



Faculty of Cognitive Science and Human Development

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMINDAHAN
LATIHAN: SATU KAJIAN DI UNIMAS BERDASARKAN KURSUS
PEMBANGUNAN STAF UNTUK PEMBELAJARAN ONLINE**

Noor Asmah Shamsudin

HF
5549.5
T7
N818
2003

KOTA SAMARAHAN
2003

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMINDAHAN LATIHAN:
SATU KAJIAN DI UNIMAS BERDASARKAN KURSUS PEMBANGUNAN
STAF UNTUK PEMBELAJARAN ONLINE

SESI PENGAJIAN: 2000 / 2001

Saya NOOR ASMAH SHAMSUDIN mengaku membenarkan tesis ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hak milik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
5. Sila tandakan (✓)

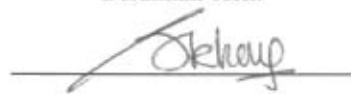
- SULIT (mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)
- TERHAD (mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi / badan di mana penyelidikan dijalankan)
- TIDAK TERHAD

(NOOR ASMAH SHAMSUDIN)

Alamat Tetap:
No. 162 Peringkat 1
Felda Bukit Rokan Utara
73200 Gemencheh
Negeri Sembilan

Tarikh : 11 November 2003

Disahkan oleh:


(DR. HONG KIAN SAM)

Tarikh : 11 November 2003

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMINDAHAN LATIHAN: SATU KAJIAN
DI UNIMAS BERDASARKAN KURSUS PEMBANGUNAN STAF UNTUK
PEMBELAJARAN ONLINE

P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK
UNIMAS



0000116024

oleh

Noor Asmah Shamsudin

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia) dengan Kepujian
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia,
Universiti Malaysia Sarawak

Projek bertajuk 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemindahan Latihan: Satu Kajian di UNIMAS Berdasarkan Kursus Pembangunan Staf Untuk Pembelajaran Online' telah disediakan oleh Noor Asmah Shamsudin dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh:



(Dr. Hong Kian Sam)

Tarikh:

11 November 2003

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur ke hadrat Ilahi kerana dengan izinNya, saya berjaya menyiapkan Projek Penulisan Ilmiah Tahun Akhir dalam tempoh masa yang telah ditetapkan.

Cabaran dan dugaan terpaksa ditempuhi namun berjaya diatasi dengan bantuan dan kerjasama yang tidak ternilai harganya daripada pelbagai pihak. Saya mengambil kesempatan ini untuk merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Dr. Hong Kian Sam selaku penyelia kerana telah memberi tunjuk ajar dan panduan yang berguna. Beliau sanggup berkorban masa dan tenaga untuk membantu saya menyiapkan Projek Penulisan Ilmiah ini.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pensyarah-pensyarah UNIMAS yang sanggup meluangkan masa untuk menjawab soal selidik yang dieadarkan. Terima kasih juga ditujukan kepada staf sokongan di Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia (FSKPM), UNIMAS kerana turut menyumbangkan tenaga dalam menyiapkan Projek Penulisan Ilmiah ini.

Untuk kawan-kawan seperjuangan dalam program Pembangunan Sumber Manusia ambilan November 2000, kenangan bersama kalian sentiasa diingatan serta terima kasih di atas nasihat dan bantuan yang diberikan.

Tidak lupa juga terima kasih diucapkan kepada insan yang amat saya sayangi iaitu ayahanda dan bonda di atas galakan dan nasihat yang diberikan tanpa jemu dan memahami keadaan saya sepanjang pengajian di UNIMAS ini. Terima kasih di atas dorongan dan bantuan yang dihulurkan.

Akhir sekali, terima kasih diucapkan kepada semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung. Semoga pengorbanan yang kalian hulurkan mendapat keredhaan daripadaNya. Terima kasih untuk segalanya.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Jadual	vi
Senarai Gambarajah	vii
Senarai Lampiran	viii
Abstrak	ix
<i>Abstract</i>	x
Bab 1 Pengenalan	1
1.0 Pengenalan	1
1.1 Penyataan Masalah	2
1.2 Objektif Kajian	2
1.3 Hipotesis Kajian	2
1.4 Kerangka Konseptual	2
1.5 Kepentingan Kajian	3
1.6 Definisi Istilah	3
1.6.1 Ciri-ciri pelatih	3
1.6.2 Motivasi	4
1.6.3 Persekutuan kerja	4
1.6.4 Keupayaan	4
1.7 Limitasi Kajian	4
1.8 Kesimpulan	4
Bab 2 Sorotan Kajian Lepas	5
2.0 Pengenalan	5
2.1 Konsep Latihan	5
2.2 Konsep Pemindahan Pembelajaran	5
2.3 Pendekatan Sistem Pemindahan Pembelajaran	8
2.4 Teori-teori Pemindahan Pembelajaran	9
2.4.1 Teori Androgogi	9
2.4.2 Teori Kitaran Pembelajaran	11
2.4.3 Teori <i>Identical Elementary</i>	12
2.5 Faktor-Faktor Pemindahan Pembelajaran	13
2.5.1 Ciri-ciri pelatih	13
2.5.2 Motivasi	14
2.5.3 Persekutuan Kerja	15
2.5.4 Keupayaan	16
2.6 Kesimpulan	17
Bab 3 Metodologi	18
3.0 Pengenalan	18
3.1 Rekabentuk Kajian	18
3.2 Populasi dan Sampel	18
3.3 Instrumen Kajian	18
3.4 Pengumpulan Data	19
3.5 Pengalisanan Data	20
3.6 Kesimpulan	20

