



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

PENGURUSAN PRESTASI GURU DI SEKOLAH: SATU TINJAUAN DI SEKOLAH MENENGAH DI SHAH ALAM, SELANGOR



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

FARIZAN BINTI WARIS

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2004



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

PENGHARGAAN

Bersyukur saya ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan limpah kurnia dan keizinanNya saya dapat menyempurnakan disertasi ini. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak yang terlibat menjayakan disertasi ini termasuklah pihak Kementerian Pendidikan, Jabatan Pendidikan Negeri Selangor serta pengetua sekolah yang terlibat. Rakaman jutaan terima kasih juga saya huluskan kepada para pensyarah yang sudi memberi bimbingan sepanjang pengajian saya di sini terutama kepada penyelia saya, En Khalizul Khalid yang banyak memberi tunjuk ajar kepada saya. Tidak lupa kepada keluarga yang tercinta yang menjadi pendorong utama saya. Suami tersayang Norhasrin Bin Katuk serta puteri tercinta Nurin Asyiqin Binti Norhasrin; dorongan dan sokongan kalian amat mama hargai. Buat bonda tercinta serta keluarga; terima kasih atas segala bantuan dan sokongan sepanjang pengajian anakanda di sini.

PENGAKUAN

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

1 Disember 2004


FARIZAN BINTI WARIS
2002 – 00688

DECLARATION

I hereby declare that the work in this dissertation is my own except for quotations and summaries which have been duly acknowledge.

1 December 2004

FARIZAN BINTI WARIS

2002 – 00688



PENGURUSAN PRESTASI GURU DI SEKOLAH: SATU TINJAUAN DI SEKOLAH MENENGAH DI SHAH ALAM, SELANGOR.

Abstrak

Proses pengurusan prestasi perlu dilakukan secara sistematik dan berterusan dalam membantu pihak sekolah menguruskan keperluan guru serta peralatan sekolah yang lain secara lebih cekap dan berkesan. Kajian ini mencadangkan satu model yang mengandungi enam elemen dalam pengurusan prestasi iaitu pengetahuan berkaitan bidang tugas, galakan, pengukuran dan penilaian, maklumbalas, bantuan/sokongan dan ganjaran. Objektif kajian adalah untuk mengenalpasti sejauhmana proses pengurusan prestasi guru diamalkan di sekolah, melihat samada penilai mengambilkira elemen-elemen yang dinyatakan dan mengetahui tahap pengetahuan guru tentang elemen-elemen pengurusan prestasi yang dinyatakan. Hasil kajian, ujian-*t* ke atas tahap pengetahuan guru berkaitan pengurusan prestasi menunjukkan H_0 gagal ditolak apabila nilai p lebih besar daripada 0.05. Manakala *ANOVA* menunjukkan H_0 ditolak apabila nilai p lebih kecil daripada 0.05. Tahap pengetahuan guru ke atas elemen-elemen dalam proses pengurusan prestasi menunjukkan H_0 gagal ditolak apabila nilai p lebih besar daripada 0.05. Sementara itu, tanggapan guru terhadap proses pengurusan prestasi menunjukkan H_0 ditolak apabila nilai p lebih kecil daripada 0.05. Manakala analisis *korelasi* menunjukkan hubungan yang signifikan apabila $p=0.000$. Kajian ini diharap dapat membantu pihak sekolah mengenalpasti setiap kelemahan di samping memperbaiki kelemahan yang ada bagi memastikan pengurusan prestasi boleh dilaksanakan dengan efisien.





PERFORMANCE MANAGEMENT FOR TEACHER: A SURVEY IN SECONDARY SCHOOL AT SHAH ALAM, SELANGOR

Abstract

A process of performance management should be done in systematically in order to help school management to manage teachers' need and others school equipment efficiently. This research proposed a model consist six elements of performance management which are job knowledge, encourage, measure and evaluate, feedback, assistant, and rewards. The objective of this research is to know whether the process of performance management being practice, to see the element of performance management and to know the teachers' knowledge about the element of performance management. Research finding shows that, t-test result for teachers' knowledge of performance management failed to decline H_0 when p is bigger than 0.05. ANOVA result shows to decline H_0 when p is smaller than 0.05. Teachers' knowledge about the elements of performance management shown that H_0 failed to decline when p is bigger than 0.05. Teachers' impression of performance management shows to decline H_0 when p is smaller than 0.05. Correlation result shows significant relation between element when $p=0.000$. Perhaps this research will help the school management to recognize weakness and improve it, to make sure the process of performance management done efficiently.



