



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**TANGGAPAN PEGAWAI HAL EHWAL ISLAM NEGERI TERHADAP
PELAKSANAAN PROGRAM LATIHAN ANJURAN BAHAGIAN
HAL EHWAL ISLAM, JABATAN PERDANA MENTERI**

RAZALI BIN HAJI SHAHABUDIN

FPP L 1996 10



**TANGGAPAN PEGAWAI HAL EHWAL ISLAM NEGERI TERHADAP
PELAKSANAAN PROGRAM LATIHAN ANJURAN BAHAGIAN
HAL EHWAL ISLAM, JABATAN PERDANA MENTERI**

RAZALI BIN HAJI SHAHABUDIN

**MASTER SAINS
UNIVERSITI PERTANIAN MALAYSIA**

1996



**TANGGAPAN PEGAWAI HAL EHWAL ISLAM NEGERI TERHADAP
PELAKSANAAN PROGRAM LATIHAN ANJURAN BAHAGIAN
HAL EHWAL ISLAM, JABATAN PERDANA MENTERI**

OLEH

RAZALI BIN HAJI SHAHABUDIN

**Projek penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada
syarat bagi mendapatkan Ijazah Sarjana Sains di Pusat Pengembangan dan
Pendidikan Lanjutan Universiti Pertanian Malaysia.
Disember 1996**



PENGHARGAAN

(بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ)

**Dengan nama Allah yang maha pemurah lagi maha mengasihani.
segala puji-pujian bagi Allah tuhan sekalian alam, solawat dan salam keatas
junjungan besar kita nabi Muhammad S. A . W**

Alhamdulillah, dengan rendah hati bersyukur saya ke hadrat Allah kerana dengan inayah serta petunjuk dan izinNya dapat saya menyempurnakan kertas projek ini.

Dengan perasaan gembira dan penuh keikhlasan saya mengambil kesempatan di sini merakamkan setinggi-tinggi penghargaan terima kasih saya yang tidak terhingga kepada Yang Berbahagia Prof. Madya Dr. Haji Saidin bin Teh selaku penyelia saya yang telah banyak memberi semangat, nasihat, bimbingan, tunjuk ajar serta panduan sehingga selesainya projek ini. Di atas pengorbanan, budi baik serta jasa yang telah diberikan oleh beliau kepada saya khususnya dan kepada pembangunan latihan Bahagian Hal Ehwal Islam amnya, akan dikenang sepanjang hayat dan didoakan semoga diberi ganjaran oleh Allah. Insyah' Allah.

Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga saya tujukan kepada semua tuan-tuan guru yang telah memberikan kesempatan mengajar, membimbing dan membantu sepanjang pengajian saya. Begitu juga penghargaan terima kasih saya kepada Kak Jun dan semua pegawai serta Kakitangan Pusat Pengembangan dan Pendidikan Lanjutan di atas kerjasama yang diberikan.

Penghargaan terima kasih yang tidak terhingga saya rakamkan kepada Pengarah, Institut Dakwah Dan Latihan Islam yang telah memberi peluang kepada saya mengikuti pengajian di peringkat ini di samping memberi semangat dan sokongan yang padu serta nasihat sehingga tamat pengajian saya. Penghargaan terima kasih tidak lupa saya ucapkan kepada rakan-rakan saya terutamanya semua rakan-rakan di Unit Kursus Dan Latihan yang telah membantu saya dalam berbagai perkara yang berkaitan dengan pengajian saya.

Kepada rakan-rakan sepengajian, ingin saya merakamkan setinggi-tinggi terima kasih yang tidak terhingga kerana telah banyak memberi semangat dan dorongan kepada saya. Tanpa dorongan daripada saudara semua, besar kemungkinan pengajian saya akan berakhir di tengah jalan. Hanya Allah sahajalah yang akan membalas budi baik saudara-saudara semua.

