



**JABATAN PERDANA MENTERI
JABATAN PERKHIDMATAN AWAM**

**SOALAN LAZIM
DASAR PEMBANGUNAN BAKAT
PERKHIDMATAN AWAM**

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
UMUM		
1.	Apakah perbezaan antara Dasar Pembangunan Bakat Perkhidmatan Awam dengan Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam?	<p>Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam memberi penekanan kepada aspek latihan bagi melengkapkan diri pegawai perkhidmatan awam dengan sikap, kemahiran dan pengetahuan yang bersesuaian.</p> <p>Dasar Pembangunan Bakat Perkhidmatan Awam merupakan kerangka pembangunan bakat yang komprehensif berasaskan penilaian prestasi, pembangunan kompetensi dan pembangunan potensi. Ianya tidak hanya memberi penekanan kepada aspek latihan semata-mata.</p>
2.	Adakah dasar ini melibatkan keseluruhan pegawai perkhidmatan awam atau khusus kepada kumpulan Pengurusan dan Profesional (P&P) sahaja?	Pelaksanaan dasar ini adalah melibatkan keseluruhan pegawai perkhidmatan awam selaras dengan pelaksanaan Sistem Saran Perkhidmatan Awam (SSPA).
3.	Jika pegawai mengalami tekanan perasaan, apakah nilai atau pendekatan yang perlu dilaksanakan bagi memastikan bakat pegawai tidak terjejas?	Bagi membantu pegawai menangani tekanan perasaan, pegawai boleh mendapatkan perkhidmatan psikologi & kaunseling jabatan masing-masing. Organisasi perlu memainkan peranan dalam mengamalkan nilai prihatin, empati, sokongan dan kesejahteraan, supaya mereka dapat pulih, kekal produktif dan bakat mereka terus berkembang.
PEMBANGUNAN KOMPETENSI		
4.	Apakah dasar atau peraturan yang boleh dirujuk berkaitan latihan dan pembangunan kompetensi?	Ceraian SM.1.1.1.1 Panduan Pembangunan Kompetensi Perkhidmatan Awam (MyKompetensi). Ceraian ini telah membatalkan Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam.
5.	Mengapakah JPA tidak menetapkan kompetensi generik untuk keseluruhan perkhidmatan awam?	Fleksibiliti penetapan kompetensi generik diberikan kepada ketua perkhidmatan/ ketua jabatan berdasarkan kepada kompleksiti dan kepelbagaian keperluan di kementerian/ jabatan.

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
6.	Adakah ketua perkhidmatan/ ketua jabatan boleh menggunakan kaedah penilaian kompetensi generik yang berbeza daripada Panduan Asas Penilaian Kompetensi Generik dalam Ceraian MyKompetensi?	Ketua Perkhidmatan atau Ketua Jabatan dibenarkan mengubah domain kompetensi generik. Walau bagaimanapun, komponen kompetensi generik mestilah dikekalkan sebagaimana yang ditetapkan dalam panduan.
7.	Adakah ketua perkhidmatan/ ketua jabatan boleh menggunakan Skala Penguasaan Kompetensi Generik yang berbeza?	Tidak boleh, Skala Penguasaan Kompetensi Generik hendaklah digunakan sebagaimana yang ditetapkan dalam Jadual 2, Ceraian MyKompetensi. Perkara ini bagi mewujudkan keseragaman dalam penilaian dan mengelakkan kekeliruan dalam pelaksanaan urusan ini.
8.	Adakah ketua perkhidmatan/ ketua jabatan boleh melaksanakan program-program berkaitan nilai?	Boleh, walau bagaimanapun, ketua perkhidmatan/ ketua jabatan hendaklah memberi keutamaan kepada program pembangunan kompetensi generik dan fungsian yang berkaitan dengan deskripsi tugas setiap jawatan di kementerian/ jabatan.
9.	Adakah program pembangunan kompetensi yang dilaksanakan boleh dibuka kepada pegawai awam dari luar kementerian/ jabatan.	Boleh, pelaksanaan ini akan menyokong sinergi strategik di antara kementerian/ jabatan dalam pembangunan kompetensi pegawai kader dan pegawai gunasama. Pelaksanaan ini juga dapat mengoptimumkan peruntukan kewangan kerajaan bagi tujuan pembangunan kompetensi pegawai awam.
10.	Apakah langkah pertama yang perlu dilaksanakan oleh ketua perkhidmatan/ ketua jabatan untuk melaksanakan pembangunan kompetensi pegawai?	Ketua perkhidmatan/ ketua jabatan perlu membangunkan kamus kompetensi generik bagi organisasi masing-masing sebagai pelengkap kepada kamus kompetensi fungsian yang telah dibangunkan sebelum ini bagi membolehkan analisis jurang kompetensi dapat dilaksanakan.
11.	Adakah JPA menetapkan kaedah analisis jurang kompetensi tertentu untuk dilaksanakan?	JPA tidak menetapkan kaedah analisis jurang kompetensi dan ketua perkhidmatan/ ketua jabatan boleh menggunakan kaedah yang bersesuaian dengan keperluan organisasi.
12.	Bagaimanakah ketetapan jumlah hari berkursus bagi tahun 2025?	Jumlah hari berkursus bagi tahun 2025 adalah mengikut ketetapan semasa di kementerian/ jabatan. Keperluan mengikuti program pembangunan kompetensi sekurang-kurangnya 40 jam setahun hendaklah dilaksanakan mulai tahun 2026.

