



HUBUNGAN AMALAN ORGANISASI PEMBELAJARAN TERHADAP KEBERKESANAN LATIHAN PENGUATKUASA PIHAK BERKUASA TEMPATAN DI SELANGOR



SITI NORZAIDAH BINTI MOKHTAR

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2025



**HUBUNGAN AMALAN ORGANISASI PEMBELAJARAN TERHADAP
KEBERKESANAN LATIHAN PENGUATKUASA PIHAK BERKUASA
TEMPATAN DI SELANGOR**

SITI NORZAIDAH BINTI MOKHTAR

**TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH DOKTOR PENDIDIKAN (KEPIMPINAN DAN DASAR PENDIDIKAN)**

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

2025



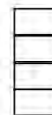
Sila tanda (✓)

Kertas Projek

Sarjana Penyelidikan

Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus

Doktor Falsafah

**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH****PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN**

Perakuan ini telah dibuat pada 9.9.2025

i. Perakuan pelajar :

Saya, SITI NORZAIDAH BINTI MOKHTAR, Q20181001171, FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk HUBUNGAN AMALAN ORGANISASI PEMBELAJARAN DAN KEBERKESANAN LATIHAN PENGUATKUASA PIHAK BERKUASA TEMPATAN DI SELANGOR adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejelasnya dan secukupnya

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, DR. DAYANG RAFIDAH SYARIFF M. FUAD dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk HUBUNGAN AMALAN ORGANISASI PEMBELAJARAN DAN KEBERKESANAN LATIHAN PENGUATKUASA PIHAK BERKUASA TEMPATAN DI SELANGOR dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah **DOKTOR PENDIDIKAN**

Tarikh

Tandatangan Penyelia

**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES****BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title: HUBUNGAN AMALAN ORGANISASI PEMBELAJARAN DAN
KEBERKESANAN LATIHAN PENGUATKUASA PIHAK
BERKUASA TEMPATAN DI SELANGOR

No. Matrik / Matric's No.: Q20181001171

Saya / I : SITI NORZAIDAH BINTI MOKHTAR

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / *Please tick (✓) for category below:-*

☐**SULIT/CONFIDENTIAL**

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / *Contains confidential information under the Official Secret Act 1972*

☐**TERHAD/RESTRICTED**

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / *Contains restricted information as specified by the organization where research was done.*

☐**TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS**

(Tandatangan Pelajar/ Signature)

(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

Tarikh: _____

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.





PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عَلَيْكُمُ السَّلَامُ وَبَرَكَاتُهُ اللَّهُ وَرَحْمَةُ

Alhamdulillah, dengan izin-Nya tesis ini berjaya disiapkan. Dalam usaha mengumpul bahan-bahan kajian, membangunkan perisian dan dokumentasi penyelidikan, telah mendapat bantuan secara langsung dan tidak langsung daripada Dr. Rosnah binti Ishak dan Dr. Dayang Rafidah Syariff M. Fuad atas bimbingan dan dorongan serta teguran yang diberi sepanjang tempoh penyelidikan tesis ini. Segala bimbingan dan dorongan beliau yang sangat bernilai untuk saya bukan sahaja untuk memperoleh ijazah ini tetapi ianya sangat berguna untuk mempertingkatkan diri dalam menempuh kehidupan yang mencabar ini. Setinggi penghargaan dan terima kasih turut diucapkan kepada semua pihak yang telah terlibat sama ada secara langsung dan tidak langsung bagi menjayakan kajian ini terutama kepada para pensyarah Fakulti Pengurusan dan Ekonomi Universiti Pendidikan Sultan Idris, (KPKT), Pejabat Setiausaha Kerajaan (SUK) Negeri Selangor, Penguatkuasa Pihak Berkuasa Tempatan Negeri Selangor yang terlibat secara langsung dalam kajian ini. Buat Ayahanda dan Bonda yang dikasihi, dan sokongan kalian sentiasa mengiringi anakanda dalam menempuh ranjau dan kepayahan. Ya Allah Ya Tuhanku, kau ampunilah segala dosa-dosa mereka, kau kasihilah mereka sebagaimana mereka mengasihi diriku dan kau hindarilah mereka daripada azab kubur dan seksaan api neraka-Mu. Sekalung penghargaan yang teristimewa dinukilkan buat anak permata hati ini, Alia Shazana, yang menjadikan diri ini lebih tabah serta kesabaran menunggu ibu menyiapkan tesis ini. Semoga kejayaan ini akan membuka langkah kepada kejayaan anakanda. Ibu doakan agar impian anakanda untuk turut sama memiliki Ijazah Kedoktoran ini akan menjadi suatu kenyataan satu hari nanti, Insya-Allah. Tidak lupa juga buat suami Dato' Sazali bin Salbi, terima kasih atas sokongan dan dorongan yang diberikan.



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara amalan organisasi pembelajaran dan keberkesanan latihan dalam kalangan penguat kuasa Pihak Berkuasa Tempatan (PBT) di Selangor. Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kaedah soal selidik digunakan untuk menganalisis data daripada 344 responden yang dipilih secara rawak berstrata berdasarkan kategori penarafan PBT. Instrumen soal selidik diadaptasi daripada soal selidik Dimensi Pembelajaran Organisasi dan Model Penilaian Latihan Kirkpatrick's untuk mengukur pemboleh ubah utama. Data dianalisis melalui statistik deskriptif dan inferens. Analisis deskriptif menunjukkan tahap tinggi bagi kedua-dua pemboleh ubah iaitu amalan organisasi pembelajaran ($M=4.237$, $SD=0.222$) dan keberkesanan latihan ($M=4.246$, $SD=0.311$). Analisa ANOVA menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan bagi keberkesanan latihan yang dijalankan mengikut faktor umur penguatkuasa [$F(3,344) = 12.133$, $p=0.000$], kategori penarafan PBT [$F(2,344) = 5.661$, $p=0.000$], dan tahap Pendidikan [$F(3, 344) = 11.563$, $p=0.000$]. Terdapat hubungan positif yang kuat antara amalan organisasi pembelajaran dengan keberkesanan latihan yang diterima oleh penguat kuasa ($r=0.798$, $p<0.05$). Sementara itu, hasil ujian regresi berganda menunjukkan amalan organisasi pembelajaran menyumbang sebanyak 63.4% terhadap keberkesanan latihan penguatkuasa ($R^2=0.634$, $p=0.000$). Dimensi sistem hubungan persekitaran muncul sebagai peramal terkuat ($\beta=0.385$, $p=0.000$) berbanding dimensi pembelajaran berterusan, sistem tertanam, pemberdayaan, dan kepimpinan strategik. Kesimpulannya, Kajian ini mendapati amalan organisasi pembelajaran memberi pengaruh signifikan terhadap keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor. Implikasi kajian ini menekankan perlunya PBT memberi perhatian lebih kepada penciptaan persekitaran yang menyokong pembelajaran berterusan dan pemberdayaan pekerja untuk meningkatkan keberkesanan latihan. Kajian ini juga memberi bukti empirikal kepada PBT dalam merancang program latihan yang lebih berkesan dan memperkukuhkan amalan organisasi pembelajaran untuk meningkatkan prestasi penguatkuasa dan seterusnya menyumbang kepada pembangunan kapasiti sektor awam di Malaysia.



RELATIONSHIP BETWEEN LEARNING ORGANIZATION PRACTICES TOWARDS TRAINING EFFECTIVENESS OF LOCAL AUTHORITY ENFORCEMENT IN SELANGOR

ABSTRACT

This study aims to analyse the relationship between learning organization practices and training effectiveness among enforcement officers of Local Authorities (PBT) in Selangor. A quantitative approach using a questionnaire method was employed to analyse data from 344 respondents who were randomly stratified based on PBT rating categories. The questionnaire instrument was adapted from the Learning Organisation Dimensions and Kirkpatrick's Training Evaluation Model to measure the main variables. Data were analysed using descriptive and inferential statistics. Descriptive analysis revealed high levels for both variables, learning organization practices ($M = 4.237$, $SD = 0.222$) and training effectiveness ($M = 4.246$, $SD = 0.311$). ANOVA analysis revealed significant differences in training effectiveness according to the factors of enforcement officers' age [$F(3,344) = 12.133$, $p = 0.000$], PBT rating categories [$F(2,344) = 5.661$, $p = 0.000$], and education level [$F(3, 344) = 11.563$, $p = 0.000$]. A strong positive correlation was found between learning organization practices and the effectiveness of training received by enforcement officers ($r = 0.798$, $p < 0.05$). Furthermore, the multiple regression test showed that learning organization practices contribute 63.4% to training effectiveness ($R^2 = 0.634$, $p < 0.001$). The environmental relationship system dimension emerged as the strongest predictor ($\beta = 0.385$, $p < 0.001$) compared to the continuous learning, embedded systems, empowerment, and strategic leadership dimensions. In conclusion, this study found that learning organization practices have a significant impact on the training effectiveness of enforcement officers in PBTs in Selangor. The implications of this study emphasise the need for PBTs to focus more on creating an environment that supports continuous learning and employee empowerment to enhance training effectiveness. This study also provides empirical evidence to PBTs in planning more effective training programs and strengthening learning organizational practices to improve enforcement performance and contribute to public sector capacity development in Malaysia.





KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
------------------------------------	----

PENGESAHAN PENYERAHAN DISERTASI	iii
--	-----

PENGHARGAAN	iv
--------------------	----

ABSTRAK	v
----------------	---

ABSTRACT	vi
-----------------	----

KANDUNGAN	vii
------------------	-----

SENARAI JADUAL	xv
-----------------------	----

SENARAI RAJAH	xix
----------------------	-----

SENARAI SINGKATAN	xx
--------------------------	----

SENARAI LAMPIRAN	xxi
-------------------------	-----

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
-----	-------------	---

1.2	Latar Belakang Kajian	3
-----	-----------------------	---

1.3	Pernyataan Masalah	9
-----	--------------------	---

1.4	Objektif Kajian	13
-----	-----------------	----

1.5	Soalan Kajian	13
-----	---------------	----





1.6	Hipotesis Kajian	14
1.7	Ringkasan Hipotesis Kajian	16
1.8	Kerangka Teori	17
1.8.1	Model Watskin & Marsick (2003).	17
1.8.2	Model Kirkpatrick (1994)	19
1.9	Kerangka Konseptual	20
1.10	Definisi Operasi	21
1.10.1	Organisasi pembelajaran	21
1.10.1.1	Pembelajaran berterusan	21
1.10.1.2	Dialog dan Inkuiri	22
1.10.1.3	Kolaboratif	22
1.10.1.4	Sistem Tertanam	23
1.10.1.5	Pemberdayaan	23
1.10.1.6	Hubungan Persekitaran	23
1.10.1.7	Kepimpinan Strategik	24
1.10.2	Pihak Berkuasa Tempatan (PBT)	24
1.10.3	Keberkesanan Latihan	24
1.10.3.1	Reaksi	25
1.10.3.2	Pembelajaran	25
1.10.3.3	Tingkah Laku	25
1.10.3.4	Hasil	26
1.10.4	Penguatkuasa	26



1.11 Batasan Kajian	26
1.12 Kepentingan Kajian	28
1.13 Rumusan	31

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pendahuluan	33
2.2 Definisi Konsep: Organisasi Pembelajaran	35
2.3 Konsep Organisasi Pembelajaran	45
2.4 Teori Organisasi Pembelajaran	46
2.4.1 Definasi Organisasi Pembelajaran	48
2.4.2 Peringkat Organisasi Pembelajaran	49
2.5 Model Organisasi pembelajaran	51
2.5.1 Model Senge	52
2.5.2 Model Garvin	56
2.5.3 Model Marquardt	59
2.5.4 Perbandingan Kekuatan dan Kelemahan Model Organisasi Pembelajaran	64
2.6 Model Watkins dan Marsick (2003)	66
2.6.1 Peringkat Individu	69
2.6.2 Peringkat Berpasukan	71
2.6.3 Peringkat Organisasi	74
2.7 Dimensi Organisasi Pembelajaran	76
2.7.1 Pembelajaran Berterusan	77

2.7.2	Dialong dan Inkuiri	81
2.7.3	Kolaboratif	85
2.7.4	Sistem Tertanam	89
2.7.5	Pemberdayaan	93
2.7.6	Hubungan Persekitaran	98
2.7.7	Kepimpinan Strategik	103
2.8	Justifikasi Penggunaan Model Watkins dan Marsick (2003)	108
2.9	Kepentingan Organisasi Pembelajaran	113
2.10	Pelaksanaan Organisasi Pembelajaran	119
2.11	Keberkesanan Latihan	130
2.12	Model Keberkesanan Latihan	140
2.12.1	Model Kirkpatrick	141
2.12.1.1	Peringkat Reaksi	147
2.12.1.2	Peringkat Pembelajaran	149
2.12.1.3	Peringkat Tingkah Laku	153
2.12.1.4	Peringkat Hasil	154
2.12.1.5	Kritikan Model Kirkpatrick	156
2.12.2	Lain-lain Model Penilaian Latihan	158
2.12.2.1	Model Penilaian Kaufman dan Keller Lima Tahap	159
2.12.2.2	Model pulangan pelaburan Phillips	160
2.12.2.3	Model Warr et al (Konteks, Input, Reaksi dan Hasil)	161
2.12.2.4	Model Brinkerhoff Enam Tahap	162

2.13	Kajian-Kajian Lepas Yang Berkaitan	164
2.13.1	Amalan Organisasi Pembelajaran dan Keberkesanan Latihan Penguatkuasa PBT di Selangor	164
2.13.2	Mengenal Pasti Perbezaan Signifikan Keberkesanan Latihan Berdasarkan Jantina, Umur, Pendidikan, Penarafan dan Pengalaman	168
2.13.3	Hubungan amalan organisasi pembelajaran dengan keberkesanan latihan penguatkuasa PBT Selangor	171
2.13.4	Hubungan Amalan Organisasi Pembelajaran dengan Setiap Peringkat Keberkesanan Latihan	174
2.13.5	Pengaruh Amalan Organisasi Pembelajaran terhadap Keberkesanan Latihan di PBT Selangor	178
2.13.6	Dimensi Amalan Organisasi Pembelajaran yang Paling Dominan Mempengaruhi Keberkesanan Latihan di PBT Selangor	181

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan	186
3.2	Reka Bentuk Kajian	187
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	189
3.3.1	Pemilihan Sampel	194
3.4	Instrumen Kajian	195
3.5	Kesahan Kandungan dan Muka (<i>Content & Face Validity</i>)	200
3.6	Kajian Rintis	203
3.7	Kebolehpercayaan Instrumen (<i>Reliability Analysis-Alfa Cronbach</i>)	203
3.7.1	Instrumen Organisasi pembelajaran (DLOQ)	205

3.7.2	Instrumen Keberkesanan Latihan	205
3.8	Prosedur Pengumpulan Data	206
3.8.1	Pengumpulan Data Soal Selidik	208
3.9	Prosedur Analisis Data	209
3.9.1	Analisis Deskriptif	210
3.9.2	Analisis Statistik Inferensi	211
3.10	Taburan Normal dan Semakan Histogram	214
3.10.1	Lineariti (<i>Scatterplot</i>)	218
3.10.2	Ujian Outliers	220
3.10.3	Ujian Homoscedasticity	222
3.10.4	Ujian Multikolineariti	223
3.11	Rumusan Objektif, Persoalan, Hipotesis dan Analisis Data Kajian	226
3.12	Rumusan	229

BAB 4 ANALISA DATA DAN DAPATAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	230
4.2	Data Deskriptif	231
4.2.1	Profil Responden Kajian	231
4.2.2	Dapatan Kajian	232
4.2.2.1	Soalan Kajian 1	232
4.2.2.2	Soalan Kajian 2: Hipotesis Ho1a – Ho1e	243
4.2.2.3	Soalan Kajian 3 : Hipotesis Ho2	255
4.2.2.4	Soalan Kajian 4 : Hipotesis Ho3a – Ho3d	257

4.2.2.5	Soalan Kajian 5 : Hipotesis Ho4	258
4.2.2.6	Soalan Kajian 6 : Hipotesis Ho5	261
4.3	Rumusan	263
4.4	Ringkasan Dapatan Kajian	264

BAB 5 PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1	Pendahuluan	266
5.2	Ringkasan Kajian	267
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	270
5.3.1	Tahap amalan organisasi pembelajaran	271
5.3.1.1	Dimensi Pembelajaran berterusan	275
5.3.1.2	Dimensi Dialog dan Inkuiri	277
5.3.1.3	Dimensi Kolaboratif	278
5.3.1.4	Dimensi Sistem Tertanam	279
5.3.1.5	Dimensi Pemberdayaan	279
5.3.1.6	Dimensi Hubungan Persekitaran	281
5.3.1.7	Dimensi Kepimpinan Strategik	282
5.3.2	Tahap keberkesanan latihan	284
5.3.3	Keberkesanan latihan berdasarkan Demografi	288
5.3.4	Hubungan antara amalan organisasi pembelajaran dengan keberkesanan latihan	289
5.3.5	Hubungan antara amalan organisasi pembelajaran dengan setiap peringkat keberkesanan latihan.	289
5.3.6	Pengaruh antara organisasi pembelajaran terhadap keberkesanan latihan.	291



5.4	Implikasi dan cadangan kajian	292
5.4.1	Implikasi Teoritikal	293
5.4.2	Implikasi Amalan	295
5.4.3	Implikasi Dasar	297
5.5	Cadangan Kajian	299
5.6	Sumbangan Kajian	301
5.6.1	Sumbangan Lain	302
5.7	Penutup	303
	RUJUKAN	305
	LAMPIRAN	375





SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka Surat
1.1 Ringkasan Hipotesis	16
2.1 Definisi Organisasi Pembelajaran	48
2.2 Ringkasan Perbandingan Model Organisasi Pembelajaran	65
2.3 Ringkas Model Watkins dan Marsick (2003)	107
3.1 Populasi Kajian Mengikut Daerah di Selangor	190
3.2 Penentuan Saiz Sampel	192
3.3 Sampel dan populasi mengikut penarafan	194
3.4 Pecahan Item Mengikut Konstruk	197
3.5 Maksud Nilai Julat Skala	197
3.6 Ringkasan Soal Selidik	197
3.7 Instrumen sebelum dan selepas dibaiki	201
3.8 Maksud Nilai Pekali <i>Alpha Cornbach</i>	204
3.9 Pekali <i>Alpha Cronbach</i> bagi Organisasi Pembelajaran	205
3.10 Pekali <i>Alpha Cronbach</i> bagi Keberkesanan Latihan	206



