



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**PEMINDAHAN LATIHAN PROGRAM BINA NEGARA DI KALANGAN
GURU-GURU WILAYAH PERSEKUTUAN**

MOHD AMIN BIN HJ. AHMAD

FPP 1998 62

**PEMINDAHAN LATIHAN PROGRAM BINA NEGARA DI KALANGAN
GURU-GURU WILAYAH PERSEKUTUAN**

MOHD AMIN BIN HJ. AHMAD

**MASTER SAINS
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

1998



**PEMINDAHAN LATIHAN PROGRAM BINA NEGARA DI KALANGAN
GURU-GURU WILAYAH PERSEKUTUAN**

oleh

MOHD AMIN BIN HJ. AHMAD

**Projek penyelidikan ini disediakan sebagai memenuhi
sebahagian syarat Sarjana Sains di Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia**

1998

PENGHARGAAN

Segala Pujian ke-Hadrat Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang.
Selawat dan Salam Kepada Nabi Muhamad S.A.W

Dalam proses menyiapkan kertas projek ini, saya mendapat bantuan dari pensyarah, sahabat dan rakan seperjuangan yang lain yang telah memberi nasihat dan teguran yang membina. Di sini saya mengambil kesempatan merakamkan setinggi-tinggi ucapan terima kasih dan rasa terutang budi kepada Profesor Madya Dr. Hj. Azimi Hj. Hamzah selaku penyelia yang telah memberi nasihat, bimbingan, dan panduan. Beliau begitu gigih menyelia projek penyelidikan ini, memberi saranan yang bernas serta bersabar menghadapi kelemahan saya. Tunjuk ajar beliau telah memberikan pengalaman pembelajaran yang sangat bernilai kepada saya. Dan yang paling bernilai ialah beliau telah membimbing dan menunjuk jalan bagaimana cara untuk membangunkan potensi diri sebagai manusia yang cemerlang di masa kini dan di Hari Kemudian.

Setinggi-tinggi penghargaan kepada Ketua Jabatan Pendidikan Lanjutan, Prof. Madya Dr. Hjh. Aminah Ahmad, pensyarah-pensyarah serta pegawainya yang telah memberikan kesempatan mengajar, membantu, membimbing dan layanan yang mesra sepanjang pengajian saya. Terima kasih juga kepada Dr. Shamsuddin Ahmad yang sudi meluangkan masa untuk menjadi pemeriksa kertas projek ini.

Saya juga merakamkan ucapan terima kasih kepada pihak Biro Tatanegara, terutamanya kepada En. Abas Abdul Rahman selaku Timbalan Pengarah Biro Tatanegara dan juga pegawai-pegawainya Tn. Hj. Ibrahim Othman dan Tn. Hj. Shukur Ghapur kerana telah memberikan kerjasama yang sangat baik kepada saya dalam kerja-kerja pengumpulan maklumat. Tidak lupa penghargaan saya kepada pengetua-pengetua dan guru-guru Wilayah Persekutuan yang sudi menjadi responden kajian saya.

Akhirnya, penghargaan yang tidak tertingga dirakamkan untuk isteri, Pn. Aesah Hj. Hasbon serta anak-anak Siti Hanisah, Siti Hawa, Anas dan Siti Hajar atas pengorbanan, kesabaran serta kasih sayang yang tidak berbelah-bagi. Terima kasih juga untuk ibu, Hjh. Siti Othman dan ayah, Hj. Ahmad Lebai Hanafi atas doa dan sokongan yang berterusan.

Wassalam.