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
13.	Bagaimanakah kaedah pengiraan 40 jam setahun?	<p>Pengiraan 40 jam setahun hendaklah mengikut slot pengisian program sahaja (tidak termasuk waktu rehat dan perjalanan).</p> <p>Ketua Jabatan boleh menetapkan jenis-jenis program pembangunan kompetensi yang perlu dihadiri oleh pegawai berdasarkan kompetensi yang diperlukan oleh pegawai berdasarkan tempoh 40 jam yang ditetapkan dalam dasar.</p>
14.	Apakah itu Pelan Pembangunan Kompetensi?	<p>Pelan Pembangunan Kompetensi adalah perancangan bagi pelaksanaan pembangunan kompetensi pegawai yang terbahagi kepada dua iaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) pelan pembangunan kompetensi bagi skim perkhidmatan yang dibangunkan oleh ketua perkhidmatan dengan mengambil kira pegawai kader/ gunasama/ peminjaman di agensi lain; dan ii) pelan pembangunan kompetensi bagi sesebuah organisasi yang dibangunkan oleh ketua jabatan berasaskan deskripsi tugas bagi setiap jawatan.
15.	Adakah Pelan Pembangunan Kompetensi menggantikan Pelan Operasi Latihan?	<p>Ya, Pelan Pembangunan Kompetensi bagi sesebuah organisasi yang dibangunkan oleh ketua jabatan menggantikan Pelan Operasi Latihan. Pelan Pembangunan Kompetensi lebih menyeluruh merangkumi perancangan pegawai yang akan diperakukan untuk kursus jangka pendek, sederhana dan panjang yang dianjurkan oleh Agensi Pusat. Pelan ini juga turut mengambil kira perancangan sedia ada seperti peruntukan kewangan, keperluan strategik organisasi, analisis jurang kompetensi, peringkat pembangunan kompetensi, penentuan pendekatan 3P dan kajian keberkesanan.</p>
16.	Apakah format penyediaan Pelan Pembangunan Kompetensi? Adakah sama seperti Pelan Operasi Latihan?	<p>Pelan Pembangunan Kompetensi tahunan bagi sesebuah organisasi boleh merangkumi perkara-perkara berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Analisis Jurang Kompetensi ii) Peringkat Pembangunan Kompetensi iii) Penentuan Pendekatan 3P (latihan [pendidikan] / bukan latihan [pendedahan, pengalaman]) berdasarkan agihan peruntukan tahunan bagi tahun yang dirancang

