



**TEKS UCAPAN PERASMIAN
PERSIDANGAN PSIKOLOGI DALAM PERKHIDMATAN AWAM
TAHUN 2016**

**OLEH:
YBHG. DATO' SABARIAH BINTI HASSAN
TIMBALAN KETUA PENGARAH PERKHIDMATAN AWAM
(OPERASI)**

**DI:
DEWAN SERI SIANTAN
PERBADANAN PUTRAJAYA**

**PADA:
4 OKTOBER 2016**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Salam Sejahtera dan Salam Satu Malaysia.

Yang Berusaha Dr. Abdul Jalil bin Hassan, Timbalan Pengarah Kanan Bahagian Pengurusan Psikologi, selaku Pengerusi Jawatankuasa Penganjur Persidangan Psikologi Dalam Perkhidmatan Awam Tahun 2016.

Wakil-wakil kementerian, Pengarah-pengarah Bahagian, Ketua-ketua Jabatan, Pengurus-pengurus Sumber Manusia, Pegawai-pegawai Psikologi, dan tuan/puan yang dihormati sekalian,

1. Alhamdulillah, bersyukur kita ke hadrat Allah SWT kerana dengan limpah kurnia-Nya, dapat kita bersama-sama berkumpul dalam majlis Persidangan Psikologi Dalam Perkhidmatan Awam Tahun 2016. Saya mengucapkan ribuan terima kasih dan tahniah kepada sekreteriat Jabatan Perkhidmatan Awam dan Persatuan Pegawai Psikologi Perkhidmatan Awam (PSiPA) yang menganjurkan persidangan ini. Kejayaan menganjurkan persidangan ini membuktikan bahawa tugas yang dilakukan secara bekerjasama dalam menyampaikan perkhidmatan yang efisien kepada rakyat tidak lagi eksklusif kepada sesebuah agensi.

2. Persidangan ini merupakan acara tahunan yang diadakan sebagai pentas kepada penjawat awam untuk bertukar idea, berkongsi maklumat, mempelajari teknik terkini dan meningkatkan pengetahuan serta kemahiran yang merentasi pelbagai sektor perkhidmatan. Selain itu, persidangan ini turut memainkan peranan dalam mewujudkan kolaborasi,

hubungan strategik dan jaringan kerjasama profesional di antara peserta dan pengurus sumber manusia yang berkhidmat di sektor awam, agar pengalaman, pengetahuan, kemahiran dan idea positif dapat disebarluaskan serta dimanfaatkan. Adalah diharapkan persidangan ini akan menjadi wadah perkongsian ilmu pengetahuan, kemahiran dan pengalaman dalam pengurusan sumber manusia yang merentasi kepelbagaian latar belakang peserta demi meningkatkan lagi kecekapan dan keberkesanan perkhidmatan awam secara keseluruhannya.

3. “Perkhidmatan Psikologi Melestari Pengurusan Sumber Manusia Masa Hadapan” dipilih sebagai tema persidangan pada tahun ini kerana penjawat awam pada masa kini berhadapan dengan pelbagai cabaran dalam suasana ekonomi dan persekitaran yang tidak menentu. Keupayaan Pengurus Sumber Manusia memahami dan mengenal pasti potensi individu dalam organisasi boleh mendorong kepada peningkatan serta mencapai visi organisasi yang telah ditetapkan dengan jayanya. Justeru itu, hasil perkongsian idea dalam persidangan ini diharap dapat membentuk penjawat awam yang berdaya tahan dari segi mental, fizikal, kognitif, emosi dan spiritual agar mereka dapat beradaptasi dengan sebarang perubahan yang berlaku dalam organisasi.

PSIKOLOGI MELESTARI PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

Tuan-tuan dan puan-puan yang saya kasihi sekalian,

4. Pengurus Sumber Manusia perlu berkemahiran dalam menguruskan individu secara efektif dengan mengenal pasti dan menganalisis sifat atau tingkah laku pekerja serta menjadikan diri sebagai teladan kepada orang lain. Menurut Dale Carnegie yang merupakan seorang pensyarah, penulis dan perunding yang terkenal dalam

kursus-kursus pembangunan diri, latihan korporat, pengucapan awam serta kemahiran interpersonal, pernah berkata *“When dealing with people, remember you are not dealing with creatures of logic, but creatures of emotion”*.

5. Pengurusan Sumber Manusia (PSM) perlu berubah seiring dengan keperluan dan perubahan persekitaran masa kini serta merintis senario masa hadapan. PSM seharusnya menggunakan pendekatan psikologi dalam membantu penjawat awam untuk berhadapan dengan cabaran dan mencapai alternatif penyelesaian kepada isu-isu tertentu.