3.11	Jumlah Pemulangan Soal Selidik	209
3.12	Nilai Min dan Tafsiran Tahap Pelaksanaan	211
3.13	Tafsiran Kekuatan Nilai Pekali Korelasi	213
3.14	Ujian Normaliti	215
3.15	Ujian <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i>	216
3.16	Analisis Bivariat dan Kolerasi Pearson	224
3.17	Analisis Tolerance dan VIF	225
3.18	Rumusan objektif kajian, persoalan kajian, hipotesis dan analisis data kajian	226
4.1	Profil Responden Kajian (Penguatkuasa)	232
4.2	Nilai Min dan Huraian Skor	233
4.3	Hasil Analisis Tahap Organisasi Pembelajaran	234
4.4	Analisi Item Dimensi Pembelajaran Berterusan	235
4.5	Analisi Item Dimensi Dialog dan Inkuiri	235
4.6	Analisi Item Kolaborasi	236
4.7	Analisis Item Sistem Tertanam	237
4.8	Analisis Item Pemberdayaan	237
4.9	Analisis Item Hubungan Persekitaran	238
4.10	Analisis Item Kepimpinan Strategik	239

4.11	Analisis Tahap Keberkesanan Latihan	240
4.12	Analisis Item Reaksi	240
4.13	Analisis Item Pembelajaran	241
4.14	Analisis Item Tingkah Laku	242
4.15	Analisis Item Hasil	242
4.16	Analisis Kumpulan Statistik	244
4.17	Ujian-t Perbandingan Jantina	244
4.18	Deskriptif Statistik Umur	245
4.19	Ujian ANOVA Perbandingan Umur.	246
4.20	Multiple Comparison Tukey HSD	247
4.21	Deskriptif Statistik Penarafan PBT	248
4.22	Ujian ANOVA Perbandingan Penarafan PBT.	249
4.23	Multiple Comparison Tukey HSD	250
4.24	Deskriptif Statistik Pendidikan	251
4.25	Ujian ANOVA Perbandingan Pendidikan	252
4.26	<i>Multiple Comparison Tukey HSD</i>	253
4.27	Deskriptif Statistik Pengalaman Bekerja	254
4.28	Ujian ANOVA Perbandingan Pengalaman Bekerja	255
4.29	Skala Kekuatan Korelasi Antara Pemboleh Ubah	256

4.30	Kolerasi Antara Organisasi Pembelajaran Dan Keberkesanan Latihan	257
4.31	Korelasi Antara Organisasi Pembelajaran Dengan Setiap Peringkat Keberkesanan Latihan	258
4.32	Hasil Ujian Analisis Linear Sederhana	260
4.33	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	261
4.34	Hasil Analisis Regresi Berganda (Enter)	262
4.35	Ringkasan Dapatan Kajian	264



SENARAI RAJAH

No. Rajah	Muka Surat
1.1 Model Watkins dan Marsick (2003)	17
1.2 Model Kirk Patrick (1994)	19
1.3 Kerangka Konsep Marsick & Watskin (2003) dan Kirkpatrick (1994)	20
2.1 Model Organisasi Pembelajaran Watkins dan Marsick	68
2.2 <i>Kirkpatrick's Four Levels tTaining Evaluation Model</i>	143
3.1 Histogram normaliti <i>likert scale</i> bagi data keseluruhan pembolehubah	218
3.2 Histogram normaliti <i>Standardized Residual</i>	218
3.3 Ujian Linearity Organisasi Pembelajaran dan Keberkesanan Latihan	219
3.4 Residual Piawai Organisasi Pembelajaran dan Keberkesanan Latihan	220
3.5 <i>Boxplot</i> organisasi pembelajaran	221
3.6 <i>Boxplot</i> keberkesanan latihan	221
3.7 Graf Ujian Homoscestisity	223



SENARAI SINGKATAN

i-KPKT	Institut Latihan Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan
KPKT	Kementerian Perumahan Dan Kerajaan Tempatan
KPLB	Kementerian Pembangunan Luar Bandar
PBT	Pihak Berkuasa Tempatan
RKPBT	Rangka Kerja Pemerkasaan Pihak Berkuasa tempatan
SPSS	Statistical Packages for Social Sciences
SUK	Setiausaha Kerajaan Negeri
UPEN	Unit Perancang Ekonomi Negeri

SENARAI LAMPIRAN

- A Instrumen Kajian
- B Surat Kebenaran Menjalankan Kajian
- C Kebolehpercayaan Instrumen (Alpha Cronbach)
- D Senarai Nama Pengesahan Pakar
- E Analisis Deskriptif data SPSS



BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan perubahan teknologi yang semakin pesat, PBT di Malaysia terpaksa berhadapan dengan cabaran yang semakin kompleks dan berubah-ubah dalam usaha memberikan perkhidmatan yang berkualiti kepada masyarakat. Keupayaan untuk belajar, beradaptasi, dan berkembang menjadi semakin penting bagi organisasi untuk kekal relevan dan berkesan (Siddiquee, 2010). Dalam konteks ini, konsep organisasi pembelajaran dan keberkesanan latihan muncul sebagai dua aspek kritikal yang perlu diberi perhatian. Menurut Senge (1990) organisasi pembelajaran merujuk kepada organisasi yang secara berterusan mengembangkan keupayaannya untuk mencipta masa hadapan. Konsep ini telah mendapat perhatian yang meluas dalam penyelidikan pengurusan dan pembangunan organisasi (Garvin et al., 2008). Sementara itu, menurut Kirkpatrick (1994) keberkesanan Latihan melibatkan penilaian terhadap reaksi peserta, pembelajaran, perubahan tingkah laku, dan hasil organisasi. Sesetengah kajian telah menunjukkan bahawa latihan yang berkesan boleh





meningkatkan prestasi pekerja dan organisasi secara keseluruhan (Aguinis & Kraiger, 2009). Kedua-dua konsep ini memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi organisasi dan kualiti perkhidmatan yang diberikan.

Dalam konteks PBT di Malaysia, latihan memainkan peranan penting dalam meningkatkan kecekapan dan keberkesanan perkhidmatan awam. Menurut Siddiquee (2006), pembaharuan dalam sektor awam telah memberi penekanan kepada pembangunan sumber manusia dan peningkatan kemahiran. Walaupun terdapat banyak kajian mengenai organisasi pembelajaran dan keberkesanan latihan secara umum, masih terdapat kekurangan kajian empirikal yang menyeluruh mengenai hubungan antara kedua-dua konsep ini dalam konteks PBT di Malaysia. Walaupun kajian oleh Mohamad et al. (2015) menunjukkan bahawa amalan pengurusan kualiti mempunyai kesan yang signifikan terhadap prestasi perkhidmatan dalam kalangan PBT, penting untuk memahami bagaimana dimensi organisasi pembelajaran yang dinyatakan oleh Marsick dan Watkins (2003) dapat mempengaruhi keberkesanan latihan dan seterusnya prestasi perkhidmatan tersebut.

Marsick dan Watkins (2003) telah mengenal pasti tujuh dimensi organisasi pembelajaran yang terdiri daripada pembelajaran berterusan, dialog dan inkuiri, kolaborasi dan pembelajaran berpasukan, sistem tertanam untuk mengumpul dan berkongsi pembelajaran, pemberdayaan pekerja ke arah visi bersama, sambungan organisasi dengan persekitaran, dan kepimpinan strategik untuk pembelajaran. Kajian perlu dijalankan untuk mengenal pasti sejauh mana dimensi-dimensi ini wujud dalam PBT di Malaysia dan bagaimana ia mempengaruhi keberkesanan dalam latihan penguatkuasa.





Dalam kajian ini, model organisasi pembelajaran tujuh dimensi oleh Marsick dan Watkins (2003) dan model penilaian latihan empat tahap oleh Kirkpatrick (1994) digunakan. Tujuan kajian ini adalah untuk menambah baik pengetahuan yang sedia ada dan menawarkan perspektif baharu mengenai cara organisasi pembelajaran boleh meningkatkan keberkesanan latihan dalam konteks PBT. Kajian ini diharapkan dapat membantu pengurus dan pembuat dasar merancang dan menjalankan latihan dengan lebih berkesan. Selain itu, ia juga akan membantu dalam mencipta rancangan untuk mewujudkan budaya pembelajaran yang kukuh dalam PBT. Ini seterusnya boleh menyumbang kepada peningkatan kualiti perkhidmatan awam dan kepuasan masyarakat terhadap perkhidmatan yang diberikan oleh PBT di Malaysia.



Sejarah perkembangan organisasi pembelajaran dalam Perbadanan Berkuasa Tempatan (PBT) di Malaysia bermula daripada keperluan mendesak untuk meningkatkan keberkesanan dan kecekapan perkhidmatan awam, khususnya dalam menghadapi cabaran pembangunan bandar yang pesat dan perubahan sosial yang dinamik. Pada awalnya, PBT berfungsi secara tradisional dengan struktur hierarki yang kaku, namun dengan kemajuan teknologi dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, pendekatan lama ini tidak lagi mencukupi untuk memenuhi keperluan pengurusan bandar yang efektif. Oleh itu, konsep organisasi pembelajaran mula diadaptasi sebagai satu pendekatan strategik untuk menggalakkan inovasi dan pembelajaran berterusan dalam kalangan pekerja PBT, terutamanya penguatkuasa





yang memainkan peranan penting dalam pelaksanaan undang-undang dan peraturan tempatan (KPKT, 2021).

