

**KAJIAN TERHADAP JENIS DAN FORMAT PROGRAM LATIHAN DALAM
PROGRAM PEMBANGUNAN PROFESIONALISME DI UNIVERSITI TUN
HUSSEIN ONN MALAYSIA**

SAPINAH BINTI HADI

Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat
penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional

**Jabatan Ikhtisas Pendidikan
Fakulti Pendidikan Teknikal
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia**

APRIL, 2008

Dedikasi

Buat Bonda Nafisah Bt. Derasik

Dan

Adik-beradik Yang Dikasihi Dunia dan Akhirat,

Mohd Akram B.Hadi, Mohd Hayazin B. Hadi, Mohamad B.Hadi,

Dan Yasmin Bt.Hadi,

Terima Kasih di Atas Curahan Kasih Sayang, Pengorbanan, Sokongan Yang

Berterusan....

Buat Insan Teristimewa,

Khairuddin B. Abd. Wahab...

Buat Penyelia Yang Dihormati, Encik Mohd Noor Bin Hashim,

Tanpa Bantuan Encik, Tesis Ini Tidak Akan Terhasil

Buat Pensyarah-Pensyarah,

Terima Kasih Atas Bantuan, Sokongan dan Dorongan Yang Diberikan

Terima Kasih di Atas Segalanya...

Semoga Kalian Dirahmati Illahi...Amin....

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang. Segala puji-pujian bagi-Nya, Tuhan seluruh alam. Selawat dan salam kepada Nabi Muhammad S.A.W. Di atas segala keizinan-Nya maka penulis telah berjaya menghasilkan satu kajian yang berjudul “Kajian Terhadap Jenis dan Format Program Latihan dalam Program Pembangunan Profesionalisme di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.” bagi melengkapkan program pengajian di peringkat sarjana.

Alhamdulillah, bersyukur kepada Allah kerana sepanjang tempoh ini penulis telah diberi semangat dan kesedaran oleh-Nya untuk meneruskan penerokaan terhadap ilmu pengetahuan yang dirasakan sungguh mencabar sebagai orang yang baru mula terlibat dengan dunia pendidikan.

Dengan penuh kejujuran dan keikhlasan, penulis ingin merakamkan setinggi-tinggi ucapan penghargaan dan terima kasih kepada **Encik Mohd Noor bin Hashim** di atas segala usahanya membimbing dan memberi panduan sehingga siapnya kajian ini.

Penghargaan dan terima kasih juga diucapkan kepada semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak di dalam menjayakan kajian ini. Semoga sumbangan dan kerjasama dan jasa baik kalian mendapat rahmat dari-Nya.

Sekian, wassalam.

ABSTRAK

Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) telah memperuntukkan jumlah wang yang besar bagi setiap tahun menerusi Pusat Pengajaran dan Pembelajaran (PDP) untuk menganjurkan Program Pembangunan Profesionalisme (PPP) kepada staf akademik untuk meningkatkan profesionalisme. Namun demikian, tidak semua program latihan yang dianjurkan dapat menarik minat staf akademik. Sehubungan dengan itu, tujuan kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti jenis dan format program latihan yang paling diminati oleh staf akademik dalam PPP di UTHM. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif. Sampel kajian adalah terdiri daripada 176 staf akademik yang sedang berkhidmat. Pemilihan sampel kajian adalah berdasarkan persampelan rawak berkumpulan. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah borang soal selidik. Data dianalisis dengan terperinci berdasarkan kaedah analisis deskriptif dan inferensi iaitu menggunakan Ujian-T Tidak Bersandar. Dapatan kajian menunjukkan bahawa Program Kemahiran Pengajaran dan pendekatan berbentuk Format Bengkel adalah yang paling diminati oleh staf akademik di UTHM. Di samping itu, dapatan kajian ini juga mendapati bahawa tidak ada perbezaan statistik yang signifikan staf akademik berdasarkan jantina dan bidang pengajaran dari aspek jenis dan format program latihan yang paling diminati. Kesimpulan daripada kajian ini mendapati bahawa minat staf akademik terhadap semua jenis dan format program latihan dalam PPP adalah pada tahap sederhana dan tinggi. Oleh itu, hasil kajian ini diharap dapat memberi manfaat khususnya kepada PDP di UTHM.

