



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**TAHAP PROFESIONALISME PEGAWAI
PERKHIDMATAN TADBIR DAN DIPLOMATIK**

TAMBI HAJI ABU HASAN

FPP L 1991 3

**TAHAP PROFESIONALISME PEGAWAI
PERKHIDMATAN TADBIR DAN DIPLOMATIK**

OLEH

TAMBI HAJI ABU HASAN

**Tesis Yang Dikemukakan Untuk Memenuhi
Sebahagian Daripada Syarat Bagi Mendapatkan Ijazah
Master Sains di Pusat Pengembangan dan
Pendidikan Lanjutan,
Universiti Pertanian Malaysia.**

OGOS 1991



PENGHARGAAN

Syukur saya kepada Allah s.w.t. kerana dengan izinNya dapat juga saya menyempurnakan kajian ini. Di ruangan ini saya mengambil kesempatan mengucapkan ribuan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung semasa mengendalikan kajian ini. Kepada Dr. Abu Daud Silong selaku penyelia kajian ini saya amat berterima kasih di atas bimbingan serta tunjuk ajar yang diberi sehingga memungkinkan kajian ini disempurnakan.

Kepada Kerajaan Malaysia amnya dan Jabatan Perkhidmatan Awam khususnya saya merakamkan ucapan terima kasih kerana menghadiahkan biasiswa, meluluskan cuti belajar serta bantuan-bantuan lain untuk mengikuti program ijazah lanjutan ini.

Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada Prof. Dr. Alang Perang Zainuddin, Pengarah Pusat Pengembangan dan Pendidikan Lanjutan, Dr. Ibrahim Mamat dan Dr. Aminah Ahmad (Panel Pemeriksa), yang telah meneliti serta memberi teguran membina ke atas kajian ini. Kepada semua pensyarah serta kakitangan universiti yang telah memberi kerjasama serta bimbingan semasa saya mengikuti pengajian di UPM saya mengucapkan terima kasih di atas segala nasihat, bimbingan serta kerjasama yang diberi.

Tidak lupa juga saya merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua ketua jabatan, pegawai serta kakitangan dalam perkhidmatan awam yang telah membantu saya terutama semasa pengutipan data dijalankan. Akhir sekali, saya ingin menyampaikan setinggi-tinggi penghargaan di atas sokongan dan galakan yang diberi oleh isteri (Zurina Ahmad) dan anak-anak (Ahmad Syafiq dan Fara Husna).

Kepada semua yang terlibat, sekali lagi saya merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih.

JADUAL KANDUNGAN

	Muka Surat
PENGHARGAAN	iii
SENARAI JADUAL	viii
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xv
BAB	
I Pengenalan	1
Kenyataan Masalah	3
Objektif Kajian	4
Hipotesis Kajian	5
Kepentingan Kajian	5
Andaian Kajian	6
Batasan Kajian	7
Skim Perkhidmatan Tadbir dan Diplomatik	8
Latar Belakang	8
Sistem Residen	8
Perkhidmatan Tadbir Melayu	10
Proses Malayanisasi	11
Keanggotaan Skim PTD	12
Peranan dan Tanggungjawab Pegawai PTD	14
Perubahan Peranan Pegawai PTD	14
Meningkatkan Prestasi Pegawai PTD	15
Usaha Mengatasi Masalah dan Cabaran	17
Pengurusan Sumber Tenaga dalam Perkhidmatan Awam	18
Pengurusan Sumber Tenaga Dalam PTD	22
Profesionalisme Di kalangan Pegawai PTD	24
Definisi Istilah	32
Tahap Profesionalisme Skim PTD	32
Pegawai PTD	33
Profesionalisasi	33
Perancangan Sumber Tenaga	33
Pembangunan Sumber Tenaga	33
Pengurusan Sumber Tenaga	33
Persatuan Pegawai Tadbir dan Diplomatik	33
II Sorotan Literatur	35
Konsep Profesion, Profesionalisme dan Profesionalisasi	35
Profesion	35
Profesional	37
Profesionalisasi	38
Profesionalisme	39



Kajian Mengenai Profesionalisme	40
Pendekatan Struktural atau Traits	43
Pendekatan Proses	45
Asas Pemilihan Kriteria Profesionalisme	48
Pengurusan Sumber Tenaga Manusia	49
Definisi	49
Objektif Pengurusan Sumber Tenaga	50
Aktiviti Pengurusan Sumber Tenaga	52
III METODOLOGI KAJIAN	55
Populasi	55
Sampel Kajian	56
Pengumpulan Data	57
Soal Selidik	60
Bahagian I: Butir-butir Peribadi	60
Bahagian II: Tahap Profesionalisme Pegawai PTD	61
Bahagian III: Kriteria Profesionalisme	61
Prauji Soal Selidik	65
Ujian Kebolehpercayaan	66
Definisi dan Skala Ukuran Angkubah	68
Umur	68
Tempoh Perkhidmatan	68
Kelulusan Akademik	69
Tahap Profesionalisme	70
Kriteria Profesionalisme	71
Kefahaman Pegawai Terhadap Fungsi Utama Profesion	71
Penguasaan Pengetahuan dan Kemahiran dalam Bidang Pengurusan Sumber Tenaga	73
Amalan Etika Kerja	74
Identifikasi Kumpulan	76
Kepentingan Pertubuhan Profesional dan PPTD	78
Kepentingan Latihan di dalam Profesion	80
Kepentingan Pengkhususan Bidang Tugas	81
Penggunaan Kriteria-kriteria Terpilih dalam Penilaian Prestasi Pegawai PTD	83
Analisis Data	84
IV HASIL KAJIAN	87
Ciri-ciri Am Responden	87
Umur	87
Jantina	88
Tingkatan Jawatan	88
Tempoh Perkhidmatan	90