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
		<ul style="list-style-type: none"> iv) Peruntukan keseluruhan bagi tahun yang dirancang dan laporan perbelanjaan tahun semasa v) Penetapan tempoh program pembangunan kompetensi setahun vi) Perancangan perakuan kursus jangka panjang dan sederhana yang dianjurkan oleh agensi pusat bagi tahun yang dirancang vii) Kajian keberkesanan program pembangunan kompetensi
17.	Bagaimana pemantauan pelaksanaan MyKompetensi dilakukan?	Pemantauan pelaksanaan MyKompetensi ini dilaksanakan melalui Jawatankuasa Pembangunan Kompetensi Perkhidmatan Awam yang dipengerusikan oleh Pengarah Bahagian Pembangunan Modal Insan, JPA.
18.	Adakah MyKompetensi memberi peluang kepada semua pegawai?	Ya, semua pegawai tanpa mengira gred, kumpulan atau skim perkhidmatan berpeluang mengikuti program pembangunan kompetensi, tertakluk kepada dapatan analisis jurang kompetensi pegawai.
19.	Adakah MyKompetensi terpakai kepada pegawai kontrak?	Pegawai kontrak layak menghadiri kursus jangka pendek bagi membolehkan pelaksanaan tugas lebih efisien dan berkesan.
20.	Apakah langkah pertama yang perlu diambil oleh pegawai dalam membangunkan kompetensi diri?	Pegawai perlu mengenal pasti kompetensi yang diperlukan bagi melaksanakan tugas jawatan yang disandang berdasarkan deskripsi tugas (JD), merancang keperluan pembangunan kompetensi tahunan dan menghadiri program pembangunan kompetensi sekurang-kurangnya 40 jam dalam satu tahun (mulai tahun 2026).
21.	Adakah Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM) dan ketua jabatan mempunyai peranan berkaitan ILA?	Ya. PPSM dan ketua jabatan berperanan untuk memastikan ILA melaksanakan program pembangunan kompetensi untuk pegawai berdasarkan fungsi jabatan.
22.	Adakah Kamus Kompetensi Fungsian boleh dibangunkan sendiri oleh Kementerian/ Jabatan/ Agensi?	Pembangunan Kompetensi Fungsian dibangunkan oleh Ketua Perkhidmatan. Maklumat lanjut berhubung pembangunan KKF boleh didapati dalam Ceraian MyPPSM UP.4.1.1.

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
23.	Apakah bentuk mekanisme penguatkuasaan yang sesuai untuk dikenakan kepada pegawai yang tidak mengikuti pelan latihan yang dipetakan berdasarkan kefungsiannya?	Dasar ini tidak menyatakan sebarang bentuk penguatkuasaan bagi pegawai yang tidak mengikuti program pembangunan kompetensi. Walau bagaimanapun, kesan ketidakhadiran adalah tahap kompetensi yang rendah dalam penilaian MyPerformance.
24.	Apakah langkah pemantauan JPA untuk memastikan 1% emolument yang diperuntukkan untuk pembangunan kompetensi digunakan secara optimum?	Mulai tahun 2026, pemantauan akan diperkukuh menerusi Sistem HRM Baharu, yang membolehkan rekod kehadiran, perancangan dan pencapaian program pembangunan kompetensi termasuk peruntukan dipantau secara bersepadu dan masa nyata.
25.	Bagi pegawai gunasama yang ditempatkan di jabatan tertutup, latihan lebih tertumpu kepada pegawai bukan gunasama. Siapakah yang bertanggungjawab memastikan pembangunan kompetensi pegawai gunasama berkenaan terpelihara?	Dasar ini menggalakkan sinergi antara Ketua Jabatan dan Ketua Perkhidmatan. Walau bagaimanapun, pegawai sendiri perlu mempunyai inisiatif untuk membangunkan kompetensi sendiri berdasarkan deskripsi jawatan yang ditetapkan.
26.	Pegawai Hal Ehwal Islam (PHEI) di KKM, adakah boleh terlibat pembangunan kompetensi di JAKIM (Ketua Perkhidmatan) menggunakan bajet 1% JAKIM.	Dasar ini menggalakkan sinergi di antara Ketua Jabatan dan Ketua Perkhidmatan, PHEI di KKM sewajarnya diberi peluang menghadiri program pembangunan kompetensi di JAKIM.
27.	Apakah perbezaan TLSA dahulu dan TLSA sekarang?	TLSA dahulu tidak melibatkan Kumpulan Pelaksana. TLSA sekarang merangkumi semua gred dan kumpulan perkhidmatan.
28.	Apakah mekanisme bagi penilaian kompetensi generik? Adakah sama mcm penilaian kompetensi fungsian oleh KJ setiap hujung tahun?	Betul, penilaian perlu dibuat secara tahunan kerana KJ perlu bangunkan Pelan Pembangunan Kompetensi tahunan berdasarkan analisis jurang kompetensi dan juga bajet tahunan.
29.	Bagi kumpulan pelaksana, bagaimana untuk menetapkan tahap kompetensi generik dalam elemen kepimpinan (Lead)?	Bagi kumpulan pelaksana, tahap kompetensi generik dalam <i>Lead</i> ditetapkan lebih kepada kepimpinan sendiri dan akauntabiliti asas selain domain yang ditetapkan dalam dasar.