Akhir sekali, penghargaan dan terima kasih serta terhutang budi ditujukan kepada isteri yang tersayang Puan Hajjah Nurul Amani serta anak-anak yang tercinta Najwani, Mohd. Zikri, Mohd. Hikmi, Mohd Hamdi dan Nur Izyani yang telah sama-sama berkorban dengan penuh kesabaran serta tidak jemu-jemu memberi galakan dan dorongan sehingga dapat saya memperlengkapkan kerja-kerja kursus dan penyiapan projek penyelidikan ini dengan jayanya.

Jazakallahu hukhairan kathira

Sekian Wassalam.

KANDUNGAN

TAJUK	MUKA SURAT
PENGHARGAAN -----	iv
KANDUNGAN -----	vi
SENARAI JAD	x
SENARAI RAJAH	xi
ABSTRAK -----	xii
ABSTRACK -----	xv
 BAB	
I PENYATAAN MASALAH	
Pengenalan -----	1
Latar Belakang -----	4
Penyataan Masalah -----	9
Objektif Kajian -----	13
Kepentingan Kajian -----	15
Definasi Istilah -----	17
Tanggapan -----	17
Pegawai Hal Ehwal Islam Negeri-----	17
Program Latihan -----	18
Skop Kajian -----	18
 II TINJAUAN BAHAN-BAHAN BERTULIS	
Pengenalan -----	20
Konsep Tanggapan -----	20
Konsep Latihan -----	22
Kepentingan Latihan -----	24
Objektif Latihan -----	26
Faedah dan Batasan Objektif -----	28
Proses Perancangan Latihan -----	29
Panduan pembentukkan Pembentukkan Latihan -----	30
Suasana Pembelajaran -----	32
Kurikulum Latihan -----	34
Pembentukan Kurikulum -----	34
Langkah-langkah Pembentukkan Kurikulum-----	36



Penyampaian dan Pengendalian Latihan -----	38
Penilaian Latihan -----	41
Faedah Penilaian -----	42
Kesimpulan -----	43
III METODOLOGI KAJIAN	
Pengenalan -----	44
Rekabentuk Penyelidikan -----	45
Alat Penyelidikan -----	46
Bahagian A -----	47
Bahagian B -----	47
Populasi Kajian -----	48
Prosedur Kajian -----	49
Pra- Ujian Kajian -----	50
Pengumpulan Data -----	51
Analisis Data -----	52
IV HASIL KAJIAN / PERBINCANGAN .	
Pengenalan -----	53
Latar belakang Responden -----	54
Umur -----	54
Kelulusan Akademik	
Tertinggi -----	55
Tempat Bertugas -----	55
Jawatan Sekarang -----	56
Tempoh Lama	
Berkhidmat -----	57
Kursus Yang Dihadiri -----	58
Tanggapan Responden Terhadap Aspek-aspek	
kursus -----	59
Objektif Terhadap Diri -----	59
Pencapaian Objektif Kursus -----	65
Kepentingan Kursus Untuk Diri -----	72
Kepentingan Kursus Untuk	
Organisasi -----	79
Proses Perancangan Kursus -----	87
Suasana Pembelajaran -----	94
Kurikulum Latihan -----	100
Aktiviti Pengendalian Dan	
Penyampaian Kursus -----	106

Kaedah Pembelajaran -----	113
Unsur-Unsur Penilaian Kursus -----	118
Cadangan Peningkatan Penilaian Kursus -----	123
V RINGKASAN, KESIMPULAN DAN IMPLIKASI SERTA CADANGAN.	
Pengenalan -----	128
Penyataan Masalah -----	128
Objektif Kajian -----	129
Tinjauan Bahan-bahan Bertulis -----	130
Metodologi Kajian -----	131
Penemuan Kajian Dan Ringkasan Keputusan Analisis Data. -----	132
Latarbelakang Responden -----	132
Hasil Tanggapan Terhadap Aspek-Aspek Kajian -----	134
Kepentingan Objektif Kursus -----	134
Pencapaian Objektif Kursus -----	135
Kepentingan Kursus Untuk Diri -----	136
Kepentingan Kursus Untuk Organisasi -----	136
Proses Perancangan Kursus -----	137
Suasana Pembelajaran -----	138
Kurikulum Kursus -----	139
Aktiviti Pengendalian Dan Penyampaian Kursus -----	139
Kaedah Pembelajaran -----	140
Unsur-Unsur Penilaian Kursus -----	141
Cadangan Peningkatan Penilaian Kursus -----	142
Perbincangan -----	146
Cadangan -----	149
BAHAN RUJUKAN-----	149



