



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PENERIMAAN PENILAIAN PRESTASI SISTEM SARAAAN MALAYSIA
DI KALANGAN GURU-GURU SEKOLAH MENENGAH DAERAH BATANG
PADANG, PERAK**

DEVI A/P MANIAM



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**LAPORAN PROJEK (MOD A) DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT
UNTUK MEMPEROLEHI
IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)**

**FAKULTI PERNIAGAAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

APRIL 2006



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

PENGAKUAN

Saya mengaku disertasi ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilai dan ringkasan yang setiap satunya saya jelaskan sumbernya.

15 APRIL 2006

DEVI A/P MANIAM

M20041000095

PENGESAHAN

Penulisan Kertas Projek Penyelidikan PPP 6006 ini telah diterima dan diluluskan untuk memenuhi sebahagian daripada syarat bagi memperolehi Ijazah Sarjana Pendidikan (Pengurusan Pendidikan) Fakulti Perniagaan dan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 35900 Tanjong Malim, Perak.

.....
Prof. Madya Dr. Omar bin Abdull Kareem
Penyelia,
Kertas Projek Penyelidikan PPP 6006
Universiti Pendidikan Sultan Idris,
35900 Tanjong Malim, Perak

Tarikh:



PENGHARGAAN

Saya bersyukur kepada Tuhan kerana dengan anugerahNya, saya dapat menyiapkan kajian ini.

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih diucapkan kepada penyelia projek ini, Prof. Madya Dr. Omar bin Abdull Kareem di atas segala bimbingan, tunjuk ajar dan nasihat yang diberikan di sepanjang tempoh kajian ini.

Terima kasih yang tidak terhingga juga diucapkan kepada Bahagian Penyelidikan Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri Perak, Pejabat Pendidikan Daerah Batang Padang dan pengetua-pengetua Sekolah Menengah Batang Padang yang memberi keizinan dan kerjasama kepada saya untuk menjalankan kajian ke atas guru-guru sekolah menengah. Tanpa kerjasama dan keizinan tuan-tuan semua, kajian ini tidak mungkin dapat dijalankan dengan sempurna.

Kepada semua pensyarah yang telah membekalkan pengetahuan dan berbagai maklumat yang berguna sepanjang tempoh pengajian saya di Universiti Pendidikan Sultan Idris diucapkan terima kasih juga.

Kepada suami tersayang En.Ganesan Suppiah yang sentiasa memotivasikan saya serta ibu dan anak-anakku Vikhnapriya, Tivya Aingari dan Tharanitharan yang terlalu banyak bersabar dan memberi dorongan, semangat dan kerjasama diucapkan jutaan terima kasih. Kasih sayang anda semua menjadi pendorong dalam menempuh segala rintangan dalam menyiapkan kajian ini. Tanpa pengorbanan anda tak mungkin saya dapat menyiapkan projek ini.





05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

Akhir sekali kepada rakan-rakan seperjuangan Program Pengurusan pendidikan yang sentiasa memberi dorongan dan sokongan diucapkan terima kasih. Semoga kita semua akan terus mendapat kejayaan dalam hidup kita.