Organisasi pembelajaran dalam konteks PBT merujuk kepada pembentukan budaya dan sistem yang membolehkan semua anggota organisasi, termasuk penguatkuasa, sentiasa terlibat dalam refleksi, perkongsian pengetahuan, dan pembaharuan amalan kerja secara berterusan. Pendekatan ini bukan sahaja menumpukan kepada pembangunan kemahiran teknikal, tetapi juga kepada pembangunan kapasiti mental dan sikap yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan persekitaran, seperti isu pengurusan alam sekitar, keselamatan awam, dan penguatkuasaan undang-undang yang semakin kompleks (Fullan, 2019; Senge, 2020). Kepimpinan dalam PBT memainkan peranan penting dalam mewujudkan iklim pembelajaran yang menyokong kolaborasi dan inovasi, sekaligus membina kapasiti pekerja yang fleksibel dan responsif terhadap cabaran semasa.

Selain itu, organisasi pembelajaran membantu PBT mengatasi masalah tradisional seperti kekangan sumber, birokrasi yang lambat, dan kurangnya komunikasi antara jabatan. Menggalakkan pembelajaran berterusan dan perkongsian maklumat, PBT dapat meningkatkan kecekapan operasi dan kualiti perkhidmatan kepada masyarakat. Misalnya, penguatkuasa yang dilengkapi dengan pengetahuan terkini dan kemahiran yang relevan dapat melaksanakan tugas penguatkuasaan dengan lebih efektif dan profesional, sekaligus meningkatkan integriti dan kepercayaan masyarakat terhadap PBT (Rosnah, Faizal & Saedah, 2014; DOSH, 2025).





Isu utama yang timbul dalam konteks organisasi pembelajaran dalam PBT adalah kekurangan kemahiran dan latihan berstruktur dalam kalangan penguatkuasa. Kekurangan ini menyebabkan prestasi kerja penguatkuasa tidak mencapai tahap optimum yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan berkesan. Tanpa latihan yang sistematik dan berterusan, penguatkuasa menghadapi kesukaran untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan undang-undang dan teknologi terkini, sekaligus mengurangkan keupayaan mereka dalam menangani pelbagai isu penguatkuasaan di peringkat tempatan. Keadaan ini memberi kesan negatif terhadap kualiti perkhidmatan yang disampaikan kepada masyarakat, yang akhirnya menjejaskan tahap kepuasan rakyat terhadap perkhidmatan awam yang disediakan oleh PBT.



Dari sudut sosial, kelemahan dalam kemahiran dan latihan penguatkuasa ini boleh mencetuskan ketidakpuasan hati masyarakat terhadap perkhidmatan awam, yang berpotensi menimbulkan ketegangan antara pihak berkuasa dan komuniti setempat. Secara ekonomi pula, ketidakefisienan dalam penguatkuasaan undang-undang tempatan boleh menyebabkan peningkatan kos pengurusan kerana tindakan pembetulan yang berulang dan pembaziran sumber. Selain itu, kurangnya keberkesanan penguatkuasaan juga boleh mengurangkan daya saing bandar, kerana isu-isu seperti pengurusan alam sekitar yang lemah dan ketidakpatuhan undang-undang boleh menjejaskan imej bandar tersebut. Pada peringkat negara, masalah ini memberi kesan negatif terhadap tadbir urus tempatan dan pembangunan mampan, yang merupakan agenda utama kerajaan dalam memastikan kesejahteraan rakyat dan kemajuan negara secara holistik. Ketidakcekapan dalam pelaksanaan tugas penguatkuasa bukan sahaja menjejaskan kepercayaan rakyat terhadap institusi





kerajaan, malah boleh menggugat kestabilan sosial dan politik sekiranya isu-isu tempatan tidak ditangani dengan berkesan. Tambahan pula, kelemahan dalam penguatkuasaan boleh membantutkan pelaksanaan dasar-dasar awam yang penting, seperti pengurusan sisa pepejal, pemeliharaan alam sekitar, dan pembangunan bandar lestari. Ini secara tidak langsung menjejaskan pencapaian matlamat pembangunan mampan (SDG) yang telah digariskan oleh kerajaan serta menurunkan tahap integriti dan profesionalisme perkhidmatan awam di mata masyarakat antarabangsa.

Data terkini menunjukkan bahawa hampir 80% anggota dan pegawai Perbadanan Berkuasa Tempatan (PBT) dikaitkan dengan amalan rasuah, satu indikator jelas yang mencerminkan masalah serius berkaitan integriti dalam organisasi tersebut (Sinar Harian, 2022). Keadaan ini bukan sahaja menjejaskan imej dan kepercayaan masyarakat terhadap PBT, tetapi juga menggambarkan keberkesanan latihan yang rendah dalam membentuk etika kerja dan profesionalisme dalam kalangan penguatkuasa. Masalah integriti ini menunjukkan bahawa latihan yang diberikan tidak mencukupi dari segi kandungan dan pendekatan, serta kurang menekankan aspek nilai dan etika yang penting dalam menjalankan tugas penguatkuasaan.

Selain isu integriti, kajian terdahulu turut mendapati bahawa PBT menghadapi pelbagai cabaran lain yang turut menyumbang kepada prestasi penguatkuasaan yang kurang memuaskan. Antaranya ialah kekurangan sumber kewangan yang membataskan kemampuan PBT untuk melaksanakan program latihan dan pembangunan modal insan secara berterusan. Infrastruktur yang tidak mencukupi juga menjadi halangan dalam melaksanakan tugas penguatkuasaan dengan cekap dan





berkesan. Tambahan pula, tenaga kerja yang tidak mahir dan kurang berkemahiran menimbulkan masalah dalam pelaksanaan tugas harian, sekali gus menjejaskan kualiti perkhidmatan yang diberikan kepada masyarakat (Agus et al., 2007). Oleh itu, keadaan ini menuntut pelaburan yang lebih besar dalam pembangunan modal insan melalui latihan yang berkesan dan berterusan bagi meningkatkan kemahiran, integriti, dan profesionalisme penguatkuasa PBT.

Kekurangan utama dalam kajian-kajian terdahulu adalah kurangnya penekanan terhadap hubungan yang menyeluruh antara dimensi organisasi pembelajaran dan keberkesanan latihan dalam kalangan penguatkuasa PBT. Kebanyakan kajian sebelum ini lebih menumpukan kepada aspek latihan secara terpisah tanpa mengaitkannya dengan budaya organisasi dan persekitaran pembelajaran yang menyokong proses pembelajaran berterusan. Akibatnya, pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor dalam organisasi pembelajaran seperti kepimpinan, komunikasi, dan sokongan pembelajaran mempengaruhi prestasi penguatkuasa masih kurang mendalam. Hal ini menyebabkan pendekatan yang diambil dalam meningkatkan keberkesanan latihan tidak dapat menyasarkan aspek-aspek kritikal yang sebenarnya mempengaruhi perubahan tingkah laku dan prestasi kerja penguatkuasa.

Selain itu, kajian-kajian terdahulu juga kurang menggunakan model penilaian yang komprehensif seperti Model Watkins dan Marsick (1996) yang menekankan tujuh dimensi organisasi pembelajaran, termasuk penciptaan peluang pembelajaran, pemikiran kritis, dan pembelajaran berterusan dalam organisasi. Begitu juga, Model Kirkpatrick (1994) yang menilai keberkesanan latihan pada empat peringkat iaitu





reaksi, pembelajaran, perubahan tingkah laku, dan hasil organisasi, jarang diaplikasikan secara menyeluruh dalam konteks PBT. Kekurangan penggunaan model-model ini menyebabkan penilaian keberkesanan latihan menjadi kurang holistik dan kurang mampu menangkap impak sebenar latihan terhadap prestasi penguatkuasa. Oleh itu, kajian yang mengintegrasikan model-model ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan mendalam mengenai hubungan antara budaya organisasi pembelajaran dan keberkesanan latihan dalam meningkatkan prestasi penguatkuasa PBT (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016; Watkins & Marsick, 1996).

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara dimensi organisasi pembelajaran dengan keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Malaysia. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan latihan dan bagaimana ia boleh meningkatkan prestasi kerja penguatkuasa, seterusnya memperbaiki kualiti perkhidmatan awam. Kajian juga bertujuan memberikan cadangan praktikal untuk memperkukuh budaya pembelajaran dalam PBT serta meningkatkan integriti dan profesionalisme penguatkuasa.

Implikasi kajian ini adalah penting untuk memperbaiki sistem latihan dan pembangunan modal insan dalam PBT, yang akan membawa kepada peningkatan kecekapan dan keberkesanan penguatkuasaan undang-undang tempatan. Dengan itu, ia dapat meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap perkhidmatan awam, mengurangkan kos pengurusan akibat kelemahan penguatkuasaan, dan menyokong pembangunan bandar yang mampan. Pada skala lebih luas, kajian ini dapat membantu kerajaan dalam memperkukuh tadbir urus tempatan dan mengurangkan isu rasuah,





sekaligus menyumbang kepada pembangunan negara yang lebih berintegriti dan berdaya saing

Kesimpulannya, kajian ini berpotensi memberi sumbangan signifikan dalam bidang pengurusan PBT dengan menekankan pentingnya organisasi pembelajaran dan keberkesanan latihan sebagai alat utama dalam meningkatkan prestasi penguatkuasa, sekaligus mengatasi cabaran semasa yang dihadapi oleh PBT di Malaysia.