SENARAI LAMPIRAN

Lampiran 1

Surat Kebenaran Menjalankan Kajian
Penyelidikan----- 153

Lampiran 11

Borang Soal Selidik Kajian ----- 155

Lampiran III

Butir Diri----- 170



SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
1 Pecahan Bilangan Dan Gred Jawatan Pegawai Hal Ehwal Islam Mengikut Negeri-negeri Seluruh Malaysia. -----	10
2 Nama Kursus, Jumlah Peserta dan Jumlah Kursus Tahun 1995. -----	11
3 Taburan Responden Mengikut Umur -----	54
4 Taburan Responden Mengikut Kelulusan Akademik Tertinggi -----	55
5 Taburan Responden Mengikut Tempat Bertugas -----	56
6 Taburan Responden Mengikut jawatan Sekarang -----	57
7 Taburan Responden Mengikut Tempoh Lama Berkhidmat -----	58
8 Taburan Responden Mengikut Kursus Yang Diikuti -----	59
9 Taburan Skor Responden Mengikut Tanggapan Terhadap Kepentingan Objektif Kursus -----	61
10 Taburan Skor Responden Mengikut Tanggapan Terhadap Pencapaian Objektif Kursus. -----	66
11 Taburan Skor Responden Mengikut Tanggapan Bagi Kepentingan Kursus Terhadap Diri. -----	74
12 Taburan Skor Responden Mengikut Tanggapan Terhadap Tanggapan Bagi Kepentingan Kursus Terhadap Organisasi -----	81
13 Taburan Skor Responden Mengikut Tanggapan terhadap Proses Perancangan Kursus -----	88
14 Taburan Skor Responden Mengikut Tanggapan Terhadap Suasana Pembelajaran Kursus. -----	96
15 Taburan Skor Responden Mengikut Tanggapan Terhadap Kurikulum Kursus -----	102
16 Taburan Skor Responden Mengikut Tanggapan Terhadap Aktiviti Pengendalian Dan Penyampaian Kursus -----	108
17 Taburan Skor Responden Mengikut Tanggapan Terhadap Kaedah Pembelajaran Kursus -----	116
18 Taburan Skor Responden Mengikut Tanggapan Terhadap Unsur-Unsur Penilaian Kursus -----	122
19 Taburan Skor Responden Mengikut Tanggapan Terhadap Cadangan Peningkatan Penilaian Kursus. -----	125



SENARAI RAJAH

Rajah		Muka Surat
1.	Carta Organisasi Bahagian Hal Ehwal Islam Jabatan Perdana Menteri -----	6
2	Kaedah-Kaedah Latihan -----	39
3	Kerangka Konseptual Kajian -----	46

**Abstrak projek penyelidikan yang dikemukakan kepada Senat Universiti
Pertanian Malaysia sebagai memenuhi sebahagian daripada
keperluan untuk mendapatkan Ijazah Master Sains
(Pembangunan Sumber Manusia)**

**TANGGAPAN PEGAWAI HAL EHWAL ISLAM NEGERI TERHADAP
PELAKSANAAN PROGRAM LATIHAN ANJURAN BAHAGIAN HAL
EHWAL ISLAM, JABATAN PERDANA MENTERI.**