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Penilaian prestasi sering menjadi isu kontroversi di kalangan kakitangan di jabatan awam ataupun swasta di mana-mana negara di dunia ini. Sektor awam di Malaysia melaksanakan penilaian prestasi melalui Sistem Saraan Malaysia yang telah diperkenalkan sejak tahun 2002. Objektif kajian ini ialah untuk melihat hubungan jantina, pengalaman mengajar dan tahap pendidikan guru dengan tujuan penilaian prestasi dan penerimaan Penilaian Tahap Kecekapan di kalangan guru-guru Sekolah Menengah di Daerah Batang Padang. Kajian ini juga membincangkan hubungan di antara faktor sikap penilai, teknik penilaian prestasi dan kemahiran pegawai penilai dengan tujuan dan kesan penilaian prestasi dalam Sistem Saraan Malaysia. Sebanyak 200 soal selidik telah diedarkan kepada guru-guru Sekolah Menengah di Daerah Batang Padang, Perak. Kaedah persampelan rawak digunakan untuk mendapatkan data dari responden kajian. Sebanyak 150 soal selidik telah diterima kembali dari responden. Pembolehubah bebas dalam kajian ini ialah faktor demografi guru dari segi jantina, pengalaman mengajar dan tahap pendidikan guru. Pembolehubah bebas yang lain ialah sikap pegawai penilai, teknik penilaian prestasi dan kemahiran pegawai penilai. Manakala pembolehubah bersandar ialah penerimaan tujuan penilaian prestasi, penerimaan kesan dan penerimaan Penilaian tahap kecekapan. Dapatan kajian menunjukkan tiada perbezaan di antara faktor jantina, pengalaman mengajar dan tahap pendidikan dengan tujuan penilaian prestasi dan penerimaan Penilaian Tahap Kecekapan. Kajian juga mendapati wujud korelasi yang signifikan di antara sikap dan kemahiran pegawai penilai dengan penerimaan tujuan dan kesan penilaian prestasi. Manakala hubungan di antara teknik penilaian prestasi dengan tujuan adalah tidak signifikan. Tetapi teknik penilaian mempunyai hubungan yang signifikan dengan penerimaan kesan penilaian prestasi.





ABSTRACT

Performance appraisal is a controversial issue among the staff in public and private sector in any country in the world. The implementation of Malaysian Remuneration system was started in Malaysia since 2003. The objectives of this research is to find out the difference in gender, teaching experience and educational level with the acceptance of the purpose of performance appraisal, the acceptance of the Competency Level Evaluation among the teachers in secondary school in Batang Padang District, Perak. This research is also aim to discuss the difference in raters' attitude, performance appraisal method and raters' skill with the purpose and effects of performance appraisal under the Malaysian Remuneration system. Two hundred questionnaires were distributed to the secondary school teachers in the district at random. Hundred fifty usable questionnaires were returned by the respondents. The independent variables in this research are the gender factor, teaching experience, educational level, rater attitude, performance appraisal method and raters' skill. Where else the dependent variables are the acceptance of the purpose of performance appraisal, effects of performance appraisal and the acceptance of the Competency Level Evaluation. The findings of this research shows that there are not any difference in the acceptance of the purpose of performance appraisal and the acceptance of the Competency Level Evaluation in gender, teaching experience and the educational level of the respondents. Positive and significant correlation were found in the rater attitude and raters' skill with the purpose and implications of performance appraisal but an insignificant correlation was found between the performance appraisal method with the purpose of the performance appraisal. Anyhow positive and significant correlation was found in the performance appraisal methods with the implication of performance appraisal.



KANDUNGAN

Muka surat

HALAMAN JUDUL	i
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	viii
SENARAI RAJAH	ix

Bab 1 PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan	1
1.2 Pernyataan Masalah	5
1.3 Objektif Kajian	8
1.4 Soalan Kajian	9
1.5 Hipotesis Kajian	10
1.6 Kepentingan kajian	11
1.7 Batasan Kajian	12
1.8 Definisi Operasional	12

BAB 2 KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan	15
2.2 Model Penilaian Prestasi	15
2.3 Tujuan Penilaian Prestasi	20
2.4 Ulasan Teori	20
2.4.1 Teori Ekuiti	
2.4.2 Teori Jangkaan	
2.5 Kaedah Penilaian Prestasi	23
2.6 Kitaran Penilaian Prestasi	26
2.7 Sumber Penilaian Prestasi	29
2.8 Kajian Lepas	33

**BAB 3 METODOLOGI KAJIAN**

3.1	Pengenalan	37
3.2	Rekabentuk Kajian	37
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	38
3.4	Instrumen Kajian	39
3.5	Kerangka Konseptual	41
3.6	Ujian Rintis	42
3.7	Kaedah Pengumpulan data	44
3.8	Kaedah Penganalisan Data	44
3.9	Kesimpulan	45