1.3 Pernyataan Masalah

Dalam era globalisasi dan urbanisasi yang pesat, PBT di Selangor berdepan cabaran besar dalam memastikan latihan penguatkuasa benar-benar berkesan untuk menangani tuntutan pengurusan bandar yang semakin kompleks. Walaupun latihan diiktiraf sebagai instrumen utama pembangunan modal insan dan peningkatan prestasi kerja, realiti di lapangan menunjukkan latihan yang dilaksanakan masih belum mencapai impak yang diharapkan. Kurang daripada separuh program latihan dirancang berdasarkan analisis keperluan kerja yang komprehensif dan sesuai dengan cabaran sebenar seperti pengurusan aduan, penguatkuasaan perundangan, dan penanganan bencana perbandaran (Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan, 2019; Dewan Negeri Selangor, 2019). Keadaan ini menyebabkan latihan yang dijalankan lebih bersifat ad-hoc, sukar diaplikasikan dalam situasi kerja sebenar, dan akhirnya menjejaskan kesiapsiagaan serta kecekapan penguatkuasa dalam menghadapi perubahan persekitaran.





Selain itu, modul latihan yang sedia ada masih belum sepenuhnya menepati keperluan semasa, khususnya dalam aspek cabaran kontemporari seperti jenayah siber, konflik komuniti berbilang budaya, dan pengurusan bandar pintar (Majlis Perbandaran Selayang, 2019). Kekurangan integrasi kemahiran baharu dalam kurikulum latihan menyebabkan penguatkuasa kurang bersedia menangani isu-isu sosial dan teknologi yang semakin kompleks. Dari sudut sosial, kegagalan latihan yang tidak relevan serta budaya organisasi yang kurang menyokong pembelajaran berterusan turut menjejaskan keyakinan, motivasi, dan imej penguatkuasa, sekaligus mengurangkan kepercayaan masyarakat terhadap PBT (Nurazreen Mohd Amin, 2016; Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan, 2021-2025).

Dari perspektif ekonomi, keberkesanan latihan yang rendah serta ketiadaan penilaian impak yang menyeluruh telah membawa kepada pembaziran sumber kewangan dan masa, serta menurunkan produktiviti operasi PBT. Hanya sekitar 32% program latihan menggunakan model penilaian komprehensif seperti Model Kirkpatrick, manakala kebanyakan latihan hanya menilai tahap kepuasan peserta tanpa mengukur perubahan tingkah laku atau impak organisasi secara mendalam (Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan, 2019; MyJurnal, 2020). Kekangan masa, sumber dan kapasiti penyelia turut menghalang pelaksanaan penilaian yang menyeluruh, sekali gus menyukarkan usaha penambahbaikan berterusan dalam program latihan.

Masalah kekurangan sumber manusia juga menjadi faktor utama yang membebankan penguatkuasa PBT di Selangor. Nisbah penguatkuasa yang tidak seimbang dengan keluasan kawasan pentadbiran dan beban tugas yang tinggi





menyebabkan kesukaran penguatkuasa mengikuti latihan secara konsisten dan menyeluruh (Majlis Perbandaran Selayang, 2019; Dewan Negeri Selangor, 2021). Beban kerja yang tinggi ini bukan sahaja menjejaskan kesejahteraan penguatkuasa, malah turut menjejaskan kualiti penguatkuasaan dan penyampaian perkhidmatan kepada masyarakat.

Selain itu, persekitaran latihan yang tidak kondusif dan kemudahan latihan yang terhad turut menjejaskan motivasi serta keberkesanan pembelajaran. Fasiliti yang kurang moden dan tidak ergonomik membataskan penggunaan teknologi pembelajaran terkini serta aktiviti latihan interaktif, sedangkan aspek ini penting untuk meningkatkan pemahaman dan kemahiran peserta (Bernama, 2025; Dewan Negeri Selangor, 2019). Kelemahan jurulatih, terutamanya dari segi metodologi pengajaran dan pemindahan ilmu, juga menyebabkan peserta gagal menguasai kemahiran secara mendalam dan sukar mengaplikasikannya dalam tugas harian (Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan, 2019; MyJurnal, 2020).

Budaya organisasi yang kurang kondusif turut menghalang pemindahan pembelajaran selepas latihan. Kajian menunjukkan bahawa 41% kakitangan menghadapi kesukaran mengaplikasikan kemahiran yang diperoleh akibat struktur birokrasi yang kaku serta ketiadaan sistem sokongan seperti mentoring dan coaching selepas latihan (Nurazreen Mohd Amin, 2016; KPKT, 2021-2025). Kekurangan sokongan ini menyebabkan kemahiran yang dipelajari tidak dapat dimanfaatkan sepenuhnya, sekaligus membatasi peningkatan prestasi kerja dan inovasi dalam penguatkuasaan.





Kesemua isu ini memberi impak signifikan bukan sahaja kepada prestasi organisasi dan kesejahteraan pekerja, tetapi juga kepada kepercayaan masyarakat, keberkesanan penggunaan sumber awam, serta pencapaian matlamat pembangunan lestari negara. Realiti ini selari dengan objektif kajian yang ingin mengenal pasti tahap amalan organisasi pembelajaran dan keberkesanan latihan, menilai perbezaan berdasarkan ciri demografi, serta menganalisis hubungan dan pengaruh amalan organisasi pembelajaran terhadap keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor.

Jurang kajian masih wujud kerana kebanyakan kajian terdahulu hanya menumpukan aspek pelaksanaan latihan tanpa meneliti secara mendalam hubungan antara amalan organisasi pembelajaran, keberkesanan latihan, dan impak sosial-ekonomi secara holistik (MyJurnal, 2020; Nurazreen Mohd Amin, 2016). Selain itu, kurang kajian yang membincangkan faktor penghalang seperti budaya organisasi, kekurangan sumber manusia, dan keterbatasan model penilaian dalam konteks penguatkuasaan tempatan.

Oleh itu, kajian ini amat penting untuk mengenal pasti dan menganalisis faktor-faktor penghalang keberkesanan latihan serta mencadangkan model penambahbaikan yang lebih holistik dan relevan. Implikasi kajian ini dijangka dapat membantu pihak pengurusan PBT merangka strategi pembangunan modal insan yang lebih efektif, memperkukuh budaya pembelajaran organisasi, memperbaiki fasiliti latihan, meningkatkan kemahiran jurulatih, dan membangunkan sistem penilaian latihan yang komprehensif. Dengan itu, latihan penguatkuasa PBT dapat memberi





impak positif bukan sahaja kepada prestasi organisasi, tetapi juga kepada kesejahteraan masyarakat dan pembangunan negara secara keseluruhan.

1.4 Objektif Kajian

- i. Mengukur tahap amalan organisasi pembelajaran dan keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor.
- ii. Mengukur sama ada terdapat perbezaan yang signifikan keberkesanan latihan berdasarkan jantina, umur, pendidikan, penarafan dan pengalaman penguatkuasa PBT di Selangor.
- iii. Menguji sama ada amalan organisasi pembelajaran mempunyai hubungan dengan keberkesanan latihan penguatkuasa PBT Selangor.
- iv. Menguji sama ada amalan organisasi pembelajaran mempunyai hubungan dengan setiap peringkat keberkesanan latihan penguatkuasa PBT Selangor.
- v. Menguji sama ada amalan organisasi pembelajaran mempunyai pengaruh terhadap keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor.
- vi. Menganalisis dimensi amalan organisasi pembelajaran yang paling dominan dalam mempengaruhi keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor.

1.5 Soalan Kajian

Berdasar objektif yang telah dinyatakan, persoalan utama yang menjadi kajian ini adalah seperti berikut:



- i. Apakah tahap amalan organisasi pembelajaran dan keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor?
- ii. Apakah terdapat terdapat perbezaan yang signifikan keberkesanan latihan berdasarkan jantina, umur, pendidikan, penarafan dan pengalaman penguatkuasa PBT di Selangor?
- iii. Apakah amalan organisasi pembelajaran mempunyai hubungan yang signifikan dengan keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor?
- iv. Apakah amalan organisasi pembelajaran mempunyai hubungan yang signifikan dengan setiap peringkat keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor?
- v. Apakah amalan organisasi pembelajaran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor?
- vi. Apakah dimensi organisasi pembelajaran yang paling dominan dalam mempengaruhi keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor?

1.6 Hipotesis Kajian

Dalam kajian ini terdapat empat (4) hipotesis kajian yang telah dibentuk untuk menjawab persolaan kajian iaitu Ho1, Ho2, Ho3 dan Ho4. Berikut adalah hipotesis yang diuji dalam kajian ini:

Ho1: Terdapat perbezaan yang signifikan keberkesanan latihan berdasarkan demografi penguatkuasa PBT yang dikaji.

Ho1a: Terdapat perbezaan yang signifikan keberkesanan latihan berdasarkan faktor jantina penguatkuasa PBT kajian.

Ho1b: Terdapat perbezaan yang signifikan tahap keberkesanan latihan berdasarkan faktor umur penguatkuasa PBT kajian.

Ho1c: Terdapat perbezaan yang signifikan keberkesanan latihan berdasarkan faktor penarafan PBT penguatkuasa.