Bab 4 Dapatan Kajian dan Perbincangan	21
4.0 Pengenalan	21
4.1 Demografi	21
4.1.1 Umur	21
4.1.2 Jantina	21
4.1.3 Fakulti	22
4.1.4 Tahap Pendidikan	22
4.1.5 Pengalaman Menggunakan Internet	22
4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemindahan pembelajaran	23
4.2.1 Ciri-Ciri Pelatih	23
4.2.2 Motivasi	24
4.2.3 Persekutaran Kerja	27
4.2.4 Keupayaan	30
4.3 Perbezaan Faktor Berdasarkan Faktor Demografi	33
4.3.1 ANOVA berdasarkan umur	33
4.3.2 Ujian-t berdasarkan jantina	34
4.3.3 ANOVA berdasarkan fakulti	35
4.3.4 ANOVA berdasarkan tahap pendidikan	36
4.3.5 ANOVA berdasarkan pengalaman menggunakan Internet	36
4.4 Hubungan Antara Empat Faktor	37
4.5 Kesimpulan	38
Bab 5 Rumusan, Kesimpulan dan Cadangan	39
5.0 Pengenalan	39
5.1 Ringkasan Kajian	39
5.2 Ringkasan Dapatan Kajian	39
5.3 Cadangan Kepada Organisasi	40
5.4 Cadangan Kajian Masa Depan	40
Bibliografi	42
Lampiran	47

SENARAI JADUAL

Jadual 3.1 Ringkasan analisis data	20
Jadual 4.1 Taburan responden berdasarkan umur	21
Jadual 4.2 Taburan responden berdasarkan jantina	22
Jadual 4.3 Taburan responden mengikut fakulti	22
Jadual 4.4 Taburan responden berdasarkan tahap pendidikan	22
Jadual 4.5 Taburan responden berdasarkan pengalaman menggunakan Internet	23
Jadual 4.6 Frekuensi, peratusan dan min berdasarkan faktor ciri-ciri pelatih	24
Jadual 4.7 Frekuensi, peratusan dan min berdasarkan faktor motivasi	25
Jadual 4.8 Frekuensi, peratusan dan min berdasarkan faktor persekitaran kerja	28
Jadual 4.9 Frekuensi, peratusan dan min berdasarkan faktor keupayaan	31
Jadual 4.10 Keputusan ANOVA satu hala berdasarkan umur	34
Jadual 4.11 Keputusan Ujian-t berdasarkan jantina	35
Jadual 4.12 Keputusan ANOVA satu hala mengikut fakulti	35
Jadual 4.13 Keputusan ANOVA satu hala berdasarkan tahap pendidikan	36
Jadual 4.14 Keputusan ANOVA satu hala berdasarkan pengalaman menggunakan Internet	37

SENARAI RAJAH

Rajah 1.1 Kerangka Konseptual Kajian	3
Rajah 2.2 Model Proses Pemindahan Latihan	7
Rajah 2.3 Model Inventori Sistem Pemindahan Pembelajaran	9
Rajah 2.4 Model Kitaran Pembelajaran Kolb	11

SENARAI LAMPIRAN

Lampiran A
Borang soal selidik

47

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMINDAHAN LATIHAN: SATU KAJIAN DI UNIMAS BERDASARKAN KURSUS PEMBANGUNAN STAF UNTUK PEMBELAJARAN ONLINE.

Noor Asmah Shamsudin

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan pembelajaran berdasarkan kursus pembangunan staf untuk pembelajaran online. Faktor-faktor yang dikaji termasuk ciri-ciri pelatih, motivasi, persekitaran kerja dan keupayaan. Di samping itu, kajian ini juga ingin menerokai samada terdapat perbezaan faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan pembelajaran online berdasarkan faktor demografi umur, jantina, fakulti, tahap pendidikan dan pengalaman menggunakan Internet. Soal selidik digunakan untuk mengumpul data daripada sampel bagi menilai hipotesis yang terbentuk. Responden kajian ini terdiri daripada 46 orang pensyarah yang telah mengikuti kursus online yang dianjurkan oleh Unit e-learning, UNIMAS. Dapatkan kajian menunjukkan responden bersedia, bermotivasi dan yakin untuk mengaplikasikan kemahiran diperolehi dalam kursus pembangunan staf untuk pembelajaran online di tempat kerja. Walaupun tidak ada ganjaran untuk melaksanakan pembelajaran secara online, mereka mendapat sokongan daripada rakan sekerja. Namun terdapat kekurangan sokongan daripada pengurusan fakulti untuk pengaplikasian pembelajaran online atau sebab-sebab seperti beban tugas dan kesuntukan masa. Bagaimanapun faktor-faktor pemindahan pembelajaran yang dikaji tidak dipengaruhi oleh ciri-ciri demografi.

ABSTRACT

FACTORS INFLUENCING THE TRANSFER OF TRAINING: A CASE STUDY AT UNIMAS BASED ON THE STAFF DEVELOPMENT COURSE FOR ONLINE LEARNING

Noor Asmah Shamsudin

The purpose of this study is to determine the factors that could influence the transfer of learning based on the staff development course for online learning. The transfer factors investigated were trainee characteristics, motivation, work environment and ability. In addition, this study also attempted to determine the differences in factors that influence training transfer based on the demographic characteristics of age group, gender, faculty, educational level and experience in using the Internet. A questionnaire was used for data collection. The respondents of this study consisted of 46 lecturers. The findings indicated that the respondents were ready, motivated and confident in applying the skills that they have gained for the staff development course on online learning at their workplace. Even though they were not provided with any rewards, they had the support of their colleagues in experimenting with their new skills. However, there were a noticeable lack of support from the faculties' management to assist the lecturers to implement online learning with reasons such as heavy workload and lack of time. However the training transfer factors investigated in this study were not influenced by the lecturers' demographic characteristics.