BAB 4 DAPATAN DAN HASIL KAJIAN

4.1	Pengenalan	46
4.2	Analisis deskriptif responden kajian	47
4.2.1	Jantina	47
4.2.2	Tahap Pendidikan	48
4.2.3	Pengalaman Mengajar	48
4.3	Analisis min dan sisihan piawai	49
4.3.1	Analisis min dan sisihan piawai tujuan Penilaian prestasi	49
4.3.2	Analisis min dan sisihan piawai kesan Penilaian prestasi	50
4.3.3	Analisis min dan sisihan piawai PTK	52
4.3.4	Analisis min dan sisihan piawai sikap Pegawai penilai	53
4.3.5	Analisis min dan sisihan piawai teknik Penilaian prestasi	54
4.3.6	Analisis min dan sisihan piawai kemahiran Pegawai penilai	55
4.4	Pengujian hipotesis	56
4.4.5	Pengujian Hipotesis Pertama	56
4.4.6	Hipotesis Kedua	56
4.4.7	Hipotesis ketiga	57
4.4.8	Hipotesis Keempat	58
4.4.9	Hipotesis Kelima	59
4.4.10	Hipotesis Keenam	59
4.4.11	Hipotesis Ketujuh	60
4.4.12	Hipotesis Kelapan	61





4.4.13	Hipotesis Kesembilan	62
4.4.14	Hipotesis Kesepuluh	62
4.4.15	Hipotesis Kesebelas	63
4.4.16	Hipotesis Keduabelas	64

Bab 5 RUMUSAN, PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	65
5.2	Perbincangan	
5.2.1	Penerimaan Tujuan Penilaian Prestasi	65
5.2.2	Kesan Hasil Laporan Penilaian Prestasi	67
5.2.3	Penerimaan Penilaian Tahap Kecekapan	67
5.2.4	Sikap Pegawai Penilai	68
5.2.5	Kemahiran pegawai penilai	68
5.2.6	Teknik penilaian prestasi	69
5.2.7	Hubungan faktor jantina dengan tujuan dan PTK	69
5.2.8	Hubungan tahap pendidikan dengan tujuan dan PTK	70
5.2.9	Hubungan pengalaman dengan tujuan dan PTK	70
5.2.10	Hubungan sikap pegawai dengan tujuan kesan	70
5.2.11	Hubungan teknik penilaian tujuan dan kesan	71
5.2.12	Hubungan faktor jantina dengan tujuan dan PTK	72
5.3	Cadangan	72
5.4	Penutup	72

RUJUKAN

LAMPIRAN



**SENARAI JADUAL**

Jadual	Mukasurat
3.1 Pengkelasan item-item soal selidik	40
3.2 Nilai Alpha Ujian Rintis	43
3.3 Skor item positif	43
4.1 Analisis jantung responden	47
4.2 Analisis tahap pendidikan	48
4.3 Analisis Pengalaman Mengajar	49
4.4 Analisis min dan sisihan piawai tujuan penilaian prestasi	50
4.5 Analisis min dan sisihan piawai kesan penilaian prestasi	51
4.6 Analisis min dan sisihan piawai penerimaan PTK	52
4.7 Analisis min dan sisihan piawai sikap pegawai penilai	53
4.8 Analisis min dan sisihan piawai teknik penilaian prestasi	54
4.9 Analisis min dan sisihan piawai kemahiran pegawai penilai	55
4.10 Perbezaan jantung guru dengan penerimaan tujuan penilaian prestasi	56
4.11 Perbezaan jantung guru dengan penerimaan PTK	57
4.12 Perbezaan pengalaman mengajar dengan penerimaan tujuan penilaian prestasi	57
4.13 Perbezaan pengalaman mengajar dengan PTK	58
4.14 Perbezaan tahap pendidikan dengan penerimaan tujuan penilaian prestasi	59
4.15 Perbezaan tahap pendidikan dengan penerimaan PTK	60
4.16 Perbezaan sikap pegawai penilai dengan penerimaan tujuan	60





4.17	Perbezaan sikap pegawai penilai dengan penerimaan kesan	61
4.18	Perbezaan teknik penilaian dengan penerimaan tujuan penilaian prestasi	62
4.19	Perbezaan teknik penilaian dengan penerimaan kesan penilaian prestasi	63
4.20	Perbezaan kemahiran pegawai penilai dengan penerimaan tujuan penilaian prestasi	64
4.21	Perbezaan Kemahiran pegawai penilai dengan penerimaan kesan penilaian prestasi	64