SENARAI JADUAL

mukasurat

Jadual 3.1	Elemen-elemen yang dikelompokkan	30
Jadual 3.2	Nilai kebolehpercayaan instrument kajian rintis pengurusan prestasi guru	32
Jadual 4.1	Taburan responden mengikut jantina	39
Jadual 4.2	Taburan responden mengikut umur	40
Jadual 4.3	Taburan responden mengikut jawatan	40
Jadual 4.4	Taburan responden mengikut kelulusan akademik tertinggi	41
Jadual 4.5	Pengetahuan tentang bila pengurusan prestasi dilakukan	42
Jadual 4.6	Pengetahuan tentang kekerapan pengurusan prestasi dilakukan	42
Jadual 4.7	Tahap pengetahuan guru tentang proses pengurusan prestasi berdasarkan jantina	43
Jadual 4.8	Analisis ujian- <i>t</i> tahap pengetahuan guru tentang proses pengurusan prestasi berdasarkan jantina	45
Jadual 4.9	Tahap pengetahuan guru tentang proses pengurusan prestasi berdasarkan umur	45
Jadual 4.10	Analisis <i>ANOVA</i> tahap pengetahuan guru tentang proses pengurusan prestasi berdasarkan umur	47
Jadual 4.11	Analisis ujian <i>Post HOC LSD</i> tahap pengetahuan guru tentang proses pengurusan prestasi berdasarkan umur	47
Jadual 4.12	Tahap pengetahuan guru berkaitan elemen dalam proses pengurusan prestasi berdasarkan jantina	48
Jadual 4.13	Analisis ujian- <i>t</i> tahap pengetahuan guru berkaitan elemen dalam proses pengurusan prestasi berdasarkan jantina	50
Jadual 4.14	Tahap pengetahuan guru berkaitan elemen dalam proses pengurusan prestasi berdasarkan umur	50
Jadual 4.15	Analisis <i>ANOVA</i> tahap pengetahuan guru berkaitan elemen dalam proses pengurusan prestasi berdasarkan umur	52
Jadual 4.16	Analisis ujian <i>Post HOC LSD</i> tahap pengetahuan guru berkaitan elemen dalam proses pengurusan prestasi berdasarkan umur	53
Jadual 4.17	Tanggapan guru terhadap proses pengurusan prestasi berdasarkan jantina	54
Jadual 4.18	Analisis ujian- <i>t</i> tanggapan guru terhadap proses	55

pengurusan prestasi berdasarkan jantina

Jadual 4.19	Tanggapan guru terhadap proses pengurusan prestasi berdasarkan umur	56
Jadual 4.20	Analisis <i>ANOVA</i> tanggapan guru terhadap proses pengurusan prestasi berdasarkan umur	57
Jadual 4.21	Analisis ujian <i>Post HOC LSD</i> tanggapan guru terhadap proses pengurusan prestasi berdasarkan umur	58
Jadual 4.22	Statistik ujian- <i>t</i> elemen-elemen dalam proses pengurusan prestasi	59
Jadual 4.23	Analisis <i>korelasi</i> elemen-elemen dalam proses pengurusan prestasi	60



SENARAI RAJAH

mukasurat

Rajah 1.1 Model Proses Pengurusan Prestasi

7



KANDUNGAN**mukasurat**

PENGAKUAN	ii
DECLARATION	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
SENARAI JADUAL	vii
SENARAI RAJAH	viii
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Penyataan Masalah	3
1.3 Tujuan Kajian	5
1.4 Objektif Kajian	6
1.5 Model Kajian	6
1.6 Persoalan Kajian	8
1.7 Kepentingan Kajian	10
1.8 Batasan Kajian	11
 BAB 2 SOROTAN LITERATUR	
2.1 Pengenalan	13
2.2 Kajian-kajian Lepas	14
2.3 Kesimpulan	24
 BAB 3 KAEDAH PENYELIDIKAN	
3.1 Pendahuluan	25
3.2 Rekabentuk Kajian	25
3.3 Persampelan	26
3.4 Definisi Operasi	26
3.5 Definisi Operasi Pembolehubah	27
3.6 Instrumen Kajian	29
3.7 Prosedur Kajian	29
3.8 Kajian Rintis	31
3.9 Analisis Data	33
3.10 Pengumpulan Data	37
 BAB 4 DAPATAN KAJIAN	
4.1 Pendahuluan	38
4.2 Analisa Deskriptif	39
4.3 Tahap pengetahuan guru tentang jangkamasa proses pengurusan prestasi	41
4.4 Tahap pengetahuan guru terhadap proses pengurusan prestasi yang dilakukan oleh pihak pentadbir di sekolah	43
4.5 Tahap pengetahuan guru berkaitan elemen dalam proses pengurusan prestasi yang dilakukan oleh pihak pentadbir di sekolah	48