Kelayakan Akademik dan Bidang Pengajian	90
Keanggotan Responden dalam Pertubuhan Professional	92
Tahap Profesionalisme Pegawai PTD	93
Tanggapan Responden Terhadap Beberapa Kriteria Profesionalisme Terpilih	96
Tahap Kecekapan Responden Melaksanakan Fungsi Utama Pengurusan Sumber Tenaga	96
Tahap Kecekapan Responden Menguasai Pengetahuan dan Kemahiran dalam Bidang Pengurusan Sumber Tenaga	99
Tanggapan Terhadap Kepentingan Latihan dalam Profesion PTD	101
Kepentingan Pertubuhan Professional dan Penglibatan Responden di dalam PPTD	103
Tanggapan Responden terhadap Penggunaan Kriteria-kriteria Terpilih dalam Penilaian Prestasi	107
Tanggapan Responden Terhadap Identifikasi Kumpulan	109
Tanggapan Responden Terhadap Kepentingan Pengkhususan Bidang Tugas dalam Profesion PTD	111
Tanggapan Terhadap Amalan Etika Kerja dalam Profesion PTD	113
Perbezaan Tahap Profesionalisme Berdasarkan kepada Kumpulan Umur, Tempoh Perkhidmatan, Kelulusan Akademik dan Jantina	115
Umur	115
Tempoh Perkhidmatan	117
Kelulusan Akademik Tertinggi	119
Jantina	121
Ujian Hipotesis	121
Umur	123
Tempoh Perkhidmatan	124
Kelayakan Akademik	125
Rumusan	125
Perbezaan Tanggapan Terhadap Kriteria Profesionalisme Berdasarkan kepada Kumpulan Umur, Tempoh Perkhidmtan, Kelulusan Akademik dan Jantina	126
Umur	126
Tempoh Perkhidmatan	128
Jantina	130
Kelulusan Akademik Tertinggi	132

V	PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN IMPLIKASI	135
	Perbincangan	135
	Pendekatan Kajian	135
	Hipotesis Kajian	137
	Tahap Profesionalisme	139
	Tanggapan Responden Terhadap Beberapa	
	Kriteria Profesionalisme Terpilih	140
	Kecekapan Responden Melaksanakan Fungsi	
	Utama Profesion	141
	Kepentingan Latihan dalam Profesion PTD	142
	Kepentingan Pertubuhan Profesional dan	
	Penglibatan Responden dalam PPTD	142
	Identifikasi Kumpulan	143
	Kepentingan Pengkhususan Bidang Tugas	144
	Tahap Profesionalisme Berdasarkan kepada	
	Kumpulan Umur, Tempoh Perkhidmatan,	
	Kelulusan Akademik dan Jantina	144
	Umur	144
	Tempoh Perkhidmatan	146
	Kelulusan Akademik	147
	Perbezaan Tanggapan Terhadap Kriteria	
	Profesionalisme Berdasarkan kepada Kumpulan	
	Umur, Tempoh Perkhidmatan Kelulusan Akademik	
	dan Jantina	147
	Implikasi dan Cadangan	148
	Tahap Profesional	149
	Kriteria Profesionalisme	149
	Kefahaman terhadap Fungsi dan Bidang Tugas	152
	Latihan	153
	Penguasaan Pengetahuan dan Kemahiran	154
	Pertubuhan Profesional	155
	Pengkhususan Bidang Tugas	155
	Etika Kerja	157
	Rumusan	158
	Cadangan Penyelidikan Akan Datang	158
	RUJUKAN	160
	LAMPIRAN	166
	VITA	180

