

Telah menjadi rutin kebanyakan organisasi untuk menilai prestasi warganya pada setiap penghujung tahun. Ia melibatkan komitmen menyeluruh organisasi bermula daripada kepimpinan tertinggi sehingga kepada staf sokongan.

Pelbagai alasan timbul kenapa penilaian prestasi diadakan. Ada yang berpendapat bahawa ia digunakan untuk menentukan kadar bonus dan kenaikan gaji bagi tahun berikutnya. Ada pula yang berpendapat ia diadakan untuk menentukan siapa yang akan menerima kenaikan pangkat, dipindahkan ke cawangan/bahagian lain atau diberhentikan.

Pendapat lain pula menyatakan bahawa penilaian prestasi bertujuan menentukan jurang prestasi sebenar berbanding piawai yang telah ditetapkan. Pelbagai alasan boleh diketengahkan, namun secara teorinya penilaian prestasi bermaksud sistem formal semakan dan penilaian berkala ke atas prestasi kerja individu atau kumpulan.

Pengurusan prestasi melibatkan penetapan piawai kerja, penilaian prestasi sebenar pekerja berbanding piawai dan mengemukakan maklum balas kepada pekerja. Berdasarkan teori, tanpa maklum balas, matlamat penilaian prestasi tidak akan tercapai. Oleh itu, selepas setiap sesi penilaian prestasi dibuat, penilai diminta memberi maklum balas. Sistem penilaian prestasi yang baik akan menyediakan

maklum balas yang berterusan.

Semakan prestasi boleh juga dibuat semasa sesi komunikasi yang mana pekerja dibenarkan membuat perbandingan antara pencapaiannya

dengan piawai yang telah ditetapkan atau dengan prestasi masa lalunya. Matlamat akhir penilaian prestasi adalah memotivasi pekerja untuk meminimumkan jurang perbezaan prestasi atau terus meningkatkan prestasi ke tahap yang lebih baik.

Sebagai usaha memotivasi pekerja, ganjaran sering dikaitkan dengan penilaian prestasi. Pekerja yang menunjukkan prestasi cemerlang akan diberikan ganjaran setimpal dengan prestasi yang ditunjukkan.

KESAN PENILAIAN PRESTASI

Kajian menunjukkan pelbagai isu berkait dengan pengurusan prestasi dalam organisasi. Antaranya, perasaan dan pengalaman orang yang dinilai prestasi mereka. Pelbagai perasaan timbul kesan daripada penilaian prestasi seperti gembira, sedih, marah, dendam, kecewa dan tidak kurang juga yang berasakan penilaian prestasi tidak memberi sebarang impak kepada mereka.

Sebenarnya, menilai prestasi orang lain bukanlah suatu tugas yang mudah. Ini kerana, sebagai manusia kita kadangkala tidak dapat mengelakkan diri daripada mengikut gerak hati atau perasaan. Selain itu, kita tidak dapat mengelakkan diri daripada melakukan kesilapan. Kesilapan dan masalah dalam penilaian prestasi biasanya berpunca daripada beberapa faktor terutamanya faktor manusia. Isu berat sebelah dan bias, ketegasan / murah hati, objektif kabur dan manipulasi penilaian menghantui pihak yang terlibat sepanjang proses pengurusan prestasi.

Moral yang terganggu kerana kegagalan mencari alat ukuran prestasi yang berkesan boleh menggugat kelestarian dan daya saing perniagaan. Dalam kalangan usahawan misalnya, penilaian prestasi dan pengurusan sumber manusia yang cekap dan berkesan akan memberi kelebihan persaingan kepada perniagaan.

MENGURUS PRESTASI PEKERJA

Sistem formal melestarikan organisasi



Pengurusan prestasi melibatkan penetapan piawai kerja, penilaian prestasi sebenar pekerja.

Kajian menunjukkan kolomahan mengurus sumber manusia dan prestasi warga kerja menjejaskan kelestarian organisasi keusahawanan. Inilah isu yang menghantui penilai prestasi. Pelbagai strategi boleh diambil oleh organisasi keusahawanan dalam meminimumkan ralat dan isu yang timbul dalam penilaian prestasi.