BAB I

PENGENALAN

1.0 Pengenalan

Perkembangan di dalam teknologi maklumat dan telekomunikasi serta rangkaian komputer telah membantu menghasilkan aktiviti pembelajaran yang lebih baik dan berkualiti. Contohnya, Internet telah menjadi salah satu rangkaian komputer yang sering digunakan oleh para pelajar dan pengajar untuk mendapatkan maklumat dan membuat aktiviti-aktiviti pembelajaran dan penyelidikan di dalam bidang pendidikan, sains, kejuruteraan dan sebagainya.

Aspek teknologi telah digabungkan dalam proses pengajaran dan pembelajaran sebagai satu daya usaha ke arah menyemai dan memupuk minat serta sikap yang positif terhadap perkembangan teknologi. Dalam konteks pendidikan, ia bukan hanya mampu membantu tugas-tugas pengurusan dan pentadbiran tetapi berpotensi sebagai alat untuk mengayakan lagi persekitaran pembelajaran dan pengajaran bagi hampir semua mata pelajaran.

Perkembangan dalam bidang teknologi maklumat dan telekomunikasi memaksa sesebuah organisasi mengambil langkah untuk bergerak seiring dengan perubahan ini agar pengoperasian organisasi dapat berkesan dan berdaya saing (Buckley & Caple, 1995). Pembangunan sumber manusia merupakan salah satu langkah yang dapat diambil oleh sesebuah organisasi dalam menangani perubahan dan semakin mendapat perhatian daripada semua pihak pada masa kini.

Goldstein (1998), mendefinisikan latihan sebagai suatu proses perolehan kemahiran, konsep atau sikap yang akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Wexley dan Latham (1992) mengatakan bahawa latihan yang berkesan merupakan satu proses mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran yang dipelajari semasa latihan ke dalam pekerjaan mereka. Oleh yang demikian, sesuatu latihan dikira gagal sekiranya pelatih tidak menunjukkan peningkatan prestasi selepas menghadiri kursus latihan.

Garavaglia (1993), berpendapat bahawa latihan dikatakan berkesan apabila pekerja mampu memindahkan kemahiran dan pengetahuan yang diperolehi semasa latihan ke dalam pekerjaan mereka. Menurut Tracey (1995) pula, latihan dianggap berkesan apabila pekerja dapat mengaplikasikan kemahiran, pengetahuan, tingkah laku dan sikap baru yang diperolehi daripada latihan di dalam pekerjaan mereka.

Oleh yang demikian, dapat dikatakan bahawa salah satu ciri yang terdapat pada sebuah latihan yang berkesan adalah ianya dapat dipindahkan di dalam pekerjaan. Matlamat latihan tidak akan tercapai dengan sekadar mengukur kepuasan pekerja terhadap latihan yang diikuti tanpa mengambil kira aspek pemindahan latihan. Program latihan hanya boleh dikatakan berkesan

apabila program tersebut berupaya mengubah perlakuan pelatih semasa mereka kembali ke tempat kerja selepas berkursus (Patrick, 1992; Ibrahim Mamat, 1996).

Pengaplikasian teknologi maklumat terutamanya dalam *e-learning* bagi tujuan memantapkan proses pengajaran dan pembelajaran giat diterapkan dalam suasana akademik di UNIMAS. Sehubungan itu, Unit *e-learning*, UNIMAS telah menganjurkan kursus-kursus pembangunan staf untuk pembelajaran *online* kepada pensyarah-pensyarah di UNIMAS untuk melengkapkan diri mereka menghadapi cabaran menggunakan *e-learning*.

1.1 Penyataan Masalah

Kajian ini bertujuan untuk menentukan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi pemindahan pembelajaran secara *online* di kalangan pensyarah-pensyarah UNIMAS yang telah mengikuti kursus pembangunan staf untuk pembelajaran *online*. Faktor-faktor yang dikaji adalah ciri-ciri pelatih, motivasi, persekitaran kerja, keupayaan dan faktor-faktor demografi.

1.2 Objektif Kajian

Secara khususnya, objektif kajian ini ialah untuk menentukan:

- i. faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan pembelajaran selepas mengikuti kursus pembangunan staf untuk pembelajaran *online*.
- ii. perbezaan faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan pembelajaran berdasarkan faktor demografi (umur, jantina, fakulti, tahap pendidikan dan pengalaman menggunakan Internet).
- iii. hubungan antara empat faktor yang mempengaruhi pemindahan pembelajaran iaitu ciri-ciri pelatih, motivasi, persekitaran kerja dan keupayaan.

1.3 Hipotesis Kajian

Ho1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam faktor yang mempengaruhi pemindahan pembelajaran selepas mengikuti kursus pembangunan staf untuk pembelajaran *online* berdasarkan faktor demografi (umur, jantina, fakulti, tahap pendidikan dan pengalaman menggunakan Internet).