SENARAI JADUAL

Jadual		Muka Surat
1	Bilangan Pegawai PTD Mengikut Tingkatan Jawatan dan Jantina (Sehingga November 1989)	13
2	Kedudukan Pegawai PTD yang Memiliki Ijazah Sarjana dan Doktor Falsafah Mengikut Pengkhususan Bidang Tugas (Kedudukan Sehingga Jun 1989)	30
3	Bilangan Populasi Mengikut Gred Jawatan	56
4	Pemilihan Sampel Kajian	57
5	Bilangan dan Peratusan Borang Soal Selidik yang Diedar dan Dikembalikan Semula oleh Responden	58
6	Ujian Kebolehpercayaan (<i>Reliability Coefficients</i>) Bagi Tahap Profesionalisme dan Kriteria Profesionalisme Responden	67
7	Taburan Responden Mengikut Kumpulan Umur dan Jantina	88
8	Taburan Responden Mengikut Tingkatan Jawatan dan Tempoh Perkhidmatan	89
9	Bilangan Responden Mengikut Kelulusan Akademik Tertinggi dan Bidang Pengkhususan	91
10	Taburan Responden Mengikut Keanggotaannya dalam Pertubuhan Profesional (PPTD)	93
11	Taburan Min, Sisihan Piawai, dan Mod bagi Tahap Profesionalisme Responden	94
12	Taburan Responden Mengikut Tahap Profesionalisme dan Tempoh Perkhidmatan	96
13	Taburan Min, Sisihan Piawai dan Mod bagi Menunjukkan Tahap Kecekapan Responden Melaksanakan Fungsi Utama Pengurusan Sumber Tenaga	97
14	Tahap Kecekapan Responden Melaksanakan Fungsi Utama Pengurusan Sumber Tenaga	98



Jadual	Muka Surat
15	Taburan Min, Sisihan Piawai dan Mod bagi Menunjukkan Tahap Kemahiran Responden Menguasai Pengetahuan dan Kemahiran Pengurusan Sumber Tenaga 100
16	Tahap Profesionalisme Responden Berdasarkan kepada Penguasaan Pengetahuan dan Kemahiran dalam Bidang Pengurusan Sumber Tenaga 100
17	Taburan Min, Sisihan Piawai dan Mod bagi Menunjukkan Tahap Tanggapan Responden Terhadap Kepentingan Latihan dalam Profesion PTD 102
18	Tahap Profesionalisme Berdasarkan kepada Tanggapan Responden Terhadap Kepentingan Latihan dalam Profesion PTD 103
19	Taburan Min, Sisihan Piawai dan Mod bagi Menunjukkan Kepentingan Pertubuhan Profesional dan Penglibatan Responden dalam PPTD 104
20	Tahap Profesionalisme Berdasarkan kepada Tanggapan Responden Terhadap Kepentingan Pertubuhan Profesional dan Penglibatan Responden dalam PPTD 106
21	Taburan Min, Sisihan Piawai dan Mod bagi Tanggapan Responden Terhadap Kriteria-kriteria Terpilih yang Digunakan dalam Penilaian Prestasi 107
22	Tahap Profesionalisme Berdasarkan kepada Tanggapan Responden Terhadap Penggunaan Kriteria-kriteria Terpilih dalam Penilaian Prestasi 108
23	Taburan Min, Sisihan Piawai dan Mod bagi Menunjukkan Tahap Tanggapan Responden ke atas Identifikasi Kumpulan 109
24	Tahap Profesionalisme Berdasarkan Persepsi Responden Terhadap Identifikasi Kumpulan 110
25	Taburan Min, Sisihan Piawai dan Mod bagi Menunjukkan Tahap Tanggapan Responden Terhadap Kepentingan Pengkhususan Bidang Tugas dalam Profesion PTD 112



Jadual	Muka Surat
26 Tahap Profesionalisme Berdasarkan kepada Kepentingan Pengkhususan Bidang Tugas dalam Profesion PTD	112
27 Taburan Min, Sisihan Piawai dan Mod bagi Menunjukkan Tahap Tanggapan Responden Terhadap Amalan Etika Kerja dalam Profesion PTD	113
28 Tahap Profesionalisme Berdasarkan kepada Tanggapan Responden Terhadap Amalan Etika Kerja dalam Profesion PTD	114
29 Taburan Min, Sisihan Piawai, dan Nilai F bagi Menunjukkan Tahap Profesionalisme Mengikut Kumpulan Umur	116
30 Taburan Min, Sisihan Piawai dan Nilai F bagi Tahap Profesionalisme Mengikut Tempoh Perkhidmatan	118
31 Taburan Min, Sisihan Piawai, dan Nilai F bagi Menunjukkan Perbezaan Tahap Profesionalisme Mengikut Kelulusan Akademik Tertinggi	120
32 Taburan Min, Sisihan Piawai, dan Nilai F bagi Menunjukkan Perbezaan Tahap Profesiona- lisme Mengikut Jantina	122
33 Hubungan di antara Umur, Tempoh Perkhidmatan dan Kelayakan Akademik Tertinggi dengan Tahap Profesionalisme	123
34 Taburan Min, Sisihan Piawai dan Nilai F bagi Menunjukkan Perbezaan Tanggapan Responden Terhadap Kriteria Profesionalisme Mengikut Kumpulan Umur	127
35 Taburan Min, Sisihan Piawai dan Nilai F bagi Menunjukkan Perbezaan Tanggapan Responden Terhadap Kriteria Profesionalisme Mengikut Tempoh Perkhidmatan	129
36 Taburan Min, Sisihan Piawai dan Nilai F bagi Menunjukkan Perbezaan Tanggapan Terhadap Kriteria Profesionalisme Mengikut Jantina	131



Jadual

Muka Surat

37	Taburan Min, Sisihan Piawai dan Nilai F bagi Menunjukkan Perbezaan Tanggapan Terhadap Kriteria Profesionalisme Mengikut Kelulusan Akademik Tertinggi	134
----	---	------------



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Pertanian Malaysia sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk mendapatkan ijazah Master Sains.