Oleh

**RAZALI BIN HAJI SHAHABUDIN
DISEMBER 1996**

Penyelia : Prof. Madya. Dr. Haji Saidin bin Teh

Fakulti : Pusat Pengembangan Dan Pendidikan Lanjutan

Matlamat utama kajian ini adalah untuk mengetahui tanggapan Pegawai Hal Ehwal Islam Negeri-Negeri terhadap tujuh aspek berkaitan pelaksanaan program latihan yang telah dilaksanakan oleh Bahagian Hal Ehwal Islam, Jabatan Perdana Menteri. Aspek-aspek berikut ialah berkaitan objektif kursus, kepentingan kursus, proses perancangan kursus, kurikulum kursus, suasana pembelajaran, penyampaian dan pengendalian kursus dan juga penilaian kursus. Maklumat-maklumat di dalam kajian ini dikumpulkan dengan menggunakan borang soal selidik yang diisi sendiri oleh 41 orang responden yang telah mengikuti Kursus Kaunseling, Kursus Pengurusan Organisasi dan Kursus Pengurusan Strategi pada tahun 1995.



Kajian ini mendapati bahawa majoriti daripada responden telah menganggapkan ketujuh-tujuh aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kursus yang dianjurkan oleh Bahagian Hal Ehwal Islam, Jabatan Perdana Menteri, begitu penting dan berjaya serta amat menepati kehendak mereka dan juga kehendak organisasi mereka. Aspek-aspek yang dianggap paling berjaya ialah proses perancangan kursus, objektif kursus, kurikulum kursus, suasana pembelajaran serta penyampaian dan pengendalian kursus. Walau bagaimanapun terdapat sebahagian kecil daripada responden yang membuat tanggapan yang melambangkan ketidakpuasan mereka terhadap sebahagian daripada dimensi yang terdapat di dalam aspek-aspek suasana pembelajaran, penyampaian dan pengendalian latihan serta aspek penilaian kursus.

Kajian ini mencadangkan kepada pihak pengurusan latihan di Bahagian Hal Ehwal Islam, Jabatan Perdana Menteri agar dapat memberi perhatian dan seterusnya diambil tindakan terhadap beberapa perkara yang terdapat dalam dimensi perancangan kursus, pembentukan objektif, penggunaan teknik pengajaran dan pembelajaran serta menilai kembali borang penilaian latihan. Kajian ini juga mencadangkan agar kajian selanjutnya dibuat terhadap pegawai sokongan yang berkhidmat di Jabatan Agama Islam Negeri-Negeri dengan tujuan bagi membuat perbandingan dengan kajian ini. Bagi memperkukuhkan pengurusan latihan di Bahagian Hal Ehwal Islam, dicadangkan kajian seterusnya dijalankan berkaitan aspek mengenalpasti keperluan latihan dan penilaian program latihan serta kajian

tentang keberkesanan latihan yang telah dilaksanakan oleh Bahagian Hal Ehwal Islam, Jabatan Perdana Menteri.

**Abstract of the project submitted to the Senate of Universiti Pertanian
Malaysia in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of
Science (Human Resource Development)**

**PERCEPTION OF STATE ISLAMIC AFFAIRS OFFICERS TOWARDS
IMPLEMENTATION OF TRAINING PROGRAMMES CONDUCTED BY
ISLAMIC AFFAIRS DIVISION, PRIME MINISTER'S DEPARTMENT.**

**BY
RAZALI BIN HJ SHAHABUDIN**

December 1996

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Hj. Saidin Bin Teh

Faculty : Centre for Extension and Continuing Education.

The main objective of the study is to ascertain the perception of the state Islamic Officers regarding seven aspects in the implementation of training programme by the Islamic Affairs Division, Prime Minister's Department. These aspects are course objective, importance of course, planning process, course curriculum, learning environment, course presentation, course management and course evaluation. Data were gathered by using self-administered questionnaire from 41 respondents who had attended the Counselling, Organizational Management and Strategic Management Courses in 1995.



The study found that majority of the respondents perceived the seven aspects related to the implementation of the courses were very important and successful in meeting their needs as well as those of their organizations. The aspects perceived to be most successful were course planning process, course objective, course curriculum, learning environment, course presentation and course implementation. However, minority of the respondents revealed their dissatisfaction towards some dimensions in the learning environment and presentation, management and evaluation of the courses.

