

PEMBANGUNAN DAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

ISU-ISU TERPILIH

Yusof Ismail
Jabatan Pentadbiran Perniagaan
Kulliyah Ekonomi and Sains Pengurusan
UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA MALAYSIA

Azman Ismail
Jabatan Pengurusan Sumber Manusia Pertahanan
Fakulti Pengajian & Pengurusan Pertahanan
UNIVERSITI PERTAHANAN NASIONAL



IIUM Press

PEMBANGUNAN DAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA: ISU-ISU TERPILIH

Yusof Ismail
Jabatan Pentadbiran Perniagaan
Kulliyah Ekonomi and Sains Pengurusan
UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA MALAYSIA

Azman Ismail
Jabatan Pengurusan Sumber Manusia Pertahanan,
Fakulti Pengajian & Pengurusan Pertahanan
UNIVERSITI PERTAHANAN NASIONAL
Malaysia



IIUM Press

Published by:
IIUM Press
International Islamic University Malaysia

First Edition, 2011
©IIUM Press, IIUM

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without any prior written permission of the publisher.

Perpustakaan Negara Malaysia

Cataloguing-in-Publication Data

Yusof Ismail : Pembangunan Dan Pengurusan Sumber Manusia: Isu-Isu Terpilih

ISBN: 978-967-418-178-9

Member of Majlis Penerbitan Ilmiah Malaysia – MAPIM
(Malaysian Scholarly Publishing Council)

Printed by :
IIUM PRINTING SDN.BHD.
No. 1, Jalan Industri Batu Caves 1/3
Taman Perindustrian Batu Caves
Batu Caves Centre Point
68100 Batu Caves
Selangor Darul Ehsan
Tel: +603-6188 1542 / 44 / 45 Fax: +603-6188 1543
EMAIL: iiumprinting@yahoo.com

Kandungan

Pengenalan	3
Bab 1 Gaya Kepimpinan Penyertaan, Tanggapan Penghargaan, Dan Prestasi Kerja Dalam Konteks Pengurusan Kualiti Menyeluruh <i>Azman Ismail, Mohamed Fadzil Abdul Razab dan Yusof Ismail</i>	13
Bab 2 Program Latihan, Motivasi Latihan, dan Keberkesanan Latihan <i>Azman Ismail, Nurul Inani Ibrahim dan Yusof Ismail</i>	25
Bab 3 Penugasan Latihan, Rasa Berguna dan Motivasi Latihan <i>Azman Ismail, Suriani Mat Ali dan Yusof Ismail</i>	37
Bab 4 Pembangunan Penilaian Prestasi, Orientasi Autonomi dan Prestasi Kerja <i>Azman Ismail, Zuryati Mohamad dan Yusof Ismail</i>	49
Bab 5 Jenis Faedah Kerja, Keadilan Distributif dan Prestasi Kerja <i>Azman Ismail, Chong Siaw Joon dan Yusof Ismail</i>	63
Bab 6 Komunikasi Dalam Sistem Ganjaran, Keadilan Prosedur Dan Prestasi Kerja <i>Azman Ismail, Noraida Wahid dan Yusof Ismail</i>	73
Bab 7 Tekanan Kerja, Peranan Sokongan Sosial dan Konflik Hal Kerja dengan Keluarga <i>Azman Ismail, Wan Norhafizainee Wan Mahmood dan Yusof Ismail</i>	87
Bab 8 Emosi Pekerja, Gangguan Kerjaya-Keluarga dan Luapan Emosi <i>Azman Ismail, Andy Abdul Razak dan Yusof Ismail</i>	99
Bab 9 Amalan Komunikasi Antara Mentor Dan Mentee, Pemindahan Pengetahuan, Kemahiran Dan Kebolehan, dan Sikap dan Tingkahlaku Mentee <i>Azman Ismail, Kamsiah Hasbullah dan Yusof Ismail</i>	111
Bab 10 Sistem Penilaian Prestasi Sektor Awam di Malaysia: Pemikiran Semula Terhadap Peranan dan Tanggungjawab Pegawai Penilai Prestasi <i>Rusli Ahmad, Azman Ismail dan Yusof Ismail</i>	131
Bab 11 Kepuasan Kerja, Sikap Terhadap Wang dan Keinginan untuk Berhenti	