**TAHAP PROFESIONALISME PEGAWAI
PERKHIDMATAN TADBIR DAN DIPLOMATIK**

Oleh

TAMBI HAJI ABU HASAN

OGOS 1991

Penyelia: Abu Daud Silong, Ph. D.

Fakulti: Pusat Pengembangan dan Pendidikan Lanjutan

Tujuan kajian adalah untuk mengetahui tahap profesionalisme pegawai PTD yang berkhidmat di dalam bidang Pengurusan Sumber Tenaga Manusia berdasarkan lapan kriteria profesionalisme terpilih.

Sampel kajian terdiri daripada 120 pegawai PTD dari tujuh agensi perkhidmatan awam yang mengkhusus dalam bidang Pengurusan Sumber Tenaga Manusia. Pengumpulan data dibuat melalui soal selidik, temutanya dan kajian ke atas bahan-bahan bertulis. Statistik yang digunakan bagi menganalisis data termasuklah kekerapan, min, mod, sisihan lazim, korelasi Pearson (Pearson r), analisis varians sehala, ujian Scheffe dan ujian Tukey.

Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap profesionalisme responden secara keseluruhan adalah sederhana. Kajian ini juga menunjukkan bahawa tahap profesionalisme responden adalah sederhana berdasarkan kriteria (1) penguasaan pengetahuan dan kemahiran; (2) kepentingan latihan dalam profesion PTD; (3) kepentingan pertubuhan profesional dan penglibatan responden di dalam PPTD; (4) kepentingan pengkhususan bidang tugas; (5) identifikasi kumpulan; dan (6) amalan etika kerja. Tahap kemampuan responden melaksanakan fungsi utama



profesion adalah rendah. Manakala tanggapan responden terhadap penggunaan kriteria-kriteria terpilih dalam penilaian prestasi adalah tinggi.

Hasil kajian seterusnya menunjukkan bahawa responden yang berbeza tahap umurnya mempunyai tanggapan yang berbeza terhadap (1) usaha meningkatkan tahap pengetahuan dan kemahiran; (2) amalan etika perkhidmatan; (3) penggunaan kriteria-kriteria terpilih dalam penilaian prestasi kerja; dan (4) kepentingan pengkhususan bidang tugas dalam profesion PTD.

Di kalangan pegawai yang berbeza dari segi tempoh perkhidmatan pula, mereka mempunyai tanggapan yang berbeza terhadap (1) galakan yang diberi oleh pihak pengurusan untuk mengikuti latihan; (2) amalan etika kerja; dan (3) penglibatan di dalam program pengkhususan bidang tugas. Responden yang berbeza dari segi kelulusan akademik, mempunyai tanggapan yang berbeza dari segi (1) penyediaan peluang latihan kepada anggota profesion; dan (2) kaedah penilaian prestasi pegawai PTD. Sementara itu responden lelaki dan perempuan hanya berbeza tanggapan mereka dari segi kaedah menilai prestasi pegawai dalam profesion PTD.

Responden yang berbeza dari segi umur dan tempoh perkhidmatan mempunyai tanggapan yang juga berbeza berdasarkan tanggapan terhadap (1) kepentingan pertubuhan profesional dan penglibatan responden di dalam PPTD; (2) kepentingan latihan di dalam profesion PTD; dan (3) kepentingan pengkhususan bidang tugas. Manakala bagi responden lelaki dan responden perempuan mempunyai tanggapan yang berbeza terhadap (1) amalan etika kerja; (2) kepentingan pertubuhan profesional dan penglibatan responden di dalam PPTD; (3) kepentingan latihan dalam profesion; dan (4) kepentingan pengkhususan bidang tugas. Kajian ini juga menolak hipotesis kajian dan merumuskan bahawa umur, tempoh

perkhidmatan dan kelulusan akademik tidak sesuai digunakan sebagai petunjuk untuk menentukan tahap profesionalisme responden.

Abstract of thesis submitted to the Senate of Universiti Pertanian Malaysia in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Science.

**LEVEL OF PROFESSIONALISM AMONG ADMINISTRATIVE
AND DIPLOMATIC OFFICERS**

By

TAMBI HAJI ABU HASAN

AUGUST 1991

Supervisor: Abu Daud Silong, Ph. D.