6. Dengan bersikap fleksibel dan mengamalkan pengetahuan serta pendekatan psikologi, PSM dapat membentuk penjawat awam yang berdaya tindak bagi memastikan kesejahteraan penjawat awam secara menyeluruh. Keupayaan pengurus sumber manusia mengamalkan pelbagai pendekatan dalam penilaian personel melalui pendekatan dan teknik yang berdasarkan bukti (*evidence-based*), prosedur yang sistematik, sikap fleksibel dan mesra dapat memberi kesan yang signifikan dalam menguruskan modal insan ke arah yang lebih berkesan dan produktif.

7. Pengurus sumber manusia masa kini menggunakan pelbagai pendekatan bagi mengoptimumkan dan melestarikan penjawat awam melalui konsep *“Choosing the right employer with the right attitude, placing the right employee in the right position based on his or her strengths at the right time”*. Dalam melestarikan PSM, pembinaan jati diri penjawat awam yang dibentuk daripada kewujudan perasaan kepunyaan/keterlibatan dalam organisasi (*sense of belonging*) menjadikan penjawat awam berasa bahagia/seronok untuk bekerja. Kesiediaan penjawat awam untuk

memberi sumbangan dalam tugas bukan sahaja meningkatkan produktiviti tetapi juga menyumbang taat setia dan kesejahteraan kepada organisasi.

8. Dalam usaha ini, penggunaan dan pendekatan psikologi seperti perkhidmatan ujian psikologi secara atas talian berjaya membantu PSM dalam melaksanakan urusan pengambilan dan penempatan pegawai dalam organisasi. Penggunaan ujian psikologi dapat membantu dalam membentuk profil personel seseorang pekerja bagi memastikan calon yang dipilih sesuai dengan keperluan jawatan tersebut.

9. Begitu juga, dalam urusan pemilihan yang mana aplikasi psikologi memainkan peranan penting dalam memasti dan menentukan pemilihan calon yang sesuai dari segi jawatan, pengetahuan, kemahiran dan sikap. Setiap tahun agensi seperti Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA) menggunakan ujian psikologi sebagai salah satu kaedah penilaian dalam membuat pemilihan dan pelantikan pegawai baru dalam perkhidmatan awam. Dari aspek penempatan pula, aplikasi psikologi dapat membantu PSM merancang penempatan pegawai agar bersesuaian dengan personaliti, persekitaran kerja/organisasi dan bidang tugas yang diamanahkan kepada individu. Pendekatan psikologi yang digunakan ini membolehkan pengurus sumber manusia menyediakan pekerja yang bukan sahaja boleh menyesuaikan diri dalam pelbagai persekitaran kerja, tetapi turut mempunyai sikap yang positif, berkemahiran dan berupaya mencapai wawasan, misi serta objektif organisasi masing-masing dengan jayanya.

10. Untuk makluman para hadirin, menempatkan pekerja dalam jawatan yang sesuai adalah penting bagi mewujudkan perasaan

kepunyaan (sense of belonging) dalam diri pekerja terhadap organisasi. Malah, ia secara tidak langsung meningkatkan keseronokan di tempat kerja dan mendorong mereka untuk menyumbangkan usaha yang lebih gigih dan perasaan taat setia terhadap organisasi. Kesediaan penjawat awam untuk memberi sumbangan dalam menjalankan tugas bukan sahaja meningkatkan produktiviti tetapi kesejahteraan dari segi mental, fizikal, emosi dan spiritual.

11. Aplikasi psikologi merupakan pendekatan dan kaedah yang merangkumi pelbagai aspek pengurusan sumber manusia daripada urusan pemilihan, penempatan, pembangunan pegawai sehinggalah persediaan minda untuk persaraan. Pendekatan ini dapat membantu mewujudkan kontrak psikologi (psychological contract) yang positif iaitu kepercayaan atau kefahaman dan persepsi pegawai selari antara kehendak dan keperluan individu dengan budaya dan peraturan organisasi. Di sini dapat kita lihat bahawa pegawai sumber manusia dan pegawai psikologi memainkan peranan yang penting dan saling menyokong antara satu sama lain dalam pelaksanaan pelbagai urusan pengurusan sumber manusia dengan menggunakan pendekatan psikologi bagi membentuk modal insan yang cemerlang dan produktif dalam organisasi.