ABSTRACT

Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) has been spending big enough money every year to hold the Professional Development Program (Program Pembangunan Profesionalisme) under Teaching and Learning Centre (Pusat Pengajaran dan Pembelajaran) for enhancing professionalisms in academic staff especially. But due to various reasons, academic staff does not attracted to join these training programs. So, as a solution, this thesis purpose is to determine what types and format of training program does the academic staff like in PPP at UTHM. This thesis used quantitative method. Research samples would be 176 academic staff that still in service at UTHM. The research samples selection is base on random sampling group. The instrument used in this research is questionnaire form that will be passed on to each research samples to be filled in. All data acquired is analyzed base on descriptive analysis method and inferences which are Independent T-Test. Data acquired from the research shows that teaching skill program by using workshop format is the most gaining interest from UTHM academic staff's. Besides that, the outcome of this research also shows that there are no significant differences statistics academic staffs by gender and teaching field from the aspect of types and format of the training program that mostly they prefer. Conclusion from this research is the enthusiastic of the academic staff to all types and format of the training program in PPP is on medium and high scale. So, hopefully this research will give benefit especially to PDP in UTHM.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	JUDUL	i
	PENGAKUAN DIRI	ii
	HALAMAN DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xiii
	SENARAI RAJAH	xvii
	SENARAI SINGKATAN	xix
	SENARAI LAMPIRAN	xx
I	Pengenalan	
1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Masalah	3
1.3	Pernyataan Masalah	5
1.4	Matlamat Kajian	6
1.5	Objektif Kajian	6
1.6	Persoalan Kajian	7
1.7	Hipotesis Kajian	8
1.8	Kepentingan Kajian	10

1.9	Skop Kajian	11
1.10	Batasan Kajian	13
1.11	Definisi Terminologi, Konseptual dan Pengoperasian	13
1.12	Kerangka Konseptual Kajian	15
1.13	Rumusan	17

II KAJIAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	18
2.2	Program Latihan	19
2.2.1	Tujuan Program Latihan	20
2.2.2	Kepelbagaian Program Latihan	22
2.2.3	Model Program Latihan	24
2.3	Format Program Latihan	28
2.3.1	Format Latihan dalam PPP	29
2.4	Jenis-jenis Program Latihan dalam PPP	30
2.4.1	Program Kemahiran Pengajaran	31
2.4.2	Program Kemahiran IT dan E-Pembelajaran	32
2.4.3	Program Kemahiran Komunikasi	33
2.4.4	Program Kemahiran Kreativiti	34
2.4.5	Program Kemahiran Penyelian Akademik	35
2.4.6	Program Kemahiran Pengurusan Pendidikan	36
2.4.7	Program Kemahiran Penilaian	37
2.5	Minat terhadap Program Latihan	38
2.6	Kajian-kajian Lepas	39
2.7	Rumusan	41

III METODOLOGI

3.1	Pendahuluan	42
3.2	Reka Bentuk Kajian	43
3.3	Lokasi Kajian	44
3.4	Subjek Kajian	45
	3.4.1 Pembolehkan Kajian	45
	3.4.2 Populasi dan Sampel Kajian	46
	3.4.3 Responden Kajian	46
3.5	Kaedah Pengumpulan Data	47
3.6	Instrumen Kajian	48
	3.6.1 Soal Selidik	48
	3.6.2 Jenis Item	49
3.7	Pengesahan Pakar dan Kajian Rintis	50
3.8	Analisis Data	52
	3.8.1 Transformasi Data Mentah	53
	3.8.2 Analisis Deskriptif	53
	3.8.3 Analisis Inferensi	54
3.9	Andaian Kajian	55
3.10	Rangka Kerja Operasi	55
3.11	Rumusan	57

IV ANALISIS DATA

4.1	Pendahuluan	58
4.2	Analisis Bilangan Responden	59
4.3	Proses Analisis Data	60
	4.3.1 Transformasi Data Mentah	62
4.4	Analisis Deskriptif	62
	4.4.1 Analisis Demografi	63

4.4.1.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	63
4.4.1.2	Taburan Responden Mengikut Bidang	64
4.4.2	Analisis Jenis Program	65
4.4.2.1	Analisis Item Program Kemahiran Pengajaran	66
4.4.2.2	Analisis Item Program Kemahiran IT dan E-Pembelajaran	69
4.4.2.3	Analisis Item Program Kemahiran Komunikasi	73
4.4.2.4	Analisis Item Program Kemahiran Kreativiti	76
4.4.2.5	Analisis Item Program Kemahiran Penyelian Akademik	79
4.4.2.6	Analisis Item Program Kemahiran Pengurusan Pendidikan	83
4.4.2.7	Analisis Item Program Kemahiran Penilaian	86
4.4.2.8	Hierarki Jenis Program Latihan yang Paling Diminati	90
4.4.3	Analisis Format Program	92
4.4.3.1	Analisis Item Format Kursus	92
4.4.3.2	Analisis Item Format Bengkel	95
4.4.3.3	Analisis Item Format Seminar	98
4.4.3.4	Hierarki Format Program Latihan yang Paling Diminati	102
4.5	Analisis Inferensi	103
4.5.1	Analisis Perbezaan Min Jantina dari Aspek Jenis Program yang Paling Diminati	105
4.5.2	Analisis Perbezaan Min Jantina dari Aspek Format Program yang Paling Diminati	103