Faculty: Centre for Extension and Continuing Education

The purpose of this study is to determine the level of professionalism amongst Administrative and Diplomatic Officers (PTD) specialising in the field of Human Resource Management based on eight selected professionalism criteria.

The study sample comprises a total of 120 PTD officers from seven agencies in the Public Service. Data has been gathered through questionnaires, interviews and literature review. Statistics that have been adopted for the purpose of data analysis include; frequencies, mean, median, standard deviation, Pearson Correlation, One-way Analysis of Varians (ANOVA), Scheffe test and Tukey test.

Generally, the respondents' level of professionalism fall into the moderate category. The perception level of the majority of the respondents is moderate with respect to the following criteria (1) acquisition of knowledge and skill; (2) the importance of training in profession; (3) the importance of professional association and respondent's involvement in PPTD; (4) the importance of job specialisation; (5) group identification; and (6) practice of work ethics. The respondents' level of perception towards understanding their profession's main function is low. However, the perception level of the respondents is high with respect to the



method of performance evaluation that is practised in their profession. The results of the study indicate that respondents from different age categories also have varying levels of perception towards the following items (1) efforts to increase the level of skill and knowledge; (2) practice of work ethics; (3) usage of selected criterias in evaluating respondent's performance based on merit; (4) the importance of job specialisation in PTD scheme.

The results of the study also show that the perception level of respondents from varying number of years of service varies with respect to (1) encouragement given by the management to undergo training; (2) practice of work ethics and (3) respondents' involvement in job specialisation programme. The perception level of respondents with varying academic qualifications also varies with respect to (1) availability of training opportunities; and (2) performance evaluation method. Male and female respondents only express a different level of perception with respect to the method for evaluating the job performance amongst PTD officers.

The perception level of the respondents from varying age category and length of service show a significant difference towards (1) involvement in professional associations; (2) training opportunities and involvement in job specialisation programmes. Further results of the study indicate that there is a significant difference between male and female respondents with respect to (1) practice of work ethics; (2) involvement in professional associations; (3) training opportunities; and (4) involvement in job specialisation programme. The test rejects the research hypothesis and thus concludes that age, duration of service and academic qualification are not appropriate indicators to determine the level of professionalism.



BAB I PENGENALAN

Beberapa kajian membuktikan bahawa salah satu masalah utama yang dihadapi oleh negara sedang membangun adalah kekurangan tenaga mahir dan profesional bagi menjayakan program-program pembangunan (Curtis, 1984; Kamal Salih *et al.*, 1989). Oleh yang demikian, pembangunan sumber tenaga manusia perlu diberi perhatian utama kerana ia merupakan punca kepada pembangunan ekonomi, sosial dan teknologi. Ringkasnya, tenaga manusia merupakan sumber kekayaan kepada sesebuah negara (Abu Daud dan Hanifah, 1989; Nadler, 1970).

Sama ada dalam organisasi perniagaan, perindustrian atau perkhidmatan awam, memang tidak dinafikan bahawa usaha untuk membentuk sumber tenaga manusia yang dapat menghasilkan sumbangan perkhidmatan yang cemerlang sentiasa diberi perhatian oleh setiap organisasi. Fenomena ini dipengaruhi oleh kesedaran bahawa sumber tenaga manusia yang berkualiti merupakan salah satu faktor utama yang mendorong kejayaan sesebuah organisasi mencapai matlamatnya (Nadler, 1970). Berbagai-bagai usaha dijalankan oleh organisasi untuk meningkatkan kualiti sumber tenaga manusia dalam organisasi mereka. Selain daripada itu, komitmen organisasi memperuntukkan perbelanjaan yang tinggi bagi melatih pekerja-pekerja juga membuktikan pentingnya aspek sumber tenaga manusia dalam sesebuah organisasi. Begitu juga usaha pihak pengurusan organisasi mewujudkan bahagian serta unit-unit yang khusus bagi mengendalikan urusan sumber tenaga manusia juga menunjukkan bahawa bidang ini semakin mendapat perhatian utama dalam pengurusan organisasi.



Bagi sektor awam di negara ini, usaha untuk meningkatkan mutu perkhidmatan pegawai dan kakitangannya sentiasa dititikberatkan. Rancangan Malaysia Kelima di antara lain melaporkan bahawa langkah untuk memperkemas dan memperkukuhkan struktur gunatenaga di sektor awam akan diteruskan bagi meningkatkan produktiviti dan kecekapan sektor ini. Di samping itu, sistem pendidikan dan latihan sentiasa dikaji bagi memenuhi keperluan sumber tenaga yang terlatih dan diperlukan negara (Malaysia, 1976). Salah satu langkah yang paling berkesan untuk memastikan anggota organisasi dapat menghasilkan kerja yang cemerlang ialah dengan meningkatkan tahap profesionalisme pegawai serta kakitangan organisasi. Langkah ini boleh dilaksanakan melalui beberapa program serta aktiviti yang melibatkan anggota organisasi keseluruhannya.