4.6	Tanggapan guru terhadap proses pengurusan prestasi yang dilakukan oleh pihak pentadbir di sekolah	53
4.7	Melihat hubungan antara elemen-elemen dalam proses pengurusan prestasi	59
4.8	Rumusan	63
BAB 5	PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN	
5.1	Pendahuluan	70
5.2	Perbincangan	71
5.3	Cadangan	77
5.4	Cadangan Kajian Lanjut	79
5.5	Kesimpulan	80

BIBLIOGRAFI

LAMPIRAN

- I Borang Soal Selidik
- II Pengkodan
- III Surat kebenaran mengadakan penyelidikan di sekolah daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia
- IV Surat kebenaran mengadakan penyelidikan di sekolah daripada Jabatan Pendidikan Negeri Selangor
- V Analisis Ujian



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Dalam era globalisasi ini, keperluan untuk melihat sesebuah organisasi mencapai satu tahap piawaian yang ditetapkan, tidak lagi menjadi satu pilihan sebaliknya menjadi satu kemestian. Pihak pengurusan organisasi akan menyediakan sasaran kerja yang perlu dicapai oleh setiap kakitangannya. Matlamat sesebuah organisasi tersebut akan dijadikan teras kepada sasaran kerja yang dirancang. Setiap lapisan pekerja akan digerakkan dan proses perlaksanaannya sentiasa dipantau bagi memastikan aktiviti yang dilaksanakan mencapai tujuan.

Untuk memastikan sesebuah organisasi terus berdaya saing, peningkatan bukan hanya tertumpu kepada kualiti produk atau perkhidmatan yang dihasilkan, prestasi kakitangan juga perlu dipastikan peningkatan dari tahun ke tahun. Menurut Doug & Dan (2002), pengurusan prestasi yang dilakukan ke atas pekerja dalam sesebuah organisasi bertujuan untuk melihat prestasi terdahulu, mengenalpasti kelebihan dan kekurangan, serta membentuk perancangan yang teliti untuk



meningkatkan prestasi individu dan organisasi secara keseluruhannya. Dalam erti kata lain, pengurusan prestasi adalah alat untuk pembangunan manusia dan organisasi.

Secara tradisinya penilaian prestasi digunakan sebagai petunjuk kepada prestasi kerja. Namun akhir-akhir ini banyak organisasi beralih kepada pengurusan prestasi, yang merupakan satu proses pengurusan sumber manusia yang lebih komprehensif (Delery & Doty, 1996). Pengurusan prestasi adalah berdasarkan penetapan matlamat, penilaian prestasi dan maklumbalas, pembangunan dan latihan secara berterusan serta ganjaran berkaitan prestasi. Pengurusan prestasi banyak membantu sesebuah organisasi membentuk strategi dalam peningkatan usaha individu dan merubah potensi individu untuk mencapai matlamat yang dikehendaki. Melalui kaedah ini, prestasi individu dalam organisasi dapat dinilai dengan lebih berkesan dalam memastikan peningkatan pencapaian organisasi secara berterusan.

O'Connors (2001), mendefinisikan pengurusan prestasi sebagai merekabentuk satu piawai pengukuran yang seterusnya memberikan ganjaran yang setimpal dengan pencapaian pekerja berasaskan matlamat yang ditetapkan. Dengan kata lain sesebuah organisasi yang mahu mengekalkan daya saingnya perlu membentuk satu aras pengukuran untuk mencapai matlamat yang ditetapkan. Pemantauan secara berterusan bagi memastikan perancangan yang dibuat berjalan lancar dan menepati matlamat serta sasaran yang ditetapkan. Pihak pengurusan perlu memberi penekanan pada setiap proses pelaksanaan sesuatu aktiviti dan bukannya melihat hasil akhir pencapaian matlamat sahaja.

