

**PERSEPSI TERHADAP SISTEM PENILAIAN PEKERJA DAN
PRESTASI PEKERJA DI UNIT PENGURUSAN SUMBER
MANUSIA, JABATAN KETUA MENTERI**

OLEH

Baijury Dzulhizam bin Hj. Spawi	98196224
Catherine ak Wilson	98174425
Sharifah Rahanah binti Wan Drahman	98174830
Jurina binti Pathi	98174631

Kertas projek ini dikemukakan kepada Fakulti Pentadbiarn Dan Undang-undang di Univeristi Teknologi Mara Kampus Samarahan Sarawak adalah untuk memenuhi sebahagian syarat-syarat kajian Diploma Pentadbiran Awam

UNIVERSITI TEKNOLOGI MARA
CAWANGAN SARAWAK

September 2002

ISI KANDUNGAN

PERKARA	HALAMAN
Surat Penyerahan Hasil Penyelidikan	i
Penghargaan	ii
Senarai Jadual	iii
Abstrak	iv
BAB 1: PENGENALAN KAJIAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Penyata Masalah	2
1.3 Objektif Kajian	3
1.4 Skop Kajian	4
1.5 Jangkaan Awam Belum Teruji	4
1.6 Kepentingan Kajian	5
1.7 Ulasan Karya	5
1.8 Metodologi Kajian	9
1.9 Batasan Kajian	12
1.10 Cadangan Penemuan	13
1.11 Definisi Konsep	14
BAB 2: LATAR BELAKANG	
2.0 Unit Pengurusan Sumber Manusia, JKM	16
2.1 Sistem Penilaian Prstasi JKM Mengikut ASB	17
2.2 Prinsip Asas Dan Tujuan Utama Sistem Penilaian	18
BAB 3 : ANALISIS KAJIAN	
3.0 Hasil Analisa Kajian	20
BAB 4 : DAPATAN KAJIAN	
4.1 Pengenalan	23
a) Demografi responden	23
4.2 Persepsi Terhadap Sistem Penilaian Prestasi	28
a) Tahap Persepsi Pekerja-pekerja JKM Terhadap Sistem Penilaian Prestasi	28
b) Tahap Prestasi Kerja	29

Fakulti Pentadbiran Dan Undang-undang
Universiti Teknologi Mara
Kampus Samarahan
94300 Kota Samarahan

11 SEPTEMBER 2002

Encik Nicholas Amin
Ketua Koordinator Diploma Pentadbiarn Awam
UiTM Kampus Samarahan
94300 Kota Samarahan

Tuan,

PENYERAHAN HASIL PENYELIDIKAN (THESIS)

Merujuk kepada perkara di atas, sukacitanya kami menyerahkan penyelidikan kami yang bertajuk “Persepsi Terhadap Sistem Penilaian Pekerja Dan Prestasi Pekerja Di Unit Pengurusan Sumber Manusia, Jabatan Ketua Menteri” sebagai memenuhi syarat untuk mendapatkan Diploma Pentadbiran Awam.

Berhubung dengan perkara di atas, kami berharap agar kajian ini akan memberi faedah dan manfaat kepada semua pihak.

Akhir sekali, harapan kami agar pihak tuan akan menjadikan kajian kami ini sebagai rujukan di masa hadapan.

Sekian, terima kasih.

Yang Benar,



.....
(BAIJURY DZULHIZAM HJ. SPAWI)
Diploma Pentadbiran Awam
98196224

ABSTRAK

Sistem penilaian prestasi bermula sebagai satu kaedah ringkas untuk keadilan agihan pendapatan iaitu dalam memastikan sama ada gaji atau pendapatan yang diterima oleh seseorang pekerja itu setimpal dengan pekerjaannya atau tidak. Dalam erti kata lain, sekiranya prestasi pekerja itu kurang memuaskan, maka gaji akan dipotong, dan jika prestasinya lebih baik daripada jangkaan penyelia, maka gaji akan dinaikkan. Secara ringkasnya, proses ini dikaitkan dengan material pengeluaran seseorang pekerja itu.

Tujuan kajian ini adalah untuk memberi pemahaman dan pendedahan kepada penjawat awam tentang objektif sebenar kerajaan melalui Sistem Penilaian Prestasi dan secara tidak langsung meningkatkan keupayaan pengurusan persoel perkhidmatan Awam dari segi profesionalisme, kualiti dan produktiviti.

Untuk menjalankan penyelidikan dan kajian bagi tesis ini kami telah menggunakan data primer iaitu sesi temubua dan borang soal selidik. Dari data sekunder pula kami dapatkan dari perpustakaan dan laman web Jabatan Ketua Menteri. Teknik-teknik persampelan yang dilakukan ialah seperti persampelan secara rawak mudah dan sample sasaran. Sais sample untuk kajian ini kami telah memilih penjawat awam daripada Unit Pengurusan Sumber Manusia, Jabatan Ketua Menteri.

Kajian ini kelak diharap dapat memberi sedikit sebanyak maklumat yang diperlukan dalam masa-masa kajian yang akan dibuat di masa hadapan.

BAB 1 :

Pengenalan Kajian

1.1 Pengenalan

Sistem penilaian prestasi bermula sebagai satu kaedah ringkas untuk keadilan agihan pendapatan iaitu dalam memastikan sama ada gaji atau pendapatan yang diterima oleh seseorang pekerja itu setimpal dengan pekerjaannya atau tidak. Dalam erti kata lain, sekiranya prestasi pekerja itu kurang memuaskan, maka gaji akan dipotong, dan jika prestasinya lebih baik daripada jangkaan penyelia, maka gaji akan dinaikkan. Secara ringkasnya, proses ini dikaitkan dengan material pengeluaran seseorang pekerja itu.

Poon (1994) beranggapan bahawa setiap organisasi perlu menilai prestasi kerja setiap pekerjanya dari semasa ke semasa untuk menentukan produktiviti dan sumbangan pekerja kepada organisasi serta mendorong mereka meningkatkan lagi produktiviti mereka. Penilaian ini boleh dilakukan melalui proses penilaian prestasi.

Penilaian prestasi digunakan hampir di semua organisasi. Proses penilaian prestasi membenarkan sesebuah organisasi mengukur dan menilai tingkahlaku pekerja dan pencapaian mereka dalam satu tempoh yang tertentu. Dengan ketiadaan satu sistem penilaian prestasi yang teratur dan sistematik, manusia akan menilai prestasi kerja orang lain, termasuk orang-orang bawahannya, secara arbitrari atau sewenang-wenangnya. Tanpa satu sistem penilaian prestasi yang teratur dan berstruktur, maka agak sukar untuk membuat penilaian yang adil, tepat, jitu, sah dan boleh dipercayai.