

LAPORAN PROGRAM PEMENTORAN KESELURUHAN
PERBENDAHARAAN MALAYSIA
TAHUN 2018

1. Tarikh Mula

16 Mac 2018

Tarikh Tamat

31 Ogos 2018

2. Sasaran Peserta :

Mentor	Menti
Bilangan Peserta : 10 orang	Bilangan Peserta: 14 orang
Jantina i. Lelaki : 1 orang ii. Perempuan : 9 orang	Jantina i. Lelaki : 1 orang ii. Perempuan : 13 orang
Gred Jawatan i. N29 : 8 orang ii. W22 : 2 orang	Gred Jawatan i. N29 : 12 orang ii. W19 : 2 orang

3. Skop Pementoran :

i. Pegawai Lantikan Baru

/

ii. Kenaikan Pangkat

iii. Peningkatan Prestasi

4. Gambar Program Pementoran :

Kursus Kemahiran Mentor Menti Perbendaharaan Malaysia 14 hingga 16 Mac 2018 di Hotel Empress, Sepang



Majlis Perasmian Program Pementoran Dalam Perkhidmatan Awam 16 Mac 2018 di Hotel Empress, Sepang



5. Ulasan (Keseluruhan) Penyelaras Kementerian :

Program Pementoran yang dilaksanakan di Perbendaharaan Malaysia pada tahun 2018 melibatkan pegawai-pegawai lantikan baru. Pelaksanaan program pementoran ini bertujuan untuk:

- i) membimbing pegawai baru yang memerlukan bimbingan dalam peningkatan prestasi kerjaya dan psikososial;
- ii) meningkatkan kemahiran dan kecekapan pegawai dalam aspek personel sosial, budaya dan profesional; dan
- iii) membina keperibadian tinggi, meningkatkan imej dan reputasi di kalangan pegawai baru.

Dari segi pelaksanaan, pepadanan yang dilakukan di antara mentee dan mentor yang dipilih adalah berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Laporan Berkala setiap dua bulan dihantar oleh mentor secara konsisten mengikut jadual yang telah dirancang. Mesyuarat Penyelarasan Pementoran juga diadakan bertujuan

memantau pelaksanaan program pementoran dan membincangkan isu-isu mentor mentee yang dihadapi sepanjang program dijalankan.

Berdasarkan laporan yang diterima daripada mentor, menunjukkan perkembangan yang positif di kalangan mentee masing-masing. Semua telah menunjukkan peningkatan di dalam kompetensi personal dan kompetensi sosial melalui program pementoran yang dilaksanakan. Mentee juga menunjukkan sikap positif dalam menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja dan berusaha memperbaiki diri. Selain itu, mentee juga dilihat lebih berkeyakinan dalam melaksanakan tugas dan prestasi kerja turut meningkat.

Melalui pemantauan yang dijalankan, mentor dan mentee menunjukkan komitmen tinggi dalam pelaksanaan program ini walaupun mempunyai tugas hakiki. Penerapan nilai-nilai murni dalam setiap sesi pementoran yang dijalankan memberi impak positif dalam pelaksanaan tugas harian mentee.

Berdasarkan Borang Penilaian Perhubungan Pementoran yang diberikan kepada mentor dan mentee pada awal dan akhir program dapat dilihat perubahan positif mentee selepas enam (6) bulan program pementoran dilaksanakan.

Berikut adalah dapatan analisis empat kompetensi yang dinilai dalam borang Penilaian Perhubungan Pementoran setelah program pementoran berakhir selepas enam(6) bulan:

a) Kompetensi Personel

Dinilai dari segi berpakaian, keterampilan diri, kesopanan dan perilaku.

Bil.	Kriteria	Awal Program			Akhir Program			Peningkatan (skala cemerlang)
		S	B	C	S	B	C	
1	Kekemasan berpakaian dan hias diri	6	8	0	0	6	8	8
2	Budi Bahasa dan kesopanan	8	6	0	0	7	7	7
3	Bekerjasama dalam satu pasukan	7	7	0	0	6	8	8
4	Kesediaan menerima teguran / nasihat	4	10	0	0	4	10	10
5	Kepimpinan diri yang ditunjukkan	2	12	0	0	2	12	12
Jumlah		27	43	0	0	25	45	45
Peratus (%)		38.6	61.4	0	0	35.7	64.3	64.3

Secara keseluruhannya, kebanyakan mentor bersetuju bahawa aspek kompetensi personel mentri berada dalam skala cemerlang. Ini menunjukkan mentri mempunyai kecekapan dan kemahiran dalam melaksanakan prosedur penyampaian perkhidmatan.

b) Kompetensi Budaya Kerja Kelas Pertama Organisasi

Dinilai dari segi amalan dan penghayatan budaya kerja kelas pertama.