SENARAI RAJAH

Rajah	Mukasurat
2.1 Model empat komponen	17
2.2 Model Teori Jangkaan	23
2.3 Kitaran Penilaian Pretasi	28
2.4 Proses penilaian	29
2.5 Sumber penilaian	30
2.6 Maklumbalas 360 darjah	32
3.1 Model konseptual kajian	41

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 PENGENALAN

Sesebuah organisasi diwujudkan untuk mencapai objektif tertentu. Perancangan kerja dan pengurusan sumber manusia yang berkesan adalah penting untuk pencapaian objektif tersebut. Penilaian prestasi yang objektif, adil dan telus dapat membantu proses pembangunan sumber manusia seperti potensi, latihan dan komunikasi berkesan. Sistem Penilaian prestasi Perkhidmatan Awam di Malaysia melibatkan proses penetapan Sasaran Kerja Tahunan, penilaian perlakuan dan pencapaian kerja pegawai dalam tempoh masa tertentu bagi mempertingkatkan kualiti dan produktiviti sesebuah jabatan (JPA, 2002).

Abd. Aziz (2001) menyatakan bahawa penilaian prestasi adalah suatu proses yang dilakukan secara formal untuk membuat suatu analisis dan melihat sumbangan yang telah diberikan oleh pekerja. Ia merupakan suatu proses di mana tugas kerja diperhatikan, dinilai, dicatatkan, dilaporkan, dibincangkan dan disusuli dengan tujuan

untuk meningkatkan kualiti dan kuantiti kerja yang dilakukan. Ivancevich (2001) menjelaskan bahawa penilaian prestasi adalah salah satu aktiviti sumber manusia yang paling kritikal dan yang paling banyak menimbulkan masalah dalam organisasi. Menurut Maimunah Aminuddin (2003), penilaian prestasi adalah penilaian yang sistematik terhadap prestasi kerja para pekerja dan sistem penilaian prestasi yang berkesan harus mempunyai ciri-ciri berikut:

- i. Boleh diintegrasikan dalam sistem pengurusan prestasi organisasi
- ii. Mendapat sokongan daripada pihak pengurusan atasan
- iii. Dibentuk mengikut keperluan organisasi
- iv. Boleh dipercayai dan sebaik-baiknya tidak berat sebelah

Menurut G.A.Cole (2002) penilaian prestasi adalah berkaitan dengan prestasi pegawai dalam menjalankan tugas harian, mencapai target tertentu yang telah ditetapkan serta menilai kesesuaian untuk kenaikan pangkat.

Di Malaysia sistem penilaian prestasi Sistem Saraan Baru (SSB) telah dilaksanakan mulai tahun 2002. Sistem ini telah mendapat kritikan pelbagai pihak disebabkan kelemahan seperti penetapan kuota bagi menentukan pergerakan gaji, sikap pilih kasih pegawai penilai, kelemahan format penilaian prestasi dan sebagainya (Suwaimi, 1998).

Lanjutan daripada itu, kerajaan telah memperkenalkan Sistem Saraan Malaysia mulai 1.1.2003 dengan beberapa perubahan pada Laporan Penilaian Prestasi. Di samping itu pegawai awam dikehendaki memenuhi syarat Penilaian Tahap

Kecekapan bagi tujuan anjakan gaji dan kenaikan pangkat. Penilaian Tahap Kecekapan adalah satu kaedah untuk menilai seseorang pegawai sama ada mencapai tahap kecemerlangan yang ditetapkan dari segi pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi atau sebaliknya.