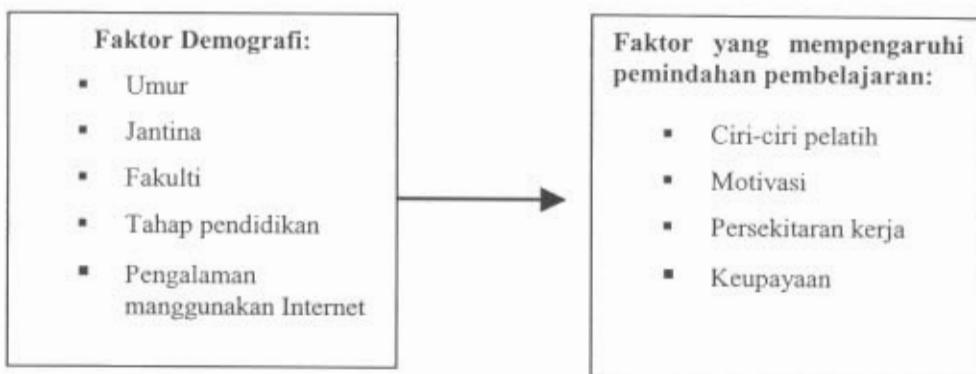
Ho2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara empat faktor yang mempengaruhi pemindahan pembelajaran yang merangkumi ciri-ciri pelatih, motivasi, persekitaran kerja dan keupayaan.

1.4 Kerangka Konseptual

Rajah 1.1 menunjukkan kerangka konseptual kajian bagi mengkaji pemindahan pembelajaran *online*. Dalam kajian ini, pembolehubah bersandar merupakan ciri-ciri pelatih, motivasi, persekitaran kerja dan keupayaan yang boleh mempengaruhi pemindahan pembelajaran pensyarah UNIMAS yang telah mengikuti kursus pembangunan staf untuk pembelajaran *online*. Pembolehubah tidak bersandar pula terdiri daripada faktor-faktor demografi seperti umur, jantina, fakulti, tahap pendidikan dan pengalaman menggunakan Internet.

Pembolehubah Tak Bersandar

Pembolehubah Bersandar



Rajah 1.1 : Kerangka konseptual kajian

1.5 Kepentingan Kajian

Penggunaan pembelajaran secara *online* dan teknologi Internet boleh menjadi penyumbang kepada kemajuan penduduk di Institusi Pengajian Tinggi. Kajian ini diharap dapat menambah pengetahuan tentang pemindahan pembelajaran bagi pensyarah yang telah mengikuti kursus pembangunan staf untuk pembelajaran *online* di UNIMAS khasnya dan di institusi pengajian tinggi tempatan amnya serta menambah kajian dalam budaya *e-learning*. Pembelajaran secara *online* di Institusi Pengajian Tinggi mampu membentuk budaya kepenggunaan Internet sebagai sebahagian daripada cara hidup (Dewan Masyarakat, 1996). Hasil dapatan kajian ini dapat menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan pembelajaran bagi kursus pembangunan staf untuk pembelajaran *online* yang dilaksanakan oleh Unit *e-learning*, UNIMAS dan seterusnya membantu dalam mereka bentuk semula kursus latihan yang lebih baik.

1.6 Definisi Istilah

Bahagian ini mendefinisikan beberapa istilah penting dalam kajian ini.

1.6.1 Ciri-ciri pelatih

Ciri-ciri pelatih banyak mempengaruhi pemindahan latihan walaupun kajian terhadap faktor ini adalah terhad (Baldwin & Ford, 1988). Sikap pelatih yang merangkumi motivasi, personaliti, keupayaan dan kepandaian serta kesediaan pelatih mempelajari sesuatu. Sekiranya pelatih mempunyai ciri-ciri tersebut, maka pelatih itu akan mempelajari sesuatu yang baru dengan lebih berkesan dan lebih cepat (Baldwin & Ford, 1988). Dalam kajian ini, ciri-ciri pelatih merujuk kepada ciri-ciri yang ada dalam diri pensyarah sendiri seperti rajin, bertanggungjawab, dedikasi serta keinginan yang tinggi untuk berjaya. Walaupun ciri-ciri individu adalah berbeza, namun persediaan dari segi pengetahuan, motivasi, minat, idea, fizikal dan emosi akan mempengaruhi pemindahan pembelajaran.

1.6.2 Motivasi

Sikap selalu digunakan berhubung dengan motivasi untuk mencapai keyakinan diri atau bagaimana individu yang berkebolehan mengadili diri mereka untuk melaksanakan sesuatu tugas dengan jayanya (Bandura, 1982). Dalam kajian ini, motivasi adalah merujuk kepada kehendak, keupayaan, pencapaian dan penghargaan yang akan mempengaruhi sikap pensyarah terhadap kursus pembelajaran *online*. Jika pensyarah bermotivasi ketika di kursus tersebut, maka mereka akan lebih positif dan aktif dalam pembelajaran *online* ini.

1.6.3 Persekutaran kerja

Persekutaran kerja adalah termasuk susunan fizikal tempat kerja seperti susunan atur pejabat, rakan sekerja, budaya sesebuah organisasi tersebut serta merangkumi proses kerja atau tugas seseorang itu (Smith & Kearney, 1994). Dalam kajian ini, persekitaran kerja merujuk kepada persekitaran organisasi yang menyokong pemindahan pembelajaran *online* seperti rangkaian Internet yang lebih cepat serta persekitaran pengajaran dan pembelajaran di UNIMAS sendiri untuk mengakses maklumat melalui pembelajaran *online*.

1.6.4 Keupayaan

Menurut Baldwin dan Ford (1988), pelatih lebih senang mengaplikasikan latihan di tempat kerja mereka sekiranya mereka mempunyai keupayaan semulajadi untuk memindahkan kemahiran yang dipelajari, personaliti diri seperti keinginan untuk mencapai kejayaan untuk menggunakan kemahiran baru di tempat kerja mereka. Dalam kajian ini, faktor keupayaan merujuk kepada pensyarah dapat melakukan kerja yang ditugaskan dengan baik, kapasiti pensyarah untuk menjalankan pelbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Ini termasuk kebolehan pensyarah dari segi intelektual dan juga kebolehan fizikal.

