

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

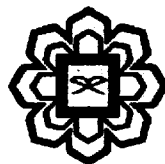


IIUM Press

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 6

Komunikasi Dalam Sistem Ganjaran, Keadilan Prosedur Dan Prestasi Kerja

Azman Ismail, Noraida Wahid dan Yusof Ismail

Intisari Utama

Tujuan utama kajian ini adalah untuk menghuraikan sejauh manakah keadilan prosedur berupaya menyederhanakan kesan komunikasi dalam sistem ganjaran ke atas prestasi kerja? Hasil kajian ini menunjukkan bahawa kelemahan pengurusan menyebarkan pengetahuan tentang sistem ganjaran tidak dapat meningkatkan prestasi kerja kerana tahap penyebaran pengetahuan itu tidak mampu membangkitkan perasaan keadilan dalam diri pekerja terhadap prosedur pembahagian ganjaran dalam organisasi. Sebaliknya, layanan ketua terdekat dapat meningkatkan prestasi kerja kerana layanan ketua itu mampu membangkitkan perasaan keadilan dalam diri pekerja terhadap garis panduan pembahagian ganjaran dalam organisasi. Dapatan kajian ini mengesahkan bahawa keadilan prosedur tidak berjaya bertindak sebagai pemboleh ubah penyederhana di antara pengetahuan tentang sistem ganjaran dan prestasi kerja. Sebaliknya, keadilan prosedur berjaya memainkan peranan yang berkesan sebagai pemboleh ubah penyederhana di antara layanan ketua terdekat dan prestasi kerja.

Kata kunci: Komunikasi dalam sistem ganjaran, keadilan prosedur, prestasi kerja

1. Pengenalan

Ganjaran merupakan konsep pelbagai dimensi dan penafsirannya boleh dibuat mengikut perspektif bahasa dan organisasi. Dari sudut bahasa, ganjaran (*reward*) bererti pampasan (*compensation*), saraan (*remuneration*) atau/dan sistem gaji dan upah. Istilah ini sering digunapakai secara bertukar ganti dalam organisasi, tetapi merujuk kepada kepada maksud yang sama. Dari perspektif organisasi, ganjaran merupakan salah satu fungsi pengurusan sumber manusia yang kritikal kerana ia perlu direka dan ditadbir secara teratur bagi memperuntukkan pelbagai jenis ganjaran kepada para pekerja yang menyempurnakan tugas atau perkhidmatan. Majikan biasanya memperuntukkan ganjaran kewangan (contohnya, gaji, bonus dan imbuhan) dan ganjaran bukan kewangan (contohnya, cuti, kemudahan kesihatan, pinjaman, dan faedah persaraan) kepada para pekerja berdasarkan kesepadanan kerja, tempoh perkhidmatan, keananan atau/dan prestasi seseorang. Sistem ganjaran yang diurus dengan efisien berkemampuan menarik, mengekal dan mendorong para pekerja yang berketrampilan untuk menjayakan wawasan, misi dan matlamat organisasi.

Dalam konteks sistem pengurusan pampasan, komunikasi merupakan instrumen yang berkesan untuk menyampaikan maklumat tentang sistem ganjaran kepada penerima (pekerja) melalui percakapan, tingkah laku atau/dan tulisan. Dalam mengurus sistem ganjaran, jenis, tahap atau jumlah maklumat yang boleh disampaikan oleh pengurus kepada para pekerja adalah dipengaruhi oleh jenis dasar komunikasi yang diamalkan oleh sesebuah organisasi.

Bagi organisasi yang mengamalkan dasar komunikasi berahsia (*secrecy policy*), pertukaran dan perkongsian maklumat mengenai sistem ganjaran hanya berlaku di kalangan pihak