Ho1d: Terdapat perbezaan yang signifikan keberkesanan latihan berdasarkan faktor pendidikan penguatkuasa PBT kajian.

Ho1e: Terdapat perbezaan yang signifikan keberkesanan latihan berdasarkan faktor pengalaman penguatkuasa PBT kajian.

Ho2: Terdapat hubungan yang signifikan antara amalan pembelajaran dengan keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor.

Ho3: Terdapat hubungan yang signifikan antara amalan organisasi pembelajaran dengan setiap peringkat keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor.

Ho3a: Terdapat hubungan yang signifikan antara amalan organisasi pembelajaran dengan reaksi.

Ho3b: Terdapat hubungan yang signifikan antara amalan organisasi pembelajaran dengan pembelajaran.

Ho3c: Terdapat hubungan yang signifikan antara organisasi pembelajaran dengan tingkah laku.

Ho3d: Terdapat hubungan yang signifikan antara organisasi pembelajaran dengan hasil.

Ho4: Terdapat pengaruh amalan organisasi pembelajaran terhadap keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor.

Ho5: Terdapat pengaruh dominan dimensi organisasi pembelajaran terhadap keberkesanan penguatkuasa PBT di Selangor.

1.7 Ringkasan Hipotesis Kajian

Berdasarkan objektif dan persoalan kajian yang ditimbulkan, hipotesis kajian dijadualkan sebagai berikut:

Jadual 1.1

Ringkasan Hipotesis

Objektif Kajian	Persoalan Kajian	Hipotesis kajian	
2	2	Ho1	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan keberkesanan latihan berdasarkan demografi penguatkuasa PBT yang dikaji
2	2	Ho1a	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara keberkesanan latihan berdasarkan faktor jantina penguatkuasa PBT kajian
2	2	Ho1b	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara keberkesanan latihan berdasarkan faktor umur penguatkuasa PBT kajian.
2	2	Ho1c	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan keberkesanan latihan berdasarkan faktor penarafan PBT penguatkuasa kajian
2	2	Ho1d	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan keberkesanan latihan berdasarkan faktor pendidikan PBT penguatkuasa kajian
2	2	Ho1e	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan keberkesanan latihan berdasarkan faktor pengalaman kerja PBT penguatkuasa kajian

Objektif Kajian	Persoalan Kajian	Hipotesis kajian
3	3	Ho2 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan organisasi pembelajaran dengan keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor
4	4	Ho3 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan organisasi pembelajaran dengan setiap peringkat keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor.
4	4	Ho3a Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan organisasi pembelajaran dengan reaksi
4	4	Ho3b Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan organisasi pembelajaran dengan pembelajaran
4	4	Ho3c Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan organisasi pembelajaran dengan tingkah laku.
4	4	Ho3d Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan organisasi pembelajaran dengan hasil.
5	5	Ho4 Tidak terdapat pengaruh amalan organisasi pembelajaran terhadap keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor.
6	6	Ho5 Tidak terdapat pengaruh dominan dimensi organisasi pembelajaran terhadap keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor.

1.8 Kerangka Teori

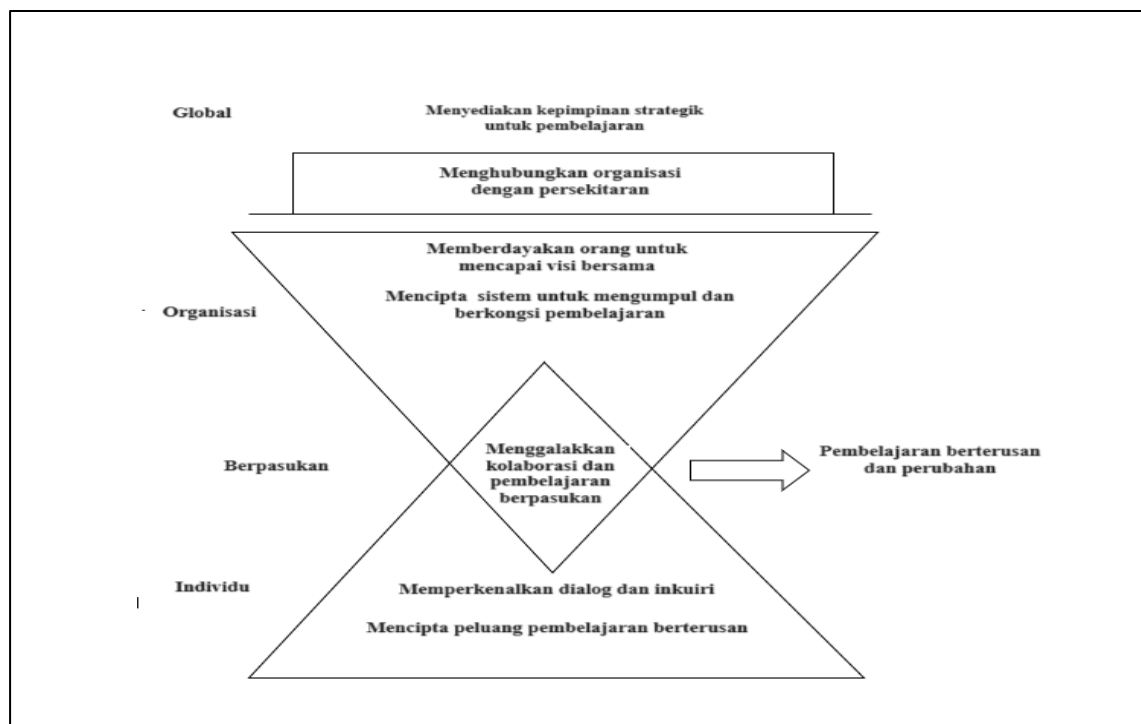
Terdapat dua model yang digunakan dalam kajian ini iaitu model organisasi pembelajaran yang diperkenalkan oleh Watskin dan Marsick (2003) dengan tujuh dimensi dan model penilaian empat peringkat Kirkpatrick yang diasaskan pada tahun 1959 oleh Donald Kirkpatrick.

1.8.1 Model Watskin & Marsick (2003).

Model Watkins dan Marsick (2003) bertujuan mengukur tujuh dimensi utama organisasi pembelajaran, yang terdiri daripada pembelajaran berterusan, dialog dan

inkuiri, kolaborasi, sistem tertanam, pemberdayaan pekerja ke arah visi bersama, hubungan organisasi dengan persekitaran, dan kepemimpinan strategik untuk pembelajaran. Menurut model ini, organisasi yang menekankan ketujuh-tujuh dimensi ini akan lebih cekap dalam memperoleh, berkongsi, dan menggunakan pengetahuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan serta mencapai objektif organisasi. Keberkesanan model ini terletak pada kemampuannya untuk menyediakan kerangka kerja yang komprehensif bagi memahami dan mengukur amalan organisasi pembelajaran melalui instrumen Dimensi Organisasi Pembelajaran (DLOQ), yang membolehkan organisasi menilai tahap pengamalan setiap dimensi dan mengaitkannya dengan prestasi mereka.

Rajah 1.1



1.8.2 Model Kirkpatrick (1994)

Model ini diasaskan pada tahun 1959 oleh Donald Kirkpatrick dengan mencadangkan empat peringkat penilaian iaitu reaksi, pembelajaran, tingkah laku dan hasil bagi mengukur keberkesanan latihan. Pada peringkat reaksi, penilaian dibuat untuk mengetahui maklum balas peserta terhadap latihan. Pada peringkat pembelajaran, penilaian dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengetahuan dan kemahiran peserta meningkat akibat latihan. Peringkat perubahan tingkah laku pula menilai sejauh mana peserta mengaplikasikan pembelajaran mereka dalam konteks kerja sebenar. Akhir sekali, peringkat hasil organisasi adalah untuk menilai impak latihan terhadap produktiviti, kualiti, dan pencapaian objektif organisasi secara keseluruhan. Model ini telah dikemas kini dan disemak beberapa kali berdasarkan keperluan dunia yang

Rajah 1.2

Model Kirk Patrick (1994)

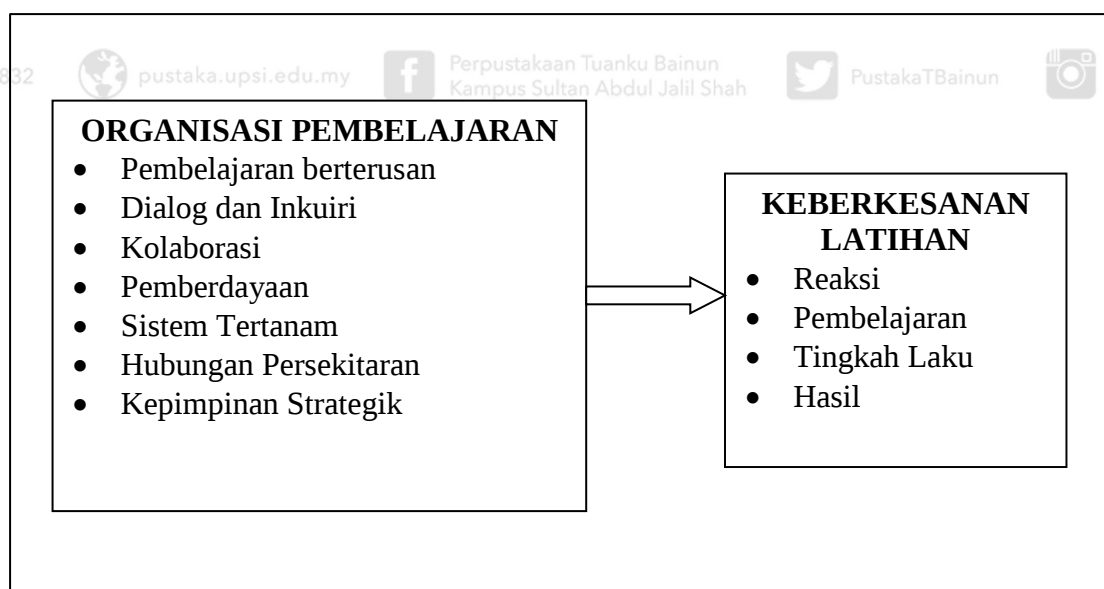


1.9 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan satu bentuk rangka konsep yang menjelaskan secara ringkas mengenai bentuk kajian yang dijalankan, matlamat, format dan tahap-tahap dalam kajian. Kerangka konsep ini juga bertujuan sebagai pandu arah kepada kajian yang akan dilaksanakan. Berpandukan kepada teori dan literatur berkaitan dengan organisasi pembelajaran dan keberkesanan latihan, maka kerangka konsep seperti gambar 1.3 rajah dibawah adalah dicadangkan.