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
30.	Bolehkah kementerian mempertimbangkan inisiatif untuk peningkatan bakat pegawai dalam Skim Pereka, termasuk tanggungan yuran badan profesional seperti Ts. dari MBOT?	JPA sedang dalam tindakan untuk melihat secara menyeluruh mengenai pentauliahan Teknologi Profesional dan kaitannya secara langsung dengan keperluan skim perkhidmatan.
PENILAIAN DAN PEMBANGUNAN POTENSI		
31.	Apakah itu MyPotensi?	MyPotensi ialah dasar mengenai penilaian serta pembangunan potensi pegawai.
32.	Apakah matlamat utamanya dalam pembangunan bakat?	MyPotensi bertujuan mengenal pasti dan memperkasa bakat agar berupaya menyandang tugas dan tanggungjawab di gred jawatan lebih tinggi.
33.	Apakah ciri-ciri utama pegawai yang dianggap sebagai bakat berpotensi dalam organisasi?	Pegawai yang bukan sahaja menunjukkan prestasi cemerlang dan kompeten dalam jawatan semasa, tetapi juga berkemampuan untuk menjalankan tugas di gred jawatan yang lebih tinggi. Rujukan lanjut mengenai ciri-ciri bakat berpotensi di perenggan 8 Ceraian MyPotensi.
34.	Apakah perkaitan di antara prestasi dan potensi?	Prestasi merujuk kepada keupayaan untuk melaksanakan tugas/ tanggungjawab hakiki. Manakala, potensi tidak hanya bergantung pada prestasi semasa tetapi juga kemampuan dan kecenderungan untuk berkembang ke tahap yang lebih tinggi.
35.	Mengapakah MyPotensi diperkenalkan?	MyPotensi menggunakan pendekatan secara menyeluruh agar ia boleh disesuaikan mengikut keperluan perkhidmatan dan responsif terhadap keunikan, cabaran, serta matlamat pelbagai organisasi atau jabatan dalam perkhidmatan awam.
36.	Apakah ciri-ciri MyPotensi?	<p>MyPotensi menekankan dua komponen utama:</p> <p>i) Penilaian Potensi</p> <p>a) Penekanan kepada kaedah berstruktur untuk mengenal pasti pegawai yang bukan sahaja menunjukkan prestasi tinggi, tetapi juga mempunyai keupayaan untuk mengambil peranan lebih besar pada masa depan.</p> <p>b) Menggunakan instrumen penilaian yang lebih holistik, termasuk penilaian berasaskan</p>