1.7 Limitasi Kajian

Kajian yang dijalankan ini hanya terhad di UNIMAS sahaja dan tidak melibatkan universiti yang lain. Hanya pensyarah UNIMAS yang mengikuti kursus pembangunan staf untuk pembelajaran *online* anjuran Unit *e-learning*, UNIMAS sahaja yang dipilih sebagai sampel kajian. Kajian ini juga mengambil kira hanya faktor demografi (umur, jantina, fakulti, tahap pendidikan dan pengalaman menggunakan Internet) serta empat faktor lain (ciri-ciri pelatih, motivasi, persekitaran kerja dan keupayaan). Mungkin terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi pemindahan pembelajaran dalam kursus pembelajaran *online* ini. Kemungkinan juga pensyarah memperolehi pengetahuan daripada sumber-sumber lain seperti belajar sendiri atau pun mengikuti kursus di luar UNIMAS.

1.8 Kesimpulan

Bab ini telah membincangkan tentang pengenalan, latar belakang kajian, penyataan masalah, objektif kajian, hipotesis kajian, kerangka konseptual, kepentingan kajian, definisi istilah dan limitasi kajian. Bab seterusnya menghuraikan kajian lepas tentang topik yang dikaji.

BAB 2

SOROTON KAJIAN LEPAS

2.0 Pengenalan

Bab ini akan menerangkan kajian lepas dalam pemindahan pembelajaran dan faktor-faktor yang mempengaruhi pemindahan pembelajaran seperti ciri-ciri pelatih, motivasi, persekitaran kerja dan keupayaan pelatih.

2.1 Konsep Latihan

Di dalam sesebuah organisasi sumber manusia merupakan suatu aset yang penting dan merupakan penyumbang kepada kejayaan sesebuah organisasi (Kenny & Reid, 1986). Oleh yang demikian, kebanyakan organisasi merencanakan program latihan atas kepercayaan bahawa latihan dapat mengatasi segala masalah di dalam organisasi (Ibrahim Mamat, 1996). Ini adalah kerana latihan dijangka akan dapat memberikan beberapa kesan seperti pemerolehan kemahiran, perubahan sikap, tingkah laku kejayaan organisasi serta pembangunan ekonomi secara keseluruhan (Noran Fauziah Yaakub & Wan Mohd Zahid Mohd Noordin, 1993).

Menurut Sikula (1976, dalam Noran Fauziah & Wan Mohd Zahid Mohd Noordin, 1993), latihan ialah satu proses pendidikan jangka pendek menggunakan kaedah sistematik untuk menambahkan pengetahuan dan kemahiran para pekerja. Terdapat beberapa ciri latihan yang dikemukakan oleh beliau iaitu:

- i. Satu proses pembelajaran
- ii. Mempunyai kandungan yang khusus
- iii. Matlamatnya bersifat segera dan berorientasi kerja iaitu untuk memberi kemahiran khusus dan mengubah sikap
- iv. Tempoh latihan adalah singkat tetapi berterusan
- v. Bentuk atau jangka masa latihan adalah formal atau tidak formal dan dirancang.

Perkara yang amat ditekankan dalam latihan ialah pencapaian matlamat supaya seseorang pekerja itu akan dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sempurna.

2.2 Konsep Pemindahan Pembelajaran

Pemindahan didefinisikan sebagai satu proses di mana pelatih memperolehi pengetahuan, kemahiran dan sikap melalui pengalaman, penaakulan, pembelajaran atau pengajaran (Buckley & Caple, 1995). Menurut Baldwin dan Ford (1988), pemindahan berlaku apabila pelatih menunjukkan kemahiran, pengetahuan dan sikap yang diperolehi di dalam latihan di tempat

kerja. Pemindahan ini adalah salah satu usaha yang terancang dan bersistematik untuk mengubahsuai atau membangunkan pengetahuan atau kemahiran atau sikap melalui pembelajaran pengalaman supaya dapat meningkatkan pencapaian yang berkesan dalam sesuatu aktiviti atau pun suatu ciri aktiviti-aktiviti yang dirancangkan. Tujuannya adalah membolehkan seseorang individu tersebut berupaya mencapai kehendak pada tugas atau kerja yang telah diberikan di tempat kerja.

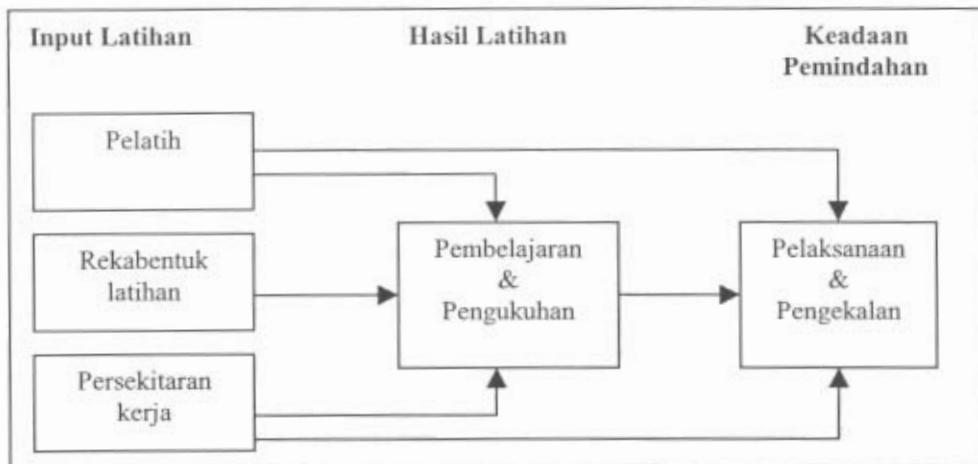
Menurut Taylor (1997) pula, pembelajaran merujuk kepada keberkesanan terhadap pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi oleh pelatih daripada program latihan ke tempat kerja. Pemindahan pembelajaran dapat dihuraikan dengan menggunakan dua fasa iaitu input dan output. Input merujuk kepada pengalaman dan kemahiran pelatih yang sedia ada dalam menguasai sesuatu tugas baru. Output merujuk kepada kemahiran yang telah dipelajari dan dipindahkan ke tempat kerja. Elemen pemindahan memainkan peranan yang sangat penting di antara dua fasa tersebut sekiranya ingin mencapai matlamat selepas tamat sesi latihan. Oleh yang demikian, latihan yang kurang memberi penekanan terhadap pemindahan pembelajaran tidak akan menampakkan hasil kelebihan yang ada pada latihan tersebut.