Melalui Sistem Saraan Malaysia anggota perkhidmatan Awam masih tertakluk kepada Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) yang baik dan perakuan Ketua Jabatan. PTK adalah salah satu syarat anjakan gaji dan kenaikan pangkat. Walau bagaimanapun PTK tidak diwajibkan di mana ianya terpulang kepada anggota untuk mendudukinya atas pilihan sendiri. Pegawai yang memilih untuk tidak menduduki PTK masih layak mendapat pergerakan gaji secara biasa pada peringkat gaji berkenaan (JPA, 2002). Secara umumnya hasil penilaian prestasi ini bertujuan

- i. Menentukan penempatan dan bidang kerjaya sesuai dengan potensi, kebolehan, keistimewaan serta kemajuan pegawai.
- ii. Menentukan kesesuaian dan kelayakan untuk kenaikan pangkat, pemangkuan, pinjaman dan pertukaran sementara.
- iii. Menentukan kelayakan atau kesesuaian untuk pergerakan dan anjakan
- iv. Menentukan penganugerahan khidmat cemerlang, pingat dan bintang kebesaran serta pemberian surat
- v. Mengenalpasti dan merancang keperluan latihan
- vi. memberi kaunseling dengan tujuan memperbaiki dan mempertingkatkan prestasi serta motivasi pegawai.

Bagi mencapai tujuan-tujuan SSM ini, lima jenis borang Laporan Penilaian Prestasi digunakan oleh Jabatan Perkhidmatan Awam .

- a. Borang JPA (Prestasi) 1/2002 digunakan untuk pegawai Pengurusan Tertinggi (Jawatan utama sektor awam)
- b. Borang JPA (Prestasi) 2/2002 digunakan untuk menilai pegawai Pengurusan tertinggi (gred khas)
- c. Borang JPA (Prestasi) 3/2002 digunakan untuk pegawai Pengurusan dan Profesional
- d. Borang JPA (Prestasi) 4/2002 digunakan untuk menilai pegawai sokongan I
- e. Borang JPA (Prestasi) 5/2002 digunakan untuk menilai pegawai sokongan II

Di samping itu, seseorang pegawai juga digalakkan untuk mencapai pembangunan diri melalui pembelajaran berterusan ke arah memastikan perkhidmatan awam mempunyai tahap kecemerlangan yang ditetapkan melalui Penilaian Tahap Kecekapan. Ia juga bertujuan untuk membolehkan pegawai melaksanakan tugas dengan cekap dan berkesan. PTK mengandungi 2 bahagian iaitu kompetensi umum dan kompetensi khusus. Ianya diperkenalkan kepada semua anggota perkhidmatan awam kecuali Jawatan Utama sektor awam dan Gred Khas. Pelaksanaannya adalah seperti berikut:

- a. Kumpulan pengurusan dan Profesional
Tahap kecekapan 1 : Kursus kenegaraan dan peperiksaan
Tahap kecekapan 2: Peperiksaan
Tahap kecekapan 3, Tahap Kecekapan 4, Tahap Kecekapan 5 dan Tahap kecekapan 6: Kursus

b. Kumpulan Sokongan

Tahap Kecekapan 1: Kursus Kenegaraan dan peperiksaan

Tahap Kecekapan 2 dan Tahap Kecekapan 3: Peperiksaan

Tahap Kecekapan 4: Kursus

Antara tujuan Penilaian Tahap Kecekapan diperkenalkan kepada pegawai Perkhidmatan Awam ialah seperti berikut:

- i. Menggalakkan pembangunan diri (self development) melalui pembelajaran berterusan.
- ii. Menggalakkan penggunaan pengetahuan, kemahiran, kreativiti, inovasi dan multi-skilling dalam pelaksanaan tugas
- iii. Menerapkan budaya kerja berpasukan
- iv. Memantapkan organisasi pembelajaran (learning Organization) dalam sektor awam selaras dengan matlamat melahirkan pekerja berpengetahuan (k-workers)
- v. Melaksanakan pengurusan sumber manusia berasaskan kompetensi
- vi. Membolehkan pengiktirafan diberi kepada anggota melalui Anjakan Gaji

1.2 PERNYATAAN MASALAH

Penilaian prestasi merupakan isu kontroversi di kalangan kakitangan di mana-mana jabatan samada jabatan kerajaan atau swasta (Heneman, 1987). Ini kerana proses penilaian prestasi hanya berkesan sekiranya pegawai penilai dan subordinat mempunyai persepsi yang sama tentang tujuan dan proses penilaian prestasi serta



mempunyai matlamat organisasi dan individu yang sama. Semua kakitangan di sesebuah jabatan yang berkhidmat di dalam sektor awam atau swasta terpaksa melalui proses penilaian prestasi yang diadakan dalam tempoh masa tertentu (Longernecker et.al , 1988). Beliau juga menyatakan bahawa kejituan dalam penilaian prestasi adalah sukar untuk dicapai kerana manusia bermain politik dan sosial bagi menjaga kepentingan diri sendiri.

