

PEMBANGUNAN DAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

ISU-ISU TERPILIH

Yusof Ismail

Jabatan Pentadbiran Perniagaan

Kulliyah Ekonomi and Sains Pengurusan

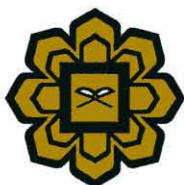
UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA MALAYSIA

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 4

Pembangunan Penilaian Prestasi, Orientasi Autonomi dan Prestasi Kerja

Azman Ismail, Zuryati Mohamad dan Yusof Ismail

Intisari Utama

Tujuan utama bab ini adalah untuk menilai sejauh manakah pembangunan penilaian prestasi boleh mempengaruhi orientasi autonomi dan prestasi kerja? Hasil kajian ini mendapati bahawa keupayaan pengurusan menggunakan penilaian prestasi untuk membangunkan pekerja berupaya mendorong pekerja menggunakan kuasa autonomi dalam melaksanakan tugas. Seterusnya, keadaan ini boleh meningkatkan prestasi kerja. Dapatan ini mengesahkan bahawa orientasi autonomi bertindak sebagai pemboleh ubah mencelah yang penting di antara pembangunan penilaian prestasi dan prestasi kerja dalam organisasi kajian.

Kata Kunci: Pembangunan penilaian prestasi, orientasi autonomi, prestasi kerja, organisasi awam

1. Pengenalan

Dalam konteks organisasi, penilaian prestasi kerap ditakrifkan sebagai suatu proses untuk mengenal pasti, memerhati dan mengukur prestasi sumber manusia dalam satu ruang waktu yang tertentu bagi memastikan setiap individu mendapat hasil daripada sesuatu pekerjaan. Ia biasanya direka dan diurus berdasarkan dua pendekatan utama: penilaian prestasi berdasarkan perspektif tradisional dan penilaian prestasi berdasarkan perspektif kontemporari. Dalam perspektif tradisional, kebanyakan sistem penilaian prestasi dibina berdasarkan model kognitif yang menekankan isu psikometrik dalam teknik penilaian, pemberian skor penilaian dan metodologi penilaian prestasi yang bersifat objektif bagi mengukur prestasi kerja dengan lebih tepat. Perspektif ini amat berguna untuk menyelesaikan fungsi-fungsi pengurusan sumber manusia yang bersifat rutin seperti mengekal atau menamatkan perkhidmatan, promosi dan penetapan gaji seseorang pekerja. Amalan penilaian prestasi ini adalah sesuai untuk dilaksanakan dalam organisasi yang beroperasi dalam pasaran ekonomi yang baru berkembang, stabil atau/dan rendah tahap persaingan.

Evolusi dalam sistem penilaian prestasi telah berkembang selari dengan strategi pembangunan organisasi, iaitu berfungsi sebagai mekanisme untuk menjayakan matlamat dan strategi organisasi. Dalam perspektif ini, metodologi penilaian prestasi direka dan diurus sebagai mekanisme pembangunan pekerja, iaitu mengenalpasti masalah pekerja dalam melaksanakan tugas, memberi kaunseling, dan melatih pekerja secara profesional bagi menjayakan matlamat dan strategi organisasi.

Pembangunan penilaian prestasi mempunyai dua elemen utama: penetapan matlamat dan penyampaian maklumbalas. Kebanyakan sarjana mentakrifkan penetapan matlamat sebagai pengurus menentukan objektif-objektif yang spesifik, boleh diukur, jelas, relevan, boleh difahami dan mempunyai jangka masa tertentu bagi membolehkan pekerja mencapai piawai-piawai prestasi yang ditetapkan oleh organisasi. Manakala, maklumbalas seringkali