<i>Azman Ismail, Waty Kuching, Mai Sumiyati Ishak dan Yusof Ismail</i>	141
Istilah Penyelidikan (Bahasa Melayu-Bahasa Inggeris)	157
Biografi Penulis	158

BAB 3

Penugasan Latihan, Rasa Berguna dan Motivasi Latihan

Azman Ismail, Suriani Mat Ali dan Yusof Ismail

Intisari Utama

Tujuan utama bab ini adalah untuk membincangkan sejauh manakah penugasan latihan berupaya mempengaruhi rasa berguna dan motivasi latihan? Hasil kajian ini memaparkan bahawa keupayaan pengurusan melaksanakan arahan penugasan secara mandatori dan sukarela berupaya meningkatkan rasa berguna dalam diri pekerja terhadap kaedah penugasan tersebut. Seterusnya, perasaan ini boleh meningkatkan motivasi pekerja untuk mempelajari pengetahuan penting, kemahiran terkini, kebolehan baru dan sikap positif dalam program latihan. Dapatan ini mengesahkan bahawa rasa berguna mampu memainkan peranan yang berkesan sebagai pemboleh ubah mencelah di antara penugasan latihan dan motivasi latihan dalam organisasi kajian.

Kata Kunci: Penugasan latihan, rasa berguna, motivasi latihan, organisasi awam

1. Pengenalan

Latihan merupakan fungsi yang penting dalam program pembangunan sumber manusia. Dalam konteks organisasi, pengurusan biasanya melaksanakan proses pembelajaran yang terancang untuk meningkatkan pengetahuan baru, kemahiran terkini dan sikap positif pekerja bagi mencapai matlamat jangka pendek dan jangka panjang organisasi. Maksud dan objektif program latihan tersebut dapat dicapai sekiranya para pengurus berupaya mewujudkan iklim latihan yang selesa, terutamanya kebijaksanaan melaksanakan kaedah penugasan latihan secara teratur. Kaedah penugasan latihan mempunyai dua elemen yang penting: arahan penugasan latihan secara mandatori dan arahan penugasan latihan secara sukarela. Arahan penugasan latihan secara mandatori seringkali dilihat sebagai pengurus tidak memberi peluang kepada pekerja untuk memilih sama ada menyertai atau tidak menyertai sesuatu program latihan. Manakala, arahan penugasan latihan secara sukarela kerap kali ditafsirkan sebagai pengurus memberi alternatif kepada pekerja untuk membuat pilihan sama ada menyertai atau tidak menyertai sesuatu program latihan.

Kajian yang dilaksanakan berdasar model kesan langsung menunjukkan bahawa kaedah penugasan latihan yang dilaksanakan secara teratur boleh memberi impak yang signifikan ke atas motivasi latihan. Motivasi latihan biasanya ditakrifkan sebagai dorongan, keperluan dalaman, atau/dan kemahuan yang mendalam untuk belajar dan terlibat dalam program latihan. Dalam model program latihan, kebanyakan sarjana mengatakan bahawa dapatan kajian ini adalah menarik tetapi ia hanya sesuai untuk menghuraikan kesan langsung elemen-elemen kaedah penugasan latihan ke atas motivasi latihan dalam organisasi yang beroperasi dalam persekitaran pasaran yang stabil dan kurang bersaing.

Agak menarik apabila analisa yang lebih mendalam terhadap perhubungan tersebut mendapati bahawa kesan kaedah penugasan latihan ke atas motivasi latihan adalah dipengaruhi secara tak langsung oleh rasa berguna. Kebanyakan sarjana mentakrifkan rasa