Menurut Wexley dan Latham (1990), pemindahan merujuk kepada takat pembelajaran seseorang itu semasa di latihan untuk digunakan di tempat kerja. Maka pemindahan akan wujud dalam pencapaian dan pembelajaran. Pemindahan berguna apabila ia menunjukkan pemindahan positif dan ia bersifat rintangan apabila pemindahan negatif berlaku. Selain itu, terdapat juga situasi di mana tidak terdapat pengaruh di antara kemahiran atau tugas, maka dalam keadaan ini ia dikenali sebagai pemindahan sifar (Patrick, 1992).

Menurut Ibrahim Mamat (1996) pula, sesuatu program latihan dikatakan berkesan apabila program tersebut berupaya mengubah perlakuan pelatih semasa mereka kembali ke tempat kerja selepas berkursus. Namun begitu, prestasi baik peserta semasa mereka berkursus tidak semestinya dapat dikekalkan pada tahap yang sama apabila mereka kembali ke tempat kerja. Latihan merupakan aktiviti organisasi yang dicipta untuk mengubah pekerja melalui proses pembelajaran agar mereka boleh melakukan kerja-kerja mereka dengan lebih cekap (Maimunah Aminuddin, 1994).

Sesuatu program latihan akan menjadi suatu efektif sekiranya latihan berkenaan dilaksanakan oleh kakitangan dalam organisasi yang berkelayakan (Lawrence, 1992). Ibrahim Mamat (1996), mendefinisikan latihan sebagai satu proses pembelajaran tersusun yang bertujuan untuk merubah sikap, mempertingkatkan pengetahuan dan kemahiran kakitangan agar prestasi kerja mereka dapat dipertingkatkan. Latihan juga dapat ditakrifkan sebagai aktiviti yang lebih tertumpu kepada usaha menyediakan pekerja secara khusus bagi tugas yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai sesuatu perlakuan tertentu (Miner, 1994).

Oleh yang demikian, Baldwin dan Ford (1988), menjelaskan pemindahan latihan yang berjaya dan berkesan di tempat kerja adalah hasil kombinasi beberapa perkara penting. Rajah 2.1 merupakan model proses pemindahan latihan yang disarankan oleh mereka.



Rajah 2.1: Model proses pemindahan latihan (Baldwin & Ford, 1988).

Berdasarkan model proses pemindahan latihan yang disarankan oleh Baldwin dan Ford (1988), dapat dilihat bahawa pemindahan sesuatu program latihan yang berkesan berlaku hasil dari kombinasi beberapa komponen penting dalam organisasi. Antara komponen tersebut termasuklah kewujudan pekerja itu sendiri, rekabentuk program latihan serta sokongan organisasi yang seterusnya mengarah kepada pelaksanaan dan pengekalan kemahiran serta pengetahuan di tempat kerja.

Model proses pemindahan latihan oleh Baldwin dan Ford (1988) ini disokong oleh strategi yang dinyatakan oleh Ibrahim Mamat (1996). Ibrahim Mamat (1996) menyatakan bahawa terdapat beberapa strategi yang boleh dilakukan bagi menggalakkan dan mempertingkatkan pemindahan latihan di tempat kerja. Antara perkara-perkara yang menggalakkan pemindahan latihan adalah seperti berikut:

- Mempertingkatkan unsur serupa dalam sesebuah program latihan.**
Mewujudkan persamaan antara tempat kursus dengan tempat latihan dari aspek fizikal dan juga psikologikal. Ini bagi memastikan wujudnya pemindahan latihan dengan lebih banyak dan lebih baik.
- Pengetahuan keputusan.**
Pelatih diberi maklum balas tentang pencapaian mereka dalam proses pembelajaran. Pengetahuan keputusan ini adalah penting kerana ia berupaya mendorong pelatih untuk belajar pada masa yang sama mampu meningkatkan motivasi pelatih.
- Pemindahan melalui prinsip.**
Program latihan yang berkesan adalah program latihan yang membantu pelatih memahami prinsip dan teori yang berkaitan dengan prosedur tersebut. Ini penting bagi memastikan pelatih membuat pengubahsuaian jika berlaku sebarang perubahan dalam prosedur kerja mereka nanti.
- Penglibatan pelatih - penyelia sebelum latihan.**
Dalam strategi ini penyelia diminta mencalonkan nama pelatih dan menjelaskan harapan mereka kepada pelatih. Penglibatan ini akan menyebabkan penyelia

menyokong pelatih dan komitmen dari penyelia ini seterusnya mampu meningkatkan pemindahan latihan.

v. **Mengikat janji.**

Sebelum sesuatu program latihan berakhir, pelatih diminta untuk berjanji terhadap pelbagai perubahan yang akan dilaksanakan selepas kembali ke tempat kerja.

vi. **Tindakan susulan.**

Tindakan susulan seharusnya dilaksanakan oleh jurulatih atau penyelia pelatih setelah pelatih kembali ke tempat kerja. Tindakan ini bertujuan untuk membantu pelatih melaksanakan pengetahuan dan juga kemahiran yang dipelajarinya dengan lebih baik dan dengan cara yang betul.