Tuan-tuan dan puan-puan sekalian,

12. Empat Aplikasi Psikologi yang digariskan dalam Pekeliling Perkhidmatan Bil. 18 Tahun 2005 membantu pengurusan sumber manusia dalam melaksanakan fungsinya dan dapat dijadikan sebagai satu penambahbaikan dalam pengurusan modal insan. Sebagai contoh, melalui pendekatan intervensi, PSM berjaya melatih Rakan Pembimbing

Perkhidmatan Awam (AKRAB) yang terdiri dari kalangan warga organisasi sendiri yang bertindak sebagai “mata” dan “telinga” bagi membantu PSM mengendalikan rakan sekerja yang berhadapan dengan masalah. Kini fungsi tersebut telah diperluaskan yang mana ahli AKRAB turut terlibat secara langsung dalam membantu PSM untuk bertindak sebagai pembimbing dalam proses pemantauan bagi tempoh pemerhatian fasa ketiga dalam pelaksanaan dasar pemisah. Ini menunjukkan bahawa pendekatan psikologi dapat memperkasakan lagi fungsi PSM dalam menyokong kepada pelaksanaan pelbagai dasar kerajaan dalam perkhidmatan awam. Oleh yang demikian, adalah penting untuk PSM menggunakan aplikasi psikologi dalam mengurus sumber manusia ke arah memantapkan kebolehan dan keupayaan modal insan bagi mencapai standard kualiti sebenar pekerja yang diingini.

13. Dalam Rancangan Malaysia Kesebelas (RMKe-11), kerajaan lebih berpaksikan rakyat dan menumpukan kepada peningkatan produktiviti serta kecekapan perkhidmatan awam. Penyampaian perkhidmatan akan terus ditingkat dan dilaksanakan dengan cepat serta tepat menerusi pendekatan kreatif dan inovatif di samping memantapkan integriti serta meningkatkan akauntabiliti dan ketelusan di kalangan penjawat awam. Menyedari keperluan inilah, maka Jabatan Perkhidmatan Awam melalui Bahagian Pengurusan Psikologi telah diberi mandat dan kepercayaan untuk membentuk usaha-usaha bagi memartabatkan budaya pengamalan nilai di tempat kerja melalui pelbagai program dan latihan khusus kepada semua penjawat awam serta masyarakat. Pengamalan nilai yang cemerlang dapat membentuk budaya berintegriti yang dapat disemai pada setiap warga kerja sekaligus melonjakkan prestasi sesebuah organisasi dan memberi sumbangan yang besar ke arah penyampaian perkhidmatan yang cemerlang kepada rakyat selari dengan

aspirasi kerajaan bagi menawarkan perkhidmatan yang lebih mudah dicapai, cekap, tepat dan berkesan.

Tuan-tuan dan puan-puan yang dikasihi sekalian,

14. Perkhidmatan psikologi memberi impak yang positif dalam pengurusan sumber manusia yang mana kita dapat melihat keberkesanan dalam pengurusan sumber manusia melalui nilai, minat dan sikap individu dalam organisasi bagi membentuk pasukan kerja yang memahami visi dan misi yang telah ditetapkan dalam jabatan dan agensi. Organisasi akan lebih memahami kehendak pekerjaannya dan pekerja boleh menjangka faedah yang akan diperolehi. Dalam buku "*The Rules of Management*" oleh Richard Templer (2005), beliau menyatakan "*A team doesn't pull together well when each individual member focuses on their own target*". Setiap individu perlu memahami dan mempraktikkan nilai, minat dan sikap yang diperlukan dalam organisasi. Sehubungan itu, pegawai sumber manusia dan pegawai psikologi berperanan dalam usaha membentuk pasukan kerja yang berkesan bagi mencapai visi dan misi organisasi dengan jayanya.

PENUTUP

Akhir kata, sekali lagi saya ingin menegaskan bahawa usaha untuk menerapkan pendekatan psikologi dalam pengurusan sumber manusia merupakan jalinan kerja yang holistik dan melibatkan pelbagai pihak dalam organisasi bagi melahirkan modal insan yang produktif dan cemerlang bermula dari individu mula memasuki perkhidmatan awam hinggalah apabila mereka bersara. Saya percaya bahawa, sekiranya kita selaku penjawat awam dapat membudaya dan menyebarkan amalan-amalan positif dalam pekerjaan, hasrat kerajaan untuk merealisasikan

perkhidmatan awam dan modal insannya berada di tahap prestasi yang tinggi boleh dicapai. Saya juga menyeru agar ketua jabatan, pengurus sumber manusia, pegawai psikologi dan warga organisasi agar bekerjasama antara satu sama lain dan saling menyokong bagi mencapai misi dan visi organisasi yang dirancang.

Dengan lafaz bismillahirrahmanirrahim, saya dengan ini merasmikan Persidangan Psikologi Dalam Perkhidmatan Awam Tahun 2016.

Sekian, Wabillahi Taufik Walhidayah Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.