Noe, Hollenberk, Gerhart & Wright (2003), menegaskan bahawa pengurusan prestasi adalah satu proses di mana pengurus perlu memastikan pekerja melaksanakan aktiviti yang menghasilkan output selari dengan matlamat organisasi. Pihak pengurusan bertanggungjawab untuk memastikan pekerja di bawah seliaan mereka



mencapai tahap prestasi yang boleh menjana aktiviti organisasi yang berdaya saing dan proaktif. Dengan kata lain, pengurusan prestasi merupakan pusat untuk meningkatkan kelebihan strategik persaingan. Sesebuah organisasi boleh menjadikan pengurusan prestasi sebagai alat untuk menjana pengurusan strategik organisasi.

Dalam konteks organisasi pendidikan, di sekolah terutamanya, pengurusan prestasi boleh dilihat dari sudut prestasi guru dan kakitangan sokongan lain dalam melaksanakan tugas harian mereka. Proses pengurusan prestasi seharusnya bermula seawal musim persekolahan di mana pada setiap hujung tahun setiap kakitangan dimaklumkan tentang prestasi kerja mereka pada tahun berkenaan. Oleh kerana ianya satu proses yang berterusan, seharusnya pemantauan ke atas prestasi kakitangan ini diteruskan pada tahun-tahun berikutnya. Melalui pengurusan prestasi juga, pihak pengurusan boleh melakukan perancangan sumber manusia dari aspek keperluan guru yang merujuk kepada subjek yang ditawarkan, keperluan latihan guru, di samping keperluan sumber seperti peralatan komputer dan peralatan pengajaran dan pembelajaran lain.

1.2 Pernyataan Masalah

Rungutan serta ketidakpuasan hati di kalangan para guru berhubung dengan prestasi mereka sering didengari. Beberapa kajian berkaitan prestasi guru telah pun dibuat oleh beberapa pengkaji sebelumnya. Di antaranya Ambikapathi (1998), menyatakan faktor senioriti masih menjadi aspek utama pemilihan guru cemerlang. Selain itu kajian yang sama juga mendapati guru-guru tidak berpuashati dengan pengendalian prestasi mereka yang dilakukan oleh penilai yang dikatakan tidak adil.





Sementara Zakaria (1998), mendapati tahap penerimaan kakitangan Maktab Perguruan Batu Pahat terhadap sistem pergerakan gaji dalam penilaian prestasi mengikut Sistem Saran Baru (SSB) adalah pada tahap sederhana. Kajian juga mendapati sistem ganjaran yang diperkenalkan tidak fleksibel dengan menghadkan kuota 5% pergerakan gaji menegak dan melintang yang mendorong kepada corak pemilihan yang tidak adil serta pilih kasih.

Terbaru laporan oleh Marzita (2003), guru-guru tidak boleh menerima penilaian yang dilakukan oleh penilai. Mereka menyifatkan pengendalian penilaian banyak dipengaruhi aspek negatif seperti ketidakadilan, pilih kasih, markah rambang, etika, kuota, peluang, budaya bodek dan sebagainya. Saranan dibuat terhadap penilai di mana mereka perlu serius dan berhemah semasa mengendalikan penilaian serta memeperlihatkan cara mereka melakukan penilaian dari masa ke semasa.

Kajian yang dilakukan banyak menjurus kepada aspek penilaian prestasi semata-mata. Penilaian hanya melihat kepada instrumen penilaian serta bagaimana penilaian dibuat. Sedangkan sebelum prestasi seseorang itu dinilai, beberapa elemen lain yang berkaitan dengannya juga perlu diambilkira. Masalah ketidakpuasan hati di kalangan guru terhadap penilaian prestasi mereka adalah disebabkan oleh kegagalan pihak pentadbir mengurus prestasi kakitangan mereka. Pengurusan prestasi tidak hanya menekankan kepada aspek penilaian, sebaliknya penilai perlu mengenalpasti beberapa elemen sebelum, semasa dan selepas penilaian dilakukan.

Di antara elemen yang perlu diberi penekanan adalah pengetahuan serta minat kakitangan terhadap tugas yang dipertanggungjawabkan terhadap mereka. Selain itu pihak pentadbir juga perlu memastikan kakitangan sentiasa diberi galakan untuk menjayakan tugas mereka. Satu alat pengukuran yang sah, boleh dipercayai serta diukur secara objektif perlu ditetapkan. Pastikan kakitangan diberi maklumbalas



terhadap prestasi mereka di samping sentiasa mendapat bantuan serta sokongan daripada pihak pengurusan. Sementara yang terakhir adalah mereka bentuk satu sistem ganjaran yang fleksibel dan praktikal.

