BAHAGIAN TEKNOLOGI MAKLumat
PENDARAHAN KEMAJUAN PEKEBUKN KECIL PERUSAHAAN GETAH
KEMENTERIAN KEMAJUAN LUAR BANDAR DAN WILAYAH

PEJABAT KETUA PENGARAH RISDA
TINGKAT 12, BANGUNAN RISDA
KILOMETER 7.5, JALAN AMPANG
KARUNG BERKUNCI 11067
50990 KUALA LUMPUR.

Bilangan : (02)dim. 11.0/9715.06/16
Tarikh : 26 September 2007

Semua Pengarah Bahagian Teknologi Maklumat
Semua Pengarah RISDA Negeri
Semua Pegawai RISDA Daerah/Jajahan
Semua Pengurus Besar Anak Syarikat

ARAHAN PENTADBIRAN BILANGAN 18 TAHUN 2007
PANDUAN APLIKASI PSIKOLOGI DALAM
PENGURUSAN SUMBER MANUSIA
(PEKELILING PERKhidMATAN BILANGAN 18 TAHUN 2005)

Saya dengan hormatnya merujuk perkara di atas dan memaklumkan bahawa
Pengurusan RISDA dalam Masyarakat Pengurusan Bilangan 29 pada 29 Ogos
2007 telah bersetuju menerima pakai Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 18
Tahun 2005 tanpa pindaan untuk diikaskanakan dalam RISDA.

2. Pekeliling Perkhidmatan ini bertujuan memberi panduan berkaitan
pelaksanaan aplikasi psikologi dalam pengurusan sumber manusia. Aplikasi
Psikologi dapat memberi penambahbaikan dalam pengurusan sumber manusia
dengan menerapkan aspek psikologi dan kaunseling. Melalui pendekatan ini
faktor manusia sebagai modal insan dapat diperkasakan ke tahap yang
 optimum.

MEMBENTUK MASYARAKAT PEKEBUKN KECIL YANG PROGRESIF DAN SEJAHTERA
MELALUI AKTIVITI PERLAHANAN DAN KOMERSIAL

HJ. JAKULLAH BIN ABDULLAH
Pengarah
Bahagian Teknologi Maklumat
RISDA.

4. Intisari Pekeliling ini adalah seperti berikut :

4.1 Konsep Aplikasi Psikologi

Aplikasi Psikologi dalam pengurusan sumber manusia merupakan aktiviti yang menumpukan kepada elemen pemikiran, tingkahlaku dan emosi individu ditempat kerja. Aktiviti yang dijalankan merupakan usaha penambahbaikan berterusan terhadap pengurusan modal insan. Ia meliputi penilaian personel, pembangunan personel, penyelidikan dan intervensi.

4.2 Skop Aplikasi Psikologi

4.2.1 Aplikasi Psikologi Dalam Penilaian Personel

Ia bertujuan membantu pengurusan sumber manusia memahami minat, personaliti, emosi, sikap dan pencapaian seseorang dengan menggunakan ujian psikologi. Aplikasi ini digunakan sama ada untuk urusan pemilihan, penempatan, pengurusan prestasi, pembangunan kompetensi dan pra-persaraan.

4.2.2 Aplikasi Psikologi Dalam Pembangunan Personel

Ia bertujuan mewujudkan pegawai yang memiliki nilai dan etika kerja serta sikap yang positif. Ia dapat menerapkan kemahiran mengurus isu dan masalah psikologi di tempat kerja seperti pengurusan emosi, stress, perubahan sikap dan set minda, perhubungan individu, peningkatan motivasi dan lain-lain.
4.2.3 Aplikasi Penyelidikan Psikologi

Ia bertujuan mengkaji permasalahan penjawat awam di tempat kerja seperti faktor-faktor pencetus, penghalang motivasi, interaksi antara manusia dengan peralatan dan sistem kerja.

4.2.4 Aplikasi Psikologi Dalam Intervensi

Ia bertujuan membangun dan membantu pegawai mengurus masalah secara lebih berkesan melalui Program Pengupayaan Kendiri yang mengandungi aktiviti kaunseling, mentoring dan pembimbing rakan sekerja.


Sekian, terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"
"RISDA EFEKTIF PEKEBUN KECIL PRODUKTIF"

(DATO' RAMLI BIN MOHD. KASSIM)
Timbalan Ketua Pengarah (Pengurusan)  
b.p. Ketua Pengarah  
RISDA.

s.k., i. Ketua Pengarah RISDA
ii. Timbalan Ketua Pengarah (Pengurusan)
iii. Timbalan Ketua Pengarah (Pembangunan)

DRMK/HMA.24092007

MEMBENTUK MASYARAKAT PEKEBUN KECIL YANG PROGRESIF DAN SEJAHTERA MELALUI AKTIVITI PERLADANGAN DAN KOMERSIAL
CONTOH PEGAWAI YANG BERMASALAH

1. Staf yang tidak produktif.
2. Staf yang tidak mempunyai sikap yang bersungguh-sungguh.
3. Staf yang kurang berusaha.
4. Staf yang kemahiran mereka rendah.
5. Staf mempunyai masalah peribadi yang menjejaskan produktiviti mereka.
7. Staf mempunyai masalah ‘Interpersonal relationship’ dengan kaitan bawahan.
8. Staf bermasalah sama ada masalah kewangan/masalah keluarga yang serius.
9. Staf bertindak agresif terhadap ketua.
10. Staf bertindak agresif terhadap kaitan bawahan.
11. Staf bertindak agresif terhadap pelanggan.
12. Staf yang bersikap agresif.
13. Staf yang menonjolkan diri.
14. Staf yang suka menyalahkan orang lain.
15. Staf yang suka menganggap diri sahaja yang betul.
16. Staf yang menghadapi masalah kesihatan mental dan fizikal.
17. Staf yang lemah dari segi daya kepimpinan.
18. Staf yang tidak memberi tumpuan kepada tugas hakiki.
19. Staf yang tidak membawa organisasinya kearah mencapai objektif yang ditetapkan.
20. Staf yang tidak menghormati ketua.
21. Staf yang tidak bekerja sebagai satu pasukan.
22. Staf yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan persekitaran dan perkembangan semasa.