KANDUNGAN

PENGHARGAAN	iv	
SENARAI JADUAL	ix	
SENARAI RAJAH	xii	
ABSTRAK	xiii	
ABSTRACT	xv	
BAB I	PENDAHULUAN	
	Pengenalan	1
	Senario Latihan Di Malaysia	2
	Biro Tatanegara	4
	Program Bina Negara	5
	Cabaran Dalam Pemindahan Latihan	6
	Pernyataan Masalah	8
	Objektif Kajian	9
	Kepentingan Kajian	10
	Limitasi Kajian	11
BAB II	SOROTAN LITERATUR	12
	Konsep Latihan	12
	Latihan dan Pembelajaran	17
	Latihan dan Perubahan	18
	Latihan dan Penilaian	20
	Konsep Pemindahan Latihan	21
	Definisi Pemindahan Latihan	23
	Kesan Pemindahan Latihan	25
	Faktor Mempengaruhi Pemindahan Latihan	26

	Faktor Ciri-ciri Pelatih	29
	Faktor Ciri-ciri Rekabentuk Latihan	34
	Faktor Ciri-ciri Persekitaran Kerja	39
	Kerangka Konsep Pemindahan Latihan	43
BAB III	METODOLOGI KAJIAN	46
	Rekabentuk Kajian	46
	Populasi Kajian	47
	Prosedur Pengumpulan Data	48
	Instrumen Kajian	49
	Operasionalisasi Angkubah	51
	Ciri-ciri Pelatih	52
	Ciri-ciri Rekabentuk Latihan	53
	Ciri-ciri Persekitaran Kerja	54
	Interpretasi	54
	Analisis Frekuensi dan Peratusan	54
	Analisis Purata dan Sisihan Piawai	56
	Analisis Kolerasi	57
	Prauji Instrumen Kajian	58
	Ujian Terhadap Instrumen Kajian	59
	Kaedah Pengumpulan Data	60
	Penganalisan Data	61
BAB IV	DAPATAN DAN PERBINCANGAN	
	Pendahuluan	62
	Demografi Responden	62
	Pemindahan Latihan	64
	Skor Pemindahan Latihan	65
	Skor Pemindahan Latihan Melalui Ceramah	66
	Skor Pemindahan Latihan Dinamika Kumpulan	67

Skor Pemindahan Aktiviti Jurulatih	69
Faktor-Faktor Pemindahan Latihan	71
Skor Ciri-ciri Pelatih	71
Skor Keupayaan Pelatih	72
Skor Motivasi Pelatih	73
Skor Personaliti pelatih	75
Skor Ciri-ciri Rekabentuk Latihan	76
Skor Prinsip Pembelajaran	76
Skor Turutan Dalam Latihan	78
Skor Kandungan Latihan	80
Skor Ciri-ciri Persekitaran Kerja	81
Skor Sokongan Organisasi	81
Skor Peluang Untuk Mengamalkan	83
Analisis Perkaitan Pemindahan Latihan	85
Varibel Kategorikal	85
Ciri-ciri Pelatih	86
Ciri-ciri Rekabentuk Latihan	87
Ciri-ciri Persekitaran Kerja	88
BAB V	RINGKASAN, RUMUSAN HASIL KAJIAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN KAJIAN
Ringkasan	94
Pernyataan Masalah	94
Objektif Kajian	95
Metodologi Kajian	95
Penemuan Kajian	96
Profil Responden	96
Pemindahan Latihan	98
Ciri-ciri Pelatih	100
Ciri-ciri Rekabentuk latihan	101
Ciri-ciri Persekitaran Kerja	102
Kesimpulan	104
Implikasi dan Cadangan	106
Cadangan Untuk Kajian Akan Datang	107

BIBLIOGRAFI	109
--------------------	------------

LAMPIRAN

A	INSTRUMEN KAJIAN	116
B	SURAT KEBENARAN	124
C	MAKLUMAT PROGRAM BINA NEGARA	127

SENARAI JADUAL

Jadual		Halaman
1	Taburan Jantina dan Pencapaian Akademik Responden	63
2	Taburan Purata dan SD Latar Belakang Pekerjaan Responden	64
3	Taburan Skor Kesehuruhan Pemindahan Latihan Responden	65
4	Taburan Skor Pemindahan Melalui Ceramah	66
5	Taburan Purata dan Sisihan Lazim Ceramah	67
6	Taburan Skor Pemindahan Latihan Melalui Latihan Dinamika Kumpulan	68
7	Taburan Purata dan Sisihan Lazim Latihan Dinamika Kumpulan	69
8	Taburan Skor Pemindahan Latihan Melalui Aktiviti Jurulatih	70
9	Taburan Purata dan Sisihan Lazim Aktiviti Jurulatih	70
10	Taburan Skor Keupayaan Pelatih	72
11	Taburan Purata dan Sisihan Lazim Item-Item dalam Keupayaan Pelatih	73
12	Taburan skor Motivasi Pelatih	74
13	Taburan Purata dan Sisihan Lazim Item Motivasi Pelatih	74