Kajian terhadap pengurusan prestasi di sekolah belum pernah dilakukan. Oleh yang demikian kajian ini dilakukan untuk melihat sejauhmana proses pengurusan prestasi berlaku di sekolah. Untuk tujuan tersebut, kajian akan melihat pengaruh enam elemen dalam pengurusan prestasi iaitu pengetahuan berkaitan bidang tugas (*job knowledge*), galakan (*encourage*), pengukuran dan penilaian (*measure and evaluate*), maklumbalas (*feedback*), bantuan/sokongan (*assistant*) dan ganjaran (*reward*). Setiap elemen akan diuji secara individu serta melihat hubungan dan perkaitan di antaranya.

1.3 Tujuan Kajian

Kajian pengurusan prestasi guru ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui tahap pemahaman guru terhadap proses pengurusan prestasi bersandarkan enam elemen yang telah dinyatakan. Selain itu kajian juga mengenalpasti perkara-perkara berikut:

- 1.3.1 tahap pengetahuan guru tentang jangka masa proses pengurusan prestasi;
- 1.3.2 tahap pemahaman guru terhadap proses pengurusan prestasi;
- 1.3.3 tanggapan guru terhadap proses pengurusan prestasi; dan
- 1.3.4 hubungan serta perkaitan elemen-elemen dalam proses pengurusan prestasi.

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian adalah:

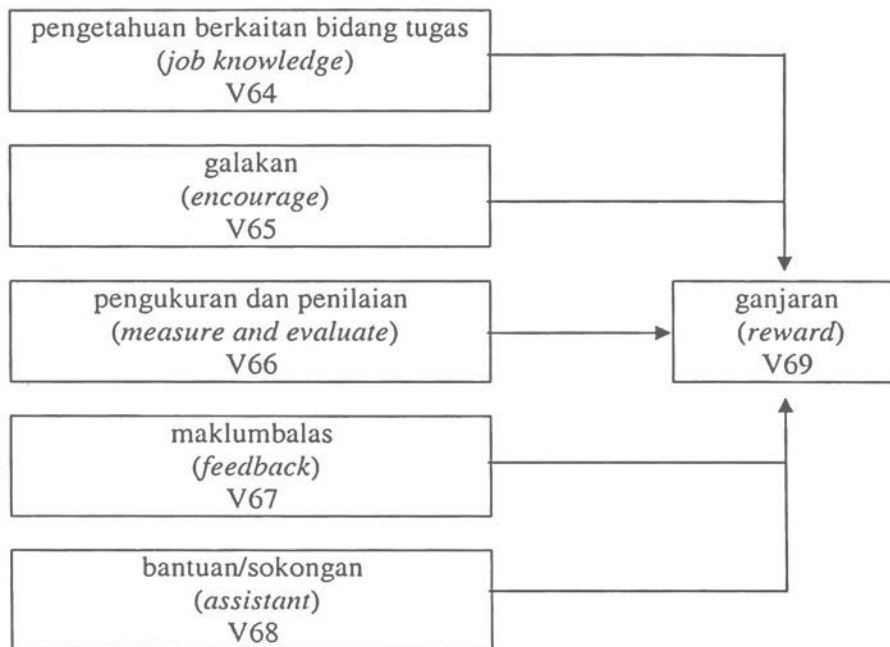
- 1.4.1 mengenalpasti sejauhmana proses pengurusan prestasi guru berlaku di sekolah;
- 1.4.2 mengenalpasti sama ada pihak penilai mengambil/mengikuti langkah-langkah dalam proses pengurusan prestasi; dan
- 1.4.3 mengenalpasti tahap pengetahuan guru tentang elemen-elemen yang diambil dalam proses pengurusan prestasi.

1.5 Model Kajian

Model kajian ini direkabentuk berasaskan elemen pengurusan prestasi yang dicadangkan oleh Mathis & Jackson (2003). Terdapat enam elemen yang perlu ada dalam pengurusan prestasi iaitu pengetahuan berkaitan bidang tugas, galakan, pengukuran dan penilaian, maklumbalas, bantuan/sokongan dan ganjaran. Keenam-enam elemen ini perlu dilaksanakan secara bersepadu bagi memastikan pekerja mencapai tahap prestasi yang dikehendaki. Oleh yang demikian, kajian ini akan menggunakan enam elemen yang dicadangkan dalam merekabentuk model pengurusan prestasi untuk tujuan penyelidikan.

