



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**AMALAN PENILAIAN PROGRAM LATIHAN INSTITUSI LATIHAN
KERAJAAN DAN SWASTA**

HAFIZAH MOHD SU'UD.

FPP 2005 14



**AMALAN PENILAIAN PROGRAM LATIHAN INSTITUSI LATIHAN KERAJAAN
DAN SWASTA**

HAFIZAH MOHD SU'UD

**MASTER SAINS
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

2005



**AMALAN PENILAIAN PROGRAM LATIHAN INSTITUSI LATIHAN KERAJAAN
DAN SWASTA**

Oleh

HAFIZAH MOHD SU'UD

**Tesis ini Dikemukakan Kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra Malaysia
Sebagai Memenuhi Sebahagian Syarat Keperluan Untuk Ijazah Master Sains**

Februari 2005



Abstrak tesis ini dikemukakan kepada Senat, Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan Untuk Ijazah Master Sains

**AMALAN PENILAIAN PROGRAM LATIHAN INSTITUSI LATIHAN
KERAJAAN DAN SWASTA**

Oleh

HAFIZAH MOHD SU'UD

Februari 2005

Pengerusi : Puan HjH Rusinah Joned

Fakulti : Pengajian Pendidikan

Kerajaan Malaysia telah memberikan keutamaan ke atas penilaian program latihan. Untuk itu, terdapat banyak institusi latihan yang menyediakan program-program latihan mengandungi penilaian latihan. Walau bagaimanapun, kajian yang pernah dibuat ke atas amalan penilaian program latihan di negara ini amat terbatas. Oleh itu, kajian ini dilakukan dengan empat objektif iaitu mengenalpasti rekabentuk penilaian latihan, mengenalpasti kaedah penilaian latihan, mengenalpasti peringkat-peringkat penilaian latihan dan untuk menentukan persamaan dan perbezaan ke atas amalan penilaian latihan di antara institusi latihan kerajaan dan institusi latihan swasta di tiga kawasan iaitu Bandar Baru Bangi, Kajang dan Serdang, Selangor. Sejumlah 109 orang pegawai latihan terlibat sebagai responden kajian. Instrumen utama kajian adalah borang soal-selidik yang mana ianya dihasilkan berdasarkan Model Penilaian Bennet (1976). Statistik deskriptif seperti min, sisihan piawai, peratus dan frekuensi digunakan semasa menganalisa data. Ujian – t pula digunakan

dalam membandingkan amalan penilaian program latihan di antara institusi latihan kerajaan dan institusi latihan swasta.

Hasil daripada kajian yang dijalankan mendapati bahawa (i) responden kerap menjalankan penilaian selepas sesebuah program latihan selesai dijalankan (min 4.44); (ii) kaedah penilaian latihan yang paling kerap diamalkan oleh responden kajian adalah penggunaan borang soal-selidik (min 4.68); (iii) hasil kajian juga mendapati bahawa responden kerap menjalankan penilaian di peringkat keempat (Peringkat Reaksi - daripada model penilaian yang diperkenalkan oleh Bennet, 1976). Hasil kajian turut menunjukkan bahawa tiada perbezaan yang signifikan ke atas rekabentuk penilaian, kaedah penilaian dan peringkat-peringkat penilaian yang diamalkan oleh pegawai latihan di antara kedua-dua jenis institusi latihan tersebut.

Cadangan bagi meningkatkan kajian ke atas bidang latihan dan penilaian pada masa kini dan masa hadapan telah diketengahkan.

Abstract of thesis presented to the Senate, Universiti Putra Malaysia in partial fulfillment of the requirement for the degree of Master of Science

**TRAINING EVALUATION PRACTICES IN PUBLIC AND PRIVATE
TRAINING INSTITUTION**

By

HAFIZAH MOHD SU'UD

February 2005

Chairman : Hjh. Rusinah Joned

Faculty : Educational Studies

The Malaysian government placed great emphasis on program evaluation in the country. For this, there are many training institutions were provided training program including training evaluation. However, there is limited study conducted to examine the training evaluation practices in Malaysia. Because of that, this study was conducted with four objectives. The first objective was to identify the design of training evaluation by training officer that involved in this study. The second objective was to identify the method of training evaluation by training officer while the third objective was to identify the level of training evaluation by training officer. The fourth objective was to compare the training evaluation practices between public and private training institution at Bandar Baru Bangi, Kajang and Serdang, Selangor. A total of 109 training officer from this three area were chosen as subjects. Questionnaire were used in this study and were constructed based on the Bennet's evaluation model (1976). Descriptive statistics such as mean, standard deviation, percentage and



frequencies were used to analyze the data. T-test was used in order to compare practices of training evaluation between public and private training institutions.