4.5.3	<i>Analisis Perbezaan Min Bidang dari Aspek Jenis Program yang Paling Diminati</i>	109
4.5.4	<i>Analisis Perbezaan Min Bidang dari Aspek Format Program yang Paling Diminati</i>	111
4.6	Rumusan	113

V PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1	Pendahuluan	116
5.2	Dapatan Kajian	117
5.3	Perbincangan	118
5.3.1	Jenis Program Latihan yang Paling Diminati	119
5.3.2	Format Program Latihan yang Paling Diminati	122
5.3.3	Perbezaan antara Staf Akademik Lelaki dan Perempuan dari Aspek Jenis Program yang Paling Diminati	125
5.3.4	Perbezaan antara Staf Akademik Lelaki dan Perempuan dari Aspek Format Program yang Paling Diminati	127
5.3.5	Perbezaan antara Staf Akademik Kejuruteraan dan Bukan Kejuruteraan dari Aspek Jenis Program yang Paling Diminati	128
5.3.6	Perbezaan antara Staf Akademik Kejuruteraan dan Bukan Kejuruteraan dari Aspek Format Program yang Paling Diminati	129
5.4	Rumusan Kajian	131
5.5	Cadangan	132

5.5.1	<i>Cadangan Kepada Penganjur PPP</i>	132
5.5.2	<i>Cadangan Kepada Staf Akademik</i>	133
5.5.3	<i>Cadangan Kepada Pengkaji akan Datang</i>	134
5.6	Penutup	134

RUJUKAN

136

LAMPIRAN

PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Pembolehkan Kajian	12
3.1	Populasi dan Sampel Kajian	46
3.2	Kaedah Pengumpulan Data	47
3.3	Bil Item bagi Jenis Program dalam PPP	49
3.4	Bil item bagi Format Program dalam PPP	49
3.5	Skala Likert Lima Mata	50
3.6	Tafsiran Skor Min	54
4.1	Bilangan Responden Mengikut Jantina dan Bidang	59
4.2	Persembahan Data	61
4.3	Taburan Responden Mengikut Jantina	63
4.4	Taburan Responden Mengikut Bidang	64
4.5	Tafsiran Skor Min	66
4.6	Taburan Frekuensi item B1	66
4.7	Taburan Frekuensi item B2	67
4.8	Taburan Frekuensi item B3	67
4.9	Taburan Frekuensi item B4	67
4.10	Taburan Frekuensi item B5	68
4.11	Skor Min bagi Minat terhadap Program Kemahiran Pengajaran	69
4.12	Taburan Frekuensi item B6	70
4.13	Taburan Frekuensi item B7	70

4.14	Taburan Frekuensi item B8	70
4.15	Taburan Frekuensi item B9	71
4.16	Taburan Frekuensi item B10	71
4.17	Skor Min bagi Minat terhadap Program Kemahiran IT dan E-Pembelajaran	72
4.18	Taburan Frekuensi item B11	73
4.19	Taburan Frekuensi item B12	73
4.20	Taburan Frekuensi item B13	74
4.21	Taburan Frekuensi item B14	74
4.22	Taburan Frekuensi item B15	74
4.23	Skor Min bagi Minat terhadap Program Kemahiran Komunikasi	75
4.24	Taburan Frekuensi item B16	76
4.25	Taburan Frekuensi item B17	77
4.26	Taburan Frekuensi item B18	77
4.27	Taburan Frekuensi item B19	77
4.28	Taburan Frekuensi item B20	78
4.29	Skor Min bagi Minat terhadap Program Kemahiran Kreativiti	79
4.30	Taburan Frekuensi item B21	80
4.31	Taburan Frekuensi item B22	80
4.32	Taburan Frekuensi item B23	80
4.33	Taburan Frekuensi item B24	81
4.34	Taburan Frekuensi item B25	81
4.35	Skor Min bagi Minat terhadap Program Kemahiran Penyelian Akademik	82
4.36	Taburan Frekuensi item B26	83
4.37	Taburan Frekuensi item B27	83
4.38	Taburan Frekuensi item B28	84
4.39	Taburan Frekuensi item B29	84
4.40	Taburan Frekuensi item B30	84

