



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

**KEPERLUAN LATIHAN MENGIKUT TAHAP  
KERJAYA PEGAWAI EHWAL EKONOMI  
LEMBAGA PERTUBUHAN PELADANG**

**MOHD. SALIM HJ. TAHA**

**FPP 1998 58**

**KEPERLUAN LATIHAN MENGIKUT TAHAP  
KERJAYA PEGAWAI EHWAL EKONOMI  
LEMBAGA PERTUBUHAN PELADANG**

**MOHD. SALIM HJ. TAHA**

**MASTER SAINS  
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

**1998**



**KEPERLUAN LATIHAN MENGIKUT TAHAP  
KERJAYA PEGAWAI EHWAL EKONOMI  
LEMBAGA PERTUBUHAN PELADANG**

OLEH

MOHD SALIM HJ TAHA

Projek Penyelidikan ini disediakan sebagai memenuhi  
sebahagian syarat Sarjana Sains di Jabatan Pendidikan  
Pengembangan, Fakulti Pengajian Pendidikan,  
Universiti Putra Malaysia

Mac 1998



## PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, saya bersyukur ke hadrat Allah S W T kerana dengan limpah kurnia-Nya dapatlah saya menyempurnakan porjek penyelidikan ini. Dengan perasaan syukur, saya ingin merakamkan penghargaan yang tidak terhingga kepada Dr Hajah Asma Ahmad selaku penyelia dan Profesor Madya Dr Hajah Aminah Ahmad selaku pemeriksa yang telah memberikan bimbingan nasihat, perangsang dan pandangan yang membina bagi menyempurnakan projek ini.

Saya juga rakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua pensyarah yang mengajar kursus-kursus dalam program Master Sains (Pembangunan Sumber Manusia) kerana telah memberikan pengetahuan yang praktikal dan telah mendedahkan pengalaman pembelajaran yang sungguh ternilai kepada saya sepanjang mengikuti program Master Sains.

Saya ingin mengambil kesempatan di sini untuk merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Y Bhg Dato' Haji A Rahim Bin Rahmat, Ketua Pengarah Lembaga Pertubuhan Peladang (LPP) yang memberikan kebenaran kepada saya bagi mengikuti Program Master Sains di Universiti Putra Malaysia dan kerana turut membenarkan kajian ini dijalankan di LPP. Ribuan terima kasih dirakamkan juga kepada semua responden iaitu Pegawai Ekwil Ekonomi (E3) LPP yang

telah memberikan kerjasama menyeluruh untuk melengkapkan soalselidik dengan ikhlas dan tepat

Saya juga ingin merakamkan ucapan terima kasih kepada Puan Ku Fauziah bt Ku Mahmud yang membantu dalam menaip dan memproses data dan kepada rakan seperjuangan yang turut memberikan bantuan, panduan dan sokongan moral sepanjang sesi pembelajaran dan penyediaan projek ini

Penghargaan paling istimewa ditujukan kepada isteri, Hajah Rohani Sulaiman dan anak-anak, Nurul Jannah, Ahmad Shauqi, Nurul Farhana dan Nurul Awatif yang telah berkorban dengan penuh kesabaran, mencetuskan dorongan untuk meneruskan program Masters Sains Kepada almarhum Ahmad Syafiq yang kembali ke rahmatullah pada Mei 1997 anak kesayangan yang kini tinggal dalam kenangan, semoga rohnya digolongkan dalam golongan orang-orang yang soleh

Akhirnya kepada semua yang terlibat dalam menyempurnakan projek ini sama ada secara langsung atau tidak langsung, semoga Allah (S W T) membalas jasa mereka dengan kebaikan yang berkekalan

## KANDUNGAN

Muka Surat

PENGHARGAAN .....	iv
SENARAI JADUAL .....	viii
SENARAI RAJAH .....	x
ABSTRAK .....	xi
ABSTRACT .....	xiv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
Pengenalan .....	1
Latarbelakang Kajian .....	2
Pernyataan Masalah Kajian .....	8
Objektif Kajian .....	10
Kepentingan Kajian .....	11
Skop Kajian .....	12
Andaian Kajian .....	12
Limitasi Kajian .....	13
Definisi Operasional .....	13
<b>BAB II TINJAUAN LITERATUR .....</b>	<b>15</b>
Pengenalan .....	15
Konsep Latihan .....	15
Konsep Keperluan Latihan .....	18
Kepentingan Latihan .....	20
Konsep Tahap Kerjaya .....	22
Tinjauan Hasil Kajian Lepas .....	24
<b>BAB III METODOLOGI KAJIAN .....</b>	<b>29</b>
Pengenalan .....	29
Reka Bentuk Kajian .....	29
Kawasan Kajian .....	30
Populasi Kajian .....	30
Pemilihan Sampel Kajian .....	32
Pra Perujian Peralatan Kajian .....	34
Peralatan Kajian .....	35
Pengumpulan Data .....	39