Antaranya adalah menyediakan instrumen penilaian yang lengkap dan terperinci, melatih penilai melakukan penilaian dengan lebih telus dan mengkomunikasikan setiap proses yang terlibat dalam pengurusan prestasi.

Kajian juga menunjukkan penilaian prestasi 360 darjah yang melibatkan pelbagai pemegang taruh adalah antara strategi penilaian prestasi berkesan dalam meminimumkan isu-isu yang dinyatakan di atas. Walau bagaimanapun, penilaian prestasi 360 darjah melibatkan komitmen sumber dan masa yang tinggi oleh organisasi.

GANJARAN

Penyelidikan menunjukkan bahawa pengurusan prestasi amat berkait dengan ganjaran dalam organisasi. Kedua-dua fungsi pengurusan sumber manusia ini adalah penting untuk memastikan tenaga kerja berkebolehan kekal berada dalam organisasi. Kedua-dua fungsi ini mempunyai perkaitan yang rapat dalam meningkatkan motivasi sumber manusia yang mempengaruhi pencapaian organisasi secara keseluruhannya khususnya dalam bidang keusahawanan.

Inilah inti pati yang diketengahkan dalam buku Keusahawanan dan Mengurus Prestasi Sumber Manusia yang telah memenangi Anugerah Buku Negara 2017. Buku ini membawa dimensi baharu dalam dunia keusahawanan yang menekankan kepentingan fungsi pengurusan prestasi sumber manusia.

Fungsi ini boleh mencetuskan peningkatan motivasi sumber manusia secara berterusan dalam memastikan kejayaan sesuatu perniagaan. Hal ini seterusnya menjadikan organisasi lebih berdaya maju dan lestari untuk berdepan dengan cabaran persaingan

perniagaan. Isi kandungan buku ini dimulakan dengan membawa pembaca menelusuri fenomena keusahawanan di Malaysia.

Buku ini juga turut mengutarakan pelbagai pengetahuan asas yang diperlukan oleh seseorang usahawan terutamanya aspek pemasaran dan pengurusan sumber manusia. Pemasaran yang cekap dan berkesan boleh menjamin kelestarian perniagaan dalam menghadapi cabaran persaingan global.

Kelebihan daya saing perniagaan pula banyak bergantung kepada sumber asas iaitu pengurusan sumber manusia yang amat berkait dengan perkembangan perniagaan keusahawanan ialah pengurusan prestasi dan pampasan.

Penulis telah mengutarakan pelbagai konsep dan alternatif strategi melalui buku Keusahawanan dan Mengurus Prestasi Sumber Manusia kepada pemimpin yang ingin melaksanakan pengurusan prestasi dengan cekap dan berkesan dalam perniagaan keusahawanan.

Namun begitu, kejayaan mengurus pelaksanaan pengurusan prestasi yang cekap dan berkesan tertolak kepada kekuatan pemimpin meminimumkan isu yang terlibat dalam proses pengurusan prestasi.

Teori, dapatan kajian dan perubahan persekitaran menunjukkan dimensi kemanusiaan dan intelektual yang terdiri daripada kekuatan mental, emosi dan rohani memainkan peranan penting dalam strategi menjayakan pengurusan prestasi yang lebih berkesan dalam organisasi.

Kedua-dua fungsian ini memainkan peranan penting dalam memastikan sumber manusia kekal berdaya saing dan menjamin kelestarian perniagaan. Buku ini wajar dimiliki oleh usahawan dan bakal usahawan kerana ia menggabungkan elemen keusahawanan dan pengurusan prestasi sumber manusia.

Di samping itu, buku ini juga amat sesuai dijadikan bahan bacaan umum dan pelajar institusi pendidikan tinggi yang mengikuti pengajian dalam bidang keusahawanan dan pengurusan perniagaan.



PROFESOR DR ZAFIR KHAN MOHAMED MAKHUBUL

Timbalan Dekan
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia

