



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PELAKSANAAN KURSUS INDUKSI KUMPULAN
SOKONGAN DI BAWAH SKIM PERKHIDMATAN
PELAJARAN : SATU KAJIAN DI JABATAN
PELAJARAN NEGERI PERAK**



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

HAIRUDIN RUZAILI BIN HAMBALI

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2011



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PELAKSANAAN KURSUS INDUKSI KUMPULAN SOKONGAN DI BAWAH
SKIM PERKHIDMATAN PELAJARAN : SATU KAJIAN DI JABATAN
PELAJARAN NEGERI PERAK**

HAIRUDIN RUZAILI BIN HAMBALI



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**DISERTASI/THESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEHI SARJANA PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA**

**FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2011



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



PENGAKUAN

Saya mengaku disertasi ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya saya jelaskan sumbernya.

04hb. April, 2012

HAIRUDIN RUZAILI BIN HAMBALI
M20071000190





PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang Maha Pemurah dan Maha Penyayang

Syukur Alhamdulillah, dengan kekuatan dan kesihatan yang diberikan Allah S.W.T, mampu saya menyiapkan penulisan disertasi ini.

Jutaan terima kasih yang tidak terucap kepada penyelia saya, Prof. Madya Hariri B. Kamis atas bantuan yang begitu besar, teguran dan nasihat yang amat berguna sepanjang kajian ini dijalankan. Tanpa bimbingan dan bantuan beliau di samping dengan izin dari-Nya, mustahil bagi saya untuk menyiapkan kajian ini seadanya. Terima kasih juga diucapkan kepada Prof. Madya Dr. Mohamad Suhaily Yusri B. Che Ngah selaku Dekan Institut Pengajian Siswazah, Prof. Dr Shahril@Charil B. Hj Marzuki selaku Dekan Fakulti Perniagaan dan Ekonomi di atas segala tunjuk ajar dan ilmu yang pernah dicurahkan selama ini. Ucapan terima kasih jua dihulurkan kepada Pengarah Jabatan Pelajaran Negeri Perak dan pegawai-pegawai yang terlibat dalam memberikan kerjasama bagi memastikan pengumpulan data dapat dilaksanakan dengan berkesan. Akhir kata jutaan terima kasih juga dirakamkan kepada kedua ibubapa saya, Encik Hambali B. Ngah Jidin dan Puan Jamaliah Bt Shaari. Isteri tercinta Puan Zuraida Bt. Zaini dan anak-anak yang dikasihi di atas bantuan, sokongan, semangat dan dorongan tanpa jemu dalam memberikan saya kekuatan untuk terus gigih menyiapkan penulisan disertasi ini.

Semoga Allah S.W.T sentiasa memberkati hidup kalian atas dan bantuan yang pernah dihulurkan.





ABSTRAK

Tujuan utama penyelidikan ini adalah untuk mengkaji elemen-elemen keberkesanan yang mempengaruhi pelaksanaan Kursus Induksi yang cuba dilihat dari perspektif pelajar. Untuk tujuan itu, soal selidik yang diadaptasikan dari Kirpatrick telah diedarkan kepada 159 orang peserta Kursus Induksi Kumpulan Sokongan Perkhidmatan Pelajaran Negeri Perak. Pandangan peserta ini cuba difahami melalui enam elemen iaitu, tenaga pengajar, sokongan majikan, kurikulum, peserta latihan, kaedah latihan dan bahan & kemudahan latihan. Data-data ini dianalisis dengan menggunakan analisis perbandingan min (*independent sample t-test* dan *ANOVA*) dan analisis *regression*. *Independent Sample t-test* digunakan bagi mencari perbezaan persepsi peserta kursus terhadap faktor yang mempengaruhi keberkesanan kursus. Melalui analisis ini, persepsi pelajar terhadap elemen yang mempengaruhi keberkesanan dapat diukur. Manakala statistik *ANOVA* digunakan untuk menentukan sekiranya faktor demografi seperti nama jawatan, jantina dan umur berperanan dalam mewujudkan perbezaan persepsi terhadap elemen yang mempengaruhi keberkesanan Kursus Induksi yang dijalankan. Analisis *regression* pula digunakan bagi mencari perkaitan bagaimana pandangan peserta kursus terhadap keberkesanan kursus yang dijalankan. Dapatan analisis *independent sample t-test* menunjukkan terdapat perbezaan persepsi yang signifikan bagi tahap elemen kaedah latihan, jantina, peserta latihan dan tenaga pengajar. Namun dapatan analisis *ANOVA* pula menunjukkan terdapat perbezaan persepsi yang signifikan bagi elemen umur dan kaedah latihan yang mempengaruhi keberkesanan Kursus Induksi yang dijalankan Hasil analisis *regression* yang dijalankan pula membuktikan hanya kaedah latihan dan jantina merupakan peramal yang signifikan dan berpengaruh dalam memberikan impak ke atas pandangan peserta kursus keseluruhan keberkesanan Kursus Induksi yang dijalankan.





ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the element of effectiveness as perceived by the participants. In completing this thesis, 159 sets of questionnaire which was adapted from Kirkpatrick were distributed to 159 introduction course participants. The participants were measured by using six element with trainer, employer support, curriculum, co-curriculum, participants, method of training and equipments. Data was analyzed by using paired –sample t-test, ANOVA and regression. The *paired sample t-test* was employed to measure the difference between participants perception with factors that influence the introduction course effectiveness. In this analysis by using analysis, the gap ranking was taken to represent their level of satisfaction. Whereas, *ANOVA* was used to measure the differences of participant for demography factor such as name of post, gender and age. The *regression analysis* was use to determine the relationship of the six element in predicting the score of the course participants of overall element that effect the effectiveness. The result of the *paired t-test analysis* showed that there were significant differences in method of training, gender, participant dan trainer. *ANOVA* analysis also showed that there is a difference in age and method of training that was used. The result of *regression* showed that method of training and gender was the sole significant and influential predictor and has an impact in predicting the score of introduction course participants.



KANDUNGAN

PENGAKUAN	MUKA SURAT
	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
SENARAI JADUAL	xii-xvi
SENARAI RAJAH	xvii
SENARAI SINGKATAN	xviii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1-3
1.2	Pembangunan Sumber Manusia: Senario Di Malaysia	3-6
1.3	Sistem Saraan Baru dan Pengenalan Kursus Induksi	6-8
1.4	Pelaksanaan Kursus Induksi Oleh Kementerian Pelajaran Malaysia	8-12
1.5	Pelaksanaan Kursus Induksi Oleh Jabatan Pelajaran Negeri Perak	12-16
1.6	Penyataan Masalah	16-18
1.7	Objektif Kajian	18
1.8	Persoalan Kajian	19-20
1.9	Hipotesis	20
1.10	Skop Penyelidikan	20-21

1.11	Kepentingan Penyelidikan	
	1.11.1 Penyelidik	21-24
	1.11.2 Organisasi	
	1.11.3 Pekerja	
	1.11.4 Pihak Luar	
1.12	Batasan Kajian	24-26
1.13	Definisi Operasional	27-31
	1.13.1 Latihan	
	1.13.2 Kursus Induksi	
	1.13.3 Keberkesanan	
	1.13.4 Tenaga Pengajar	
	1.13.5 Sokongan Majikan	
	1.13.6 Kurikulum	
	1.13.7 Sikap dan Tingkahlaku	
	1.13.8 Kaedah Latihan	
	1.13.9 Bahan	

1.14	Model Kajian	31
1.15	Kesimpulan	31-32

BAB 2 KAJIAN LEPAS

2.1	Pengenalan	33-34
2.2	Konsep Latihan	34-37
2.3	Keperluan Latihan	38-43
2.4	Definisi Keberkesanan Latihan	43-45
2.5	Penilaian Keberkesanan Latihan	45-48
2.6	Model Latihan	48-57



2.6.1	Model Keberkesanan Latihan Kirkpatrick	52-57
2.6.2	Model Latihan Eekstrand	
2.6.3	Model Critikal Event	
2.6.4	Model Of Effective Matrix	
2.7	Permasalahan Latihan Induksi	58-77
2.7.1	Hubungan Antara Tenaga Pengajar dengan Keberkesanan Latihan	
2.7.2	Hubungan Antara Sokongan Majikan dengan Keberkesanan Latihan	
2.7.3	Hubungan Antara Kurikulum dengan Keberkesanan Latihan	
2.7.4	Hubungan Antara Sikap Pelatih dengan Keberkesanan Latihan	
2.7.5	Hubungan Antara Kaedah dengan Keberkesanan Latihan	
2.7.5	Hubungan Antara Bahan dengan Keberkesanan Latihan	



2.8	Rumusan	78
-----	---------	----

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	79-80
3.2	Kerangka Konseptual Kajian	80-81
3.3	Reka Bentuk Kajian	
3.3.1	Pembolehubah Bebas	81-83
3.3.2	Pembolehubah Bersandar	
3.4	Populasi dan Sampel Kajian	84-85
3.4.1	Bahagian A - Demografi	
3.4.2	Bahagian B - Elemen Pelaksanaan	
3.5	Sumber Data	85



3.6	Instrumen Kajian	85-88
3.7	Ujian Rentis	89
3.8	Ujian Kesahan dan Kebolehpercayaan	90
3.9	Kaedah Pengumpulan Data	91-93
	3.9.1 Proses Sebelum Pengedaran Borang	
	3.9.2 Proses Semasa Pengedaran Borang	
	3.9.3 Proses Mengutip Borang	
3.10	Prosidur Analisis Data	94-103
	3.10.1 Analisis Diskriptif	
	3.11.2 Analisis Inferensi	
3.11	Penutup	104

BAB 4 ANALISIS DATA DAN DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	105
4.2	Ujian Kesahan dan Ujian Kebolehpercayaan	106-109
4.3	Analisis Deskriptif	109-116
	4.3.1 Profil Responen Mengikut Nama Jawatan	
	4.3.2 Profil Responden Mengikut Jantina	
	4.3.3 Profil Responden Mengikut Umur	
	4.3.4 Profil Responden Mengikut Taraf Perkahwinan	
	4.3.5 Profil Responden Mengikut Bilangan Anak	
	4.3.6 Profil Responden Mengikut Akademik	
	4.3.7 Profil Responden Perkhidmatan Terdahulu	



- 4.3.8 Profil Responden Mengikut Skim Perkhidmatan Terdahulu
- 4.3.9 Profil Responden Mengikut Tempat Bertugas

4.4 Analisis Inferensi 116-123

4.5 Pengujian Hipotesis Kajian 124-147

- 4.5.1 Menentukan Perbezaan Yang Wujud Di Antara Faktor Demografi Dengan Elemen Pelaksanaan Kursus Induksi
- 4.5.2 Menentukan Perhubungan Yang Wujud Di Antara Faktor Demografi Dengan Elemen-Elemen Pelaksanaan Kursus Induksi
- 4.5.3 Menentukan Hubungan Yang Wujud Antara Elemen Pelaksanaan Dengan Keberkesanan Kursus
- 4.5.4 Menentukan Elemen Dominan Yang Mempengaruhi Keberkesanan Kursus Induksi



4.6 Kesimpulan 148

BAB 5 KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1 Pengenalan 149-150

5.2 Ringkasan Kajian 150



5.3 Perbincangan Dapatan Kajian 151-180

- 5.3.1 Apakah tahap elemen yang mempengaruhi keberkesanan latihan
- 5.3.2 Adakah wujud perbezaan signifikan antara faktor demografi dengan elemen keberkesanan latihan
- 5.3.3 Apakah wujud perhubungan di antara elemen pelaksanaan dengan keberkesanan latihan
- 5.3.4 Adakah semua elemen memberi pengaruh terhadap keberkesanan latihan
- 5.3.5 Adakah semua elemen pelaksanaan memberi pengaruh terhadap keberkesanan latihan

 05-4506832
 pustaka.upsi.edu.my
 Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah
 PustakaTBainun
 ptbupsi
 5.4 Cadangan Dari Kajian 180-185

55 Cadangan Kajian Lanjut 185-188

55 Kesimpulan 188

BIBLIOGRAFI 189-201

LAMPIRAN A: Borang Soal Selidik

LAMPIRAN B: Surat Kebenaran Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Kementerian Pelajaran Malaysia

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
1.1 Ringkasan Bilangan Perjawatan Di Kementerian Pelajaran Malaysia Pada Januari 2010	8
1.2 Perancangan Pengagihan Peruntukan Kursus Induksi Kumpulan Sokongan Mengikut Negeri Bagi Tahun 2007 & 2009	10
1.3 Jumlah Siri Ambilan dan Bilangan Peserta Mengikut Negeri Bagi Tahun 2007,2008 dan 2009	11
1.4 Bilangan Siri, Peserta dan Peruntukan Kursus Induksi Anjuran Jabatan Pelajaran Negeri Perak Bagi Tahun 2008 dan 2009	13
1.5 Bilangan Siri, Peserta dan Tempat Kursus Diadakan Oleh Jabatan Pelajaran Negeri Perak	14
1.6 Siri Ambilan dan Skim Perkhidmatan Peserta Kursus Induksi Kumpulan Sokongan Bagi Tahun 2009	15
3.1 Populasi Peserta Kursus Induksi Mengikut Pecahan Skim Perkhidmatan Siri 10/2009 & 11/2009	84

3.2	No. Soalan dan Soalan Soal Selidik Yang Telah Dibuat Penambahbaikan	86
3.3	Elemen, Bilangan Soalan dan Jumlah Soalan Borang Soal Selidik	87
3.4	Skala dan Pilihan Jawapan	88
3.5	Tahap dan Skor Min	88
3.6	Nilai Kaizer, Meyer dan Olkin	90
3.7	Kekuatan Nilai Pekali Kolerasi	99
4.1	Kesahan Elemen Pembolehkan Borang Soal Selidik (Pelbagai Dimensi)	107
4.2	Pembolehkan dan Nilai Alfa Keseluruhan Borang Soal Selidik	108
4.3	Elemen Pembolehkan dan Nilai Alfa Borang Soal Selidik (Pelbagai Dimensi)	108
4.4	Profil Responden Mengikut Nama Jawatan	109
4.5	Profil Responden Mengikut Jantina	110
4.6	Profil Responden Mengikut Umur	111
4.7	Profil Responden Mengikut Taraf Perkahwinan	112

4.8	Profil Responden Mengikut Bilangan Anak	112
4.9	Profil Responden Mengikut Kelayakan Akademik	113
4.10	Profil Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan Terdahulu	114
4.11	Profil Responden Mengikut Skim Perkhidmatan Terdahulu	115
4.12	Profil Responden Mengikut Tempat Bertugas	116
4.13	Keputusan Analisis Min Bagi Elemen Tenaga Pengajar	117
4.14	Keputusan Analisis Min Bagi Elemen Sokongan Majikan	118
4.15	Keputusan Analisis Min Bagi Elemen Kurikulum	119
4.16	Keputusan Analisis Min Bagi Elemen Peserta Latihan	120
4.17	Keputusan Analisis Min Bagi Elemen Kaedah Latihan	121
4.18	Keputusan Analisis Min Bagi Elemen Kemudahan Latihan	122
4.19	Keputusan Analisis Min Bagi Elemen Keberkesanan	123

4.20	Ujian t Terhadap Faktor Nama Jawatan Dengan Item Pelaksanaan Kursus	125
4.21	Ujian t Terhadap Faktor Jantina Dengan Item Pelaksanaan Kursus	126
4.22	Ujian t Terhadap Faktor Taraf Perkahwinan Dengan Item Pelaksanaan Kursus	128
4.23	Ujian Anova Terhadap Faktor Akademik Dengan Item Pelaksanaan Kursus	129
4.24	Ujian Anova Terhadap Faktor Skim Perkhidmatan Terdahulu Dengan Item Pelaksanaan Kursus	130
4.25	Ujian t Terhadap Faktor Tempat Bertugas Dengan Item Pelaksanaan Kursus	132
4.26	Ujian Anova Terhadap Faktor Umur Dengan Item Pelaksanaan Kursus	133
4.27	Ujian t Terhadap Faktor Bilangan Anak Dengan Item Pelaksanaan Kursus	135
4.28	Ujian Anova Terhadap Faktor Tempoh Perkhidmatan Terdahulu Dengan Item Pelaksanaan Kursus	136
4.29	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Antara Elemen Pelaksanaan Dengan Keberkesanan Kursus	137
4.30	Kriteria Autokorelasi Durbin-Watson	139
4.31	Menunjukkan Model Summaryb Ujian Durbin-Watson	139
4.32	Ujian Multicollinearity	140



4.33	Ujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov	142
4.34	Regressi Eleman Pelaksanaan Kursus Dengan Keberkesanan Kursus Induksi	145



SENARAI RAJAH

Rajah	2.1	Peringkat-peringkat dalam program latihan yang berkesan	49
Rajah	2.2	Model Latihan Eekstrand	53
Rajah	2.3	Model Critikal Event	54
Rajah	2.4	Model Of Effective Matrix	56
Rajah	2.5	Hubungan Antara Objektif Latihan dan Teknik Yang digunakan	68
Rajah	3.1	Kerangka Konseptual Kajian	81
Rajah	4.1	Ujian Multicollinearity	141
Rajah	4.2	Ujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov	144

SENARAI SINGKATAN

SPSS Statistical Package For Social Science

KPM Kementerian Pelajaran Malaysia

JPM Jabatan Pelajaran Negeri



BAB 1

PENDAHULUAN



1.1 Pengenalan

Menurut Common, Flyinn & Mellon (1992) sektor awam pada memiliki beberapa karakteristik yang kritikal seperti bersaiz besar, konservatif, dipolitikkan dan membazir. Kesedaran tentang hakikat ini sememangnya telah lama wujud dan usaha mengatasinya telah digerakkan dengan membangunkan sumber manusia melalui beberapa pendekatan yang bersesuaian dalam usaha mengatasi masalah yang wujud dalam sektor awam. Ini adalah selari dengan Yusoff (2000) yang mengutarakan bahawa pendekatan ini dilihat sebagai satu usaha yang lebih munasabah dan praktikal kerana manusia itu dilahirkan dengan kurniaan Allah S.W.T yang mempunyai potensi untuk meningkatkan diri. Zainal (1998) menyatakan cabaran kepada usaha membangunkan manusia adalah untuk





mengenalpasti perbezaan kebolehan individu, meningkatnya serta memanfaatkannya supaya berupaya dan berjaya melaksanakan tugas yang diberikan.

Kebelakangan ini isu berkaitan pembangunan sumber manusia telah meningkat kepentingannya apabila tamadun dunia mula berhadapan dengan arus perubahan yang pesat. Ini disebabkan berlakunya kekurangan sumber-sumber konservatif seperti modal, tanah serta sumber asli sehingga menimbulkan kesedaran betapa ianya perlu diuruskan dengan lebih cekap. Menurut Savege (1996) dari sini muncullah kepentingan kepada pengetahuan sebagai sumber terbaru dan di dalam usaha untuk menangani perubahan, pengurusan sumber terpenting iaitu manusia perlu difokuskan kepada pembangunan melalui peningkatan pengetahuan dan kemahiran.



Kepentingan isu pembangunan sumber manusia, baik di sektor awam mahupun di sektor swasta dapat dilihat dengan membuat perbandingan pencapaian antara sesebuah negara dengan negara yang lain di mana terdapat negara yang kaya dengan sumber semulajadi tetapi masih kekal dengan tahap atau taraf sebagai negara miskin. Sebaliknya terdapat negara yang amat terhad sumber kekayaan semulajadi tetapi berjaya muncul sebagai negara maju. Ini adalah selari dengan Ahmad Sarji (1995) yang menjelaskan keadaan ini adalah berkait rapat dengan faktor kejayaan atau kegagalan negara-negara berkenaan di dalam membangunkan sumber manusia yang mereka miliki.

Cabaran untuk membawa organisasi kepada perubahan pada hakikatnya merupakan satu usaha yang kompleks dan rumit. Malah menurut Burnes (1996) usaha untuk membawa perubahan kepada pegawai kemungkinan menemui kegagalan melebihi





daripada kemungkinan mencapai kejayaan. Pendapat ini disokong oleh Nilson (1994) yang menyatakan lazimnya manusia lebih selesa dengan keadaan sedia ada dan agak sukar menerima perubahan malah cenderung untuk menentang perubahan. Hakikat ini telah memperlihatkan betapa usaha-usaha untuk membangunkan sumber manusia baik bagi individu atau organisasi memerlukan kesungguhan dan komitmen yang sangat tinggi.

Dengan kata lain, pengurusan pembangunan sumber manusia termasuk aspek latihan perlu menjuruskan ke arah trend pengurusan organisasi yang lebih berorientasikan hasil. Usaha dan perbelanjaan yang dikeluarkan atau dilaburkan untuk membangunkan sumber manusia menerusi latihan perlu diikuti dengan penelitian tentang hasil yang dicapai. Ini adalah selari dengan Rass (1992) yang menjelaskan sumber manusia yang tidak terlatih atau kurang terlatih boleh menjadi satu sumber yang statik yang akan memberikan kesan yang mendalam kepada organisasi awam atau swasta. Ini kerana sumber manusia merupakan aset yang berharga kepada organisasi sebagaimana yang dikatakan oleh Rustomji & Sapre (1992). Pendapat ini juga disokong oleh Prusak (1997) yang menyatakan penelitian terhadap hasil yang diperolehi perlu diberikan perhatian bagi memastikan pelaburan yang dibuat dapat mendatangkan hasil seperti yang diharapkan.

1.2 Pembangunan Sumber Manusia : Senario Di Malaysia

Pembangunan sumber manusia terutama dalam aspek latihan secara berterusan menjadi isu yang kritikal kepada sektor awam dan swasta di Malaysia. Dalam konteks





perkhidmatan awam di Malaysia, penekanan terhadap latihan mula diberikan penekanan apabila Laporan Montgomery-Esman (The Montgomery-Esman) yang bertajuk *Training for Development in West Malaysia* telah diterima oleh kabinet pada tahun 1969. Hasilnya Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) telah ditubuhkan pada tahun 1972 sebagai agensi utama kerajaan di dalam menyediakan latihan kepada kakitangan perkhidmatan awam di Malaysia.

Kini hasil daripada pembangunan ekonomi negara yang memberangsangkan telah menyebabkan peningkatan kepada keperluan kemahiran teknikal dan pengurusan sebagai alat dan perantara bagi mencapai status negara maju menjelang 2020. Dalam usaha meniti impian tersebut, pihak pengurusan perlu mempunyai kemahiran yang tinggi dalam pembangunan sumber manusia. Ini adalah selari dengan Chek Mat (1996) yang memperakui bahawa pengurusan sumber manusia merupakan komponen yang sangat penting dan diperlukan dalam usaha Malaysia untuk menjadi sebuah negara maju menjelang 2020. Ini turut disokong oleh Shum (1998) yang menyatakan isu aspek latihan adalah merupakan isu yang kritikal kepada sektor awam dan swasta pada masa kini.

Untuk mencapai impian ini, negara memerlukan tenaga kerja yang berpelajaran, berkemahiran tinggi dan produktif bagi membolehkan Malaysia melonjak seiring dengan negara maju yang lain. Sehubungan dengan itu, pihak kerajaan dan agensi-agensi tertentu perlu menyediakan suatu bentuk latihan dan pengembangan kepada tenaga kerja yang produktif, inovatif dan berkualiti selaras dengan impian menjadikan Malaysia sebagai negara maju.





Ini adalah selari dengan pendapat Razali (1990) yang menyatakan dalam usaha Malaysia mencapai status negara maju pada tahun 2020, tumpuan yang lebih mesti diberikan kepada latihan dan peningkatan kemahiran tenaga kerja dengan cara menyediakan mereka kepakaran dan kemahiran terkini selaras dengan peningkatan teknologi yang semakin kompleks dan canggih. Ini turut diperakui oleh Fong Chan On (2000) yang menyatakan peningkatan produktiviti negara pada masa depan akan banyak bergantung kepada keupayaan dan pengetahuan pekerja menyerap teknologi baru. Oleh itu bagi mencapai matlamat ini, pihak majikan hendaklah memberi perhatian secukupnya kepada usaha melatih pekerja dan pekerja juga harus mempunyai keinginan untuk memperoleh kemahiran dan pengetahuan baru yang ditawarkan.



Kepentingan isu pembangunan sumber manusia dalam sektor awam dapat difahami dengan meneliti jumlah anggota perkhidmatan awam yang semakin berkembang setiap tahun. Perkembangan yang ketara ini, jelas menunjukkan bahawa perkhidmatan awam memainkan peranan yang amat penting dalam menjana pembangunan negara menuju ke arah mencapai matlamat Wawasan 2020.

Dengan kata lain sebagai majikan yang terbesar di negara ini, perkhidmatan awam mempunyai kelebihan jika dilihat dari aspek kuantiti. Bagaimanapun, keupayaan jentera kerajaan bergerak secara cekap, berkesan dan memainkan peranan penting dalam pembangunan negara tidak hanya bergantung kepada bilangan semata-mata tetapi yang lebih penting ialah faktor kualiti dan produktiviti yang dimiliki oleh setiap anggota.





Kepentingan kepada faktor kualiti dan produktiviti anggota perkhidmatan awam menjadi lebih signifikan, memandangkan negara sedang membina satu landasan yang menjadi halatuju kepada pencapaian matlamat Wawasan 2020. Oleh yang demikian, pelaksanaan Kursus Induksi ini adalah sebagai persediaan kepada anggota perkhidmatan awam yang baru dilantik dalam usaha memberikan perkhidmatan yang terbaik kepada stakeholder dan masyarakat. Peranan pembangunan sumber manusia khususnya Kursus Induksi boleh dilihat sebagaimana yang ditegaskan oleh Mantan Y.A.B Perdana Menteri iaitu:-

".. to move vigorously a head, nothing is more important than the development of human resources. Without doubt, in 1990's and beyond, Malaysia must gave the fullest emphasis possible to the development of this ultimate resource"

(Mahathir, 1991).

1.3 Sistem Saraan Baru dan Pengenalan Kursus Induksi

Pembaharuan terbesar dalam perkhidmatan awam di Malaysia telah dilaksanakan apabila kerajaan melancarkan Sistem Saraan Baru (SSB) melalui Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 9 Tahun 1991 di mana sistem anjakan gaji secara metrik dan elemen meritokrasi diperkenalkan dalam perkhidmatan awam bagi urusan kenaikan pangkat.





Bermula dari sini, kerajaan telah memberikan perhatian serius terhadap kepentingan latihan dalam usaha untuk melahirkan generasi pentadbir yang cekap, berkesan serta berkaliber sebagai sebahagian daripada usaha ke arah memenuhi hasrat yang tercatat menerusi penggubalan dan perisytiharan matlamat utama Wawasan 2020.

Pendekatan ke arah mementingkan latihan semakin ketara, apabila kerajaan memperkenalkan Kursus Induksi Umum dan Khusus untuk kakitangan yang baru dilantik atau baru dinaikkan pangkat sebagaimana arahan Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 2 Tahun 1992 yang mensyaratkan kehadiran peserta diwajibkan bagi tujuan pengesahan jawatan seseorang penjawat awam. Terdapat dua bentuk induksi yang dilaksana iaitu Induksi Umum dan Induksi Khusus. Induksi khusus lebih kepada program pembiasaan (familiarize) kakitangan dengan jabatan di mana mereka ditempatkan dan dijalankan oleh jabatan berkenaan. Manakala Kursus Induksi Umum dilaksanakan secara lebih berstruktur. Ianya mengabungkan latihan berbentuk dinamika kumpulan (*group dynamic*) dan ceramah dalam kelas.

Menurut Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 2 Tahun 1992, terdapat tiga matlamat asas untuk dicapai menerusi pelaksanaan Kursus Induksi Umum iaitu:-

- i. Memberi pendedahan yang sama kepada semua pegawai awam tentang matlamat kerajaan, dasar awam dan keutamaan negara;
- ii. Meningkatkan pengetahuan peserta tentang sistem pentadbiran, prosedur utama, arahan-arahan dan pekeliling-pekeliling serta panduan pentadbiran kerajaan;



- iii. Menambahkan kefahaman peserta terhadap keperluan asas/khusus bagi satu-satu perkhidmatan atau agensi.

Walau bagaimanapun Kursus Induksi ini sebenarnya bukan satu amalan baru dalam pengurusan organisasi bagi membantu pekerja yang baru dilantik agar tidak berasa terasing dengan suasana serta budaya sesebuah organisasi. Ia juga bertujuan untuk membantu pekerja baru memahami dan menghayati tujuan kewujudan organisasi, polisi-polisi serta amalan-amalan organisasi sebagaimana yang dinyatakan oleh Cumming (1975).

1.4 Pelaksanaan Kursus Induksi Oleh Kementerian Pelajaran Malaysia

Jadual 1.1
Ringkasan Bilangan Perjawatan
Di Kementerian Pelajaran Malaysia Pada Januari 2010

Bil	Klasifikasi Perkhidmatan	Jumlah Perjawatan 2008	Jumlah Perjawatan 2009	Jumlah Perjawatan 2010
1	PPPS	250967	265952	275775
2	PPPLD	173932	170144	162898
3	PENGURUSAN & PROFESIONAL	1206	1239	1215
4	AKS	94508	99778	100238
	JUMLAH KESELURUHAN	520613	537113	540126

*Sumber: Bahagian Pengurusan Sumber Manusia
Kem. Pelajaran Malaysia Tahun 2010*



Jadual 1.1 di atas menunjukkan ringkasan bilangan perjawatan bagi 3 tahun berturut - turut mengikut klasifikasi perkhidmatan. Skim Perkhidmatan Perguruan yang terdiri daripada Pegawai Perkhidmatan Pelajaran Siswazah dan Pegawai Perkhidmatan Pelajaran Lepas Diploma menunjukkan profesion yang paling ramai iaitu seramai 424,899 orang pada tahun 2008. Manakala pada tahun 2009 jumlah ini terus meningkat kepada 436,069 orang dan seramai 438,673 orang pada tahun 2010.

Di kalangan Pengurusan dan Profesional pula, pada tahun 2008 terdapat seramai 1,206 orang pegawai dan angka ini terus meningkat pada tahun berikutnya. Pada tahun 2009 dan 2010 masing – masing mencatatkan bilangan seramai 1,239 dan 1,215 orang bilangan anggota. Begitu juga dengan anggota kakitangan sokongan yang turut mencatatkan peningkatan pada setiap tahun iaitu mulai tahun 2008 hingga 2010 dengan jumlah catatan seramai 94,508, 99,778 dan 100,238 adalah merupakan kekuatan Kementerian Pelajaran Malaysia sendiri.

Berdasarkan Jadual 1.2 di bawah, menunjukkan perancangan pengagihan peruntukan Kursus Induksi bagi tahun 2007 dan 2009 oleh Kementerian Pelajaran Malaysia. Secara keseluruhan menunjukkan bagi tahun 2007 sejumlah RM15,510,737.00 telah diperuntukan bagi tujuan pelaksanaan Kursus Induksi dan daripada sejumlah tersebut sebanyak 4.76 % atau RM738,500.00 adalah diperuntukan kepada Jabatan Pelajaran Negeri Perak. Manakala bagi tahun 2009 secara kasarnya jumlah perancangan pengagihan Kursus Induksi telah berkurang sebanyak RM850,470.00 menjadi RM14,660,267.00 setahun. Namun demikian daripada sejumlah tersebut sebanyak 6.33 % atau RM929,200.00 telah dicadangkan untuk diperuntukan kepada Jabatan Pelajaran



Negeri Perak. Oleh yang demikian, jika dilihat bagi tahun 2007 dan 2009, didapati Kementerian Pelajaran Malaysia telah menambah peruntukan sebanyak RM190,700.00 kepada Jabatan Pelajaran Negeri Perak.

Jadual 1.2

Perancangan Pengagihan Peruntukan Kursus Induksi Kumpulan Sokongan Mengikut Negeri Bagi Tahun 2007 & 2009

Bil	Jabatan / Bahagian	Perancangan Pengagihan 2007	Perancangan Pengagihan 2009
1	Perlis	217,400.00	99,000.00
2	Kedah	654,100.00	395,852.00
3	Pulau Pinang	457,620.00	167,000.00
4	Perak	738,500.00	929,200.00
5	Selangor	1,176,640.00	707,640.00
6	W.P Kuala Lumpur	684,000.00	220,500.00
7	N. Sembilan	307,100.00	545,600.00
8	Melaka	230,800.00	239,800.00
9	Johor	1,266,000.00	1,352,000.00
10	Pahang	794,880.00	337,800.00
11	Trengganu	708,500.00	495,200.00
12	Kelantan	471,120.00	395,310.00
13	Sarawak	2,176,360.00	1,211,000.00
14	Sabah	1,503,400.00	691,300.00
15	WP Labuan	0	131,955.00
16	BSM	1,148,072.00	6,813,110.00
17	BPG	2,976,245.00	0
JUMLAH		15,510,737.00	14,660,267.00

Sumber: Unit Latihan Kementerian Pelajaran Malaysia Tahun 2010

Jadual 1.3
Jumlah Siri Ambilan dan Bilangan Peserta Mengikut Negeri Bagi Tahun 2007,2008 dan 2009

Bil	Jabatan/ Bahagian	2007		2008		2009	
		Laksana	Peserta	Laksana	Peserta	Laksana	Peserta
1	Perlis	1	80	1	80	1	80
2	Kedah	4	400	2	199	4	400
3	P. Pinang	3	240	3	155	2	159
4	Perak	4	390	4	320	9	710
5	Selangor	5	500	4	374	6	592
6	WPKL	2	200	1	94	2	198
7	N. Sembilan	2	201	2	140	6	400
8	Melaka	1	100	2	161	2	160
9	Johor	5	485	4	400	7	670
10	Pahang	3	300	3	220	3	240
11	Terengganu	4	380	4	356	2	185
12	Kelantan	3	266	3	300	3	300
13	Sarawak	8	800	8	772	4	387
14	Sabah	3	300	4	200	2	200
15	WP Labuan	1	55	0	0	1	80
17	BPG	0	0	0	0	0	0
16	BSM	5	500	5	398	12	1078
JUMLAH		54	5197	50	4169	66	5839

Sumber: Unit Latihan Kementerian Pelajaran Malaysia Tahun 2010

Berdasarkan jadual 1.3 di atas menunjukkan jumlah siri ambilan dan jumlah peserta yang telah menjalani Kursus Induksi bagi tahun 2007, 2008 dan 2009 yang dilaksanakan oleh setiap Jabatan Pelajaran Negeri dan Kementerian Pelajaran Malaysia sendiri. Bagi tahun 2007 sebanyak 54 ambilan dan seramai 5197 orang telah mengikuti kursus berkenaan di seluruh negara. Daripada sejumlah 54 ambilan tersebut, didapati 4 ambilan telah dilaksanakan sendiri oleh Jabatan Pelajaran Negeri Perak dengan jumlah peserta yang terlibat adalah seramai 390 orang atau 7.50 % daripada jumlah 5197 orang yang telah menghadiri kursus berkenaan. Walau bagaimanapun bagi tahun 2009 sebanyak 66 siri ambilan telah dilaksanakan seluruh Malaysia dan daripadanya 11 ambilan telah dilaksanakan oleh Jabatan Pelajaran Negeri Perak dengan melibatkan seramai 878 orang peserta. Iaitu sejumlah perbezaan sebanyak 488 orang peserta berbanding jumlah peserta bagi tahun 2007.

1.5 Pelaksanaan Kursus Induksi Di Jabatan Pelajaran Perak

Sebagai sebuah organisasi yang besar, Jabatan Pelajaran Negeri Perak telah diberikan tanggungjawab oleh Kementerian Pelajaran Malaysia untuk melaksanakan Kursus Induksi bagi Kumpulan Pengurusan & Profesional dan Kumpulan Sokongan Anggota Perkhidmatan Pelajaran bagi negeri Perak mulai tahun 1991.

Kepentingan pelaksanaan Kursus Induksi ini dapat dinilai berdasarkan data-data yang diperolehi daripada Jabatan Pelajaran Negeri Perak yang menunjukkan bahawa Kementerian Pelajaran Malaysia telah memperuntukkan dana yang banyak untuk melaksanakan Kursus Induksi bagi Kumpulan Sokongan.

Jadual 1.4

Bilangan Siri, Peserta dan Peruntukan Kursus Induksi Anjuran Jabatan Pelajaran Negeri Perak Bagi Tahun 2008 dan 2009

TAHUN 2008					TAHUN 2009				
Bil	Siri	Peserta		Peruntukan	Siri	Peserta		Peruntukan	
		L	P	RM		L	P	RM	
01	1	11	69	75,200.00	1	16	64	76,000.00	
02	2	7	71	76,000.00	2	19	60	72,000.00	
03	3	8	72	75,200.00	3	20	60	72,000.00	
04	4	14	66	72,000.00	4	27	53	68,000.00	
05					5	30	50	72,000.00	
06					6	18	62	76,000.00	
07					7	12	68	72,000.00	
08					8	18	62	72,000.00	
09					9	20	60	72,000.00	
10					10	21	59	72,000.00	
11					11	20	59	76,000.00	
		40	278	298,400.00			221	657	800,000.00

Sumber: Unit Latihan Jabatan Pelajaran Negeri Perak 2010

Secara kasarnya mengikut Jadual 1.4 di atas menunjukkan Kementerian Pelajaran telah memperuntukan sejumlah peruntukan untuk 11 siri ambilan bagi tahun 2009 kepada Jabatan Pelajaran Negeri Perak berbanding 4 siri yang dilaksanakan dalam tahun 2008. Bagi tahun 2009 sebanyak RM800,000.00 telah dibelanjakan berbanding RM298,400.00 bagi tahun 2008.

Jika dilihat dari segi demografi jantina, didapati bilangan peserta kursus wanita adalah lebih ramai lagi berbanding lelaki. Bagi tahun 2009 seramai 221 orang peserta



lelaki dan 657 orang peserta wanita telah mengikuti kursus berkenaan berbanding seramai 40 orang peserta lelaki dan 278 orang peserta wanita pada tahun 2008. Namun demikian, kebelakangan ini dilihat bilangan peserta lelaki yang mengikuti Kursus Induksi telah mula meningkatkan walaupun masih kebelakang jika dibandingkan dengan bilangan peserta wanita.

Dari segi pelaksanaan Kursus Induksi Kumpulan Sokongan bagi tahun 2009 pula, daripada sejumlah 11 siri ambilan sebanyak 5 tempat latihan yang bersesuaian telah dipilih dengan peruntukan sebanyak RM800,000.00 berbanding sebanyak 4 tempat latihan yang telah dipilih dengan peruntukan sebanyak RM 298,400.00 bagi tahun 2008 seperti Jadual 1.5 di bawah.

Jadual 1.5

Bilangan Siri, Peserta dan Tempat Kursus Diadakan Oleh
Jabatan Pelajaran Negeri Perak

Bil	Siri	Tempat Kursus	Bilangan Peserta	Jumlah Peruntukan
1	01/2009	Chalet Air Panas Pengkalan Hulu	80	RM76000.00
2	02/2009	Hotel Chandek Kura P.Langkawi	79	RM72000.00
3	03/2009	Uptown Hotel Pangkor	80	RM72000.00
4	04/2009	Hotel Seri Malaysia Sg Petani	80	RM68000.00
5	05/2009	Engle Bay Hotel Langkawi	80	RM72000.00
6	06/2009	Chalet Air Panas Pengkalan Hulu	80	RM76000.00
7	07/2009	Pangkor Holiday Resort	80	RM72000.00
8	08/2009	Hotel Chandek Kura P.Langkawi	80	RM72000.00
9	09/2009	Uptown Hotel Pangkor	80	RM72000.00
10	10/2009	Coral Bay Resort	80	RM72000.00
11	11/2009	Chalet Air Panas Pengkalan Hulu	79	RM76000.00
JUMLAH			879	RM800000.00

Sumber: Unit Latihan Jabatan Pelajaran Negeri Perak Tahun 2010



Jadual 1.6
Siri Ambilan dan Skim Perkhidmatan
Peserta Kursus Induksi Kumpulan Sokongan Bagi Tahun 2009

Bilangan Peserta Mengikut Kategori Skim Perkhidmatan													
Bil	Siri	Pem. Tadbir	Pem Tad. Kew	Pem. Peng. Murid	Pen. Asrama	Peg Plg	Pem. Makmal	J. Kom	Pem Tad. Ren.	Pem. Am Pej	Tkg. Masak	Jum	
1	01	8	1	40	11	0	0	8	2	8	2	80	
2	02	12	0	38	2	0	1	14	0	10	2	79	
3	03	2	0	43	0	0	0	22	0	13	0	80	
4	04	4	1	39	0	0	0	9	1	26	0	80	
5	05	13	0	28	0	0	0	9	1	29	0	80	
6	06	3	0	45	0	0	0	13	0	19	0	80	
7	07	3	0	51	0	0	0	9	0	17	0	80	
8	08	13	0	39	0	0	1	4	6	17	0	80	
9	09	9	1	31	0	0	0	7	8	24	0	80	
10	10	19	0	26	1	1	3	9	8	13	0	80	
11	11	46	0	17	2	0	1	9	1	3	0	79	
Jumlah		132	3	397	16	1	6	113	27	179	4	878	

Sumber: Unit Latihan, JPN Pk 2010

Berdasarkan kepada jadual 1.6 di atas, didapati bahawa skim perkhidmatan Pembantu Pengurusan Murid telah mendominasi jumlah peserta yang mengikuti Kursus Induksi Kumpulan Sokongan dengan jumlah sebanyak 397 orang berbanding dengan skim perkhidmatan Pembantu Makmal iaitu seramai 6 yang mengikuti kursus berkenaan pada tahun 2009.



Oleh yang demikian, setelah hampir 18 tahun kursus ini dilaksanakan oleh Jabatan Pelajaran Perak. Pengkaji ingin mengenalpasti dan mengkaji sejauhmanakah keberkesanan Kursus Induksi yang dilaksanakan samada berjaya mencapai matlamat dan objektif yang diharapkan Jabatan Pelajaran Negeri Perak atau sebaliknya. Perkara ini wajar diadili, dinilai semula dan dilaksanakan penambahbaikan jika perlu kerana setiap latihan yang diadakan akan melibatkan kos yang tinggi, tenaga pengajar dan tempoh pelaksanaan yang panjang. Ini adalah selari dengan Maimunah (1999) yang menegaskan bahawa satu pendekatan sistematik diperlukan dalam mengatur dan menguruskan latihan agar peruntukan yang disediakan tidak dibazirkan.

1.6 Penyataan Masalah



Kebelakangan ini pendedahan pekerja kepada program latihan telah diberikan keutamaan disebabkan peranan yang dimainkan dapat membantu meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap pekerja.

Penelitian terhadap keberkesanan latihan yang dikendalikan juga perlu diberikan perhatian bagi mengenalpasti samada matlamat pembelajaran telah tercapai atau sebaliknya dan adakah pelaksanaan ini menguntungkan atau merugikan Jabatan Pelajaran Negeri Perak. Memandangkan kajian Trans Learn Associates (1999) menyatakan bahawa hanya 50 % sahaja perkara yang dipelajari telah dilaksanakan secara berkesan di tempat kerja. Thomas George and Sarjit Singh (2000) pula mengatakan bahawa kakitangan telah memiliki sikap (*attitude*), kemahiran (*skill*) dan pengetahuan





(*knowledge*) atau ringkasnya ASK tertentu pada tarikh lantikannya. Namun begitu, kakitangan perlu menjalani program tambahan atau baru.

Memandangkan Kursus Induksi adalah satu latihan yang bercorak orientasi yang menghasilkan kesan pertama (*first impression*) kepada pekerja baru. Oleh itu, pengkaji ingin mengetahui sejauhmana keberkesanan Kursus Induksi yang dijalankan dimanfaatkan oleh peserta kursus dan Jabatan Pelajaran Negeri Perak dan amnya Kementerian Pelajaran Malaysia sendiri sebagaimana yang dijelaskan oleh Shermen, Bohlander & Snell (1998) serta adakah ianya menguntungkan atau membebankan organisasi sebagaimana menurut Gary Dessler (2005).

Pengkaji juga ingin mengenalpasti isu-isu permasalahan dalam pelaksanaan Kursus Induksi bagi tujuan penambahbaikan oleh Jabatan Pelajaran Negeri Perak samada dari segi rekabentuk sistem, kurikulum, bahan pengajaran, pemilihan tenaga pengajar, sokongan majikan atau faktor peserta sendiri yang memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan kursus itu sendiri. Memandangkan Jabatan Pelajaran Negeri Perak sering mendapat peruntukan tambahan bagi melaksanakan Kursus Induksi. atau program latihan adalah faktor penentu di dalam menentukan keberkesanan program latihan Kursus Induksi yang diadakan.

Oleh yang demikian, penyataan masalah ini perlu diperhalusi samada telah menepati matlamat dan objektif Jabatan Pelajaran Negeri Perak. Dalam masa yang sama, kajian ini akan dapat mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi dan memberi kesan optima dan impak yang besar terhadap keberkesanan kursus samada reka bentuk





sistem kursus, kurikulum, tenaga pengajar, bahan latihan yang mempunyai impak yang besar terhadap kejayaan kursus terbabit.

1.7 Objektif Kajian

Secara umumnya, kajian ini adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi Keberkesanan Kursus Induksi Kumpulan Sokongan yang dilaksanakan oleh Jabatan Pelajaran Negeri Perak.

Objektif khusus kajian ini adalah untuk mengenalpasti:

1.8.1 Menentukan tahap bagi setiap elemen keberkesanan Kursus Induksi;

1.8.2 Menentukan perbezaan yang wujud di antara faktor demografi dengan elemen keberkesanan Kursus Induksi;

1.8.3 Menentukan perhubungan di antara elemen pelaksanaan dan keberkesanan Kursus Induksi;

1.8.4 Menentukan elemen dominan yang mempengaruhi keberkesanan Kursus Induksi.





1.8 Persoalan Kajian

Pengkaji juga ingin merungkaikan beberapa persoalan kajian iaitu:-

- 1.8.1 Apakah tahap elemen yang wujud mempengaruhi keberkesanan Kursus Induksi;
- 1.8.2 Adakah wujud perbezaan yang signifikan antara faktor demografi dengan elemen keberkesanan Kursus Induksi;
- 1.8.3 Adakah wujud perhubungan di antara elemen pelaksanaan dengan keberkesanan Kursus Induksi;
- 1.8.4 Adakah semua elemen pelaksanaan memberi pengaruh terhadap keberkesanan Kursus Induksi.



Persoalan-persoalan yang dikemukakan di atas, merupakan pernyataan masalah yang penting untuk mengetahui samada kursus yang dilaksanakan ini telah mencapai matlamat dan objektif Jabatan Pelajaran Negeri Perak atau sebaliknya. Ia bertujuan untuk memastikan peruntukan besar yang disediakan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia tidak dibazirkan untuk latihan yang tidak efektif.

Ini adalah selari dengan Wayne (1995) yang mengutarakan latihan terdiri daripada program terancang yang direka bentuk untuk penambahbaikan prestasi di peringkat individu, kumpulan dan organisasi. Prestasi yang baik sebaliknya menyiratkan telah terdapat perubahan dalam pengetahuan, kemahiran dan kelakuan sosial. Ini adalah selari dengan Muhammad Ali (2001) menjelaskan latihan merupakan satu proses yang





terancang dan sistematik untuk membangunkan pengetahuan, kemahiran dan kecekapan melalui satu proses pembelajaran bagi mencapai prestasi kerja yang efektif. Oleh kerana itu, kajian harus dilakukan untuk melihat sejauhmana keberkesanan kursus tersebut telah tercapai melalui proses penilaian terhadap latihan yang dijalankan.

1.9 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual kajian, terdapat 3 hipotesis telah digubal iaitu:-

Ho1 - Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor demografi dengan elemen yang mempengaruhi keberkesanan Kursus Induksi.



Ho2- Tidak terdapat perhubungan yang signifikan antara elemen pelaksanaan dengan keberkesanan Kursus Induksi.

Ho3 - Tidak ada pengaruh yang signifikan di antara persepsi pelaksanaan Kursus Induksi dengan faktor keberkesanan Kursus Induksi.

1.10 Skop Penyelidikan

Pemilihan tempat kajian ini adalah berdasarkan rekod-rekod kecemerlangan Jabatan Pelajaran Negeri Perak dalam melaksanakan Kursus Induksi Bagi Kumpulan Pengurusan & Profesional dan Sokongan di bawah pentadbiran Jabatan Pelajaran Negeri Perak.





Jabatan ini sering mendapat kepercayaan dan peruntukan tambahan untuk mengendalikan Kursus Induksi melebihi daripada sasaran yang ditetapkan oleh Jabatan Pelajaran Negeri Perak sendiri. Pada tahun 2009, Jabatan ini telah melaksanakan 11 sesi ambilan berbanding sasaran awal sebanyak hanya 9 sesi ambilan dengan melibatkan sejumlah 878 orang peserta berbanding 390 orang peserta pada tahun 2007. Oleh yang demikian jabatan ini dipercayai di antara agensi pelaksana Kursus Induksi yang terbaik di antara Jabatan Pelajaran Negeri yang lain.

1.11 Kepentingan Penyelidikan

Secara amnya, kajian yang dijalankan adalah berfokuskan kepada isu persepsi, hasil dan keberkesanan Kursus Induksi yang telah dilaksanakan oleh Jabatan Pelajaran Negeri Perak. Ia juga bertujuan untuk menilai kesan yang dihasilkan selari dengan matlamat dan objektif yang telah ditetapkan. Paling penting hasil tersebut akan memberikan impak yang maksimum terhadap pengetahuan (cognitive domain), kemahiran (behavioral domain) dan kualiti peribadi (affective domain) kakitangan kumpulan sokongan perkhidmatan pelajaran Jabatan Pelajaran Negeri Perak.

a. Penyelidik

Kajian ini amat penting kepada penyelidik yang ingin menjalankan kajian lanjut dalam bidang yang sama. Hasil-hasil kajian ini boleh dijadikan panduan dalam membentuk permulaan, hipotesis dan ulasan karya bagi kajian penyelidikan yang





lain. Semua bahagian yang dibincangkan dalam kajian ini adalah merupakan satu persoalan yang empirikal dan dapat membantu mereka membuat kajian yang lebih terperinci terhadap setiap isu yang telah dikaji.

b. Organisasi

Hasil kajian ini amat penting kepada pihak organisasi Jabatan Pelajaran Negeri Perak boleh menggunakan maklumat-maklumat yang diperolehi untuk membuat keputusan dan mengenalpasti samada latihan yang diberikan berkesan dalam meningkatkan tahap pengetahuan (*cognitive domain*), kemahiran (*behavioral domain*) dan kualiti peribadi (*affective domain*) kakitangan yang telah mengikuti latihan berkenaan. Ia juga boleh dijadikan sebagai satu piawaian untuk memantapkan lagi isi kandungan latihan dan jika keadaan sebaliknya berlaku pihak pengurusan harus mengambil tindakan segera untuk memperbaiki mutu latihan yang telah diberikan. Sebagaimana menurut Bramley (1991) yang mengusulkan bahawa jika apa yang diperolehi menerusi latihan tidak membuahkan sesuatu yang positif maka proses melaksanakan kursus itu perlu dikaji semula.

Kajian ini juga diharapkan dapat menjadi penerak bagi kajian-kajian yang lebih luas selari dengan perkembangan teknologi semasa. Ini adalah selari dengan Wan Azmi (1994) yang menyatakan kajian perlu dijalankan bagi mendapatkan input-input yang lebih relevan bagi tujuan pengubahsuaian peraturan atau pekeliling, teknik, kaedah dan dasar agar lebih bersifat mesra pengguna. Di samping memberikan faedah kepada Jabatan Pelajaran Negeri Perak



dalam usaha memberikan perkhidmatan terbaik kepada masyarakat, mengurangkan kadar tukar lantik dan meningkatkan kualiti perkhidmatan. Ini adalah selari dengan Sherman, Bohlander & Snell (1988) yang menjelaskan latihan yang berkesan akan mengurangkan kadar perpindahan pekerja, meningkatkan produktiviti, meningkatkan moral pekerja, mengurangkan kos pengambilan dan latihan dan mempermudah suasana pembelajaran.

c. **Pekerja**

Bagi pihak pekerja pula hasil kajian ini akan dapat menyakinkan mereka terhadap kepentingan untuk menghadiri sesi Kursus Induksi yang disediakan oleh Jabatan Pelajaran Negeri Perak.

Selain itu penyelidikan ini bertujuan untuk meningkatkan tahap keterbukaan pemikiran pekerja di samping dapat mengetahui tahap pencapaian dan kefahaman masing-masing. Di samping memenuhi sedikit sebanyak garis panduan terhadap tugas yang akan dikendalikan. Dalam latihan pekerja baru berpeluang untuk mengetahui deskripsi tugas dan prosidur yang mereka perlu ikuti serta bagaimana tugas itu sepatutnya dikendalikan secara cekap dan berkesan sejajar dengan kehendak Jabatan Pelajaran Negeri Perak. Keupayaan menjalankan tugas dengan sempurna merupakan satu kelebihan bagi pekerja baru untuk memenuhi kehendak organisasi dan membantu peserta menghadapi perubahan serta mengurangkan keberangskalian kesilapan dalam mengendalikan tugas-tugas harian.



d. Pihak Luar

Dari sudut lain pula, kajian ini akan mendapat manfaat daripada pengurusan latihan dalam bentuk kepuasan terhadap produk dan perkhidmatan yang diberikan oleh Jabatan Pelajaran Negeri Perak. Ini adalah selari dengan Ab. Aziz Yusuf (2007) yang mengutarakan pihak luar seperti pelanggan akan berpuashati dengan apa yang dikeluarkan dan dihasilkan oleh organisasi. Apabila tahap kepuasan pengguna telah meningkat, secara tidak langsung tahap kesetiaan terhadap perkhidmatan Jabatan Pelajaran Negeri Perak akan semakin meningkat dan dipercayai oleh semua pihak.



1.12 Batasan Kajian

Dalam usaha untuk menjayakan kajian ini, terdapat beberapa kekangan dan batasan yang diluar kawalan pengkaji. Di antaranya ialah:-

1.12.1 Masa Yang Terhad

Peruntukan masa yang terhad untuk menemui dan mengedarkan borang kajian selidik menyebabkan pengkaji tidak dapat memberikan penjelasan lanjut (jika diperlukan) berkaitan soalan-soalan dalam borang kajian terbabit.



1.12.2 Masalah Kerangka Teoritikal

Kajian ini juga berdepan dengan masalah kerangka teoritikal (theory framework). Ini disebabkan amat kurangnya kajian terdahulu yang telah dibuat terhadap pelaksanaan Kursus Induksi. Situasi ini bersesuaian dengan kenyataan Ivancerch (1998) menjelaskan amat sedikit penumpuan diberikan berkaitan kajian terhadap kursus yang bercorak orientasi berbanding kajian terhadap kursus dalam perkhidmatan dan kursus dalaman. Kajian yang sedikit ini cuma lebih tertumpu kepada kursus yang bercorak *adequacy* iaitu samada pengurusan orientasi berkaitan memadai atau tidak. Batasan ni akan menyebabkan kajian kerangka teoritikal yang ada lebih tertumpu kepada latihan secara umum. Oleh yang demikian pengkaji terpaksa memberi tumpuan kepada buku-buku, jurnal, review, majalah dan bahan-bahan ilmiah yang menyentuh isu terbabit.

1.12.2 Ketidakjujuran Responden

Pengkaji tidak dapat mengawal ketidakjujuran responden dalam menjawab setiap soal yang dikemukakan dalam borang soal selidik.

1.12.3 Jadual Perjalanan Kursus yang ditetapkan

Kajian yang akan dijalankan adalah secara eksperimental yang melibatkan seramai 159 orang peserta dan jadual perjalanan kursus juga telah ditetapkan.

Pengkaji terpaksa memastikan jadual yang dibuat dan mematuhi perjalanan kursus sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Jabatan Pelajaran Negeri Perak.

1.12.4 Pemilihan Sampel

Pengkaji mendapati wujud perbezaan latar belakang akademik antara peserta kursus yang baru dilantikan ke dalam perkhidmatan awam dan peserta kursus yang dilantik secara kenaikan pangkat secara lantikan. Perkara ini, sedikit sebanyak dilihat mampu mempengaruhi kajian yang dilaksanakan. Ini disebabkan terdapatnya jurang perbezaan akademik bagi jawatan kumpulan sokongan yang rata-rata mempunyai tahap pencapaian akademik Sijil Pelajaran Malaysia, Sijil Rendah Pelajaran atau PMR dan ada di antara mereka yang menggunakan kelayakan KPSL untuk kenaikan pangkat. Memandangkan peserta yang terlibat dengan kajian ini adalah terdiri daripada kumpulan sokongan yang merangkumi pelbagai skim perkhidmatan yang baru dilantik dan kenaikan pangkat secara lantikan (KPSL). Pengkaji mendapati agak sukar menentukan kombinasi yang tepat dan seragam antara faktor tempoh perkhidmatan dan tahap pencapaian akademik peserta berkenaan.



1.13 Definisi Operasional

1.13.1 Latihan

Perkataan latihan dalam bahasa Inggeris iaitu '*Training*' sebenarnya berasal daripada bahasa latin iaitu trahere yang dari sudut peristilahan sebagai komunikasi bermaksud '*to drag or to draw*' (Quebin, 1996). Ini adalah selari dengan William (2000) yang menjelaskan bahawa latihan membawa maksud menyediakan peluang kepada kakitangan untuk membangunkan kemahiran kerja dan pengetahuan bagi melaksanakan tugas. Mathis (2000) pula melihat latihan dari perspektif proses yang menghubungkanaitkan dengan matlamat organisasi yang merupakan satu proses manusia memperoleh keupayaan untuk membantu ke arah pencapaian matlamat organisasi, meneroka kebolehan dan keupayaan baru untuk pekerjaan semasa dan kemajuan masa depan. Manakala Muhamad Ali (2001) melihat latihan merupakan satu proses yang terancang dan sistematik untuk membangunkan pengetahuan, kemahiran dan kecekapan melalui satu proses pembelajaran bagi mencapai prestasi kerja yang efektif.

1.13.2 Kursus Induksi

Dalam konteks perkhidmatan awam, elemen pelaksanaan Kursus Induksi adalah sebagai sesuatu yang wajib dihadiri mulai tahun 1992. Terdapat 2 bentuk induksi iaitu Induksi Umum dan Induksi Khusus. Daripada perspektif konseptual, menurut Cascio (1991) Kursus Induksi adalah suatu bentuk latihan orientasi untuk



pekerja yang baru menyertai organisasi atau baru mencapai kedudukan baru dalam organisasi. Ianya bermatlamatkan pembiasan dan adaptasi kepada sesuatu persekitaran. Ini disokong oleh Neo (2002) yang menyatakan Kursus Induksi ialah satu program yang dirancang oleh organisasi bagi memastikan pekerja mencapai kompetensi yang telah ditetapkan. Kompetensi ini termasuklah pengetahuan, kemahiran dan pembentukan tingkahlaku ke arah pencapaian yang lebih cemerlang dalam menjalankan tugas harian mereka. Penjelasan ini tidak menyimpang jika dihubungkan dengan pelaksanaan Kursus Induksi sebagaimana yang digariskan oleh Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 9 Tahun 1991 dan Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 2 Tahun 1992.

1.13.3 Keberkesanan (Effectiveness)

Dalam kamus Longman (1996) *‘Effectiveness means words for describing a method, plan, or system that produces the results that you intended’*. Kamus Dewan Edisi Baru Keluaran DBP (1993) pula mendefinisikan keberkesanan sebagai perihal berkesannya (sesuatu tindakan, perubahan dsb):- iaitu sesuatu tindakan itu dapat dilihat daripada hasil yang diperolehi sesudahnya samada meninggalkan kesan, membawa perubahan atau mendatangkan sesuatu pengaruh kepada cara pemikiran. Ini adalah selari dengan Xavier (2000) yang menerangkan dengan lebih jelas dan terang mengenai konsep keberkesanan bersama modelnya dalam buku Intan Management Series bertajuk *“Effective Evalution: A Practical Guide”* yang menyatakan keberkesanan merujuk samada



output yang dikeluarkan atau perkhidmatan yang diberikan memberi impak yang diharapkan seperti yang dinyatakan dalam objektif program.

1.13.4 Tenaga Pengajar

Tenaga pengajar dalam konteks kajian ini merupakan individu yang telah dilantik sebagai jurulatih atau koordinator dalam program Kursus Induksi. Mereka adalah individu yang mempunyai pengalaman dan kemahiran tertentu yang difikirkan layak untuk mengajar pekerja baru.

1.13.5 Sokongan Majikan

Sokongan majikan dikatakan bukan sahaja dari bentuk mengalakkan peserta untuk menghadiri program malahan penglibatan pihak pengurusan dalam kursus berkenaan adalah penting. Majikan dikatakan sebagai salah satu pembolehubah yang penting yang boleh membawa kemajuan yang lebih jauh daripada apa yang dirangkakan. Sokongan ini juga bukan sahaja dari segi dasar organisasi tetapi juga ekonomi organisasi.

1.13.6 Kurikulum Kursus

Dalam merangka sesebuah kursus yang mencapai objektif yang ditetapkan. Pemilihan rangka kurikulum yang baik dan sesuai akan lebih memudahkan matlamat yang ditetapkan tercapai dan berkesan. Pelatih yang dapat





mempraktikan teori dan praktikal dikatakan akan lebih mudah menerima memperoleh pengetahuan dan kemahiran baru dalam sepanjang menyertai kursus berkenaan.

1.13.7 Sikap & Tingkahlaku

Sikap dan tingkahlaku adalah merujuk kepada sikap dan tingkahlaku peserta yang menghadiri kursus yang dilaksanakan oleh Jabatan Pelajaran Negeri Perak. Peserta yang yakin bahawa kehadiran mereka dalam sesuatu kursus akan meningkatkan tahap keberkesanan sesuatu program yang telah dirancang. Pekerja yang tidak mempunyai cita-cita yang tinggi tidak akan melihat kursus sebagai satu peluang yang baik.



1.13.8 Kaedah Kursus

Kaedah latihan digunakan adalah merujuk kepada kaedah yang digunakan bagi menggalakkan tindak balas pelatih dalam situasi pembelajaran. Di samping meningkatkan penyebaran pengetahuan terbaru dan cara-cara terbaik untuk melakukan sesuatu kaedah atau sistem kerja.

1.13.9 Bahan

Bahan dalam konteks ini merujuk kepada alatan atau cara pengajaran dilaksanakan oleh pihak Jabatan Pelajaran Negeri Perak bagi memenuhi objektif





Kursus Induksi yang telah ditetapkan. Bahan yang digunakan semestilah berupaya menarik perhatian, menunjukkan realiti dan membawa berita terkini.

1.13.10 Kenaikan Pangkat

Menurut L.D (1937) kenaikan pangkat membawa maksud perantaraan dari jawatan sediaada kepada tugas yang lebih rumit dan tanggungjawab yang lebih ringgan serta melibatkan perubahan jawatan dan peningkatan upah. Peningkatan upah sahaja tidak dapat dianggap sebagai kenaikan pangkat. Ia perlu disertai dengan perubahan jawatan yang mempunyai tugas dan tanggungjawab yang lebih tinggi.



1.14 Model Kajian

Penyelidikan yang dijalankan adalah dilaksanakan secara eksperimental yang menggunakan pendekatan yang dilakukan oleh Kirpatrick (1987) sebagai rujukan utama. Ianya berupa kajian, selepas peserta menamatkan Kursus Induksi anjuran Jabatan Pelajaran Negeri Perak.

1.15 Kesimpulan

Kajian ini berhubung keberkesanan Kursus Induksi amat kurang diberi perhatian berbanding kajian-kajian berhubung kursus-kursus dalam perkhidmatan. Oleh yang





demikian kajian ini amat penting untuk mengenalpasti tahap keberkesanan pelaksanaan kursus berkenaan samada ada ia telah mencapai matlamat dan objektif Jabatan Pelajaran Negeri Perak atau sebaliknya. Jika sebaliknya tindakan segera perlu dilaksanakan bagi memperbaiki keadaan agar tidak berlaku pembaziran.