14	Taburan Skor Personaliti Pelatih	75
15	Taburan Purata dan Sisihan Lazim Personaliti Pelatih	76
16	Taburan Skor Persepsi Responden Terhadap Prinsip Pembelajaran	77
17	Taburan dan Sisihan Lazim Item Dalam Prinsip Pembelajaran	78
18	Taburan Skor Persepsi Responden Terhadap Turutan Dalam Latihan	79
19	Taburan Purata dan Sisihan Lazim Item Turutan Dalam latihan	79
20	Taburan Skor Persepsi Responden Terhadap Kandungan Latihan	80
21	Taburan Purata dan Sisihan Lazim Item Dalam kandungan Latihan	81
22	Taburan Skor Persepsi Responden Terhadap Sokongan Organisasi	82
23	Taburan Purata dan Sisihan Lazim Item dalam Sokongan Organisasi	83
24	Taburan Skor Persepsi Responden Terhadap Peluang Untuk Mengamalkan	84
25	Taburan Purata dan Sisihan Lazim Item Peluang Untuk Mengamalkan	84
26	Perkaitan Pemindahan Latihan Dengan Variabel Kategorikal	85
27	Perkaitan Antara Pemindahan Latihan dengan Ciri-ciri Pelatih	86
28	Perkaitan Antara Pemindahan Latihan dengan Rekabentuk Latihan	88

29	Perkaitan Antara Pemindahan Latihan Persekitaran Kerja	89
30	Perkaitan Pemindahan Dengan Item Pilihan	90

SENARAI RAJAH

RAJAH	Halaman
1. Model Proses Pemindahan Latihan	28
2. Perkaitan Antara Pemindahan Latihan Dengan Ciri-ciri Rekabentuk Latihan	38
3. Kerangka Konseptual	45
4. Pekali Kebolehpercayaan Instrumen	59

Abstrak Projek Penyelidikan yang dikemukakan kepada Jabatan Pendidikan Pengembangan, Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk mendapat Ijazah Sarjana Sains.

**PEMINDAHAN LATIHAN PROGRAM BINA NEGARA DI KALANGAN
GURU-GURU WILAYAH PERSEKUTUAN**

Oleh

MOHD AMIN BIN HJ. AHMAD

1998

Penyelia : Prof. Madya Dr. Hj. Azimi Hj. Hamzah.

Fakulti : Jabatan Pendidikan Pengembangan, Fakulti Pengajian Pendidikan.

Kajian-kajian lalu menunjukkan terdapat tiga ciri-ciri yang mempengaruhi pemindahan latihan iaitu ciri-ciri pelatih, ciri-ciri rekabentuk latihan dan ciri-ciri persekitaran kerja. Kajian ini meninjau ketiga-tiga ciri-ciri tersebut berdasarkan persepsi yang dibuat oleh peserta-peserta Kursus Bina Negara. Kajian ini juga mengkaji perkaitan pemindahan latihan dengan ciri-ciri di atas dalam konteks di Malaysia. Kajian ini dibuat menggunakan soal selidik berstruktur untuk dijawab sendiri oleh responden. Instrumen kajian adalah berdasarkan ubah suai instrumen yang dicadangkan oleh Ford dan Baldwin (1988). Responden kajian ini terdiri daripada guru-guru Wilayah Persekutuan yang menyertai Kursus Bina Negara di Kem Bina Negara Pasir Panjang Pulau Pinang pada 7 Mac hingga 12 Mac 1997.

Kajian ini juga meninjau darjah pemindahan latihan di kalangan peserta Kursus Bina Negara dan seterusnya mengenalpasti halangan-halangan dan faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan latihan ini.