The results indicated that (i) majority of the respondents (mean 4.44) practiced post-evaluation as the design of evaluation; (ii) majority of the respondents (mean 4.68) using questionnaires as main method of training evaluation; (iii) respondents practiced evaluation at level four (Reaction level from Bennet's evaluation model). The results also indicated that there was no significant difference on the three elements of training evaluation; (i) design of evaluation, (ii) method of evaluation and (iii) level of evaluation between public and private training institutions.

Recommendations and suggestions for improving the current evaluation and possible areas of future research in training evaluation were put forward.

PENGHARGAAN

Terlebih dahulu saya mengucapkan setinggi-tinggi kesyukuran ke hadrat Illahi kerana dengan izinNya, akhirnya dapat juga saya menyempurnakan laporan penyelidikan yang sangat bermakna kepada saya. Pada kesempatan ini, saya ingin merakamkan jutaan penghargaan dan terima kasih kepada Pn. Hjh. Rusinah Joned, selaku penyelia yang telah memberikan banyak panduan dan bimbingan dalam usaha menyempurnakan penulisan penyelidikan. Setinggi penghargaan juga ditujukan kepada Dr. Shamsuddin Ahmad dan Prof. Madya Dr. Saidin Teh selaku ahli jawatankuasa penyeliaan tesis di atas bimbingan dan teguran yang diberikan sehingga terhasilnya tesis ini.

Untuk keluarga tercinta, saya amat terharu dan sangat menghargai pengorbanan dan kesudian kalian dalam memberikan sokongan yang tidak berbelah bagi dalam menyiapkan tesis ini. Buat ibu yang dikasihi, Pn Hjh. Zaiton Mohd Noor, terima kasih di atas doa yang tidak putus-putus diberikan sepanjang tempoh pengajian saya. Tidak lupa juga buat abang-abang tersayang dan rakan-rakan yang banyak memberikan kata-kata semangat untuk melihat kejayaan ini. Hanya Allah sahaja yang mampu membalas budi baik kalian dan saya hanya mampu mengucapkan jutaan terima kasih.

HAFIZAH MOHD SU'UD

Fakulti Pengajian Pendidikan

Universiti Putra Malaysia (UPM)



Saya mengesahkan bahawa Jawatankuasa Peperiksaan Tesis bagi Hafizah bte Mohd Su'ud telah mengadakan peperiksaan akhir pada 17 Februari 2005 untuk menilai tesis Master Sains beliau yang bertajuk "Amalan Penilaian Program Latihan Institusi Latihan Kerajaan dan Swasta" mengikut Akta Universiti Pertanian Malaysia (Ijazah Lanjutan) 1980 dan Peraturan Universiti Pertanian Malaysia (Ijazah Lanjutan) 1981. Jawatankuasa Peperiksaan Tesis memperakukan bahawa calon ini layak dianugerahkan ijazah tersebut. Ahli Jawatankuasa Peperiksaan Tesis adalah seperti berikut:

Rahim Md Sail, PhD

Profesor
Institut Pengajian Komuniti dan Keamanan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Mohd Ibrahim Nazri, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Ramlah Hamzah, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Junaidah Hashim, PhD

Profesor Madya
Kulliyah Ekonomi dan Sains Pengurusan
Universiti Islam Antarabangsa Malaysia
(Pemeriksa Luar)



ZAKARIAH ABDUL RASHID, PhD
Profesor/Timbangan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: **20 JUN 2005**



Tesis ini telah diserahkan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk Ijazah Master Sains. Anggota Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

Rusinah Joned

Pensyarah
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(pengerusi)

Shamsuddin Ahmad, PhD

Pensyarah
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

Hj. Saidin Teh, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)




AINI IDERIS, PhD
Profesor/Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh : **14 JUL 2005**

PERAKUAN

Saya mengakui bahawa tesis ini adalah hasil kerja dan usaha saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya saya perelaskan sumbernya. Saya juga mengakui bahawa kertas tesis ini tidak pernah dikemukakan terdahulu atau masa kini untuk penganugerahan mana-mana ijazah di Universiti Putra Malaysia atau mana-mana institusi-institusi lain.