Tumpuan utama kajian ini adalah untuk mengetahui tahap profesionalisme pegawai Perkhidmatan Tadbir dan Diplomatik (PTD), yang berkhidmat di dalam bidang Pengurusan Sumber Tenaga Manusia berasaskan kepada beberapa kriteria profesionalisme yang dipilih. Memang tidak dinafikan bahawa PTD telah dan sedang melaksanakan usaha-usaha ke arah meningkatkan tahap profesionalisme anggota perkhidmatan mereka. Di antara langkah yang diambil ialah dengan meningkatkan kemudahan latihan, menggalakkan pegawai PTD melanjutkan pelajaran di peringkat Diploma, Sarjana dan Doktor Falsafah, mengadakan pengkhususan bidang tugas, mengadakan kursus praperkhidmatan kepada calon-calon yang terpilih menganggotai profesion ini, mengemaskini serta meningkatkan prestasi jentera pentadbiran dengan memperkenalkan beberapa program seperti Kumpulan Meningkatkan Mutu Kerja (KMK), sistem Fail Meja, Etika Perkhidmatan Cemerlang dan berbagai-bagai program lain. Matlamat akhir segala kegiatan ini adalah untuk mewujudkan pengurus profesional dalam perkhidmatan awam.

Kenyataan Masalah

Peningkatan tahap profesionalisme dalam perkhidmatan awam seringkali menjadi perbincangan terbuka di kalangan pemimpin-pemimpin di dalam perkhidmatan ini (Hashim, 1982). Media massa dan media elektronik juga tidak ketinggalan memfokuskan isu ini. Berbagai program telah dirancang dan dilaksanakan bagi mencapai matlamat yang satu iaitu meningkatkan tahap profesionalisme dikalangan anggota perkhidmatan awam. Walau bagaimanapun, sebelum sebarang penilaian atau ukuran dapat dibuat ke atas tahap profesionalisme anggota perkhidmatan awam, beberapa persoalan asas perlu dijelaskan terlebih dahulu. Di antara persoalan yang penting ialah, apakah indikator yang sesuai untuk mengukur tahap profesionalisme dan apakah kriteria yang boleh dijadikan asas untuk menentukan tinggi atau rendahnya tahap profesionalisme sesuatu profesion. Berpandukan kepada beberapa persoalan yang dinyatakan, kajian ini akan cuba menganalisis serta menentukan tahap profesionalisme pegawai PTD berasaskan lapan kriteria profesionalisme terpilih.

Tahap profesionalisme di kalangan pegawai PTD dapat dilihat melalui beberapa kriteria profesionalisme yang diamalkan oleh anggota profesion tersebut. Tumpuan khusus kajian ini adalah untuk mengetahui tanggapan pegawai PTD yang terlibat di dalam aktiviti pengurusan sumber tenaga manusia terhadap tahap profesionalisme mereka berdasarkan kepada lapan kriteria yang dipilih iaitu (1) kefahaman pegawai terhadap fungsi profesion mereka, (2) kemajuan dari segi penguasaan pengetahuan serta kemahiran anggota profesion, (3) etika perkhidmatan yang diamalkan, (4) penglibatan anggota di dalam pengkhususan bidang tugas, (5) identifikasi kumpulan, (6) penglibatan di dalam pertubuhan profesional, (7) penggunaan kaedah penilaian prestasi pegawai dan (8) peningkatan program latihan yang disediakan. Secara umum, kajian ini akan menjawab persoalan

apakah tanggapan pegawai PTD yang terlibat di dalam aktiviti pengurusan sumber tenaga manusia terhadap tahap profesionalisme mereka dengan berpandukan kepada tiap-tiap kriteria profesionalisme yang dipilih.

Objektif Kajian

Secara umum, kajian ini bertujuan untuk mengetahui tahap profesionalisme pegawai PTD yang terlibat di dalam aktiviti pengurusan sumber tenaga manusia. Manakala secara khusus, objektif kajian ini ialah untuk:

1. Mengetahui tahap kefahaman responden dalam melaksanakan fungsi utama profesion mereka;
2. Mengetahui tahap penguasaan pengetahuan dan kemahiran responden;
3. Mengetahui tanggapan responden terhadap kepentingan pertubuhan profesional dan tahap penglibatan responden di dalam Persatuan Perkhidmatan Tadbir dan Diplomati (PPTD);
4. Mengetahui tahap penggunaan kriteria-kriteria terpilih dalam penilaian prestasi kerja responden;
5. Menentukan tahap kepentingan pengkhususan bidang tugas;
6. Menentukan tahap amalan etika kerja dalam profesion PTD;
7. Mengetahui tahap identifikasi kumpulan di kalangan responden, dan
8. Mengetahui tahap kepentingan latihan dalam PTD;
9. Menentukan sama ada wujud atau tidak perbezaan tahap profesionalisme di kalangan responden yang berbeza dari segi:
 - a. Kumpulan umur;
 - b. Tempoh perkhidmatan;
 - c. Kelulusan akademik; dan
 - d. Jantina.