Chessman (1994) menyatakan antara perkara yang menghalang dari berlakunya pemindahan latihan di tempat kerja termasuklah maklum balas yang lemah, suasana organisasi yang tidak memberangsangkan tekanan semasa membuat perubahan dan juga kurang insentif dari pihak pengurusan. Ini disokong oleh McGraw (1993, di dalam Ibrahim Mamat, 1996) yang menyatakan bahawa terdapat beberapa perkara yang menjadi penghalang kepada pemindahan latihan di tempat kerja. Antaranya adalah seperti berikut:

- i. Analisa organisasi yang tidak mencukupi sebelum pelaksanaan program latihan.
- ii. Budaya korporat yang berbeza dengan budaya latihan.
- iii. Kurang sokongan pihak pengurusan terhadap program latihan.
- iv. Pelatih yang tidak bermotivasi.
- v. Kemahiran yang diajar tidak berkaitan dengan masalah yang dihadapi di tempat kerja.
- vi. Tidak ada tindakan susulan di tempat pelatih bekerja.

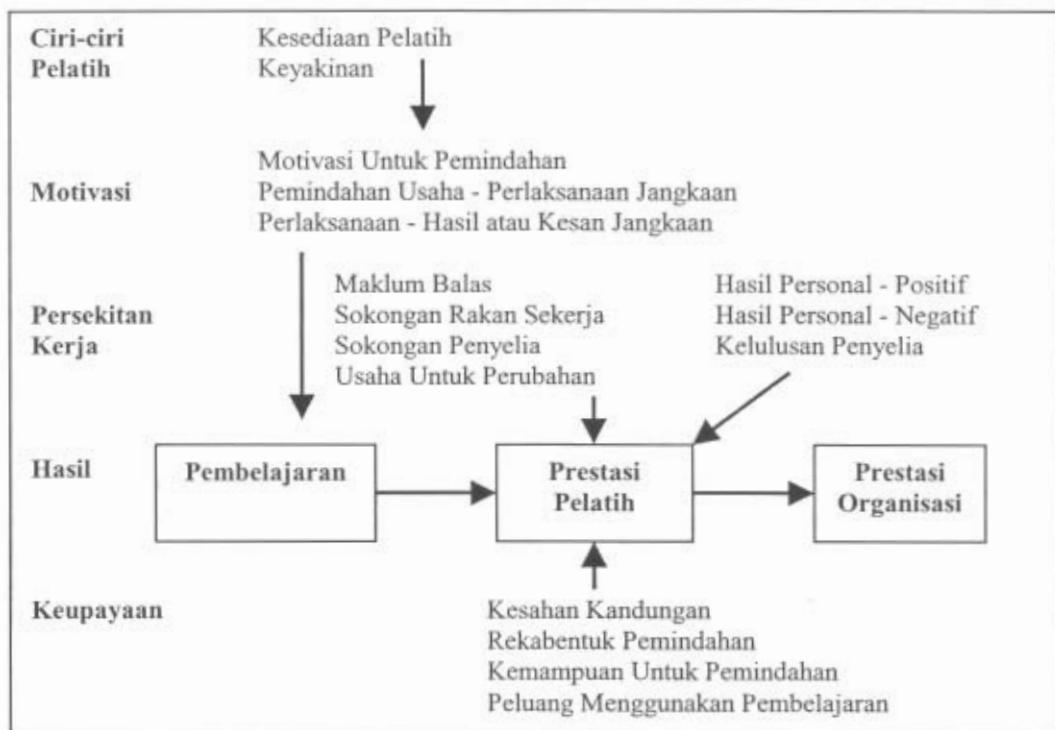
2.3 Pendekatan Sistem Pemindahan Pembelajaran

Banyak usaha yang telah dilakukan bagi meningkatkan pemindahan pembelajaran dari gangguan semasa latihan untuk diaplikasikan ke tempat pekerjaan. Holton, Bates, dan Ruona (1999) meringkaskan pendekatan sistem pemindahan pembelajaran sebagai kaedah yang paling berjaya dalam model konseptual bagi sistem pemindahan pembelajaran.

Sistem pemindahan pembelajaran adalah sokongan dankekangan organisasi yang dapat mempengaruhi penglibatan pelatih semasa di tempat latihan dan mengaplikasikan pembelajaran ke tempat kerja. Ia menggambarkan satu tahap yang kritikal bagi model Holton (1996) yang mengaitkan pemindahan pembelajaran kepada prestasi individu. Berdasarkan model ini sistem penentuan pemindahan pembelajaran (LTSI) telah dibentuk untuk mengenal pasti faktor-faktor ini ke dalam pekerjaan (Holton et al, 1999).