4.41	Skor Min bagi Minat terhadap Program Kemahiran Pengurusan Pendidikan	85
4.42	Taburan Frekuensi item B31	86
4.43	Taburan Frekuensi item B32	87
4.44	Taburan Frekuensi item B33	87
4.45	Taburan Frekuensi item B34	87
4.46	Taburan Frekuensi item B35	88
4.47	Skor Min bagi Minat terhadap Program Kemahiran Penilaian	89
4.48	Hierarki Skor Min bagi Minat terhadap Jenis Program dalam PPP	91
4.49	Taburan Frekuensi item C1	92
4.50	Taburan Frekuensi item C2	93
4.51	Taburan Frekuensi item C3	93
4.52	Taburan Frekuensi item C4	93
4.53	Taburan Frekuensi item C5	94
4.54	Skor Min bagi Minat terhadap Format Kursus	94
4.55	Taburan Frekuensi item C6	95
4.56	Taburan Frekuensi item C7	96
4.57	Taburan Frekuensi item C8	96
4.58	Taburan Frekuensi item C9	96
4.59	Taburan Frekuensi item C10	97
4.60	Skor Min bagi Minat terhadap Format Bengkel	98
4.61	Taburan Frekuensi item C11	99
4.62	Taburan Frekuensi item C12	99
4.63	Taburan Frekuensi item C13	99
4.64	Taburan Frekuensi item C14	100
4.65	Taburan Frekuensi item C15	100
4.66	Skor Min bagi Minat terhadap Format Seminar	101

4.67	Hierarki Skor Min bagi Minat terhadap Format Program dalam PPP	102
4.68	Analisis Ujian-T Tidak Bersandar Bagi Jenis Program Latihan yang Paling Diminati berdasarkan Jantina dalam PPP	105
4.69	Analisis Ujian-T Tidak Bersandar Bagi Semua Jenis Program Latihan berdasarkan Jantina dalam PPP	106
4.70	Analisis Ujian-T Tidak Bersandar Bagi Format Program Latihan yang Paling Diminati berdasarkan Jantina dalam PPP	107
4.71	Analisis Ujian-T Tidak Bersandar Bagi Semua Format Program Latihan berdasarkan Jantina dalam PPP	108
4.72	Analisis Ujian-T Tidak Bersandar Bagi Jenis Program Latihan yang Paling Diminati berdasarkan Bidang dalam PPP	110
4.73	Analisis Ujian-T Tidak Bersandar Bagi Semua Jenis Program Latihan berdasarkan Bidang dalam PPP	111
4.74	Analisis Ujian-T Tidak Bersandar Bagi Format Program Latihan yang Paling Diminati berdasarkan Bidang dalam PPP	112
4.75	Analisis Ujian-T Tidak Bersandar Bagi Semua Format Program Latihan berdasarkan Bidang dalam PPP	113
4.76	Keputusan Pengujian Hipotesis Null	115
5.1	Ringkasan Dapatan Kajian	117

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Kerangka Konseptual Kajian	16
2.1	Model Latihan Sistematik	25
2.2	Model Peristiwa Kritikal	27
3.1	Prosedur Analisis Data	52
3.2	Rangka Kerja Operasi	56
4.1	Prosedur Analisis Data	61
4.2	Carta Pai bagi Responden Mengikut Jantina	64
4.3	Carta Pai bagi Responden Mengikut Bidang	65
4.4	Histogram Kekekapan melawan Pilihan Responden Bagi Minat terhadap Program Kemahiran Pengajaran	69
4.5	Histogram Kekekapan melawan Pilihan Responden bagi Minat terhadap Program Kemahiran IT dan E-Pembelajaran	72
4.6	Histogram Kekekapan melawan Pilihan Responden bagi Minat terhadap Program Kemahiran Komunikasi	76
4.7	Histogram Kekekapan melawan Pilihan Responden bagi Minat terhadap Program Kemahiran Kreativiti	79
4.8	Histogram Kekekapan melawan Pilihan Responden bagi Minat terhadap Program	82

	Kemahiran Penyelian Akademik	
4.9	Histogram Kekerapan melawan Pilihan Responden bagi Minat terhadap Program Kemahiran Pengurusan Pendidikan	86
4.10	Histogram Kekerapan melawan Pilihan Responden bagi Minat terhadap Program Kemahiran Penilaian	89
4.11	Histogram Skor Min bagi Minat terhadap Jenis Program dalam PPP	91
4.12	Histogram Kekerapan melawan Pilihan Responden bagi Minat Terhadap Format Kursus	95
4.13	Histogram Kekerapan melawan Pilihan Responden bagi Minat Terhadap Format Bengkel	98
4.14	Histogram Kekerapan melawan Pilihan Responden bagi Minat Terhadap Format Seminar	101
4.3	Histogram Skor Min bagi Minat terhadap Format Program dalam PPP	103