Randell (1994, m.s. 236) menekankan bahawa, 'Unfortunately, in performance assessment, the probability that the measurement process is inept and unfair is very high because of the technical problem involved in using them are considerable. This makes it virtually certain that the process will be seen as uncertain by the appraisee'.



Menurut Wandell L.French (1994, m.s.340) pegawai penilai melakukan beberapa kesilapan menyebabkan proses penilaian prestasi kurang kebolehpercayaan dan kesahan. Antara kelemahan pegawai penilai ialah pegawai penilai menggunakan satu aspek kerja untuk membuat generalisasi tentang semua aspek kerja seseorang pegawai. Seseorang pegawai yang dinilai cemerlang dalam aspek kerja tertentu dijangka cemerlang dalam semua aspek kerjanya. Pegawai penilai juga menilai kebanyakan daripada pegawainya secara 'sederhana'. Pegawai penilai juga menilai seseorang pegawai lebih tinggi daripada yang sepatutnya ataupun terlalu tegas dalam penilaian prestasi.

Selain daripada kelemahan penilaian prestasi di atas, Duane P. Schultz (1998 , m.s 153) juga menyenaraikan beberapa kelemahan dalam penilaian prestasi yang memang wujud. Antaranya ialah kriteria penilaian prestasi yang berbeza antara



seorang pegawai penilai dengan seorang pegawai penilai yang lain. Penilaian juga dilakukan oleh pegawai penilai berdasarkan sikap subordinat yang terbaru, tanpa mempertimbangkan prestasinya sepanjang tempoh penilaian. Pegawai penilai tidak mempunyai maklumat yang mencukupi tentang subordinatnya supaya dapat membuat penilaian prestasi secara adil. Pemikiran pegawai penilai juga akan mempengaruhi penilaian prestasi pekerja di mana apabila seseorang diletakkan pada kategori tertentu dan sebarang maklumat berkenaannya bias kepada kategori itu. Pegawai penilai juga menilai subordinat berdasarkan kepercayaan umum tentang manusia dan bukan berdasarkan ciri-ciri dan spesifikasi tugas mereka. Perasaan dan emosi pegawai penilai juga memberi kesan kepada penilaian prestasi subordinat. Apabila hubungan interpersonalnya dengan seseorang subordinat positif, maka penilaian adalah lebih tinggi.

Ab.Aziz Yusof (2003, m.s. 201) menyatakan beberapa kelemahan Sistem Saraan Malaysia ialah Sistem Saraan Malaysia mengamalkan kaedah penilaian yang ketat berdasarkan pendidikan dan PTK manakala pengalaman seseorang pegawai diabaikan. Pendidikan tidak menjamin seseorang pegawai mengaplikasikan teori yang dipelajarinya dalam menjalankan tugas harian. Di samping itu kenaikan pangkat adalah berdasarkan kelulusan Penilaian Tahap Kecekapan

Manakala Fauziah Arof (Utusan Malaysia, 10 Ogos 2004, m.s.7) menyatakan bahawa ramai kakitangan awam tidak gembira mengenai pelaksanaan PTK sehingga akhirnya Kongres Kesatuan Dalam Perkhidmatan Awam (Cuepacs) membuat desakan yang radikal kepada kerajaan supaya memansuhkan terus PTK. Menurut Noraini Abdul Razak (Utusan Malaysia, 10 Ogos 2004, m.s.7) pula penerimaan SSM



di kalangan kakitangan sektor awam memang menggalakkan apabila ianya diperkenalkan pada 1 November 2002. Walau bagaimanapun keputusan PTK yang diduduki oleh kumpulan pertama 130,000 guru yang diuji di bawah kaedah tersebut memeranjatkan banyak pihak apabila hanya 0.9 peratus sahaja yang lulus. Ini bermaksud hanya 1170 guru dapat menikmati anjakan gaji dan kenaikan pangkat.