Analisis Data .....	40
Penilaian Skala .....	41
<b>BAB IV HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN .....</b>	<b>44</b>
Ciri Dan Latar Belakang Responden .....	44
Ciri Demografi Responden .....	45
Tahap Kerjaya .....	56
Mengenalpasti Bidang Latihan Utama	
Mengikuti Tahap Kerjaya .....	58
Cadangan Bidang Latihan Utama .....	62
Pengkhususan Latihan Mengikuti	
Tahap Kerjaya .....	63
Latihan Bersiri Yang Diperlukan Mengikuti	
Tahap Kerjaya .....	70
<b>BAB V RINGKASAN, RUMUSAN, IMPLIKASI</b>	
<b>DAN CADANGAN .....</b>	<b>74</b>
Ringkasan .....	74
Objektif Kajian .....	75
Metodologi Kajian .....	75
Rumusan Hasil Kajian .....	76
Maklumat Latar Belakang Responden .....	77
Bidang Latihan Utama Mengikuti	
Tahap Kerjaya .....	79
Aspek Pengkhususan	
Latihan Mengikuti Tahap Kerjaya .....	81
Latihan Bersiri Mengikuti	
Tahap kerjaya .....	82
Implikasi .....	84
Cadangan-cadangan Bagi Kajian Akan Datang ...	86
<b>BIBLIOGRAFI .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN A .....</b>	<b>90</b>

## SENARAI JADUAL

Jadual		Muka Surat
1	Maklumat Asas PPK Sehingga Disember 1995	4
2	Taburan Responden Mengikut Tempat Bertugas Di LPP Negeri	33
3	Taburan Responden Mengikut Jantina	45
4	Taburan Responden Mengikut Umur	47
5	Taburan Responden Mengikut Kelulusan Akademik Tertinggi	48
6	Taburan Responden Mengikut Bidang Pengkhususan Akademik Tertinggi	49
7	Taburan Responden Mengikut Kelulusan Profesional	50
8	Taburan Responden Mengikut Tempoh Berkhidmat di LPP	51
9	Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan Sebagai Pegawai E3 di LPP	52
10	Taburan Responden Mengikut Jawatan Sekarang	54
11	Taburan Responden Mengikut Tempat Bertugas	55
12	Taburan Responden Mengikut Tempoh Berkhidmat Di Tempat Sekarang	56
13	Taburan Responden Mengikut Tahap Kerjaya di LPP	57
14	Dimensi Keperluan Bidang Latihan Utama Mengikut Tahap Kerjaya Berdasarkan Kriteria Tempoh Perkhidmatan di LPP	59





15	Keperluan Latihan Mengikut Bidang Latihan Utama . . . . .	61
16	Cadangan Responden Terhadap Keperluan Latihan Yang Lain di LPP . . . . .	62
17	Pandangan Responden Terhadap Aspek Pengkhususan Latihan di LPP . . . . .	64
18	Kedudukan Pengkhususan Latihan Mengikut Keutamaan Berdasarkan Kriteria Umur . . . . .	65
19	Pengkhususan Latihan Mengikut Tahap Kerjaya (Awal) . . . . .	67
20	Pengkhususan Latihan Mengikut Tahap Kerjaya (Pertengahan) . . . . .	68
21	Pengkhususan Latihan Mengikut Tahap Kerjaya (Akhir) . . . . .	69
22	Pandangan Responden Terhadap Latihan Bersiri Mengikut Tahap Kerjaya . . . . .	71
23	Keperluan Latihan Bersiri Mengikut Tahap Asas, Pertengahan dan Lanjutan . . . . .	73



## SENARAI RAJAH

Rajah		Muka Surat
1	Kerangka Konsep Kajian	31

Abstrak projek yang dikemukakan kepada Jabatan Pendidikan Pengembangan, Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk mendapat Ijazah Master Sains