Rajah 1.3

Kerangka Konsep



Organisasi pembelajaran adalah pemboleh ubah bebas dan keberkesanan latihan adalah pemboleh ubah bersandar.

1.10 Definisi Operasi

Definisi operasi dalam kajian ini merujuk kepada penjelasan khusus terhadap istilah-istilah utama yang digunakan, bagi memastikan keseragaman pemahaman dan mengelakkan salah tafsir dalam kalangan pembaca dan responden. Dalam konteks hubungan antara amalan organisasi pembelajaran dan keberkesanan latihan dalam kalangan penguat kuasa Pihak Berkuasa Tempatan (PBT) di Selangor, definisi ini merangkumi:

1.10.1 Organisasi Pembelajaran

Amalan organisasi pembelajaran merujuk kepada tahap pelaksanaan prinsip dan pendekatan pembelajaran berterusan dalam PBT di Selangor. Pembelajaran adalah proses yang berterusan dan digunakan secara strategik iaitu disatukan secara bersama, dan berjalan selari dengan kerja (Watkins & Marsick, 1993; 1996). Kajian ini menentengahkan Model Watkins dan Marsick (2003) dengan tujuh. Dimensi ini diukur menggunakan LODQ dengan 43 item yang dicadangkan oleh Yang, Watkins dan Marsick (2004). Berikut adalah definisi ringkas dimensi organisasi pembelajaran yang diambil daripada Model Watkins dan Marsick (2003).

1.10.1.1 Pembelajaran Berterusan

Pembelajaran berterusan merujuk kepada proses di mana individu dan organisasi terlibat dalam pembelajaran yang berterusan dan berkesinambungan, yang tidak



terhadap kepada situasi formal. Pembelajaran ini boleh berlaku dalam pelbagai konteks, termasuk di tempat kerja, dan melibatkan pengalaman yang diperoleh melalui interaksi sosial, percubaan dan kesilapan, serta bimbingan (Watkins & Marsick, 2003).

1.10.1.2 Dialog dan Inkuiri

Semua ahli organisasi digalakkan untuk bercakap dan berkongsi pendapat mereka. Pada masa yang sama, mereka mesti mendengar dan memahami pendapat orang lain. Pekerja boleh bertanya soalan, mendapat maklum balas yang membina, dan melakukan eksperimen untuk mencuba cara baharu kerana budaya organisasi yang terbuka. Ini membantu organisasi belajar dan berkembang (Watkins & Marsick, 2003).

1.10.1.3 Kolaboratif

Kerja direka untuk memanfaatkan kumpulan dalam mengakses pelbagai cara berfikir. Kumpulan diharapkan dapat belajar dan berkembang bersama, sambil mengukuhkan kerjasama yang menjadi teras budaya organisasi. Dalam persekitaran ini, kolaborasi bukan sahaja dihargai, tetapi juga diiktiraf sebagai elemen penting dalam mencapai kejayaan bersama (Watkins & Marsick, 2003).





1.10.1.4 Sistem Tertanam

Kedua-dua sistem teknologi tinggi dan rendah untuk berkongsi pembelajaran dicipta dan disepadukan dalam kerja, dengan akses yang disediakan dan sistem yang dikekalkan. Ini bermakna bahawa organisasi menggunakan pelbagai jenis teknologi, dari yang canggih hingga yang lebih sederhana, untuk memudahkan proses pembelajaran (Watkins & Marsick, 2003).

1.10.1.5 Pemberdayaan

Anggota organisasi terlibat secara aktif dalam menetapkan, memiliki dan melaksanakan visi bersama. Tanggungjawab diagihkan kepada mereka yang berada dekat dengan proses membuat keputusan, untuk mendorong setiap individu bertanggungjawab terhadap pembelajaran mereka sendiri (Watkins & Marsick, 2003).

1.10.1.6 Hubungan Persekitaran

Anggota organisasi dibantu untuk memahami kesan kerja mereka secara keseluruhan, serta bagaimana mereka dapat menyesuaikan amalan kerja berdasarkan maklumat yang diperoleh dari persekitaran mereka (Watkins & Marsick, 2003).





1.10.1.7 Kepimpinan Strategik

Model pemimpin, juara dan pembelajaran sokongan merujuk kepada peranan pemimpin dalam menggunakan pembelajaran secara strategik untuk mencapai hasil perniagaan yang cemerlang (Watkins & Marsick, 2003).

1.10.2 Pihak Berkuasa Tempatan (PBT)

PBT adalah badan yang ditubuhkan melalui perundangan untuk mengurus dan mentadbir kawasan tertentu, seperti daerah atau bandar. Tugas utama PBT adalah untuk menyediakan perkhidmatan dan kemudahan awam kepada penduduk dalam kawasan pentadbirannya, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesejahteraan masyarakat. PBT berfungsi dalam kerangka kuasa dan tanggungjawab yang ditetapkan oleh undang-undang, dan tidak berorientasikan keuntungan, tetapi lebih kepada memberikan perkhidmatan yang berkualiti kepada penduduk (Jusoh & Ahmad, 2009).

1.10.3 Keberkesanan Latihan

Keberkesanan latihan didefinisikan sebagai sejauh mana objektif latihan tercapai, melalui empat tahap penilaian yang dicadangkan untuk mengukurnya (Kirkpatrick, 1994). Penilaian perlu dilakukan secara berperingkat untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang keberkesanan latihan. Tahap penilaian yang lebih tinggi menjadi lebih mencabar tetapi memberikan maklumat yang lebih bermakna untuk





penambahbaikan program latihan di masa hadapan. Berdasarkan Model Kirk Patrick (1967, 1994), penyelidikan ini mentakrifkan istilah penting dalam analisis keberkesanan latihan sebagai berikut:

1.10.3.1 Reaksi

Mengukur reaksi atau maklum balas peserta terhadap program latihan. Ini termasuklah sejauh mana peserta berpuas hati dengan kandungan, fasilitator, dan persekitaran latihan (Kirkpatrick, 1994).

1.10.3.2 Pembelajaran



Menilai sejauh mana peserta mempelajari pengetahuan, kemahiran dan sikap yang disasarkan dalam latihan. Ini biasanya dilakukan melalui ujian sebelum dan selepas latihan (Kirkpatrick, 1994).

1.10.3.3 Tingkah Laku

Tingkah laku atau pemindahan merujuk kepada sejauh mana perubahan tingkah laku berlaku kerana pelatih menghadiri program, yang diukur (dinilai) di tempat kerja. Tahap ini bertujuan untuk memastikan sama ada pelatih menggunakan pengetahuan dan kemahiran baru mereka apabila kembali ke persekitaran kerja (Kirkpatrick, 1994).





1.10.3.4 Hasil

Menilai hasil akhir yang diperoleh daripada program latihan, seperti peningkatan produktiviti, kualiti, jualan, pengurangan kos, dan lain-lain. Tahap ini menilai impak latihan terhadap organisasi secara keseluruhan (Kirkpatrick, 1994).

1.10.4 Penguatkuasa

Individu atau pegawai yang diberi kuasa untuk melaksanakan tugas penguatkuasaan undang-undang dan peraturan yang ditetapkan oleh PBT. Tugas mereka termasuk memantau, menguatkuasakan undang-undang kecil, dan memastikan pematuhan terhadap peraturan yang berkaitan dengan pembangunan, kebersihan, dan keselamatan awam dalam kawasan yang mereka uruskan (KPKT, 2024).

1.11 Batasan Kajian

Kajian ini mempunyai beberapa batasan yang perlu diambil kira dalam menilai keberkesanan dan kebolehpercayaan hasil kajian. Pertama, kajian ini terhad kepada PBT di Selangor sahaja. Pemilihan negeri ini berdasarkan faktor kemudahan logistik, keseragaman polisi dan dasar, serta peruntukan kewangan yang hampir serupa di kalangan PBT di Selangor. Selain itu, jarak yang dekat dengan tempat tinggal pengkaji memudahkan proses pengumpulan data dan menjimatkan kos serta masa pelaksanaan kajian. Walau bagaimanapun, batasan geografi ini menyebabkan





keputusan kajian hanya menunjukkan situasi dan perspektif penguatkuasa PBT di Selangor sahaja dan tidak boleh digeneralisasikan secara meluas kepada PBT di negeri-negeri lain yang mungkin mempunyai konteks, cabaran, dan sumber yang berbeza.