HAFIZAH MOHD SU'UD

Tarikh : 17 JUN 2005

JADUAL KANDUNGAN

Mukasurat

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iv
PENGHARGAAN	vi
PENGESAHAN PERTAMA	vii
PENGESAHAN KEDUA	viii
PERAKUAN	ix
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiv

BAB

I	PENDAHULUAN	
	Latarbelakang kajian	1
	Penilaian Program Latihan	3
	Latarbelakang Masalah	4
	Kenyataan Masalah	7
	Objektif Kajian	9
	Kepentingan Kajian	10
	Skop dan Limitasi Kajian	10
	Definisi Operasional	11
II	SOROTAN LITERATUR	
	Pengenalan	13
	Konsep Latihan	13
	Keberkesanan Latihan	16
	Penilaian Program Latihan	18
	Amalan Penilaian Latihan Pada Masa Kini	20
	Rekabentuk Penilaian Latihan	24
	Kaedah Penilaian Latihan	31
	Peringkat-peringkat di Dalam Penilaian Latihan	34
	Amalan Penilaian Di Antara Institusi Latihan	39
	Kerajaan Dengan Institusi Latihan Swasta	
	Tujuan Penilaian Latihan	41
	Kriteria-kriteria di Dalam Menjalankan Penilaian Latihan	44
	Model dan Teori Penilaian Latihan	47
III	METODOLOGI KAJIAN	
	Pengenalan	58
	Rekabentuk Penyelidikan	58



	Instrumentasi Kajian	59
	Populasi dan Sampel Kajian	61
	Ujian Rintis	63
	Pengumpulan Data	65
	Penganalisan Data	66
IV	HASIL KAJIAN	
	Pengenalan	68
	Latar Belakang Responden	68
	Rekabentuk Penilaian Latihan	73
	Kaedah Penilaian Latihan	78
	Peringkat-peringkat Penilaian Latihan Yang Dipraktiskan Oleh Responden	82
	Perbandingan Ke atas amalan Penilaian Latihan di antara Institusi Latihan Kerajaan dengan Institusi Latihan Swasta	89
	Ringkasan Bab IV	91
V	RINGKASAN, KESIMPULAN DAN PERBINCANGAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN KAJIAN	
	Pengenalan	93
	Ringkasan Kajian	93
	Kesimpulan Kajian	95
	Implikasi Kajian	104
	Cadangan Kajian Akan Datang	105
	BIBLIOGRAFI	107
	LAMPIRAN	112
	BIODATA PENULIS	122



SENARAI RAJAH

Rajah		Mukasurat
1	Faktor-faktor Yang Membentuk Program Latihan yang Efektif	15
2	Kitaran Latihan oleh Reeves	17
3	Rekabentuk Pengukuran Siri Masa	26
4	Hasil Pengukuran Siri Masa	27
5	Rekabentuk Pengukuran Tunggal	27
6	Rekabentuk Pengukuran Sebelum dan Selepas Latihan	28
7	Rekabentuk Kumpulan Kawalan	28
8	Rekabentuk Kumpulan Triad	29
9	Rantaian Kriteria Penilaian Didalam Program Pengembangan Oleh Bennet (1976)	35
10	Model Penilaian Latihan Empat Peringkat oleh Kirkpatrick	36
11	Penilaian Program Latihan	42
12	Empat Tahap Kriteria dalam Membuat Penilaian oleh Kirkpatrick	49