The study recommends to the training management of the Islamic Affairs Division, Prime Minister's Department to place more emphasis in the course planning, objective formulation, use of teaching learning technique, and to reevaluate the training evaluation forms. The study also suggests that a similar study to be conducted on the support staff of the state Islamic Affairs Department as a comparison. To strengthen the management of training in the Islamic Affairs Division, a study on identifying the training needs, training programme evaluation and training effectiveness is also recommended.

BAB 1

PENDAHULUAN

Pengenalan

Latihan adalah merupakan satu aspek yang penting di dalam sesebuah organisasi, dan juga merupakan pelaburan atau aset terpenting di mana ianya akan memberi pulangan hasil yang tinggi kepada sesebuah organisasi. Sesebuah organisasi yang mantap dan cemerlang bergantung kuat kepada komitmen yang tinggi daripada ahli organisasinya. Komitmen ahli akan wujud apabila mereka diberi latihan dalam bidang-bidang yang mereka laksanakan. Latihan yang tidak mempunyai perancangan dan pelaksanaan yang tepat dan kemas serta menepati dengan keperluan objektifnya akan merugikan semua pihak. Dengan perkembangan hidup yang semakin mencabar maka setiap organisasi perlu mengkaji semula tentang keperluan program latihan supaya dapat memenuhi keperluan organisasi dan keperluan pelanggan. Program latihan yang kemas dan tersusun dapat meninggalkan kesan yang mendalam kepada ahli sesebuah organisasi. (Maimunah Aminuddin.1994)

Suatu program latihan yang mempunyai perancangan yang baik serta pelaksanaan yang teratur dan terancang dengan betul dari segi mengatur keperluan, pemilihan teknik mengajar, dan juga penilaiannya akan lebih berkesan dan berfaedah. Dalam konteks ini, latihan amat penting dan perlu bagi meningkatkan prestasi kerja ahli



ahli sesebuah organisasi supaya produktiviti dapat ditingkatkan. Para pekerja dan organisasi akan ketinggalan dari segi teknologi sekiranya tidak diberi latihan dari semasa ke semasa, yang mungkin akan mewujudkan gejala yang dinamakan “teknologi basi” (Technological obsolescence). Teknologi basi ini boleh berlaku disebabkan pekerja dan organisasi masih berpegang kepada ilmu dan pengetahuan lama semasa menjalankan tugas.

Roback (1986) menyatakan bahawa selain daripada kesan produktiviti, faedah yang diperolehi daripada program latihan ialah sesebuah organisasi akan dapat mengembangkan proses perancangan kakitangannya yang baik merangkumi pengetahuan, kemahiran dan keupayaan melaksanakan tugas. Menurut Garrett dan Brian (1990) latihan sebagai alat untuk memperolehi pengembangan pengurusan, yang secara amnya boleh dibahagikan kepada dua kategori, iaitu kemahiran dan perubahan tingkahlaku. Latihan boleh juga dianggap sebagai pengalaman pengajaran yang terancang dan bersistematik.

Di Malaysia, berbagai-bagai usaha telah diadakan bagi mempertingkatkan prestasi kerja kakitangan sama ada di dalam sektor awam dan swasta bertujuan untuk mempertingkatkan prestasi kerja kakitangan serta memberi peluang-peluang latihan sama ada latihan di tempat kerja atau di luar tempat kerja, di dalam mahupun di luar negara. Perhatian yang tinggi dan bersungguh-sungguh telah diberikan oleh pihak kerajaan, ini telah dibuktikan dengan wujudnya berbagai-bagai dasar dan

pekeliling dari masa kemasa. Salah satu usaha yang dijalankan ialah mewujudkan budaya kerja cemerlang yang telah dilancarkan oleh Y.A.B. Perdana Menteri Malaysia pada 27 November 1989. Selain itu juga, latihan juga telah diberi penekanan di dalam pengubalan Dasar Pembangunan Negara. Ini jelas terbukti dalam pernyataan Dasar Pembangunan Negara, perenggan 6.59 yang berbunyi: “ Kerajaan akan mempertingkatkan program latihan sikap dan motivasi untuk menanamkan nilai-nilai positif supaya rakyat Malaysia akan lebih responsif kepada keperluan pembangunan”.