SENARAI SINGKATAN

CD ROM	-	<i>Compact Disk Read Only Memory</i>
FKAAS	-	Fakulti Kejuruteraan Awam dan Alam Sekitar
FKEE	-	Fakulti Kejuruteraan Elektrik dan Elektronik
FKMP	-	Fakulti Kejuruteraan Mekanikal dan Pembuatan
FPT	-	Fakulti Pengurusan Teknologi
FPTEK	-	Fakulti Pendidikan Teknikal
FTMM	-	Fakulti Teknologi Maklumat dan Multimedia
ICT	-	<i>Information and Communication Technology</i>
IPT	-	Institut Pengajian Tinggi
IPTA	-	Institut Pengajian Tinggi Awam
IPTS	-	Institut Pengajian Tinggi Swasta
IT	-	<i>Information Technology</i>
KPTM	-	Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia
LAN	-	<i>Local Area Network</i>
PDP	-	Pusat Pengajaran dan Pembelajaran
PPKK	-	Pusat Pengajian Kemanusiaan dan Komunikasi
PPP	-	Program Pembangunan Profesionalisme
PPS	-	Pusat Pengajian Sains
SPSS	-	<i>Statistical Package for Social Science</i>
UTHM	-	Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
WAN	-	<i>Wide Area Network</i>

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian	142
B	Borang Soal Selidik dan Temubual	147
C	Kesahan Pakar	155
D	Keputusan Kajian Rintis	160
E	Carta Gant dan Senarai Semak	165
F	Demografi Responden	169
G	Analisis Deskriptif – Min, Median, Mod	170
H	Analisis Inferensi - Ujian-T Tidak Bersandar	184



BAB I

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Pembangunan pesat ekonomi dunia telah memaksa organisasi untuk meningkatkan daya saing terutamanya dari segi produk yang dihasilkan dan juga kualiti perkhidmatan yang diberikan. Organisasi bersaing antara satu sama lain untuk mewujudkan kelebihan persaingan antara mereka. Oleh itu, setiap organisasi perlu meningkatkan mutu perkhidmatan yang diberikan dan membangunkan pekerja agar dapat memberikan kualiti kerja yang baik (Mohamad Razmi, 2004).

Oleh yang demikian, Institusi Pendidikan Tinggi (IPT) juga merupakan salah satu organisasi yang terlibat secara langsung dalam penghasilan produk iaitu graduan yang berkualiti untuk disumbangkan kepada pembangunan negara. Pengkaji berpendapat bahawa langkah yang efektif perlu dilakukan ialah dengan menyelidik kepada pembangunan sumber manusia organisasi itu khususnya staf akademik yang terlibat secara langsung dengan pelajar. Staf akademik yang berkualiti dan berkebolehan mampu menyumbang kepada penghasilan pelajar yang cemerlang dan seterusnya menyumbang kepada pembangunan negara.

Ekoran daripada itu, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) telah memperuntukkan beribu-ribu ringgit setiap tahun menerusi Pusat Pengajaran dan

Pembelajaran (PDP) untuk menganjurkan Program Pembangunan Profesionalisme (PPP) kepada staf akademik di UTHM. Ini selaras dengan hasrat untuk menjamin pembangunan universiti yang dirancang berjalan dengan lancar dalam agenda pembangunan pendidikan dan sumber manusia negara. Oleh sebab itu, di UTHM menerusi PDP merupakan satu pusat yang bertanggungjawab menguruskan pembangunan staf akademik bagi membangun dan memantapkan lagi profesionalisme ke arah kecemerlangan pengajaran dan pembelajaran.

Walau bagaimana pun, hasil daripada temu bual awal yang dilakukan oleh pengkaji mengenai faktor minat staf akademik terhadap program yang terdapat dalam PPP anjuran PDP masih belum dikaji (Temu bual dengan Dr. Berhannudin bin Mohd Salleh pada 5 Januari 2008). Oleh itu, pengkaji berpendapat kajian perlu dilakukan khususnya untuk mengukur bahawa program yang terdapat dalam PPP anjuran PDP adalah diminati atau sebaliknya oleh staf akademik di UTHM.

PPP dianjurkan adalah untuk memberi pendedahan asas kepada setiap staf akademik tentang aspek penting dalam merancang program pembangunan profesional sendiri. Aspek ini amat penting dalam usaha mempertingkatkan kualiti, keberkesanan, keupayaan bersaing dan martabat universiti di peringkat nasional dan global. Di samping itu, ia juga membantu peserta memahami kepentingan pembangunan profesional, mengukuhkan kefahaman dan komitmen peserta terhadap fungsi utama universiti, mengenal pasti bakat dan keupayaan diri dan membantu individu menggunakan pengetahuan dan kefahaman yang dipelajari dalam membentuk budaya kecemerlangan. Kursus yang telah dilaksanakan dapat membimbing staf akademik dalam menguasai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan bagi tujuan pembangunan profesional sendiri khususnya dan kejayaan misi dan visi universiti.