13

Model Penilaian Bennet Yang Telah Diubahsui
Dalam Bentuk Piramid

52

SENARAI JADUAL

Jadual		Mukasurat
1	Senarai Institusi-institusi Latihan Yang Terlibat di Dalam Kajian Yg Dijalankan	63
2	Taburan Responden Berdasarkan Tahap Pendidikan, Bidang Pengkhususan Dan Tempoh Perkhidmatan Di Institusi Latihan	69
3	Taburan Responden Berdasarkan Aktiviti Penilaian yang Dijalankan	73
4	Taburan Responden Berdasarkan Rekabentuk Penilaian yang Diamalkan	75
5	Taburan Responden Berdasarkan Kaedah Penilaian yang Diamalkan	81
6	Taburan Responden Berdasarkan Peringkat-peringkat Penilaian Yang Diamalkan	86
7	Analisis Perbandingan Min Ke atas Rekabentuk Penilaian, Kaedah Penilaian dan Peringkat-Peringkat Penilaian di antara Institusi Latihan Kerajaan dengan Institusi Latihan Swasta	91

BAB I

PENDAHULUAN

Latarbelakang Kajian

Definisi latihan menurut Buckley dan Caple (1992) adalah suatu usaha yang dijalankan secara terancang dan sistematik bagi mengubah atau meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap individu melalui pengalaman pembelajaran. Menurut Ibrahim (1996), latihan merupakan suatu aktiviti mempertingkatkan prestasi pekerja melalui peningkatan kebolehan mereka terutama daripada segi kemahiran. Hinsrichs dalam Bramley (1990) pula merujuk latihan sebagai suatu prosedur yang diperlukan oleh setiap pekerja dalam sesebuah organisasi demi mencapai keberkesanan organisasi yang dinaungi.

Definisi yang diberikan oleh Hinsrichs dalam Bramley (1990) di atas lebih menekankan kepada tanggungjawab yang dikongsi bersama oleh organisasi pekerjaan dengan kakitangan yang berada di bawahnya untuk mencapai satu matlamat yang sama iaitu mencapai keberkesanan dalam sesebuah organisasi.

Malaysia sebagai sebuah negara yang sedang membangun turut tidak ketinggalan memberi perhatian yang khusus terhadap bidang latihan. Ini dibuktikan dalam Rancangan Malaysia Ketujuh (1996) di mana sebanyak RM 1.66 ribu juta diperuntukkan oleh kerajaan bagi membangunkan bidang latihan



perindustrian, latihan komersil dan latihan pengurusan (Malaysia, 1996). Ini menunjukkan bahawa untuk melakukan sesuatu program latihan, organisasi atau sesuatu pertubuhan perlu membelanjakan sejumlah duit yang besar dan juga menunjukkan betapa negara memberi keutamaan kepada pembangunan sumber manusia supaya semua rakyat Malaysia dapat memainkan peranan yang lebih produktif dalam pembangunan negara.

Antara beberapa pusat latihan yang terdapat di negara kita sama ada di bawah kendalian kerajaan ataupun pihak swasta ialah Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) yang bertanggungjawab melatih kakitangan awam, Perbadanan Produktiviti Negara (NPC) yang memberi tumpuan kepada peningkatan kualiti dan produktiviti di sektor awam dan swasta, Pusat Latihan Petronas (PERMATA), Pusat Latihan Bank Bumiputra dan Pusat Latihan Maybank. Pusat-pusat latihan ini diwujudkan kerana dipercayai bahawa ia mampu membawa kepada peningkatan ke atas prestasi pekerja.

Menurut Mitchell (1993), terdapat tiga fungsi utama latihan dijalankan dalam sesebuah organisasi. Pertama, latihan dijalankan dalam tujuan mencapai perubahan sama ada perubahan diri mahupun perubahan dalam pekerjaan. Contohnya, teknologi-teknologi terkini perlu didedahkan kepada setiap kakitangan organisasi supaya tidak ketinggalan dengan organisasi yang lain melalui penyertaan dalam program latihan yang khusus. Fungsi kedua latihan ialah untuk meningkatkan motivasi di kalangan kakitangan organisasi supaya kualiti dan mutu pekerjaan semakin meningkat. Motivasi untuk terus belajar boleh wujud samada secara langsung atau tidak langsung menerusi latihan

yang diselia oleh jurulatih pegawai latihan yang baik. Manakala fungsi latihan yang ketiga ialah untuk mengubah sikap manusia daripada bersikap negatif kepada sikap yang lebih positif. Ini penting terutamanya kepada organisasi pekerjaan yang dinaungi supaya setiap tugas yang diamanahkan dapat dijalankan dengan lebih lancar dan tersusun.

