



**JABATAN PERDANA MENTERI  
JABATAN PERKHIDMATAN AWAM**

**SOALAN LAZIM  
DASAR PEMBANGUNAN BAKAT  
PERKHIDMATAN AWAM**

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
<b>UMUM</b>		
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 <b>aspek latihan</b> 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 <b>keseluruhan pegawai perkhidmatan awam</b> selaras dengan pelaksanaan Sistem Saraan 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.
<b>PEMBANGUNAN KOMPETENSI</b>		
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.
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.

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
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 mengoptimalkan 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.
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>

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
14.	Apakah itu Pelan Pembangunan Kompetensi?	<p>Pelan Pembangunan Kompetensi adalah perancangan bagi pelaksanaan pembangunan kompetensi pegawai yang terbahagi kepada dua iaitu :</p> <p>i) pelan pembangunan kompetensi bagi skim perkhidmatan yang dibangunkan oleh ketua perkhidmatan dengan mengambil kira pegawai kader/ gunasama/ peminjaman di agensi lain; dan</p> <p>ii) pelan pembangunan kompetensi bagi sesebuah organisasi yang dibangunkan oleh ketua jabatan berasaskan deskripsi tugas bagi setiap jawatan.</p>
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> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Analisis Jurang Kompetensi</li> <li>ii. Peringkat Pembangunan Kompetensi</li> <li>iii. Penentuan Pendekatan 3P (latihan [pendidikan] / bukan latihan [pendedahan, pengalaman]) berdasarkan agihan peruntukan tahunan bagi tahun yang dirancang</li> <li>iv. Peruntukan keseluruhan bagi tahun yang dirancang dan laporan perbelanjaan tahun semasa</li> <li>v. Penetapan tempoh program pembangunan kompetensi setahun</li> <li>vi. Perancangan perakuan kursus jangka panjang dan sederhana yang dianjurkan oleh agensi pusat bagi tahun yang dirancang</li> <li>vii. Kajian keberkesanan program pembangunan kompetensi</li> </ol>
17.	Bagaimana pemantauan pelaksanaan MyKompetensi dilakukan?	<p>Pemantauan pelaksanaan MyKompetensi ini dilaksanakan melalui Jawatankuasa Pembangunan Kompetensi</p>

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
		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.
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	Dasar ini menggalakkan sinergi antara Ketua Jabatan dan Ketua Perkhidmatan. Walau bagaimanapun, pegawai sendiri

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
	tertutup, latihan lebih tertumpu kepada pegawai bukan gunasama. Siapakah yang bertanggungjawab memastikan pembangunan kompetensi pegawai gunasama berkenaan terpelihara?	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, bagaimanakah utk 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.
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.
<b>PEMBANGUNAN POTENSI</b>		
31.	Apakah itu MyPotensi?	MyPotensi ialah dasar mengenai penilaian serta pembangunan potensi pegawai.

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
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.
34.	Apakah yang dimaksudkan dengan bakat terbaik dalam perkhidmatan awam?	Bakat terbaik dalam perkhidmatan awam merujuk kepada pegawai yang memenuhi ciri-ciri bakat berpotensi.
35.	Apakah perkaitan di antara prestasi dan kompetensi?	Potensi tidak hanya bergantung pada prestasi semasa tetapi juga kemampuan dan kecenderungan untuk berkembang ke tahap yang lebih tinggi.
36.	Mengapakan 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.
37.	Apakah ciri-ciri MyPotensi?	<p>MyPotensi menekankan dua komponen utama:</p> <p><b>i) Penilaian Potensi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Menggunakan instrumen penilaian yang lebih holistik, termasuk penilaian berasaskan pemerhatian dan penilaian khas dalam memilih bakat berpotensi.</li> </ul> <p><b>ii) Pembangunan Potensi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pembangunan <b>berterusan</b> dan <b>bersasar</b> untuk pegawai yang dikenal pasti, contohnya melalui pusingan kerja, penempatan silang, peminjaman/pertukaran sementara serta kemudahan cuti belajar, penajaan biasiswa dan kursus berimpak tinggi.</li> </ul>
38.	Apakah prinsip MyPotensi?	Prinsip MyPotensi merangkumi <b>Kesediaan</b> (keinginan mempelajari ilmu baru), <b>Keupayaan</b> (kepimpinan atau kepakaran) dan <b>Kesesuaian</b> (personaliti, minat dan pengalaman bagi penempatan).

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
39.	Apakah komponen utama penilaian potensi MyPotensi?	Penilaian berdasarkan dimensi <b>TLSA</b> iaitu <i>Think</i> (Pemikiran), <i>Lead</i> (Kepimpinan), <i>Speak</i> (Komunikasi) dan <i>Act</i> (Tindakan).
40.	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.
41.	Apakah kaedah penilaian potensi yang digunakan dalam MyPotensi?	Kaedah utama ialah <b>Penilaian Berasaskan Pemerhatian</b> menggunakan borang pemerhatian dan <b>Penilaian Khas</b> yang melibatkan ujian atau kaedah lain bersesuaian mengikut keperluan organisasi.
42.	Bagaimana sesi perbincangan pembangunan potensi dijalankan?	Ketua jabatan/ penyelia dan pegawai mengadakan sesi perbincangan bagi merancang keperluan dan pelan pembangunan berdasarkan keputusan penilaian.
43.	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.
44.	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.
45.	Bagaimanakah MyPotensi boleh disesuaikan mengikut keperluan pelbagai organisasi/ jabatan?	<p><b>Penentuan Kaedah Penilaian:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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 dijalankan berasaskan pemerhatian menggunakan Borang Pemerhatian Penilaian Potensi Kepimpinan/ Kepakaran, penilaian khas, atau gabungan pelbagai instrumen yang bersesuaian.</li> </ul> <p><b>Pelaksanaan Dimensi TLSA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Empat dimensi utama penilaian (TLSA: <i>Think, Lead, Speak, Act</i>) dirangka secara fleksibel supaya penekanan terhadap setiap dimensi boleh diubah</li> </ul>

BIL.	SOALAN	JAWAPAN
		suai mengikut kehendak dan tuntutan organisasi atau keperluan peranan tertentu.
46.	Apakah mekanisme check and balance yang JPA akan gunakan untuk mengelakkan bias atau favoritism dalam pemilihan bakat berpotensi?	Kaedah yang boleh digunakan yang terkandung dalam Ceraian MyPotensi adalah melalui Penilaian Berasaskan Pemerhatian (Borang Penilaian) atau Penilaian Khas.
47.	Adakah LEAPs tidak lagi relevan pada masa hadapan setelah digantikan dengan MyPotensi dan MyKompetensi dalam Dasar Pembangunan Bakat?	LEAPs merupakan salah satu contoh Penilaian Khas yang digunakan oleh JPA bagi menilai potensi pegawai skim perkhidmatan PTD.
<b>PENILAIAN PRESTASI</b>		
48.	Bagaimana sekiranya ketua perkhidmatan ingin pinda KF?	Pihak Tuan/Puan boleh menghubungi pegawai melalui emel <a href="mailto:myperformance@jpa.gov.my">myperformance@jpa.gov.my</a>
49.	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.
50.	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 (<i>MyPerformance</i>) telah dikeluarkan dan berkuat kuasa mulai 1 Januari 2025. Soalan lazim (FAQ) berkaitan <i>MyPerformance</i> boleh dicapai melalui pautan berikut: <a href="https://docs.jpa.gov.my/docs/se/2021/soalan_lazim_se03112021.pdf">https://docs.jpa.gov.my/docs/se/2021/soalan_lazim_se03112021.pdf</a></p>		