Bagi melestarikan persoalan ini, kajian ini telah mengenalpasti darjah pemindahan latihan secara keseluruhan dan juga pemindahan latihan melalui aktiviti

ceramah, latihan dinamika kumpulan dan aktiviti kejurulatihan. Dapatan menunjukkan darjah pemindahan latihan di kalangan responden majoritinya adalah tinggi, terutamanya melalui aktiviti latihan dinamika kumpulan.

Kajian ini juga mengenalpasti halangan-halangan dalam pemindahan latihan melalui kajian terhadap ciri-ciri pelatih, ciri-ciri rekabentuk latihan dan ciri-ciri persekitaran kerja. Dapatan kajian menunjukkan majoriti responden mempunyai peluang untuk memindahkan apa yang mereka pelajari kerana berdasarkan tanggapan mereka, darjah taburan skor ciri-ciri yang tersebut adalah di paras yang sederhana.

Analisis kolerasi yang dibuat membuktikan memang terdapat perkaitan pada paras signifikan <0.05 antara pemindahan latihan dengan keupayaan, motivasi dan personaliti pelatih. Begitu juga dengan prinsip pembelajaran, turutan, kandungan latihan dan sokongan organisasi. Perkaitannya adalah hubungan yang lemah dan positif. Hanya item peluang untuk mengamalkan mempunyai hubungan yang sederhana dan positif dengan pemindahan latihan. Didapati juga tiada perkaitan antara pemindahan latihan dengan pengalaman kerja, umur, jantina dan pencapaian akademik pada paras signifikan <0.05 .

Beberapa cadangan telah dikemukakan untuk meningkatkan lagi pemindahan latihan. Oleh kerana ciri-ciri pelatih, ciri-ciri rekabentuk latihan dan ciri-ciri persekitaran kerja mempengaruhi pemindahan latihan, maka tiga individu yang boleh memainkan peranan secara kolektif ialah pelatih itu sendiri, penyelarass program latihan dan majikan pelatih. Mereka mesti berbincang dari masa ke semasa bagi memastikan pemindahan latihan di tahap yang optimum, iaitu sebelum, semasa dan selepas latihan. Kegagalan mereka untuk duduk semeja akan menggagalkan juga usaha untuk melestarikan pemindahan latihan secara optimum.

**Abstract of Research Project submitted to the Department of Extension Education,
Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia in partial fulfillment of the
requirements for the degree of Master of Science**

**TRANSFER OF TRAINING PROGRAM BINA NEGARA
AMONG TEACHERS IN WILAYAH PERSEKUTUAN**

By

MOHD AMIN HJ. AHMAD

1998

**Supervisor : Associate Professor Dr. Hj. Azimi Hj. Hamzah.
Faculty : Department of Extension Education, Faculty of Educational Studies**

There are three characteristic that can influence the transfer of training; trainee characteristic, training design characteristic and working environment characteristic. This study had tried to understand these characteristic based on perception of Kursus Bina Negara's trainee. This study also use the colleration analysis to see the relationship between those characteristic with transfer of training. Instrumen in this study are based on instrumen that suggested by Baldwin and Ford (1988). The responden of this study are teacher of Wilayah Persekutuan that had attend the Kursus Bina Negara at Kem Bina Negara Pasir Panjang Pulau Pinang, on 7th March to 12th March 1997.

This study also used a survey to know about the degree of transfer of training among the trainee of Kursus Bina Negara and also had answer the problem statement about why the trainee do not transfer the training, what the barrier and what he factor that can influence the transfer of training.

To solve this problem, this study had determine the whole degree transfer of training and also the transfer from the lecture activity, group dynamic activity and from the trainer activity. The finding of this study show that the degree transfer of training in this course are high, mainly through the dynamic group activity.

From this study we can determine the barrier of transfer training through the finding from the questionnaire of trainee characteristic, training design characteristic and working environment characteristic. The finding show that majority of responden have a chance to transfer because they have the quality to do that.