Penilaian Program Latihan

Secara amnya, tujuan utama latihan dijalankan adalah untuk memenuhi matlamat organisasi melalui peningkatan pengetahuan, kemahiran dan perubahan sikap kakitangan (Ibrahim, 1996). Walau bagaimanapun, tidak semua program latihan boleh menyelesaikan masalah berkaitan dengan peningkatan kualiti sumber manusia (Mazlan, 2000). Terdapat beberapa perkara lain yang boleh menyebabkan program latihan tidak mendatangkan penyelesaian kepada masalah-masalah yang berkaitan dengan kerja (Carr, 1994). Menurut Philips (1991), terdapat beberapa kritis yang dilemparkan ke atas bidang latihan dan pembangunan disebabkan kegagalan bidang ini dalam memberi sumbangan yang menyeluruh ke atas kemajuan sesebuah organisasi. Di antara kritikan-kritikan tersebut adalah program latihan tidak mengaitkan strategi, cabaran ataupun masalah yang berlaku di tempat kerja ke atas peserta latihan, program latihan dibentuk hanya bertumpu kepada keupayaan individu sahaja dan bukannya dalam satu unit operasi dan kegagalan program latihan dalam membantu peserta memindahkan pembelajaran ke dalam bidang pekerjaan masing-masing

Lantaran itu, bagi mengenalpasti perkara-perkara yang boleh memaksimumkan keberkesanan sesuatu program latihan, penilaian program latihan perlu dilakukan. Penilaian ke atas keberkesanan program latihan merupakan suatu aspek penting dan tidak boleh diabaikan oleh perancang program kerana ia dapat menentukan sejauh mana sesuatu program latihan benar-benar berfaedah ke atas kelompok sasaran (Boverie, Mulcahy dan Zondlo, 1994). Menurut McNamara (1999) pula, penilaian program adalah suatu usaha untuk mengumpul maklumat mengenai program atau aspek-aspek yang berkaitan dengan program latihan yang dijalankan dalam tujuan untuk membuat keputusan yang tepat dan sesuai mengenai program tersebut. Secara ringkasnya, beliau ingin menyatakan bahawa dengan adanya penilaian seseorang penilai boleh mengetahui samada program yang dijalankan boleh diteruskan pada masa hadapan ataupun terus dihentikan.

Latar belakang Masalah

Penilaian merupakan suatu perkara yang penting dalam menjalankan sesuatu program latihan kerana mengikut Kirkpatrick (1994), penilaian dapat menentukan sama ada latihan tersebut perlu diteruskan ataupun diberhentikan. Namun begitu, didapati pada masa kini terdapat perubahan yang terjadi ke atas amalan penilaian latihan berbanding dengan amalan penilaian latihan pada masa dahulu dan juga perbezaan amalan penilaian latihan dengan model/teori penilaian latihan yang ada.

Mengapa ini terjadi? Terdapat beberapa faktor yang boleh menghuraikan perubahan ke atas amalan penilaian latihan pada masa kini berbanding teori

dan model penilaian pada masa lalu. Faktor pertama terjadinya perubahan ini adalah kerana organisasi peserta latihan tidak kritikal semasa memberi penilaian ke atas keberkesanan program latihan (Shamsuddin, 1995). Kebiasaannya, peserta latihan akan memberi maklumbalas yang positif dan memberi nilai tertinggi di dalam penilaian dan ini akan menunjukkan bahawa program latihan itu adalah berkesan. Perkara ini boleh terjadi disebabkan oleh sikap peserta latihan yang ingin membalas faedah yang mereka perolehi daripada latihan yang diberikan dengan memberikan markah tertinggi di dalam penilaian yang dibuat. Keadaan ini mempengaruhi amalan penilaian latihan yang dipraktikkan di mana rekabentuk penilaian terikat kepada keperluan untuk memuaskan hati pihak yang mempunyai kepentingan ke atas program latihan yang dijalankan dan juga mementingkan nilai ekonomi.