1.2 Latar Belakang Masalah

Latihan kepada pekerja perlu diambil berat dalam sesebuah organisasi bagi menjamin kecemerlangan dan kualiti perkhidmatan yang diberikan. Latihan dari semasa ke semasa penting kerana dunia mengalami banyak perubahan dan setiap organisasi dan individu perlu mengambil bahagian dalam perubahan tersebut. Menurut Raymond (2002) antara faktor yang menyebabkan perlunya latihan kepada pekerja disebabkan globalisasi, keperluan kepada pemimpin, peningkatan nilai dalam ilmu pengetahuan, penarikan dan perkembangan kemahiran, peningkatan kualiti, perkembangan teknologi dan peningkatan model pencapaian kerja di dalam sistem pekerjaan.

Selain itu, bagi menganjurkan sesebuah program latihan, ia harus dirancang dan disesuaikan dengan keadaan peserta yang ingin mengikuti latihan tersebut. Perkara ini perlu diambil perhatian kerana terdapat kejadian yang sering berlaku iaitu kegagalan pihak pengurusan yang menganjurkan program latihan dalam menentukan keperluan pengisian bagi sesuatu program latihan (Yahaya, 1998). Kegagalan ini akan menyebabkan rungutan daripada peserta yang menyatakan program yang diikuti tidak sesuai atau tidak memenuhi kehendak dan keperluan yang sepatutnya setelah menghadiri sesuatu program latihan.

Ekoran daripada masalah yang wujud ini, pendekatan latihan kepada pekerja yang sesuai perlu dilakukan. Namun, untuk merangka sesebuah program latihan adalah bukan senang. Ia memerlukan kajian dan reka bentuk yang mendalam agar latihan yang dilaksanakan berjaya. Ini kerana, masalah yang biasa wujud dalam program latihan ialah kekurangan fokus latihan, latihan yang kurang mendapat sokongan daripada pihak pengurusan, latihan tidak dipimpin dengan baik, dan latihan tidak mempunyai hubungan dengan organisasi lain (William, 2005).

Aspek yang penting dalam merancang latihan kepada pekerja ialah berdasarkan objektif program. Jika aspek ini tidak diberi penekanan, hasil yang dicapai selepas peserta menjalani latihan tersebut akan terpesong. Namun begitu, untuk mencapai sesuatu objektif dalam mengajurkan program latihan, terdapat masalah yang biasa timbul. Antaranya ialah kekurangan pengenalanpastian keperluan latihan, persekitaran kerja yang tidak menyokong, pengawasan yang sedikit selepas proses pembelajaran, kemahiran tidak dipelajari semasa latihan, perbezaan antara situasi latihan dengan tempat kerja, kekurangan motivasi daripada peserta, dan program latihan yang kurang baik (Vathsala, 2006).

Masalah yang berbangkit mengenai program latihan juga ialah faktor yang menghalang pengetahuan yang diterima daripada program latihan dipindahkan atau dikembangkan (Vasthsala, 2006). Daripada kajian yang dibuat, didapati peserta yang menghadiri program latihan yang dianjurkan oleh institusi luar, kebanyakan daripada peserta tidak mendapat maklum balas dan pemantauan yang membolehkan peserta memindahkan pengetahuan yang diperolehi kepada suasana tempat kerja. Keadaan ini berbeza jika peserta menjalani latihan dalam suasana kerja sebenar.

Selain daripada itu, masalah yang sering juga timbul ialah daripada pihak majikan. Terdapat majikan yang menganggap latihan kepada pekerja hanya merugikan sumber kewangan (Tajudeen dan Akanji, 2007). Mereka percaya bahawa memadailah hanya mempunyai pekerja yang berpengalaman dalam pasaran dan menganggap latihan kepada pekerja tidak diperlukan lagi. Terdapat juga majikan yang enggan menganjurkan latihan yang meluas dan hanya menggunakan skala yang rendah.

1.3 Pernyataan Masalah

PPP yang dianjurkan oleh PDP dihadiri oleh staf akademik adalah untuk keperluan universiti dan kebaikan kepada staf akademik itu sendiri. Hasil daripada temu bual yang telah dilakukan, antara faktor yang mempengaruhi kejayaan sesebuah program yang dianjurkan adalah faktor minat (Temu bual dengan Dr. Berhannudin bin Mohd Salleh pada 5 Januari 2008). Ini kerana, faktor minat terhadap sesebuah program akan mempengaruhi kepada penglibatan dan kejayaan sesebuah program yang dianjurkan.