Ahmad Sarji (1993:3) menjelaskan tentang betapa pentingnya sesuatu latihan diadakan seperti berikut:

“.... Pembentukan Budaya Kerja Cemerlang (Culture of excellence) seharusnya menjadi agenda utama dalam mengatur langkah-langkah ke arah memantapkan organisasi Bahagian Hal Ehwal Islam (BAHEIS). Budaya organisasi, yang merangkumi falsafah, nilai, norma dan etika adalah faktor penting yang mencorakkan perjalanan sesebuah organisasi. Kejayaan dan kegagalan sesebuah organisasi lazimnya mempunyai pertalian yang rapat dengan latihan dan corak budaya yang mereka amalkan”.

Ahmad Sarji (BAHEIS 1993 :4) selanjutnya menekankan,

“.... Tunggak kecemerlangan sesebuah organisasi adalah terletak kepada jentera pengurusannya yang berwawasan. Wawasan ini menjadi “guiding force “ yang menentukan arah tuju serta corak operasi organisasi berkenaan. Organisasi yang berwawasan (mission-driven organization) sentiasa tahu apa yang betul untuk dilakukan kerana wawasan memberi rasional dan makna (sence of purpose) kepada tindakan-tindakan atau keputusan yang dibuat. Ini memudahkan perancangan penggunaan sumber serta pengawalan proses-proses dalam organisasi”.

Di Bahagian Hal Ehwal Islam, dan Majlis/Jabatan Agama Islam Negeri-Negeri serta agensi-agensi Islam, program latihan telah diberi penekanan yang utama oleh pihak pengurusan masing-masing, dan telah diletakkan di bawah satu bahagian atau unit khas. Di Bahagian Hal Ehwal Islam contohnya, latihan telah diletakkan di bawah satu unit khas yang dinamakan Unit Kursus dan Latihan di Cawangan Institut Dakwah Dan Latihan Islam (INDAH). Ianya dipertanggungjawabkan merancang dan melaksanakan program latihan kemahiran bagi melahirkan pendakwah-pendakwah dan pentadbir-pentadbir Hal Ehwal Islam yang berwibawa. Mengikut Ahmad Sarji (1993), untuk menjadikan Bahagian Hal Ehwal Islam dan Jabatan Agama Islam Negeri-Negeri berada setanding dengan jabatan-jabatan lain. Pegawai-pegawainya perlu diberi latihan yang berterusan dalam apa juga bidang di samping mengambil peluang latihan yang dilaksanakan oleh agensi-agensi lain.