10. Menentukan sama ada wujud atau tidak perbezaan tanggapan terhadap lapan kriteria profesionalisme di antara responden yang berbeza dari segi:
 - a. Kumpulan umur;
 - b. Tempoh perkhidmatan;
 - c. Kelulusan akademik; dan
 - d. Jantina.

Hipotesis Kajian

Berasaskan kepada objektif kajian dan tinjauan ke atas bahan-bahan bertulis mengenai tajuk kajian ini, kajian ini juga bertujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahawa "terdapat hubungan positif di antara umur, tempoh perkhidmatan dan kelulusan akademik dengan tahap profesionalisme responden."

Kepentingan Kajian

Hasil penyelidikan bahan-bahan bertulis yang dijalankan di Perpustakaan Universiti Pertanian Malaysia, Universiti Kebangsaan Malaysia, Institut Tadbiran Awam Negara dan beberapa kementerian dan jabatan kerajaan adalah jelas menunjukkan bahawa tulisan serta kajian empirik mengenai profesionalisme dalam perkhidmatan awam masih kurang bilangannya sungguhpun usaha meningkatkan tahap profesionalisme pegawai dan kakitangannya mendapat perhatian utama sejak akhir-akhir ini. Oleh yang demikian, hasil kajian ini sekurang-kurangnya dapat menambah bilangan bahan kajian dalam bidang ini khususnya dan dalam bidang pembangunan sumber tenaga manusia umumnya.

Maklumat serta pengetahuan empirik yang dihasilkan melalui kajian ini dijangka dapat memberi kefahaman yang lebih mendalam kepada pegawai PTD, perancang dan penggubal dasar khususnya berhubung dengan usaha membangun-

kan sumber tenaga dan organisasi secara am. Hasil kajian ini dijangka dapat mengemukakan cadangan serta syor yang mungkin boleh dijadikan garis panduan dalam merangka dasar dan program meningkatkan prestasi anggota perkhidmatan awam keseluruhannya.

Kajian ini juga boleh dianggap sebagai satu permulaan yang baik untuk merangsang lebih banyak lagi kajian-kajian selanjutnya dijalankan dalam bidang ini. Skop kajian mungkin boleh diperluaskan kepada profesion-profesion lain. Dengan berbuat demikian, pengetahuan dalam bidang ini dapat diperluas dan dipelbagaikan.

Andaian Kajian

Pada asasnya kajian ini mengandaikan bahawa skim PTD adalah satu profesion, manakala pegawai PTD yang menganggotai skim perkhidmatan ini adalah golongan profesional dalam perkhidmatan awam. Oleh yang demikian, persoalan sama ada status skim PTD sebagai satu profesion atau bukan profesion adalah di luar skop perbincangan kajian ini.

Kajian ini juga mengandaikan bahawa program serta aktiviti meningkatkan tahap profesionalisme di kalangan pegawai PTD adalah sebagai satu proses dinamik yang berterusan. Program ini melibatkan keseluruhan pegawai PTD tanpa mengira status jawatan, tempoh perkhidmatan, umur dan beberapa kriteria lain.

Akhir sekali kajian ini mengandaikan bahawa pegawai PTD yang terlibat di dalam pengurusan sumber tenaga perlu menguasai pengetahuan dan kemahiran dalam bidang tersebut sungguhpun sebahagian daripada pengetahuan dan kemahiran berkenaan tidak digunakan semasa menjalankan tugas sehari-hari.

Batasan Kajian

Salah satu rumusan yang dapat dibuat hasil daripada kajian yang pernah dijalankan ialah; berlainan pengkaji cenderung menggunakan berlainan kriteria bagi menjelaskan tahap profesionalisme sesuatu profesion. Pemilihan kriteria ini kadangkala dibuat berasaskan kepada pandangan serta pendapat umum yang tidak terikat dengan teori atau model kajian. Berpandukan berbagai-bagai kriteria profesionalisme yang pernah digunakan, pengkaji sengaja memilih lapan kriteria bagi menjelaskan tahap profesionalisme di kalangan pegawai PTD. Pengkaji menjangkakan bahawa berkemungkinan terdapat beberapa kriteria lain yang juga turut berperanan dalam menentukan tahap profesionalisme tetapi ianya sengaja tidak dipilih bagi tujuan kajian ini.