The colerration analysis showed that there are a relationship between the training transfer wit ability, motivation and trainee personality. The principles of learning , sequence and content of the training design also show the relationship. The relationship between the chance to transfer, and organizational support with the transfer of training also quite strong and positive. But there no relationship between the training transfer with age, gender, tenure and academic achievement.

Based on this study, we suggested that to enhance the transfer of training, the trainee, the trainer and the trainee manager must discuss seriously to make a decision how to make the transfer of training in optimum level.

BAB 1

PENDAHULUAN

Pengenalan

Malaysia merupakan sebuah negara membangun yang paling pesat pembangunannya di Asia Tenggara. Pencapaian dan tradisi yang kuat dalam bidang pembuatan, pembinaan dan sektor perkhidmatan telah menjadi tunjang hasil negara di mana GDP (Gross Domestic Product) meningkat kepada angka 9.9 peratus pada separuh penggal 1995. Kadar pengangguran pula menurun hingga 3% dan inflasi adalah terkawal dengan peningkatan yang tidak ketara dalam indek harga pengguna. Malaysia telah dikenalpasti sebagai 20 buah negara utama pengeksport di dunia. Untuk mengekalkan senario ekonomi ini, negara memerlukan banyak tenaga kerja yang terlatih dan profesional, terutamanya dalam proses negara melestarikan cita-cita untuk menjadi negara maju pada tahun 2020.

Cocheu (1989) berpendapat hanya organisasi yang mengeluarkan produk berkualiti tinggi dan perkhidmatan cemerlang sahaja dapat bersaing di pasaran terbuka. Namun peningkatan kualiti barangan dan perkhidmatan bukan sahaja bergantung kepada kecanggihan peralatan yang digunakan tetapi turut dipengaruhi oleh sikap dan kualiti pekerja yang mengendalikan peralatan dan perkhidmatan tersebut. Pekerja yang tidak berkualiti boleh menyebabkan

misi dan visi sesebuah organisasi gagal dicapai dengan jayanya. Oleh itu pekerja haruslah diberi perhatian sebaik yang mungkin melalui melengkapkan mereka dengan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang baik.

Goldstein (1990), mencadangkan supaya individu-individu, pengurus-pengurus dan semua organisasi menjadikan latihan sebagai suatu jalan untuk menyelesaikan sebarang masalah yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Roger dan Jim (1992) pula mengatakan latihan merupakan suatu usaha sistematik bagi meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap pekerja melalui pengalaman pembelajaran yang disediakan bagi tujuan meningkatkan keupayaan pekerja terhadap tugas yang diamanahkan.

Senario Latihan di Malaysia

Di Malaysia berbagai-bagai usaha telah dijalankan oleh kerajaan untuk mempertingkatkan prestasi kerja samada di dalam sektor awam mahupun swasta melalui proses latihan. Dalam perenggan 6.59, Dasar Pembangunan Negara menyatakan tentang matlamat kerajaan mempertingkatkan program latihan sikap dan motivasi untuk menanamkan nilai-nilai positif supaya rakyat Malaysia akan lebih responsif kepada keperluan pembangunan.

Ahmad Sarji (1993) menjelaskan tentang betapa pentingnya latihan di Malaysia dengan menyarankan supaya pembentukan budaya kerja cemerlang (culture of excellence) menjadi agenda utama dalam setiap organisasi. Budaya organisasi yang merangkumi falsafah, nilai, norma dan etika adalah faktor penting yang mencorakkan perjalanan sesebuah organisasi. Beliau juga menyatakan kejayaan dan kegagalan sesebuah organisasi lazimnya mempunyai pertalian yang rapat dengan latihan dan corak budaya yang mereka amalkan.

Di Malaysia juga latihan merupakan usaha penting untuk meningkatkan keberkesanan sesebuah organisasi, walaupun terdapat cara lain yang boleh digunakan bagi meningkatkan prestasi pekerja seperti menghantar pekerja menyambung pelajaran, memberi insentif berbentuk kewangan atau kenaikan pangkat. Untuk itu kerajaan telah menubuhkan satu jawatankuasa kabinet tentang latihan pada Mac 1990 (Kerajaan Malaysia, 1990). Selain Sektor Perkhidmatan Awam, sektor swasta juga telah diberi perhatian dalam hal pembangunan latihan ini. Kerajaan terus memberikan bantuan dan sokongan hingga akhirnya pada di masa kini terdapat lebih kurang 200 organisasi latihan yang beroperasi di Malaysia (Arthur Anderson & Co., 1991).