**KEPERLUAN LATIHAN MENGIKUT TAHAP KERJAYA  
PEGAWAI EHWAL EKONOMI  
LEMBAGA PERTUBUHAN PELADANG**

**OLEH  
MOHD. SALIM HJ. TAHA**

**MAC 1998**

Penyelia            Dr Hajah Asma Ahmad

Fakulti            Fakulti Pengajian Pendidikan

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti keperluan latihan Pegawai Ehwal Ekonomi (E3) mengikut tahap kerjaya di mana mereka berada ke arah keberkesanan dalam melaksanakan tugas-tugas di Lembaga Pertubuhan Peladang (LPP) Kajian ini merupakan 'census study' di mana populasi kajian terdiri dari semua Pegawai Ehwal Ekonomi (80 orang) dalam Gred E3, Kumpulan Pengurusan dan Profesional menurut skim perkhidmatan Sistem Saran Baru (SSB) Sepuluh orang dari pegawai tersebut diambil sebagai sampel di dalam proses prauji peralatan kajian



Dalam kajian ini, peralatan kajian yang digunakan ialah soalselidik berstruktur yang ditadbir sendiri oleh responden. Kajian mendapati tahap keperluan latihan dalam enam bidang latihan utama yang dikaji iaitu, (i) pengurusan sumber manusia, (ii) pengurusan am, (iii) pengurusan projek, (iv) pengurusan kewangan, (v) pengurusan pertubuhan peladang/skata dan (vi) komunikasi/teknikal adalah pada tahap sederhana iaitu 49.2%. Hasil kajian ini menunjukkan perlunya bidang latihan tersebut dilaksanakan terhadap responden di semua tahap kerjaya mereka (awal, pertengahan dan akhir) di LPP.

Kajian juga menunjukkan aspek pengkhususan latihan dalam enam bidang latihan yang dikaji adalah pada tahap tinggi iaitu 45.8% berbanding dengan tahap sederhana 44.1%.

Kajian ini juga mendapati keperluan latihan secara bersiri mengikut enam bidang latihan yang dikaji adalah pada tahap tinggi untuk peringkat lanjutan (54.2%), tahap sederhana adalah peringkat pertengahan (40.7%) dan tahap rendah pada peringkat asas (5.1%).

Kajian ini mencadangkan pengurusan LPP memberi perhatian yang serius terhadap aspek latihan yang melibatkan tahap kerjaya Pegawai Ehwat Ekonomi (E3) di samping menambahbaikkan keperluan latihan mereka mengikut bidang keutamaan, pengkhususan dan tahap latihan yang perlu diikuti iaitu samada tahap asas, pertengahan mahupun lanjutan

Adalah dicadangkan supaya kajian seterusnya dijalankan khususnya yang melibatkan keperluan latihan pada tahap kerjaya tertentu sahaja (sama ada tahap awal, pertengahan atau akhir) di organisasi kerajaan maupun swasta, memandangkan kajian seumpamanya tidak terdapat lagi di organisasi tempatan

Abstract of Project submitted to the Faculty of Educational Studies,  
University Putra Malaysia in partial fulfillment of the requirement for the  
degree of Master of Science.

**TRAINING NEEDS ACCORDING TO THE CAREER STAGE OF  
ECONOMIC AFFAIRS OFFICERS IN FARMERS  
ORGANISATION AUTHORITY (FOA)**

**By**

**MOHD. SALIM HJ. TAHA**

**MAC 1998**

This study was conducted to identify the training needs of Economic Affairs Officers according to the levels of career stage towards job effectiveness in Farmers Organization Authority. A total of 80 respondents of Economic Affairs Officers categorised under Gred E3 (Management and Profesional Group) New Remuneration Scheme (NRS) were selected in this census study. This study used self-administered structured questionnaire as the research instrument.

It is discovered that the respondents perceived the level of training needs in six major areas: (i) human resource management, (ii) general management, (iii) projects management, (iv) financial management, (v) cooperative/farmers organization management, and (vi) communication/technical, are moderate, 49.2%.



The study also found that the respondents perceived the level of specialisation in training through the six major training areas according to their career stages, are high respectively, 45.8%. The finding also indicates that the respondents perceived the level of serial training from basic, intermediate and advance categories in the six major training areas according to their career stages, are high, 5.1%, 40.7% and 54.2 respectively.