Kedua, kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui soal selidik sebagai kaedah pengumpulan data utama. Walaupun kaedah ini membolehkan pengumpulan data daripada populasi yang besar, ia juga menghadkan kemampuan pengkaji untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pengalaman, pandangan, dan perasaan responden. Kekurangan data kualitatif seperti temu bual mendalam atau sesi fokus kumpulan menyebabkan kajian ini kurang mampu menangkap nuansa dan faktor-faktor subjektif yang mungkin mempengaruhi keberkesanan latihan dan amalan organisasi pembelajaran. Oleh itu, kajian ini tidak dapat memberikan gambaran yang menyeluruh tentang isu yang dikaji dari perspektif individu secara holistik.

Dari segi instrumen pengumpulan data, penggunaan soal selidik mempunyai keterbatasan berkaitan ketepatan dan kejujuran respons responden. Terdapat kemungkinan sesetengah responden memberikan jawapan yang tidak tepat atau kurang jujur disebabkan oleh pelbagai faktor seperti keletihan, kurang kefahaman terhadap soalan, atau keengganan mendedahkan maklumat sebenar. Selain itu, responden juga mungkin menghadapi kesukaran mengingat maklumat latar belakang tertentu semasa mengisi soal selidik, yang boleh menjejaskan kualiti data yang diperolehi. Tambahan pula, kajian ini menghadapi cabaran dalam mengawal pemboleh ubah luaran yang mungkin mempengaruhi keputusan kajian, seperti faktor





persekitaran kerja, tekanan organisasi, dan keadaan peribadi responden yang tidak dapat dikawal sepenuhnya oleh penyelidik. Hal ini boleh menyebabkan variasi dalam data yang tidak berkaitan langsung dengan objektif kajian.

Akhir sekali, kajian ini menggunakan model organisasi pembelajaran Watkins dan Marsick (2003) serta Model Kirkpatrick (1994) sebagai kerangka teori untuk mengukur keberkesanan latihan. Walaupun model-model ini diiktiraf secara meluas dan sesuai dengan konteks kajian, terdapat model alternatif lain yang mungkin memberikan perspektif berbeza atau lebih mendalam. Oleh itu, penggunaan model tertentu ini mungkin membatasi sudut pandang dan interpretasi hasil kajian.

Secara keseluruhannya, batasan-batasan ini perlu diambil kira ketika menilai dan mengaplikasikan hasil kajian. Walaupun begitu, kajian ini tetap memberi sumbangan penting dalam memahami hubungan antara amalan organisasi pembelajaran dan keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor serta menyediakan asas untuk kajian lanjutan yang lebih menyeluruh dengan pendekatan metodologi yang pelbagai.

1.12 Kepentingan Kajian

Hubungan antara organisasi pembelajaran dan keberkesanan latihan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam mencapai matlamat organisasi (Barba Aragón et al., 2014). Kejayaan dalam menyediakan keadaan organisasi yang baik untuk membangun dan mengekalkan pekerja yang berpengetahuan merupakan salah satu





keutamaan dalam PBT. Sekiranya pembangunan sumber manusia dan pemimpin organisasi menerapkan dimensi organisasi pembelajaran di organisasi mereka, matlamat organisasi dapat dicapai dengan mudah. Oleh itu, terdapat beberapa faktor yang menunjukkan bahawa pentingnya kajian mengenai dimensi organisasi pembelajaran dalam PBT dilaksanakan.

Dalam konteks dasar latihan sektor awam, kajian ini penting untuk pembangunan pekerja, peningkatan prestasi, efisiensi, dan efektiviti secara keseluruhan. Kajian ini membantu menentukan keperluan latihan pekerja dalam memperkukuhkan kemahiran dan keupayaan mereka bagi menghadapi cabaran semasa dan perubahan dalam persekitaran kerja yang dinamik. Selain itu, kajian ini juga penting untuk membantu meningkatkan profesionalisme, prestasi, dan daya saing sektor awam. Seterusnya, kajian ini boleh memastikan penggunaan sumber-sumber awam yang lebih efisien dan memberikan faedah jangka panjang kepada masyarakat melalui penyediaan perkhidmatan yang lebih baik dan berkualiti. Kajian ini juga boleh menilai dan memperbaiki dasar latihan sektor awam dengan memastikan dasar yang digubal memenuhi keperluan semasa, menangani isu baru yang muncul, dan mencapai matlamat latihan. Selanjutnya, kajian ini penting untuk membantu dalam mengoptimumkan penggunaan sumber manusia. Berdasarkan penilaian keberkesanan latihan, organisasi boleh memastikan bahawa pekerja yang telah dilatih memberikan sumbangan yang lebih besar kepada organisasi, mengurangkan pembaziran sumber, dan meningkatkan produktiviti.

Kajian ini penting dalam membantu menambahkan ilmu pengetahuan kepada dunia pendidikan berkaitan organisasi pembelajaran dalam usaha membangunkan





budaya organisasi pembelajaran dikalangan ahli organisasi serta dapat memberi input baharu dari perspektif yang berbeza iaitu keberkesanan latihan. Organisasi yang mampu menilai dengan lebih mendalam tentang kaedah latihan dalam konteks organisasi pembelajaran dapat mempengaruhi keberkesanan latihan di kalangan pekerja mereka. Melalui kajian ini juga organisasi dapat menilai pelbagai elemen seperti reka bentuk latihan, penyampaian, dan faktor-faktor pengukuran prestasi dalam mencapai pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana organisasi pembelajaran dapat dioptimumkan. Diharapkan kajian ini memberi inspirasi kepada perubahan dalam latihan pekerja, yang boleh meningkatkan prestasi dan daya saing organisasi. Akhir sekali, organisasi mempunyai keupayaan untuk memastikan setiap pekerjanya bersedia untuk mengekalkan organisasi pembelajaran dan membina budaya baharu yang selaras dengan piawaian dan objektif organisasi.



Kajian ini juga diharapkan dapat menjadi panduan dan contoh untuk pihak berkepentingan dalam sektor awam seperti PBT, UPEN dan KPKT untuk memasukkannya ke dalam bahan latihan mereka. Ini kerana pengetahuan berkembang seiring dengan masa, dan pengetahuan yang pekerja telah pelajari semasa latihan mereka mungkin tidak relevan pada masa ini dan akan datang. Oleh itu, organisasi pembelajaran yang masih dianggap baharu harus dilengkapi dengan kandungan latihan yang sepadan dengan zaman mereka. Untuk mencapai hasrat RKPBT (2022–2030), PBT, UPEN dan KPKT harus mencari cara terbaik untuk anggota PBT melaksanakan organisasi pembelajaran di organisasi mereka.

Diharapkan kajian ini akan meningkatkan pemahaman dan kesedaran tentang budaya organisasi pembelajaran dalam komuniti PBT. Sesetengah pengkaji





berpendapat bahawa membantu pekerja adalah penting untuk mewujudkan persekitaran kerja yang lebih kompetitif untuk pekerja yang berkebolehan tinggi. Melalui organisasi pembelajaran, pekerja sentiasa boleh belajar dan meningkatkan profesionalisme mereka dan ini membolehkan mereka mempunyai fokus yang jelas dan menggunakan kaedah yang lebih baik untuk membangunkan pelbagai kaedah, strategi dan teknik kerja untuk menangani isu yang dihadapi. Kajian ini juga membantu dalam membentuk dan melahirkan pekerja yang mampu membangunkan PBT sebagai organisasi awam yang berprinsip, setia, kreatif, cekap dan berkesan. Seterusnya, memberdayakan PBT untuk membawa perubahan ke arah pembangunan PBT yang berkualiti tinggi dan berkesan, selaras dengan kedudukannya sebagai kerajaan lapisan ketiga.



1.13 Rumusan

Tinjauan literatur menunjukkan bahawa amalan organisasi pembelajaran dalam PBT di Selangor berbeza mengikut saiz organisasi, tahap penguatkuasa, lokasi geografi, dan latar belakang demografi. Variasi ini menunjukkan cabaran dan keperluan yang berbeza dalam usaha membudayakan pembelajaran berterusan dan meningkatkan keberkesanan organisasi. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara amalan organisasi pembelajaran dan keberkesanan latihan penguatkuasa PBT di Selangor, termasuk analisis perbezaan berdasarkan faktor demografi.

Kajian ini penting dalam memperkukuh pembangunan modal insan di sektor awam dengan menyediakan maklumat yang berguna bagi pihak pengurusan PBT



dalam merangka strategi latihan yang lebih berkesan dan relevan. Selain itu, kajian ini menyokong usaha membudayakan pembelajaran berterusan bagi memastikan kelestarian dan daya saing organisasi. Impak kajian ini dijangka memberi manfaat kepada organisasi, pekerja, dan masyarakat melalui peningkatan kualiti perkhidmatan awam serta menyumbang kepada pencapaian matlamat pembangunan lestari dan tadbir urus yang baik. Secara keseluruhannya, kajian ini diharapkan menjadi rujukan penting bagi pembuat dasar dan penyelidik dalam mempertingkatkan keberkesanan latihan dan budaya pembelajaran dalam sektor awam khususnya di PBT Selangor.