Pusat latihan yang dikendalikan oleh pihak swasta termasuklah Pusat Latihan Petronas (PERMATA), Pusat Latihan Bank Bumiputra, Pusat Latihan Bank Pertanian, Pusat Latihan Pos Malaysia dan Pusat Latihan Maybank. Pusat latihan yang ditubuhkan di bawah kendalian kerajaan pula termasuklah

Institut Tadbiran Awam (INTAN) yang bertanggung-jawab melatih kakitangan awam, Perbadanan Produktiviti Negara (NPC) menumpukan kepada peningkatan kualiti dan produktiviti di sektor awam dan swasta dan Biro Tatanegara (BTN) yang menekankan kepada pembangunan insan.

Biro Tatanegara

Kerajaan menyedari tentang pentingnya pembangunan insan di dalam membentuk rakyat Malaysia yang berkualiti dan seimbang. Untuk itu Biro Tatanegara telah diamanahkan untuk melestarikan cita-cita murni ini. Program pembangunan insan di Biro Tatanegara bermula melalui penubuhan sebuah Unit Penyelidikan Belia di Kementerian Belia dan Sukan. Program ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengawasi dan mengimbangi kegiatan belia dan pelajar-pelajar dalam dan luar negeri agar bergerak seiring dengan dasar negara. Aktiviti utama adalah latihan yang dipanggil Kursus Membina Semangat.

Dalam tahun 1981, Biro Tatanegara telah diletakkan di bawah pentadbiran Jabatan Perdana Menteri di mana skop dan peranan program ini diperluas meliputi kumpulan sasar yang lebih menyeluruh seperti pekerja di sektor kerajaan, swasta, pemimpin politik, pemimpin masyarakat dan golongan korporat.

Program Bina Negara

Dalam tahun 1992, satu program baru telah dilaksanakan iaitu Program Bina Negara. Program ini merupakan suatu gerakan nasional untuk mewujudkan perubahan insan dengan memupuk nilai-nilai murni dan membentuk sikap mulia bangsa Malaysia supaya Malaysia menjadi negara maju, dinamik dan progresif dalam semua aspek selaras dengan Wawasan 2020. Program ini menekankan pembinaan insan yang seimbang iaitu insan yang membudayakan nilai-nilai murni dan sekaligus terus berusaha meningkatkan taraf hidup dari segi ekonomi dan sosial demi kesejahteraan diri, keluarga, organisasi, masyarakat dan negara.

Objektif am Program Bina Negara ini ialah mengubah dan seterusnya membina sikap rakyat Malaysia berteraskan sistem nilai. Program ini juga bertujuan untuk mempertingkatkan martabat bangsa yang bermaruah, berkeperibadian nasional, berakhlak mulia, komited kepada wawasan kepimpinan negara dan sentiasa berusaha ke arah kecemerlangan, mempersiapkan bangsa yang mampu menunjangi dasar-dasar kerajaan ke arah pembangunan negara demi kesejahteraan umat, membina bangsa Malaysia agar lebih mampu menghadapi cabaran kehidupan, membina bangsa Malaysia yang berupaya meneroka, menangani kelemahan, sekaligus mampu mengenalpasti dan menggembleng kekuatan kearah kemajuan, membina bangsa Malaysia yang komited kepada tugas dan tanggung-jawab, membina

bangsa Malaysia yang mempunyai semangat kebangsaan dan ketaatan dan akhirnya membina bangsa Malaysia yang mempunyai daya kepimpinan yang berkualiti, berwawasan yang memiliki ketahanan fizikal, kekentalan mental dan spiritual.