1.3 OBJEKTIF KAJIAN

Tujuan kajian ini ialah untuk melihat penerimaan guru-guru terhadap penilaian prestasi Sistem Saraan Malaysia dari segi PTK, penerimaan tujuan penilaian prestasi dilakukan dan penerimaan kesan penilaian prestasi. Penyelidik juga ingin mengenal pasti sama ada faktor demografi guru, teknik penilaian, kemahiran pegawai penilai, sikap pegawai penilai memberi kesan kepada tujuan penilaian prestasi dan kesan Laporan Penilaian Prestasi. Objektif khusus kajian ini adalah seperti berikut:

- a. Untuk melihat hubungan faktor demografi seperti jantina guru, pengalaman mengajar, tahap pendidikan guru dengan penerimaan Penilaian Tahap Kecekapan.
- b. Untuk melihat hubungan antara faktor demografi seperti jantina, pengalaman mengajar, tahap pendidikan dengan penerimaan tujuan penilaian prestasi.
- c. Untuk melihat hubungan antara faktor sikap pegawai penilai, kemahiran pegawai penilai, teknik penilaian prestasi guru dengan tujuan penilaian prestasi guru.



- d. Untuk melihat hubungan antara faktor sikap pegawai penilai, kemahiran pegawai penilai, teknik penilaian prestasi guru dengan kesan laporan penilaian prestasi

1.4 SOALAN KAJIAN

Soalan-soalan kajian adalah seperti berikut:

- i. Sejauh mana penerimaan Penilaian Tahap Kecekapan di kalangan guru-guru Sekolah Menengah
- ii. Sejauh mana penerimaan tujuan dan kesan penilaian prestasi guru dalam Sistem Saraan Malaysia di kalangan guru-guru sekolah menengah
- iii. Sejauh manakah penerimaan sikap pegawai penilai, kemahiran pegawai penilai dan teknik penilaian dalam pelaksanaan penilaian prestasi Sistem Saraan Malaysia
- iv. Sejauh manakah hubungan faktor demografi dengan penerimaan PTK, tujuan dan kesan penilaian prestasi
- v. Sejauh manakah hubungan antara faktor sikap pegawai penilai, kemahiran pegawai penilai dan teknik penilaian prestasi dengan tujuan dan kesan penilaian prestasi



1.4 HIPOTESIS KAJIAN

Hipotesis dibuat untuk melihat hubungan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Di dalam kajian ini pembolehubah bebas ialah faktor demografi seperti jantina guru, pengalaman mengajar, tahap pendidikan guru, sikap pegawai penilai, kemahiran pegawai penilai dan teknik penilaian prestasi. Manakala pembolehubah bersandar ialah penerimaan tujuan penilaian prestasi, kesan laporan penilaian prestasi dan penerimaan Penilaian Tahap kecekapan. Penyelidik berharap untuk membuktikan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan penilaian prestasi guru. Pernyataan hipotesis adalah seperti berikut:

HA1: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor jantina guru dengan tujuan laporan penilaian prestasi.

HA2: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor jantina dengan penerimaan Penilaian Tahap Kecekapan

HA3: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor pengalaman mengajar dengan tujuan laporan penilaian prestasi

HA4: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor pengalaman dengan penerimaan PTK

HA5: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor tahap pendidikan dengan tujuan laporan penilaian prestasi

HA6: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor tahap pendidikan dengan penerimaan Penilaian Tahap Kecekapan

HA7: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara sikap pegawai penilai dengan tujuan laporan penilaian prestasi