Populasi kajian ini cuma terdiri daripada 300 pegawai PTD yang berkhidmat di dalam bidang Pengurusan Sumber Tenaga dari tujuh jabatan atau bahagian dalam perkhidmatan awam. Jumlah ini merupakan 10 peratus daripada jumlah pegawai PTD keseluruhannya. Populasi kajian tidak merangkumi keseluruhan pegawai PTD kerana fungsi, tanggungjawab serta bidang tugas mereka tidak seragam. Pegawai PTD ditempatkan di berbagai-bagai kementerian, jabatan dan unit-unit yang berbeza-beza dari segi tugas, tanggungjawab serta fungsinya. Keadaan ini telah menimbulkan masalah untuk menentukan fungsi, tanggungjawab dan bidang tugas yang seragam. Kaedah penyelidikan yang digunakan di dalam kajian ini tidak sesuai dengan populasi kajian yang sedemikian bentuknya. Oleh itu, pengkaji memikirkan lebih sesuai kajian ditumpukan kepada populasi mengikut bidang pengkhususan mereka. Segala keputusan hasil kajian ini hanya terbatas kepada pegawai PTD yang berkhidmat di dalam bidang Pengurusan Sumber Tenaga sahaja dari tujuh jabatan atau bahagian yang dipilih sebagai

sampel kajian. Dengan lain perkataan, hasil kajian ini tidak menggambarkan pegawai PTD keseluruhannya.

Sebagaimana yang dijelaskan bahawa objektif utama kajian ini ialah untuk mengetahui tahap profesionalisme pegawai PTD yang berkhidmat di dalam bidang Pengurusan Sumber Tenaga. Oleh yang demikian, faktor atau alasan mengapa tahap profesionalisme responden seperti yang digambarkan oleh hasil kajian kurang diberi penekanan walaupun ianya ada disentuh secara ringkas di dalam kajian ini.

Skim Perkhidmatan Tadbir dan Diplomatik

Latar Belakang

Semasa penubuhan Skim Perkhidmatan Tadbir dan Diplomatik (PTD) ianya dikenali sebagai *Malayan Civil Service (MCS)*. Skim ini mula diwujudkan selepas termeterainya Perjanjian Pangkor di antara penjajah Inggeris dengan raja-raja Melayu bagi negeri Perak, Selangor, Pahang dan Negeri Sembilan pada tahun 1874. Tarikh ini juga menandakan dengan rasminya proses penjajahan Inggeris ke atas negeri-negeri tersebut (Putucheary, 1978). Serentak dengan penjajahan Inggeris ke atas negeri-negeri Melayu juga satu sistem birokrasi awam yang disesuaikan dengan rangka politik tradisional telah diperkenalkan oleh penjajah Inggeris. Perkhidmatan awam ini bertujuan untuk mentadbir keempat-empat buah negeri yang dijajah. Matlamat yang tersirat di sebalik pengenalan birokrasi awam adalah untuk memudahkan pihak penjajah mengembang serta meluaskan jajahan takluk dan kuasa Inggeris di rantau ini amnya dan di Tanah Melayu khususnya.

Sistem Residen

Jentera pentadbiran awam di negeri-negeri Melayu Bersekutu diterajui oleh seorang residen Inggeris. Tugas dan tanggungjawab residen adalah untuk menasihatkan raja-raja Melayu dalam semua perkara kecuali perkara-perkara yang

berkaitan dengan hal ehwal agama Islam dan adat istiadat Melayu (Hussler, 1982). Sistem pentadbiran ini lebih dikenali sebagai pemerintahan secara tak langsung (*indirect rule*). Segala urusan memungut serta mengawasi hasil negeri dan pentadbiran awam dikendalikan terus oleh residen dengan dibantu oleh pegawai-pegawainya.

Di tahap permulaan sistem pentadbiran beresiden diperkenalkan, penduduk-penduduk tempatan khususnya dari kalangan kaum bumiputera langsung tidak diberi peluang memegang sebarang jawatan di peringkat atasan dalam pentadbiran awam. Semua jawatan pegawai tadbir dimonopoli oleh pegawai-pegawai Inggeris yang dilatih di luar negeri dan kemudiannya dibawa masuk ke negara ini. Penyertaan penduduk bumiputera dalam jentera pentadbiran awam hanya di peringkat bawahan. Mereka hanya diberi peluang untuk memegang jawatan Penghulu, Ketua-ketua Kampung dan beberapa jawatan di peringkat bawahan. Pihak Inggeris memberi alasan bahawa orang-orang Melayu tidak sesuai dilantik memegang jawatan pegawai tadbir kerana mereka tidak mempunyai pengetahuan, kelayakan dan kemahiran dalam bidang pentadbiran moden dan canggih. Alasan ini diperkukuhkan dengan senario yang wujud pada masa itu yang mana tidak wujud satu pun sistem pendidikan sekular yang rasmi dan tersusun di negara ini.

Usaha awal untuk melahirkan golongan pentadbir Melayu bermula apabila tertubuhnya Maktab Melayu Kuala Kangsar (MCKK) pada 2 Januari 1905. Penubuhannya dirancang bagi tujuan melatih serta mendidik anak-anak dari golongan aristokrat Melayu sebagai persediaan sebelum menganggotai perkhidmatan kerajaan di peringkat pertengahan (Khasnor, 1984). Rasional pemerintah Inggeris menyerapkan golongan aristokrat Melayu ke dalam sistem birokrasi mereka adalah supaya proses pengambilalihan pentadbiran dapat dilaksanakan dengan licin dan halus. Ganjaran yang lumayan telah diperuntukkan kepada