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
		<p>pemerhatian dan penilaian khas dalam memilih bakat berpotensi.</p> <p>ii) Pembangunan Potensi</p> <p>a) Pembangunan berterusan dan bersasar untuk pegawai yang dikenal pasti, contohnya melalui pusingan kerja, penempatan silang, peminjaman/ pertukaran sementara serta kemudahan cuti belajar, penajaan biasiswa dan kursus berimpak tinggi.</p>
37.	Apakah prinsip MyPotensi?	Prinsip MyPotensi merangkumi Kesediaan (keinginan mempelajari ilmu baru), Keupayaan (kepimpinan atau kepakaran) dan Kesesuaian (personaliti, minat dan pengalaman bagi penempatan).
38.	Apakah komponen utama penilaian potensi MyPotensi?	Penilaian berdasarkan komponen TLSA iaitu <i>Think</i> (Pemikiran), <i>Lead</i> (Kepimpinan), <i>Speak</i> (Komunikasi) dan <i>Act</i> (Tindakan).
39.	Siapakah yang layak untuk dinilai di bawah MyPotensi?	Pegawai yang memperoleh markah penilaian prestasi 90% dan ke atas setiap tahun bagi tiga (3) tahun terkini dan memenuhi kriteria yang ditetapkan ketua perkhidmatan/ ketua jabatan.
40.	Apakah kaedah penilaian potensi yang digunakan dalam MyPotensi?	Kaedah utama ialah Penilaian Berasaskan Pemerhatian menggunakan borang pemerhatian dan Penilaian Khas yang melibatkan ujian atau kaedah lain bersesuaian mengikut keperluan organisasi.
41.	Bagaimana sesi perbincangan pembangunan potensi dijalankan?	Ketua jabatan/ penyelia dan pegawai mengadakan sesi perbincangan bagi merancang keperluan dan pelan pembangunan berdasarkan keputusan penilaian.
42.	Apakah model pembangunan potensi yang digunakan dalam MyPotensi dan contoh pelaksanaannya?	Model 3P merangkumi Pendidikan, Pendedahan dan Pengalaman. Contohnya pegawai mengikuti pusingan kerja, penempatan silang ke agensi lain serta mengikuti kursus berimpak tinggi dalam dan luar negara.
43.	Siapakah yang bertanggungjawab melaksanakan MyPotensi di peringkat jabatan?	Ketua perkhidmatan/ ketua jabatan dengan kerjasama Pengurus Sumber Manusia bertanggungjawab menentukan kriteria, melaksanakan penilaian dan merancang pembangunan potensi pegawai.

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
44.	Bagaimanakah MyPotensi boleh disesuaikan mengikut keperluan pelbagai organisasi/ jabatan?	<p>Penentuan Kaedah Penilaian:</p> <p>i) MyPotensi memperkasa peranan ketua perkhidmatan/ ketua jabatan untuk memilih kaedah penilaian yang paling sesuai mengikut konteks, keperluan strategik, dan budaya organisasi masing-masing. Penilaian boleh dilaksanakan berasaskan pemerhatian menggunakan Borang Pemerhatian Penilaian Potensi Kepimpinan/ Kepakaran, penilaian khas, atau gabungan pelbagai instrumen yang bersesuaian. Borang yang disediakan di Lampiran SM1.1.2 (B1) dan SM.1.1.2 (B2) hanyalah sebagai contoh rujukan dan boleh diubah suai mengikut keperluan serta kesesuaian organisasi/ jabatan.</p> <p>Pelaksanaan Penilaian Komponen TLSA:</p> <p>i) Empat komponen utama penilaian (TLSA: <i>Think, Lead, Speak, Act</i>) dirangka secara fleksibel supaya domain dalam setiap komponen boleh diubah suai mengikut kehendak dan tuntutan organisasi atau keperluan peranan tertentu tanpa menjejaskan prinsip asas penilaian potensi.</p>
45.	Apakah mekanisme semak dan imbang (check and balance) yang JPA akan gunakan untuk mengelakkan <i>bias</i> atau <i>favoritism</i> dalam pemilihan bakat berpotensi?	Mekanisme semak dan imbang yang dicadangkan bagi Kaedah Penilaian Berasaskan Pemerhatian (Borang Pemerhatian) dalam ceraiian ini adalah supaya penilaian dilaksanakan oleh dua penilai yang berbeza iaitu pegawai penyelia dan ketua jabatan/Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM). Selain itu, penglibatan penilai pihak ketiga bagi Penilaian Khas boleh dipertimbangkan sebagai langkah tambahan bagi meningkatkan kredibiliti dan integriti proses penilaian serta meminimumkan <i>bias</i> atau <i>favoritism</i> dalam pemilihan bakat berpotensi.
46.	Adakah LEAPs tidak lagi relevan pada masa hadapan setelah digantikan dengan MyPotensi dan MyKompetensi dalam Dasar Pembangunan Bakat?	<i>Leadership Assessment Programme</i> (LEAPs) merupakan salah satu contoh Penilaian Khas yang digunakan oleh JPA bagi menilai potensi pegawai skim perkhidmatan PTD. Selain itu, Borang SM.1.1.2(B1) turut digunakan sebagai salah satu elemen penilaian kenaikan pangkat.
47.	Bagaimanakah penetapan Pegawai Penilai Pertama dan Kedua bagi Penilaian Berasaskan Pemerhatian (Borang Penilaian) dilaksanakan mengikut kumpulan gred?	<p>Penilai bagi semua peringkat pegawai adalah:</p> <p>i) Pegawai Penilai Pertama: Pegawai penyelia (PP) yang terdekat kepada Pegawai Yang Dinilai dan mempunyai hubungan kerja secara langsung dan mengawasi kerjanya; dan</p>