Demi mencapai matlamat murni tersebut, maka Kursus Bina Negara telah dijalankan dengan pesertanya yang terdiri berbagai golongan. Adalah diharapkan setelah peserta menghadiri kursus tersebut, akan timbul kesedaran dan keinsafan tentang betapa perlunya peserta mengubah sikap dengan menjiwai serta mengamalkan nilai-nilai murni demi kecemerlangan diri, organisasi, masyarakat dan negara. Melalui kursus tersebut juga, pengetahuan tentang aspirasi serta hasrat pemimpin masa kini dan masa depan negara dapat diketahui, peserta juga didedahkan kepada proses pembelajaran yang bersepadu dari segi jasmani, fikiran dan rohani untuk mencapai matlamat insan seimbang. Objektif akhir kursus ini ialah menyedarkan peserta tentang peranan yang boleh dimainkan olehnya dalam mencapai matlamat Wawasan 2020.

Cabaran Dalam Pemindahan Latihan

Pelancaran Program Bina Negara ini diiringi dengan pembinaan pusat latihan di seluruh negara yang sudah pastinya menelan belanja yang besar tentulah berasaskan kepada keyakinan bahawa latihan adalah merupakan satu

cara yang mampu membawa perubahan kepada prestasi yang diharapkan. Selain itu, masa juga telah banyak dikorbankan, terutama untuk kerja-kerja mengurus dan menjalani latihan. Semua usaha ini dianggap membawa pulangan yang sepatutnya jika semua perkara yang telah dipelajari ditempat latihan dipindahkan ke tempat kerja. Atau dalam kata lain, adakah pemindahan latihan telah berlaku selepas latihan?

Kajian di Barat oleh Broad dan Newstrom (1992) merumuskan bahawa kebanyakan program latihan dan pembangunan yang dikendalikan oleh organisasi telah mengakibatkan pembaziran. Begitu juga pandangan yang diberikan oleh Trans Learn Associates (1996) yang mengatakan bahawa hanya 50% sahaja perkara yang dipelajari telah dilaksanakan secara berkesan ke tempat kerja. Agak mengejutkan juga bila dapatan ini selari dengan pandangan Wills (1993) yang mengatakan banyak institusi dan organisasi latihan meletakkan hanya sedikit usaha untuk memastikan berlakunya pemindahan latihan.

Tidak banyak kajian telah dijalankan untuk mengetahui samada berlaku pemindahan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang didapati melalui latihan ke situasi tempat kerja atau kehidupan seharian, (Baldwin dan Ford, 1988). Di Malaysia sendiri kebanyakan kajian dalam latihan kelihatannya berfokus kepada mengenalpasti keperluan latihan dan kemudahan yang disediakan dalam latihan seperti yang dijalankan oleh Quah Phaik Suan (1973), Asma

Abdullah (1985), dan Hamid (1987). Sebab itulah statistik tentang tahap pemindahan latihan di Malaysia sukar didapati untuk dijadikan asas kajian.

Kesimpulannya, di sebalik kesedaran tentang kepentingan latihan dalam pembangunan organisasi, perkara yang perlu dikaji dan diberi perhatian serius terutamanya oleh pihak yang bertanggung jawab untuk merancang, melaksana dan menilai sesuatu program latihan ialah memastikan berlakunya pemindahan latihan secara maksimum. Jika perkara ini dikesampingkan terutamanya dalam kontek negara kita, sudah tentu program latihan yang dijalankan tidak mendatangkan faedah secara maksimum dan membazirkan wang, masa serta tenaga sahaja. Dan inilah sebenarnya cabaran dalam kerja-kerja latihan di Malaysia.

Penyataan Masalah

Di Malaysia program latihan telah menjadi agenda nasional terutama dalam proses pembentukan budaya kerja cemerlang dalam organisasi (Ahmad Sarji, 1993). Oleh itu adalah satu perkara yang menarik untuk mengetahui tahap pemindahan latihan daripada suatu program latihan yang dijalankan di Malaysia. Kajian di Barat menunjukkan bahawa pemindahan latihan masih dianggap belum mencapai ke tahap yang membanggakan (Leifer et al, 1980; Baldwin dan Ford, 1988; dan Broad dan Newstrom, 1992).