Rajah 1.1 :

Model Pengurusan Prestasi



Rajah 1.1 menunjukkan model yang dicadangkan untuk kajian ini dengan

melihat hubungan antara pembolehubah yang dikodkan semula dengan huruf 'V'. Pembolehubah pengetahuan berkaitan bidang tugas (*job knowledge*) diwakili kod V64, galakan (*encourage*) diwakili kod V65, kod V66 mewakili pembolehubah pengukuran dan penilaian (*measure and evaluate*), kod V67 mewakili maklumbalas (*feedback*), kod V68 mewakili bantuan/sokongan (*assistant*) dan kod V69 mewakili ganjaran (*reward*). Model ini akan melihat hubungan dan perkaitan di antara pembolehubah V64, pembolehubah V65, pembolehubah V66, pembolehubah V67, dan pembolehubah V68 dengan pembolehubah V69.



1.6 Persoalan Kajian

Kajian ini merangkumi empat persoalan umum yang mana setiap satunya mempunyai beberapa persoalan khusus. Berikut adalah persoalan umum disertakan dengan persoalan khusus yang akan dilihat dalam kajian ini:

1.6.1 tahap pengetahuan guru tentang jangkamasa proses pengurusan prestasi dengan mengkaji dua faktor berikut:

1.6.1.1 tahap pengetahuan guru tentang bila proses pengurusan prestasi dilakukan.

1.6.1.2 tahap pengetahuan guru tentang kekerapan proses pengurusan prestasi dilakukan

1.6.2 tahap pengetahuan guru tentang proses pengurusan prestasi yang dilakukan oleh pentadbir di sekolah dengan mengkaji dua elemen berikut:

1.6.2.1 tahap pengetahuan guru tentang proses pengurusan prestasi yang dilakukan oleh pentadbir di sekolah berdasarkan jantina

1.6.2.2 tahap pengetahuan guru tentang proses pengurusan prestasi yang dilakukan oleh pentadbir di sekolah berdasarkan umur

1.6.3 tahap pengetahuan guru tentang elemen-elemen dalam proses pengurusan prestasi yang dilakukan oleh pentadbir di sekolah dengan mengkaji dua faktor berikut:

1.6.3.1 tahap pengetahuan guru tentang elemen-elemen dalam proses pengurusan prestasi yang dilakukan oleh pentadbir di sekolah berdasarkan jantina



1.6.3.2 tahap pengetahuan guru tentang elemen-elemen dalam proses pengurusan prestasi yang dilakukan oleh pentadbir di sekolah berdasarkan umur

1.6.4 tanggapan guru terhadap proses pengurusan prestasi dari sudut:

1.6.4.1 tanggapan guru terhadap proses pengurusan prestasi yang dijalankan oleh pentadbir di sekolah berdasarkan jantina

1.6.4.2 tanggapan guru terhadap proses pengurusan prestasi yang dijalankan oleh pentadbir di sekolah berdasarkan umur

1.6.5 mengetahui sama ada terdapat hubungan antara elemen-elemen dalam proses pengurusan prestasi dengan mengkaji sama ada:

1.6.5.1 wujud hubungan yang signifikan di antara pengetahuan tentang bidang tugas dengan ganjaran yang diperolehi

1.6.5.2 wujud hubungan yang signifikan di antara galakan yang diterima dengan ganjaran yang diperolehi

1.6.5.3 wujud hubungan yang signifikan di antara pengukuran dan penilaian prestasi dengan ganjaran yang diperolehi

1.6.5.4 wujud hubungan yang signifikan di antara menjana maklumbalas dengan ganjaran yang diperolehi

1.6.5.5 wujud hubungan yang signifikan di antara bantuan/sokongan yang diterima dengan ganjaran yang diperolehi

1.7 Kepentingan Kajian

Sistem Saraan Baru (SSB) yang dikuatkuasakan pada 1 Januari 1992 dan mula dilaksanakan pada 1 April 1992 bertujuan untuk membuat pembaharuan secara menyeluruh terhadap sistem saraan bagi kakitangan sektor awam termasuk guru-guru. Kongres Kesatuan Guru-guru dalam Perkhidmatan Pelajaran Malaysia menerima banyak aduan daripada guru-guru yang menyatakan rasa tidak puas hati dengan pergerakan gaji tahunan yang disifatkan pilih kasih (Berita Harian, 1993).