The study suggested that the management of FOA should concentrate in improving the training programme for Economic Affairs Officers according to the six major training areas as mentioned and should focus on aspects of specialisation and serial training.

The study recommended that future related studies should specifically be conducted on training needs through the individual career stages (either early, middle or late) of officers since such a study had not yet been carried out at the local level.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Pengenalan**

Latihan merupakan salah satu aspek penting yang menarik minat ramai pengkaji dan pakar dalam bidang pembangunan sumber manusia. Banyak kajian tentang latihan telah dilakukan di barat khususnya yang melibatkan keperluan latihan. Justru itu memenuhi keperluan latihan pekerja merupakan cabaran penting yang sedang dihadapi oleh semua organisasi awam maupun swasta. Cabaran ini pastinya mendesak pelaburan secara berterusan dibuat ke atas latihan dan program pembangunan pekerja.

Dalam hubungan ini latihan yang dapat meningkatkan kemahiran kerja diberikan tumpuan utama dan menjadi satu kecenderungan yang jelas masa kini. Oleh yang demikian bagi memastikan kesan yang maksimum, program latihan tersebut hendaklah sensitif atau peka terhadap keperluan pekerja atau mengambil kira apa yang diharapkan oleh mereka. Keperluan latihan yang memenuhi kehendak pekerja pekerja dapat merangsang motivasi dan produktiviti, aspek pembelajaran dan pemindahan latihan di masa hadapan.



Sehubungan dengan ini tahap kerjaya seseorang pekerja sama ada mereka berada di tahap awal, pertengahan atau akhir berkait rapat dengan keperluan latihan dan perlu diambil kira dalam semua perancangan program latihan dan pembangunan pekerja. Langkah ini dapat memastikan aspek kemahiran yang diperlukan oleh semua peringkat umur (tahap) pekerja tidak diabaikan di samping kemahiran tersebut dapat dimanfaatkan dalam tugas seharian.

Keperluan latihan dan tahap kerjaya telah diterima sebagai satu konsep yang penting dalam konteks latihan. Sejak kebelakangan ini beberapa pengkaji tempatan telah menjalankan kajian tentang analisis tersebut di beberapa organisasi kerajaan dan swasta. Walau bagaimanapun belum terdapat kajian khusus mengenai keperluan latihan yang melibatkan tahap kerjaya seseorang pekerja di sesebuah organisasi.

### **Latarbelakang Kajian**

Lembaga Pertubuhan Peladang (LPP) yang ditubuhkan dalam tahun 1973 adalah sebuah badan berkanun kerajaan di mana tujuan asasnya ialah untuk menubuh, menyelia dan mengawal pergerakan Pertubuhan Peladang (PP) dan Koperasi Asastani (Skata). Sebagai agen pembangunan PP, LPP bertindak mewujudkan program-program ekonomi, pembangunan manusia, latihan kemudahan dan sokongan,

perkhidmatan dan teknikal, pemasaran, permodalan dan sosial kepada PP. Konsep PP yang dihasilkan serentak dengan penubuhan LPP ini memberi beberapa implikasi penting

- 1 Aktiviti peladang dalam satu kawasan digabungkan
- 2 Sumber-sumber manusia iaitu peladang digemblengkan bersama
- 3 Memudahkan agensi-agensi perkhidmatan kerajaan menyediakan perkhidmatan melalui Pertubuhan Peladang Kawasan (PPK)
- 4 Memudahkan kerja-kerja pengawalan dan penyelarasan serta mengurangkan persaingan antara institusi-institusi peladang yang sememangnya belum cukup kukuh

(Maimunah, 1989)

Pada dasarnya struktur PP meliputi tiga peringkat utama

- 1 Nasional - Pertubuhan Peladang Kebangsaan (NAFAS) 1 buah
- 2 Negeri - Pertubuhan Peladang Negeri (PPN) 13 buah
- 3 Kawasan - Pertubuhan Peladang Kawasan (PPK) 267 buah

(Lembaga Pertubuhan Peladang, 1998)

Rangkaian PP tiga peringkat ini dijalinkan melalui keahlian di dalam institusi peladang tersebut. Semua PPK adalah ahli institusi kepada PPN dan PPN pula adalah ahli institusi kepada NAFAS. Sementara ahli individu sekurang-kurangnya 30 orang dalam satu-satu kumpulan unit peladang dan skata adalah ahli institusi PPK. Maklumat lanjut seperti di JADUAL 1.