Latar Belakang

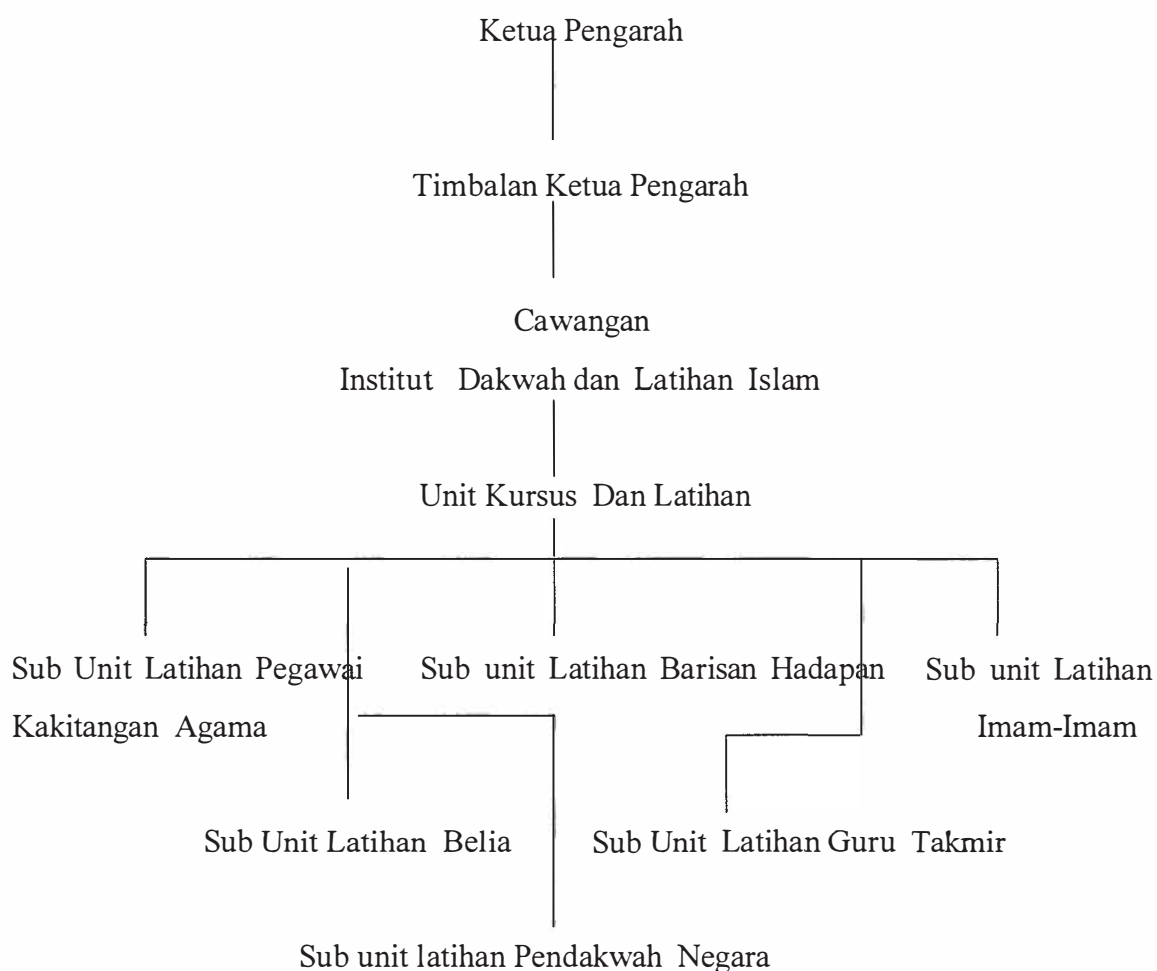
Di Bahagian Hal Ehwal Islam, Program latihan telah dikendalikan oleh Institut Dakwah Dan Latihan Islam, yang telah ditubuh pada bulan Rabiul Awal 1394, bersamaan bulan April 1974. Penubuhannya adalah hasil dari keputusan yang telah diambil dalam satu mesyuarat persidangan Majlis Kebangsaan bagi Hal Ehwal Islam Malaysia kali ke enam, pada 16 Disember 1971, yang dipengerusikan oleh Y.A.B. Perdana Menteri Malaysia (BAHEIS 1993).

Tujuan penubuhan Institut Dakwah dan Latihan Islam ialah:

- a) Melatih pendakwah-pendakwah, Pegawai-Pegawai Penerangan Agama, Imam-Imam, Bilal-Bilal, Khatib-Khatib, Pegawai Perkhidmatan Hal Ehwal Islam Negeri-Negeri di Malaysia, badan-badan sukarela, pertubuhan-pertubuhan Islam, dan orang perseorangan;
- b) Melatih golongan profesional Islam dalam berbagai bidang untuk menjadi kader-kader dakwah Islam yang terlatih dan bergerak secara sukarela atau sepenuh masa bagi memperkembangkan Islam di kalangan mereka; dan
- c) Melatih dan membentuk peribadi muslim yang baik dan berdisiplin supaya mereka menjadi contoh kepada orang lain, sama ada orang Islam atau bukan Islam.