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
		<p>ii) Pegawai Penilai Kedua: Ketua Jabatan (KJ)/Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM) bagi memastikan elemen semak dan imbang serta ketelusan penilaian.</p> <p>Pelaksanaan ini adalah tertakluk kepada kesesuaian struktur dan keperluan organisasi masing-masing.</p>
48.	Apakah skala penguasaan potensi yang digunakan dalam menilai potensi pegawai?	Terma skala yang digunakan untuk menilai penguasaan potensi pegawai adalah rendah, sederhana rendah, sederhana, sederhana tinggi dan tinggi dengan huraian lanjut seperti yang dinyatakan dalam Jadual 2: Skala Penguasaan MyPotensi.
49.	Bagaimanakah kaedah pengiraan markah bagi Borang Pemerhatian Penilaian Potensi Kepimpinan/ Kepakaran?	<p>Penilaian melalui Borang Pemerhatian Penilaian Potensi Kepimpinan/Kepakaran adalah berdasarkan penilaian penyelia (Pegawai Penyelia dan Ketua Jabatan) terhadap domain-domain kompetensi yang dinilai di bawah komponen potensi iaitu <i>Think, Lead Speak</i> dan <i>Act</i> (TLSA) dengan menggunakan skala tahap penguasaan 1 hingga 5 seperti yang ditetapkan di dalam ceraian.</p> <p>Sebagai contoh, penilaian potensi bagi pegawai dalam skim Perkhidmatan Tadbir dan Diplomatik (PTD) dilaksanakan menggunakan borang ini dan diperuntukkan wajaran sebanyak 20% dalam penilaian kenaikan pangkat. Formula di bawah memperincikan kaedah pengiraan wajaran tersebut sebagaimana yang diguna pakai bagi pegawai skim PTD.</p> <p><u>Formula Pengiraan Borang Pemerhatian Penilaian Potensi Kepimpinan:</u></p> <p>Jumlah markah keseluruhan Borang Penilaian adalah 20%</p> <p>i) Komponen Penilaian (TLSA)</p> <p>Setiap komponen menyumbang maksimum 5% kepada jumlah keseluruhan.</p>