### JADUAL 1

#### Maklumat Asas PPK Sehingga Disember 1995

Negeri/Agensi	Bil. PPK	Bil. Unit Peladang	Bil. Skata	Jumlah Ahli PPK
1. LPP - Perlis	6	91	16	10,721
- Kedah	20	552	60	45,260
- P. Pinang	9	154	93	17,515
- Perak	30	725	67	69,919
- Selangor	14	309	53	36,645
- N. Sembilan	11	225	57	21,666
- Melaka	5	145	33	16,358
- Johor	28	548	62	55,555
- Pahang	20	445	23	36,891
- Terengganu	15	399	24	33,310
- Kelantan	21	486	12	50,267
- Labuan	2	19	-	1,530
- Sabah	18	350	-	28,535
<b>Jumlah Kecil</b>	<b>199</b>	<b>4448</b>	<b>499</b>	<b>424,172</b>
2. KADA	13	218	47	33,480
3. MADA	27	458	104	45,232
4. Sarawak	28	1419	-	105,906
<b>Jumlah besar</b>	<b>267</b>	<b>6543</b>	<b>650</b>	<b>609,790</b>

(Lembaga Pertubuhan Peladang, 1997)

Sejak penubuhannya, LPP telah melalui beberapa halacara baru dalam bekerja sesuai dengan peredaran masa. Pada ketika ini wawasan LPP ialah menjadi agensi pengurusan yang unggul untuk PP dan ahli peladang komersial. Sementara misinya pula ialah memberi khidmat pengurusan profesional kepada PP dan enterprais peladang. Bagi maksud ini matlamat yang telah ditetapkan ialah untuk: (i) mengukuhkan PP supaya berdaya maju dan berdaya saing; (ii) mengembleng, mengatur dan menggerak ahli PP supaya aktif dan peladang komersial (Lembaga Pertubuhan Peladang, 1998).

Secara khusus di antara peranan LPP hingga tahun 2000 ialah untuk; (i) memperkukuhkan kewangan kesemua PP yang di bawah pengawasan terus LPP; (ii) mewujudkan peladang moden dan berkualiti; (iii) memperkukuhkan pergerakan PP tiga peringkat; dan (iv) menjadikan PP sebagai pengeluar utama makanan dan hasil pertanian negara. Peranan tersebut memerlukan dorongan penuh kakitangan dalam menjayakannya (Lembaga Pertubuhan Peladang, 1998).

Satu daripada kategori kakitangan yang berperanan penting dalam melaksanakan kesemua wawasan, misi, matlamat dan peranan LPP ialah Pegawai Ehwal Ekonomi. Dalam Konteks kajian ini, pegawai tersebut adalah dalam kategori (E3) Kumpulan Pengurusan dan Profesional mengikut skim Perkhidmatan Sistem Saraan Baru Kerajaan (SSB).

Mereka berperanan sebagai penasihat, perunding, penyelidik, pentadbir dan jurulatih kepada PP. Mengikut perangkaan Bahagian Pentadbiran dan Sumber Manusia, sehingga Disember 1996, jumlah Pegawai Ehsan Ekonomi (E3) yang sedang berkhidmat di LPP adalah seramai 80 orang. Kumpulan pegawai ini merupakan antara golongan kakitangan yang paling penting dari lebih kurang 2,800 orang jumlah kakitangan di LPP.

Dari segi tugas kebanyakan mereka terlibat dengan latihan, pembangunan, pentadbiran, pengurusan, penguatkuasaan, perundingan dan khidmat nasihat. Justeru itu Pegawai Ehsan Ekonomi ini perlu mempunyai pengetahuan, kemahiran dan pengalaman yang luas untuk merealisasikan peranan di atas. Sesuai dengan gelaran jawatan mereka sebagai Timbalan Pengarah, Penolong Pengarah Kanan, Penolong Pengarah, Pengurus Besar PPN dan Pegawai Peladang Daerah, ciri-ciri profesionalisme seperti berwibawa, bertanggungjawab, integriti, kreatif inovatif, mempunyai ciri-ciri kepimpinan, pengurusan perlu dimiliki oleh mereka bagi menjalankan tugas dengan berkesan.