- HA8: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara sikap pegawai penilai dengan kesan laporan penilaian prestasi
- HA9: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara teknik penilaian dengan tujuan laporan penilaian prestasi
- HA10: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara teknik penilaian dengan kesan laporan penilaian prestasi
- HA11: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara kemahiran pegawai penilai dengan tujuan laporan penilaian prestasi
- HA12: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara kemahiran pegawai penilai dengan kesan laporan penilaian prestasi

1.5 KEPENTINGAN KAJIAN

Kajian ini dapat melihat penerimaan guru terhadap hasil laporan penilaian prestasi Sistem Saraan Malaysia dan Penilaian Tahap Kecekapan. Ia juga memberi pendedahan kepada pegawai penilai pertama dan kedua tentang kesilapan-kesilapan yang berlaku dalam pengendalian penilaian prestasi pegawai bawahan di jabatan mereka. Kajian ini juga diharap dapat membantu guru-guru memahami tujuan penilaian prestasi dijalankan di peringkat sekolah.

Kajian ini juga dapat memberi input kepada Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) dan Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) dalam mengesan kebaikan dan



masalah sistem ini dan mempertimbangkannya dalam merangka atau mengubahsui sistem penilaian prestasi guru pada masa akan datang.

1.6 BATASAN KAJIAN

Penyelidik menghadapi beberapa kekangan dalam kajian ini seperti berikut:

- i. Kajian ini hanya tertumpu kepada penilaian prestasi guru dari segi tujuan, kesan dan Penilaian Tahap kecekapan dalam Sistem Saraan Malaysia.
- ii. Dapatan kajian ini terhad dan bergantung kepada keikhlasan responden kajian yang menjawab soalan-soalan soal selidik yang dikemukakan kepada mereka.
- iii. Sampel yang dipilih juga dihadkan kepada 150 orang guru memandangkan perbelanjaan /kos pengendalian yang tinggi dalam menjalankan kajian ini.
- iv. Populasi bagi kajian ini hanya terdiri daripada guru-guru Sekolah Menengah Daerah Batang Padang sahaja, maka dapatan kajian hanya dapat digeneralisasikan untuk semua guru di daerah Batang Padang dan bukan untuk semua guru di Malaysia.

1.8 DEFINISI OPERASIONAL

1. Penilaian Prestasi

Abd.Aziz (2002) mendefinisikan penilaian prestasi sebagai proses penilaian sistematik yang dilakukan secara berkala terhadap pencapaian pekerja yang dibandingkan dengan sasaran yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi juga





merupakan sistem formal yang berstruktur mengukur dan menilai gelagat dan hasil yang berkaitan dengan kerja bagi membolehkan mereka mengetahui bagaimana dan mengapa pekerja mampu melaksanakan kerja dengan lebih baik pada masa hadapan bagi kebaikan pekerja, organisasi dan masyarakat keseluruhannya.

Menurut Zainal Ariffin Ahmad (1998) pula penilaian prestasi ialah satu aktiviti pengurusan sumber manusia yang digunakan untuk menentukan tahap pencapaian, kecekapan dan keberkesanan pekerja yang telah menjalankan tugas dan tanggungjawab dalam satu-satu tempoh tertentu.

2. Sistem Saraan Malaysia (SSM)

Sistem Saraan Malaysia (SSM) ialah sistem penilaian prestasi pegawai Perkhidmatan Awam yang telah diperkenalkan mulai 01.01.2003 menggantikan Sistem Saraan Baru (SSB). Sistem ini diperkenalkan memandangkan kritikan terhadap Sistem Saraan Baru dari segi cara penilaian prestasi, penetapan kuota bagi pergerakan gaji dan sebagainya.

Sistem Saraan Malaysia adalah usaha kerajaan untuk mewujudkan pengurusan sumber manusia secara berkesan dengan mengenalpasti potensi, latihan dan komunikasi berkesan serta pengurusan sumber manusia berasaskan kompetensi. Ini adalah selaras dengan hasrat kerajaan untuk meningkatkan keupayaan pegawai perkhidmatan awam bagi menghadapi cabaran globalisasi, meningkatkan daya saing negara, memupuk sikap dan budaya baru dan



meningkatkan keberkesanan penyampaian perkhidmatan (Service Delivery System).