BIL.	SOALAN	JAWAPAN																		
		<table border="1" data-bbox="703 295 1410 808"> <thead> <tr> <th data-bbox="703 295 802 353">Kod</th> <th data-bbox="802 295 991 353">Komponen</th> <th data-bbox="991 295 1410 353">Formula Pengiraan Skor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="703 353 802 448">T</td> <td data-bbox="802 353 991 448">Think</td> <td data-bbox="991 353 1410 448"><u>Jumlah markah domain x5</u> (Jumlah domain x 5)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="703 448 802 539">L</td> <td data-bbox="802 448 991 539">Lead</td> <td data-bbox="991 448 1410 539"><u>Jumlah markah domain x5</u> (Jumlah domain x 5)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="703 539 802 629">S</td> <td data-bbox="802 539 991 629">Speak</td> <td data-bbox="991 539 1410 629"><u>Jumlah markah domain x5</u> (Jumlah domain x 5)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="703 629 802 719">A</td> <td data-bbox="802 629 991 719">Act</td> <td data-bbox="991 629 1410 719"><u>Jumlah markah domain x5</u> (Jumlah domain x 5)</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="703 719 991 808">Jumlah Skor Potensi (20%)</td> <td data-bbox="991 719 1410 808">%T + %L + %S + %A</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="703 875 1238 909">ii) Pengiraan Skor Potensi (Purata)</p> <p data-bbox="780 943 1369 1043">Skor akhir adalah purata antara Pegawai Penyelia (PP) dan Ketua Jabatan (KJ)/Panel Pembangunan Sumber Manusia (PPSM)</p> <p data-bbox="780 1077 1042 1111">Potensi Sebenar =</p> $\frac{\text{Skor Potensi PP} + \text{Skor Potensi KJ/PPSM}}{2}$	Kod	Komponen	Formula Pengiraan Skor	T	Think	<u>Jumlah markah domain x5</u> (Jumlah domain x 5)	L	Lead	<u>Jumlah markah domain x5</u> (Jumlah domain x 5)	S	Speak	<u>Jumlah markah domain x5</u> (Jumlah domain x 5)	A	Act	<u>Jumlah markah domain x5</u> (Jumlah domain x 5)	Jumlah Skor Potensi (20%)		%T + %L + %S + %A
Kod	Komponen	Formula Pengiraan Skor																		
T	Think	<u>Jumlah markah domain x5</u> (Jumlah domain x 5)																		
L	Lead	<u>Jumlah markah domain x5</u> (Jumlah domain x 5)																		
S	Speak	<u>Jumlah markah domain x5</u> (Jumlah domain x 5)																		
A	Act	<u>Jumlah markah domain x5</u> (Jumlah domain x 5)																		
Jumlah Skor Potensi (20%)		%T + %L + %S + %A																		
50.	Apakah yang perlu dilakukan oleh PSM/ Ketua Perkhidmatan?	<p data-bbox="673 1267 1447 1368">Membangunkan pelan pembangunan bakat yang menyeluruh bagi skim perkhidmatan di mana elemen-elemen ini adalah penting:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="703 1402 978 1435">i) Lalan kerjaya <li data-bbox="703 1469 1110 1503">ii) Syarat kenaikan pangkat <li data-bbox="703 1536 1225 1570">iii) Pelan Pembangunan Kompetensi <li data-bbox="703 1603 1318 1637">iv) Penetapan mekanisme penilaian potensi <li data-bbox="703 1671 1390 1704">v) Perancangan Program Pembangunan Potensi <li data-bbox="703 1738 1217 1771">vi) Perancangan Pelan Penggantian 																		

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
PENILAIAN PRESTASI		
51.	Bagaimana sekiranya ketua perkhidmatan ingin pinda KF?	Pihak Tuan/Puan boleh menghubungi pegawai melalui emel myperformance@jpa.gov.my
52.	Dicadangkan agar Kamus Kompetensi Fungsian Perkhidmatan Awam wajar dipaparkan di laman web rasmi JPA.	Jabatan ini mengambil maklum akan cadangan ini dan akan melaksanakan penambahbaikan ke atas cadangan ini.
53.	Penilaian MyPerformance telah selesai dilaksanakan bagi tempoh Januari hingga Jun, dan penilaian yang sama akan diadakan pada hujung tahun. Adakah markah keseluruhan dikira secara purata atau berdasarkan penilaian terakhir sahaja?	Ketetapan buat masa ini berkenaan pemarkahan penilaian prestasi di bawah MyPerformance hanya mengambil kira markah penilaian akhir sahaja. Sebarang perubahan kaedah pemarkahan akan dimaklumkan melalui Ceraian MyPPSM.
<p>Pekeliling Perkhidmatan Sumber Manusia berkaitan Dasar Baharu Pengurusan Prestasi Kumpulan Pengurusan dan Profesional dan Kumpulan Pelaksana (MyPerformance) telah dikeluarkan dan berkuat kuasa mulai 1 Januari 2025. Soalan lazim (FAQ) berkaitan MyPerformance boleh dicapai melalui pautan berikut: https://docs.jpa.gov.my/docs/se/2021/soalan_lazim_se03112021.pdf</p>		

Tarikh dikemas kini: 16 Mac 2026 (Isnin)