Faktor kedua berlakunya perubahan ke atas amalan penilaian latihan adalah kerana pegawai latihan itu sendiri mempunyai tahap pengetahuan yang rendah ke atas teori-teori dan model-model penilaian latihan yang ada (Shadish dan Epstein, 1987). Kajian yang dijalankan oleh Junaidah (1999), mendapati majoriti (89%) daripada pegawai latihan yang terlibat dalam membuat penilaian tidak pernah menerima latihan untuk menjadi seorang penilai. Terdapat juga para penilai ini tidak mengetahui mengenai teori dan model penilaian yang ada. Hasil kajian Junaidah (1999) ke atas penganjur latihan iaitu institusi latihan yang berdaftar di bawah Majlis Pembangunan Sumber Manusia, mendapati tahap pengetahuan para penilai terhadap teori dan model penilaian adalah rendah di mana daripada 19 teori/model yang dikemukakan, hanya tiga model penilaian yang pernah diketahui oleh responden. Jelas di sini bahawa corak

penilaian pada masa kini lebih banyak bergantung kepada prinsip ataupun pegangan jurulatih latihan itu sendiri dalam menjalankan penilaian.

Menurut Rowe (1992), salah satu sebab terjadinya perubahan ke atas corak amalan penilaian latihan adalah kerana para pegawai latihan yang profesional mempunyai mitos bahawa faedah daripada mengikuti sesuatu program latihan adalah sukar untuk diukur. Dengan itu, para pegawai latihan mempunyai kriteria-kriteria mereka yang tersendiri dalam menjalankan penilaian latihan dan kriteria tersebut adalah berbeza di antara seorang pegawai latihan dengan pegawai latihan yang lain. Kriteria-kriteria ini akan membawa kepada amalan penilaian yang berbeza dari segi peringkat-peringkat penilaian. Menurut Bennett (1976), terdapat tujuh peringkat penilaian yang perlu diikuti oleh seseorang pegawai latihan bagi menjadikan proses penilaian benar-benar berkualiti. Selain itu, beliau turut menyatakan semakin tinggi peringkat penilaian dalam hierarki diikuti, maka semakin sistematik dan saintifik sesebuah penilaian itu. Begitu juga dengan empat peringkat penilaian yang diperkenalkan oleh Kirkpatrick (1994) di mana beliau mengatakan bahawa di dalam melakukan proses penilaian, kesemua peringkat penilaian tidak boleh dicirikan bagi memastikan penilaian tersebut mencapai tahap tertinggi. Ini kerana setiap tahap penilaian adalah saling berkait dan saling mempengaruhi antara satu sama lain.

Satu lagi faktor utama terjadinya perubahan ke atas amalan penilaian latihan adalah kerana para pegawai latihan tidak 'nampak' faedah yang bakal diperolehi oleh bukan sahaja mereka, bahkan juga kepada para peserta

latihan, pihak penganjur program latihan dan pihak-pihak yang mempunyai kepentingan ke atas program latihan tersebut. Majoriti para pegawai latihan tidak menetapkan tujuan penilaian yang dijalankan sedangkan penetapan tujuan penilaian adalah elemen penting dalam menjalankan penilaian latihan (Rossi dan Freeman, 1993). Hasilnya, setiap satu amalan penilaian adalah berbeza-beza di antara seorang pegawai latihan dengan yang lain walaupun mereka bertugas di institusi latihan yang sama. Selain itu, pegawai latihan juga tidak menetapkan tujuan penilaian kerana mereka menjalankan penilaian latihan berdasarkan kepada corak penilaian yang dilakukan oleh pegawai latihan yang terdahulu walaupun sebenarnya mereka perlu menjalankan penilaian berdasarkan objektif latihan dan tujuan penilaian sesuatu program latihan. Hasil kajian oleh Shamsuddin (1995) ke atas faktor-faktor kontekstual terhadap perubahan amalan penilaian latihan di beberapa agensi pendidikan dewasa di Malaysia mendapati bahawa misi yang dibawa oleh sesebuah organisasi boleh membentuk corak amalan penilaian. Sebagai contoh, institusi latihan kerajaan mempunyai misi untuk membantu meningkatkan kualiti seseorang pekerja, maka dengan itu keberkesanan sesuatu latihan tidak menjadi agenda utama institusi latihan ini. Oleh itu, para pegawai latihan terikat dengan corak penilaian yang sememangnya telah digariskan oleh institusi latihan masing-masing demi mencapai misi organisasi mereka.