Bil.	Kriteria	Awal Program			Akhir Program			Peningkatan (skala cemerlang)
		S	B	C	S	B	C	
1	Melakukan kerja dengan pantas dan responsif	8	6	0	0	6	8	8
2	Berkebolehan memberi empati dan memberi perkhidmatan terbaik	6	8	0	0	7	7	7
3	Memiliki kebijaksanaan, keunikan dan berdaya saing	7	7	0	0	6	8	8
4	Mengamalkan pembelajaran berterusan	10	4	0	0	4	10	10
5	Memiliki sikap positif dan inovatif	12	2	0	0	2	12	12
Jumlah		43	27	0	0	25	45	45
Peratus (%)		61.4	38.6	0	0	35.7	64.3	64.3

Bagi kompetensi budaya kerja kelas pertama organisasi, kebanyakan mentor telah memilih skala cemerlang bagi lima item berikut. Ini menunjukkan mentri mempamerkan kecekapan pengamalan budaya kerja kelas pertama dalam organisasi.

c) Kompetensi Profesional

Dinilai dari segi pencapaian, inisiatif dan kreativiti dalam menjalankan menyelesaikan tugas serta tanggungjawab yang diberikan.

Bil.	Kriteria	Awal Program			Akhir Program			Peningkatan (skala cemerlang)
		S	B	C	S	B	C	
1	Keupayaan untuk memastikan kemahiran tercapai	4	8	2	0	6	8	6
2	Daya usaha untuk memperbaiki / meningkatkan kemahiran kerja	4	6	4	0	5	9	5
3	Daya usaha untuk menyelesaikan masalah kemahiran kerja yang dimentorkan	2	9	3	0	4	10	7
4	Ketekunan yang ditunjukkan dalam menjalankan kemahiran baru setelah dimentorkan	4	5	5	0	2	12	7
Jumlah		14	28	14	0	17	39	25
Peratus (%)		25	50	25	0	30.4	69.6	44.6

Bagi kompetensi profesional kebanyakan mentor telah memilih skala cemerlang. Ini menunjukkan menti telah mempamerkan kecekapan dalam kemahiran yang dimentorkan dengan cemerlang.

d) Kompetensi Sosial

Dinilai dari segi usaha pegawai untuk mematuhi peraturan, arahan dan kebolehan berinteraksi.

Bil.	Kriteria	Awal Program			Akhir Program			Peningkatan (skala cemerlang)
		S	B	C	S	B	C	
1	Mematuhi arahan penyelia atau pegawai atasan	4	8	2	0	1	13	11
2	Perhubungan dengan pegawai atasan	6	6	2	0	2	12	10
3	Perhubungan dengan rakan sekerja	2	7	5	0	4	10	5
4	Perhubungan dengan pelanggan	4	9	1	0	6	8	7
Jumlah		16	30	10	0	13	43	33
Peratus (%)		28.6	53.6	17.9	0	23.2	76.8	60

Bagi item kompetensi sosial, kebanyakan mentor telah memilih skala cemerlang. Ini menunjukkan menti dapat mempamerkan kecekapan mengendalikan aspek perhubungan antara ketua dan pekerja serta pelanggan luar dan dalaman.

6. Penutup

Program Pementoran merupakan satu inisiatif bagi membantu warga kementerian agar lebih berkemampuan demi memajukan diri dan organisasi. Semua pihak yang terlibat perlu memberi kerjasama dan berusaha bagi mencapai matlamat yang telah ditetapkan bagi Program Pementoran untuk masa akan datang. Mentor berpendapat bahawa menti mempunyai potensi diri yang baik dan menampakkan kesungguhan mereka dalam meningkatkan kemahiran dan kecekapan dalam aspek profesional, budaya, peribadi dan sosial.

Melalui program ini, mentee dapat membangunkan potensi kerjaya masing-masing dan meningkatkan daya saing, berinovatif dan kreatif dalam usaha memberikan perkhidmatan yang terbaik. Perhubungan yang wujud di antara mentor dan mentee dapat menggalakkan pembudayaan pembelajaran secara berterusan dan perkongsian ilmu yang bermatlamat untuk merangsang dan menggerakkan prestasi perkhidmatan awam ke arah kecemerlangan.

Pelaksanaan program pementoran ini berupaya mengintegrasikan antara keperluan pegawai dan matlamat atau objektif organisasi di kementerian ini. Program ini juga memberikan pembelajaran menyeluruh sama ada pengetahuan formal atau amalan/budaya lazim (*tacit knowledge*) secara personal dan *hands on* khususnya kepada mentee yang boleh diaplikasikan secara langsung dalam melaksanakan tugas. Namun, di atas kekangan masa dan tanggungjawab hakiki para pegawai, terdapat mentor dan mentee yang tidak berjaya menamatkan program sebagaimana yang digariskan.

Secara keseluruhannya, program pementoran ini dapat membantu meningkatkan tahap kecekapan di dalam mengendalikan aspek pekerjaan, perhubungan antara ketua dan pekerja serta khidmat layanan kepada pelanggan luar dan dalaman. Program ini juga memberi peluang kepada mentee untuk membangunkan dan memantapkan lagi kompetensi peribadi, sosial, profesional dan budaya. Program ini perlu diteruskan di dalam perkhidmatan awam agar budaya kerja kelas pertama dapat direalisasikan di kalangan anggota perkhidmatan awam.