Tajudeen dan Akanji (2007) menyatakan bahawa masalah sikap dan tingkah laku pekerja yang tidak berminat kepada program latihan yang dianjurkan perlu dipandang serius. Ada sesetengah peserta apabila menghadiri program latihan mereka berpendapat bahawa seperti pergi bercuti atau masa untuk meluangkan masa bersama-sama dengan pekerja lain. Ini disokong oleh Munira (2002) yang mengatakan bahawa salah satu faktor kegagalan program latihan ialah sikap peserta yang tidak berminat menghadiri program latihan kerana menganggap latihan yang diberikan sebagai membuang masa dan mengikuti program latihan secara terpaksa. Dalam kajian ini, pekerja yang dimaksudkan adalah staf akademik.

Pengkaji berpendapat bahawa semua program latihan dalam PPP mestilah dapat menarik minat kumpulan sasaran khususnya staf akademik di UTHM. Staf akademik di UTHM mempunyai staf akademik lelaki yang lebih ramai berbanding dengan staf akademik perempuan berdasarkan senarai nama staf akademik mengikut fakulti 2008. Oleh itu, program yang dianjurkan juga perlu mengambil kira aspek jantina. Ini kerana, secara lumrahnya, kebolehan lelaki dan perempuan adalah berbeza dari segi fizikal dan mental. Di samping itu, lelaki dan perempuan juga mempunyai minat yang berbeza. Kemungkinan juga wujud perbezaan minat terhadap sesebuah program antara staf akademik lelaki dan perempuan. Selain itu, perbezaan minat antara staf akademik kejuruteraan dan bukan kejuruteraan untuk melibatkan diri dalam sesebuah program

RUJUKAN

Al Ramaiah (1999). "Kepimpinan Pendidikan: Cabaran Masa Kini." Selangor: IBS
Buku Sdn. Bhd

Ahmad Atory Hussain (1998). "Pengurusan Sumber Manusia: Dalam Organisasi Awam
dan Swasta." Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributions Sdn. Bhd.

Ahmad Sabu (1998). "Ke Arah Penyelia Sekolah yang Efektif." *Jurnal Pengurusan
Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jilid 08. Bil. 01

Amabile, T.M. (1988). "A model of Creativity and Innovation in Organization."
Research in Organizational Behavior. Vol 10.

Arifin Zainal (1985). "Pekerja dan Pekerjaan: Pendekatan Psikologi Personel." Selangor:
Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.

Chua Yan Piaw (2006). "Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Kaedah Penyelidikan."
Kuala Lumpur: McGraw Hill(Malaysia) Sdn. Bhd.

Dunnette, M.D. dan Kirchner, W.K. (1965). "Psychology Applied to Industry." New
York: Appleton Century Crofts.

Gage, N.L dan Berliner, D.C (1992). "Educational Psychology." Boston: Houghton
Mifflin.

Garmston, R. (1991). "Staff Developers as Social Architects." *Educational Leadership*.

George, W.W. dan Donald, M.J. (1999). "Level of Teaching Skills and Interest in Teaching Improvement As Perceived by Faculty in a Land-Grant College of Agriculture." *Journal of Agricultural Education*. Vol.40.No.4.

Jocelyn, A.B. (1992). "Staff Development." 3rd Edition. School Improvement Research Series. Regional Educational Laboratory.

Junaidah Hashim (2001). "Training Management: A Malaysian Perspective." Selangor: Prentice Hall.

Junaidah Hashim (2002). "The Influence of Training Evaluators' Characteristic on Evaluation Practices in Malaysia." *IIUM Journal of Economics and Management*. 10. no.2: 1-15.

Kanter, M.S. (1989). "When Giants Learn To Dance." New York: Touchstone of Simon and Schuster Inc.

Leornard, N. dan Zeace, N.(1994). "Design Training Program."Houston. Gulf Publishing Company

Mann, S dan Robertson, T.I.(1996). "What should Training Evaluations Evaluate?." *Journal of European Industrial Training*. 20, no.9: 14-20.

McInerney, M. (1994). "Educational Psychology: Constructing Learning." Sydney: Prentice Hall.

Mohamad Najib Abdul Ghafar (1999). "Penyelidikan Pendidikan." Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.

Mohamad Razmi bin Mat Sehat (2004). "Hubungan di antara Persekitaran Kerjasama dan Kecerdasan Emosi dalam Mempengaruhi Prestasi Kerja." Universiti Utara Malaysia: Tesis Sarjana Sains (Pengurusan).

Mohd Ali bin Muda (1994). "Isu Kreativiti dan Tuntutan Perubahan dalam Pendidikan." *Warta Pendeta. Jurnal Pendidikan Terengganu*. 1 (1): 53-60.