Kenyataan Masalah

Berkesinambungan daripada hujah yang dinyatakan menerusi bahagian latar belakang kajian di atas, didapati bahawa amalan penilaian latihan pada masa kini merupakan isu utama dalam bidang penilaian kerana didapati bahawa

penilaian program telah menunjukkan perubahan berbanding dengan amalan penilaian program pada masa lalu. Terdapat beberapa kajian yang menunjukkan para penilai program tidak melakukan penilaian mengikut kaedah yang terdapat dalam model dan teori (Khoo, 1997). Amalan penilaian latihan yang dijalankan pada masa kini didapati tidak sistematik (Smith, 1990; Davidore dan Schroeder, 1992; Shelton dan Alliger, 1993; Shamsuddin, 1995). Oleh kerana isu ini merupakan isu utama di dalam bidang penilaian latihan, maka penyelidik amat berminat untuk mengkaji adakah benar terdapat perubahan ke atas amalan penilaian latihan ke atas pegawai latihan di institusi-institusi latihan di mana di dalam kajian ini penyelidik berminat menumpukan kepada amalan penilaian latihan pegawai latihan di institusi-institusi di dalam kawasan Bandar Baru Bangi, Kajang dan Serdang, Selangor.

Amalan penilaian latihan terbahagi kepada beberapa elemen dan menurut Junaidah (1999) dalam kajiannya ke atas corak penilaian latihan di institusi latihan di Malaysia, tiga elemen yang paling penting apabila mengenalpasti amalan penilaian latihan adalah rekabentuk penilaian, kaedah penilaian dan peringkat-peringkat penilaian yang digunakan oleh para pegawai latihan dalam menentukan keberkesanan latihan.

Rekabentuk penilaian merupakan elemen yang penting dalam menjalankan sesuatu penilaian ke atas sesuatu program latihan. Ia merupakan suatu set perancangan bertulis yang mana ia dapat menentukan sama ada penilaian dijalankan dengan cara yang terancang bagi mendapatkan hasil penilaian yang berkesan (Brinkerhoff, 1983). Majoriti daripada penyelidikan mengenai

penilaian latihan turut memfokuskan kepada kaedah yang digunapakai oleh pegawai latihan dalam melakukan penilaian latihan. Selain itu, peringkat-peringkat penilaian yang dipraktiskan oleh pegawai latihan di dalam menjalankan penilaian latihan turut menjadi elemen penting di dalam amalan penilaian latihan.

Oleh itu persoalannya di sini ialah apakah amalan penilaian latihan khusus yang diamalkan di institusi-institusi latihan di kawasan iaitu Bandar Baru Bangi, Kajang dan Serdang, Selangor pada masa kini? Apakah rekabentuk penilaian, kaedah penilaian dan peringkat-peringkat penilaian yang diamalkan oleh pegawai latihan di institusi-institusi latihan di ketiga-tiga kawasan tersebut pada masa kini? Adakah terdapat perbezaan dan persamaan ke atas amalan penilaian latihan di antara institusi latihan kerajaan dengan institusi latihan swasta? Persoalan-persoalan inilah yang cuba dijawab oleh pengkaji menerusi kajian ini.

Objektif kajian

Objektif umum kajian ini ialah mengenalpasti amalan penilaian latihan ke atas institusi-institusi latihan di kawasan Bandar Baru Bangi, Kajang dan Serdang, Selangor.

Manakala objektif khusus kajian pula lebih menjurus kepada :

1. untuk mengenalpasti rekabentuk penilaian latihan yang diamalkan oleh pegawai latihan
2. untuk mengenalpasti kaedah penilaian latihan yang diamalkan oleh pegawai latihan