Sementara itu Ambikapathi (1998) dan Zakaria (1998), yang menjalankan kajian penilaian prestasi dalam SSB menunjukkan reaksi yang sama di mana kakitangan sektor pendidikan tidak berpuashati terhadap penilaian yang sepatutnya dilakukan dalam keadaan bebas dari unsur pilih kasih, ketidakadilan dan sebagainya. Melihat reaksi yang negatif, SSB kemudiannya digantikan dengan Sistem Saraan Malaysia (SSM) pada Januari 2002. SSM diperkenalkan dengan tujuan untuk meningkatkan keupayaan perkhidmatan awam bersesuaian dengan keperluan pekerja berilmu dan berkemahiran yang berdaya saing, berdaya tahan serta berdaya maju. Kajian tentang keberkesanan SSM secara khasnya masih belum dijalankan.

Namun telah terdapat laporan berkaitan masalah SSM dilaporkan kebelakangan ini oleh akhbar tempatan, di mana isu berkaitan prestasi masih terus diperkatakan. Marzita (2003) melaporkan reaksi guru-guru terhadap penilaian prestasi masih bersifat negatif. Prestasi dilihat sebagai alat pergerakan gaji, kenaikan pangkat dan pemberhentian kerja semata-mata. Peluang pengembangan kerjaya berasaskan penilaian prestasi dikatakan terhad terutama di kalangan guru-guru muda akibat penggunaan sistem kuota.

Oleh yang demikian kajian ini dilakukan untuk mengenalpasti sejauhmana proses pengurusan prestasi dilaksanakan di sekolah. Selain itu kajian ini juga penting untuk memupuk kesedaran di kalangan guru tentang kepentingan pengurusan prestasi. Di samping itu, ia dapat memberi maklumat kepada pihak pentadbir tentang keperluan untuk melaksanakan proses pengurusan prestasi mengikut elemen serta tahap yang teratur, konsisten dan sistematik.

Adalah diharapkan kajian ini dapat membantu pihak pentadbir sekolah menyusun semula program penilaian mereka seandainya terdapat kepincangan. Selain itu kajian ini juga diharapkan dapat membantu pihak pentadbir sekolah melaksanakan proses pengurusan prestasi dengan lebih efektif dan sistematik. Setiap elemen serta tahap yang dicadangkan dalam kajian ini akan diambilkira, di samping melihat keberkesanannya di setiap peringkat. Dapatan dari kajian ini diharapkan dapat membantu pihak sekolah yang terlibat melaksanakan proses pengurusan prestasi dengan lebih efisien serta mengambil kira setiap tahap dan elemen yang terlibat agar keputusan yang diperolehi tidak dipertikaikan oleh kakitangan mereka sendiri.

1.8 Batasan Kajian

Kajian ini dilakukan adalah bagi memenuhi tuntutan pensarjana Sarjana Pendidikan (Pengurusan Perniagaan) Universiti Pendidikan Sultan Idris; Mod A dan ianya dilakukan dalam tempoh 14 minggu pengajian. Oleh kerana tempoh yang agak singkat, kajian ini dihadkan di sebuah bandar sahaja iaitu Bandaraya Shah Alam yang mempunyai 10 buah sekolah menengah harian bantuan penuh kerajaan. Untuk memastikan pengurusan data dengan sempurna dalam tempoh yang agak pendek,

kajian ini hanya memilih tiga buah sekolah menengah sahaja dengan sampel keseluruhan berjumlah 150 orang.

Dapatan kajian hanya meliputi tanggapan guru-guru sekolah menengah dalam satu bandaraya sahaja. Oleh yang demikian dapatan dari kajian ini tidaklah boleh dianggap sebagai dapatan yang boleh digeneralisasikan. Namun begitu ianya boleh dijadikan panduan untuk kajian ini digunakan di daerah mahupun negeri-negeri lain untuk mendapatkan maklumat yang lebih terperinci tentang pengurusan prestasi guru di negara ini. Dapatan dari kajian ini juga boleh dijadikan panduan atau data rintis bagi skala kajian yang lebih besar dan terperinci.