Institut Dakwah dan Latihan Islam adalah merupakan satu cawangan yang terpenting diantara bahagian-bahagian yang terdapat di Bahagian Hal Ehwal Islam. Di bawah Institut Dakwah Dan Latihan Islam terdapat lima unit yang mengandungi Unit Kursus dan Latihan, Unit Penerangan, Unit Pengurusan dan Penyelarasan, Unit Dasar Penerapan dan Nilai-Nilai Islam, dan Unit Khidmat Nasihat serta Kepakaran. Unit Kursus dan Latihan mempunyai beberapa sub- unit tertentu, salah satu ialah sub unit Latihan Pegawai dan Kakitangan Jabatan/Majlis Agama Islam Negeri-Negeri.

Rajah 1 menunjukkan kedudukan carta sub-unit Latihan Pegawai Agama di unit Latihan Bahagian Hal Ehwal Islam, Jabatan Perdana Menteri :



Rajah 1 Carta Organisasi Bahagian Hal Ehwal Islam

Sub-unit Latihan Pegawai dan Kakitangan Agama dipertanggungjawab melaksanakan program latihan kepada pegawai dan kakitangan Jabatan/Majlis Agama Islam Negeri-Negeri di seluruh Malaysia. Dengan mengikuti latihan yang dilaksanakan

oleh sub unit ini, Pegawai dan Kakitangan Jabatan/ Majlis Agama Islam Negeri-Negeri akan dapat :

- a) Mempelajari dan memahami beberapa konsep, falsafah pentadbiran dan pengurusan organisasi;
- b) Merangka dengan lebih kemas dan bersistem pelaksanaan pengurusan Hal Ehwal Islam di negeri-negeri;
- c) Memahami kaedah dan teknik dalam bidang-bidang tertentu secara terperinci dan berupaya melaksanakan dengan baik, dan
- d) Mengurus dengan kemas hal-hal kekeluargaan, mahkamah, pengurusan zakat, Baitulmal, wakaf dan lain-lain yang berkaitan seperti pengurusan kewangan, kebajikan, dakwah dan pengurusan saudara kita (saudara baru) serta lain-lain pengurusan. (INDAH, 1974 :12)

Latihan kepada Pegawai dan Kakitangan Jabatan/Majlis Agama Islam Negeri adalah satu langkah untuk mengemaskinikan pentadbiran dan pengurusan Jabatan Agama Islam Negeri-Negeri. Latihan ini amat perlu kerana pentadbiran Jabatan/Majlis Agama Islam Negeri-Negeri sering mendapat rungutan masyarakat, sama ada melalui perseorangan mahupun pendedahan melalui akhbar-akhbar mengenai kelemahan dan kelembapannya.

Hasil daripada satu kajian yang telah dibuat oleh Unit Pemodenan Tadbiran Malaysia (MAMPU) dan Bahagian Hal Ehwal Islam pada 1988, menunjukkan bahawa kelemahan dan kelembapan jentera pentadbiran dan pengurusan Jabatan/Majlis Agama Islam Negeri adalah disebabkan oleh beberapa faktor antaranya, kekurangan pegawai dan kakitangan serta kurang mendapat latihan di dalam pentadbiran/pengurusan organisasi dan teknikal kerja di dalam bidang tugas pegawai dan kakitangan yang telah dilantik.

Kekurangan latihan adalah disebabkan oleh kurangnya peluang dan kursus-kursus yang ditawarkan adalah kurang relevan dengan tugas-tugas pegawai. Kebanyakan pegawai dan kakitangan di Jabatan Agama Islam Negeri mendapat pengalaman mengurus dan mentadbir hanya melalui kerja-kerja harian mereka dan tidak melalui proses latihan yang khusus dan terancang. Tidak ada pendedahan awal diberikan apabila seseorang pegawai diterima berkhidmat di dalam perkhidmatan agama seperti yang telah diberikan oleh pihak kerajaan kepada pegawai-pegawai di dalam perkhidmatan lain. Jika adapun ianya adalah latihan yang telah ditawarkan oleh pihak Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) melalui pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri-Negeri.

Mengikut pemerhatian penyelidik melalui pengalaman sebagai pegawai latihan di Bahagian Hal Ehwal Islam, dan melalui semakan borang penilaian akhir beberapa kursus yang telah dilaksanakan pada 1993/94, mendapati keseluruhan peserta telah