Mohd Al-Shaari Mohd Ramli (2000). "Pengurusan Latihan Berkualiti." *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*. 7.62-72.

Mohd Rais Abdul Karim (1991). "Pengurusan Tenaga dan Sumber Dalam Meningkatkan Produktiviti Guru." *Jurnal Pengurusan Pendidikan*. Jilid 1, Bil.2.

Mohd Zin Saidin (1996). "Keperluan Latihan Dalam Perkhidmatan untuk Guru-Guru dari Perspektif Guru-Guru dan Pentadbir Sekolah." Universiti Utara Malaysia: Tesis Sarjana Sains (Pengurusan).

Mok Soon Sang (1997). "Pedagogi 1 : Kurikulum dan Pengurusan bilik darjah." Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman.

Morgan, G. (1993). "Imaginazation: The Art of Creative Management." London: Sage.

Munira Asran (2002). "Train and Change." [Train and Change.htm](#). Muat turun pada 26 Septemper 2007.

Newell, A. dan Simon, H. (1972). "Human Problem Solving." United State: Prentice Hall.

Nolan, M. (1996). "Job Training." The ASTD Training and Development Handbook.

Noresah bt Baharom (2004). "Kamus Dewan." 4th Edition. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Normi Ismail (2005). "Motivasi Kerja di Kalangan Pensyarah Teknikal di Politeknik." Universiti Tun Hussein Onn Malaysia: Tesis Sarjana

Omardin Ashaari (1999). "Pengurusan Sekolah: Suatu Panduan Lengkap." Kuala Lumpur: Utusan Publicatioan dan Distributors Sdn. Bhd.

Omardin Ashaari (2001). "Peranan, Tugas dan Tanggungjawab Guru di Sekolah." Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distribution Sdn. Bhd.

Pusat Pengajaran dan Pembelajaran UTHM (2007). <http://www.uthm.edu.my>. Muat turun pada 1 Ogos 2007.

Raduwan Safperwan, Joseph, P. dan Mustafa Mohamad (1989). "KKM Latihan Untuk Jurulatih." Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Raymond, A.N. (2002). "Employed Training and Development." 2nd ed. New York: McGraw-Hill Companies.

Roger, B. dan Jim, C. (2004). "The Theory and Practice of Training." 5th ed. London: Kogan Page.

Rozihan Abdul Aziz (2001). "Budaya Organisasi yang Meningkatkan Inovasi: Satu Kajian Kes di Syarikat Perisian Komputer." Fakulti Pengajian Pendidikan. Universiti Putra Malaysia

Slomann, M. (1994). "A Handbook of Training Strategy." England: Gover Publishing.

Syed Arabi Idid (1993). "Kaedah Penyelidikan Komunikasi dan Sains Sosial." Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Tajudeen, A. dan Akanji, R.B. (2007). "International Briefing 19: Training and Development in Nigeria." *International Journal of Training and Development*. 11:3.

Berhannudin Mohd Salleh (2008). "Kajian Terhadap Jenis dan Format Program Latihan dalam Program Pembangunan Profesionalisme di UTHM". Temubual pada 5 Januari 2008.

Vathsala, M.W. (2006). "Training Objective, Transfer, Validation and Evaluation: A Sri Lanka Study." *International Journal of Training and Development*. 10:3.

Venna, Y. (1977). "Groups Process Techniques in Assessing Training Needs and Setting Training Objective." *Journal of European Industrial Training*. Jil.1.Bil.4.22-26.

Wahyu Idrus dan Yahya Buntat (2004). "Aplikasi e-learning Dalam Pengajaran dan Pembelajaran di Sekolah-sekolah Malaysia: Isu dan Cadangan Pelaksanaannya." Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.

Wan Azmi Ramli (2001). "Pengurusan Terkini: Terunggul Dan Paling Laris dalam Era IT." Kuala Lumpur: Golden Books Centers Sdn. Bhd.

Wan Zalia Bt Wan Zahari (2005). "Keberkesanan Program Latihan Sangkutan ke Industri di Kalangan Pensyarah Politeknik." Kertas Projek. Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.

Wiersma, W. (1995). "Research Method In Education. An Introduction." 6th Edition. Needham Height : Allany and Bacon

William, J.R. (2005). "Beyond Training and Development." 2nd Edition. New York: American Management Association.

Wood, F.H. dan Thompson, S.R. (1980). "Guidelines for Better Staff Development." London: Educational Leadership.

Yahaya Shafiee (1998). "Keperluan Latihan dan Pembangunan di Kalangan Penolong Kanan Sekolah Menengah." Universiti Utara Malaysia: Tesis Sarjana Sains (Pengurusan).



PERPUSTAKAAN PINTAR UTM
TUN AMINAH