Sebagai barisan pemimpin pelapis di LPP, kejayaan untuk melaksanakan tugas membangun PP banyak bergantung kepada tugas yang dilaksanakan oleh mereka yang dianggap sebagai golongan profesional dalam bidang masing-masing.

LPP sebagai organisasi yang mengutamakan pembangunan individu meletakkan nilai dan harapan yang tinggi terhadap Pegawai Ehwai Ekonomi ini. Pelbagai program latihan, pendidikan dan kemudahan disediakan bagi meningkatkan kemahiran konsep pengurusan, tingkahlaku dan kecekapan teknikal dalam bidang yang berkenaan untuk kebaikan mereka. Secara khusus program tersebut bertujuan membina kerjaya dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Walau bagaimanapun soal kecewa dan tidakpuas hati tetap timbul di kalangan Pegawai Ehwai Ekonomi khususnya yang melibatkan soal kerjaya dan hak mereka. Perasaan ini boleh membantutkan usaha ke arah meningkatkan prestasi kerja dan keberkesanan melaksanakan tugas di LPP. Justeru itu tindakan perlu diambil bagi mengatasi rasa ketidakpuasan hati tersebut. Kajian bersifat empirikal terhadap keperluan latihan Pegawai Ehwai Ekonomi (E3) LPP mengikut tahap kerjaya di mana mereka berada merupakan di antara jawapan yang tepat bagi menangani persoalan di atas.

## Pernyataan Masalah Kajian

Pelbagai usaha telah dijalankan oleh pihak pengurusan LPP untuk meningkatkan kemahiran pengurusan Pegawai Ehwai Ekonomi (E3) melalui latihan yang dirancang sepanjang tahun. Langkah ini adalah sejajar dengan kedudukan mereka yang telah diiktiraf sebagai sumber manusia yang paling penting di LPP.

Perancangan program latihan dilakukan secara komprehensif melibatkan program jangka panjang dan jangka pendek. Usaha ini juga bertujuan membantu mereka melengkapkan diri masing-masing dengan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja masing-masing.

Walau bagaimanapun dari tinjauan dan pemerhatian yang dilakukan oleh pengkaji, semasa menghadiri perhimpunan atau mesyuarat bersama mereka, mendapati usaha-usaha diperingkat LPP tersebut masih tidak dapat membendung rasa tidakpuas hati dan rungutan di kalangan Pegawai Ehwai Ekonomi (E3) LPP. Mereka menganggap program latihan di LPP tidak berjaya mencapai matlamat yang ditetapkan. Ini kerana tumpuan hanya diberikan dalam menyelesaikan masalah kerja semasa dan tindakan diambil secara tergesa-gesa.

Lebih serius lagi keperluan latihan tersebut disediakan tanpa mengambilkira tahap kerjaya mereka di LPP. Dari kajian lalu oleh Tucker (1985), mengesahkan faktor umur (tahap kerjaya) perlu diambil dalam menentukan keperluan latihan seseorang pekerja.

Mengikut Guthrie dan Schwoerer (1996), tahap kerjaya seseorang pekerja melibatkan tiga peringkat utama iaitu tahap awal; umur 35 tahun dan ke bawah, tahap pertengahan; umur 36 tahun - 49 tahun dan tahap akhir; umur 50 tahun dan ke atas. Dari semakan awal yang dibuat ke atas rekod di Ibu Pejabat LPP, didapati majoriti dari Pegawai Ehwil Ekonomi (E3) berada di tahap pertengahan kerjaya dan bakinya sama ada di tahap awal atau akhir kerjaya mereka. Oleh yang demikian bagi memastikan prestasi kerja dan produktiviti mereka berada di tahap yang baik, latihan-latihan yang bersesuaian dengan tahap kerjaya mereka perlu diadakan dari masa ke semasa.

Kajian mengenai keperluan latihan memang telah banyak dilakukan di organisasi tempatan. Walau bagaimanapun pengkaji belum menemui lagi kajian khusus mengenai keperluan latihan mengikut tahap kerjaya sebagaimana banyak dilakukan di luar negara.

Berdasarkan kepada pengamatan seperti yang disebutkan diatas, timbul persoalan disini, apakah aspek latihan yang dapat meningkatkan keberkesanan dalam melaksanakan kerja di kalangan Pegawai Ehwil