

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 10

Sistem Penilaian Prestasi Sektor Awam di Malaysia: Pemikiran Semula Terhadap Peranan dan Tanggungjawab Pegawai Penilai Prestasi

Rusli Ahmad, Azman Ismail dan Yusof Ismail

Intisari Utama

Tujuan utama bab ini adalah untuk menilai sejauh manakah kesan sistem penilainan prestasi keatas pekerja? Hasil kajian ini menunjukkan bahawa kumpulan penilai prestasi tidak mempunyai tahap kompetensi yang mencukupi dalam bidang-bidang yang diperlukan berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab utama mereka untuk tujuan penilaian prestasi. Keadaan ini telah menyebabkan mereka tidak mampu untuk berperanan secara berkesan dan cekap. Seterusnya, ia boleh memberi implikasi negatif kepada penerimaan pekerja terhadap keputusan yang dibuat.

Kata kunci: Penilaian prestasi, peranan penilai, kerjaya, sektor awam

Latarbelakang

Setiap organisasi mempunyai tugas utama (*core business*) yang perlu dilaksanakan dengan berkesan agar visi utama organisasi dapat dicapai. Lantaran itu setiap produk atau servis yang diberikan hendaklah berada pada tahap kualiti yang terbaik sebelum sampai kepada kumpulan pengguna akhir. Dalam konteks ini sudah semestinya prestasi pekerja dan juga barangan atau servis yang dihasilkan mestilah berada pada paras tertinggi dan segala aspek yang berkaitan dengan kecacatan dan kelemahan perlulah diminimakan jika tidak pun diatasi sepenuhnya (*zero defect*). Sektor awam di Malaysia juga tidak terlepas dari keperluan memberikan servis atau menghasilkan produk yang berkualiti. Lantaran itu persoalan kualiti serta integriti menjadi teras untuk penjawat awam dalam penghasilan kerja mereka. Keperluan penjawat awam untuk berada pada peringkat terbaik telah ditegaskan oleh seorang pengarang dengan menyatakan bahawa kumpulan ini adalah 'hati dan jantung' kepada keberkesanan jentera pentadbiran awam negara dan mempunyai peranan yang sangat besar dalam menjadikan Malaysia sebuah negara maju pada tahun 2020.

Penilaian Prestasi Sektor Awam: Satu Urutan Sejarah

Sistem penilaian prestasi di Malaysia bermula dengan penglibatan British di dalam hal ehwal politik dan ekonomi di Tanah Melayu pada 1896. Sistem pengurusan personel yang digunakan pada masa itu hanya melibatkan pegawai-pegawai British yang berkhidmat di Tanah Melayu dan adalah bersifat 'ad-hoc'. Semua urusan berkaitan adalah dikawal oleh Kerajaan British yang berpusat di London. Selepas merdeka, sistem penilaian prestasi atau sistem gaji yang berdasarkan Laporan Kabinet 1976 telah digunakan. Sistem ini kemudian telah digantikan dengan Sistem Saraan Baru (SSB) pada Januari 1992 dan menggunakan pakai sistem gaji yang berasaskan prestasi (*a pay system related with performance*). Sistem ini dikatakan bersifat menyeluruh (*integrated*), komprehensif, strategik dan bersifat jangka