Terdapat 16 faktor yang mempengaruhi pemindahan pembelajaran yang telah dikenal pasti dan telah disahkan menggunakan analisis faktor umum bagi sampel yang pelbagai dan bilangan sampel yang besar. Sebahagian daripada 16 faktor tersebut merujuk kepada pemindahan pembelajaran secara umum dan selebihnya mengkhusus kepada gangguan semasa pembelajaran. Sikap, persediaan dan pemindahan mungkin berbeza mengikut jenis latihan yang diikuti seperti pengurusan berbanding teknikal atau antara jabatan atau kumpulan. LTSI membolehkan organisasi untuk mengenal pasti faktor yang membolehkan program latihan lebih berjaya daripada yang lain dan boleh menerangkan mengenai organisasi. Rajah 2.2 merupakan model

inventori sistem pemindahan pembelajaran yang disarankan oleh Holton et. al, (1999):



Rajah 2.2 : Inventori Sistem Pemindahan Pembelajaran (Holton, Bates, & Ruona, 1999).

Terdapat empat faktor utama yang terdapat dalam LTSI dan di bawahnya dibahagikan kepada 16 faktor lagi. Rajah 2.2 menunjukkan empat faktor utama:

- Keupayaan untuk menggunakan pengetahuan dan kepakaran
- Motivasi untuk menggunakan pengetahuan dan kepakaran
- Persekitaran kerja menyokong penggunaan pengetahuan dan kepakaran
- Ciri-ciri pelatih.

2.4 Teori-teori yang Berkaitan dengan Pemindahan Pembelajaran

2.4.1 Teori Androgogi

Perubahan usia seseorang manusia sering kali dikaitkan dengan perubahan dalam fungsi setiap anggota badan. Pekerja yang berusia lanjut dikatakan kurang aktif dalam pembelajarannya. Ini antara lain disebabkan oleh kemerosotan dalam deria penglihatan, pendengaran dan juga dari aspek kognisi. Oleh itu, satu situasi yang sering dipegang oleh para pelatih berkenaan dengan hakikat bahawa semakin tua seseorang individu maka semakin kurang keupayaan individu berkenaan untuk mempelajari dan mengingati sesuatu perkara (Harri-Augstein & Web, 1995).

Oleh yang demikian, kebanyakan program latihan yang disediakan dalam sesebuah organisasi masa kini menggunakan prinsip yang terdapat dalam Teori Androgogi. Menurut Apps (1985),

Knowles melakukan perubahan dalam pembelajaran orang dewasa dengan kanak-kanak berasaskan perkara-perkara seperti hubungan kematangan, kehendak untuk belajar dan juga pengalaman hidup.

Konsep androgogi oleh Knowles yang dijelaskan oleh Kearsley (1996) menyatakan bahawa:

i. **Perhatian kepada keperluan untuk tahu**

Dalam aspek ini perkara yang ditekankan adalah orang dewasa mempunyai kehendak untuk mengetahui kenapa perlunya mereka melibatkan diri dalam sesuatu proses pembelajaran. Secara khususnya mereka inginkan kepastian tentang relevannya penglibatan mereka dalam proses pembelajaran atau latihan dengan pekerjaan mereka. Perkara seperti ini amat perlu diperjelas kepada pelatih dewasa di dalam proses latihan yang dijalankan agar mereka tidak ragu-ragu tentang kepentingan latihan yang mereka ikuti.

ii. **Perhatian kepada konsep kendiri**

Aspek ini mempersoalkan psikologi orang dewasa yang telah mantap dan mempunyai konsep diri atau ego yang sebatas yang amat perlu difahami oleh orang lain. Menurut PEKERTI (1993), androgogi mengandaikan bahawa individu di peringkat psikologi telah mencapai penentuan kendiri di mana ia dianggap sebagai kedewasaan. Jika individu itu tidak dihormati dan diberi peluang menjelaskan pemikiran dan perasaan mereka mengenai ‘siapa’ dirinya mereka akan mengalami ketegangan dan kemungkinan reaksinya ialah penolakan dan kebencian.

iii. **Perhatian kepada kesudian belajar**

Menurut PEKERTI (1993), kesediaan seseorang untuk menerima pembelajaran lebih condong ke arah keinginan mereka untuk meningkatkan prestasi kerja dan status quo mereka dalam organisasi ataupun masyarakat. Secara amnya, jika pelajaran yang diikuti itu suatu yang tidak bermakna dan sukar dicapai di dalam kehidupan atau pekerjaan mereka, kebarangkalian untuk mereka menolaknya adalah tinggi. Ini telah dinyatakan oleh Kearsley (1996) iaitu orang dewasa akan mempelajari dengan berkesan jika topik yang dipelajari mempunyai kesan yang singkat.

iv. **Perhatian kepada peranan pengalaman**

Aspek ini menekankan bahawa kehadiran orang dewasa dalam sesuatu proses pembelajaran atau latihan turut berlatarbelakangkan pengalaman lepas seperti latar belakang diri, pembelajaran, motivasi, kehendak, matlamat dan minat yang berbeza. Dalam keadaan ini mereka akan mewujudkan sikap yang aktif dalam pembelajaran. Namun hal ini juga boleh mewujudkan kesan negatif jika mereka bersifat tertutup atau berat sebelah terhadap ilmu yang baru. Pengiktirafan terhadap pengalaman mereka merupakan suatu identiti yang perlu diberi perhatian agar pemindahan latihan dapat dijalankan dengan berkesan.

v. Perhatian kepada motivasi untuk belajar

Orang dewasa terangsang kepada rangsangan motivasi seperti kerjaya yang baik, kenaikan pangkat dan gaji, minat dan sebagainya. Ini membawa kepada kehendak mereka dalam menerima sesuatu latihan dengan berkesan selain dari perkara-perkara yang telah dinyatakan di atas.

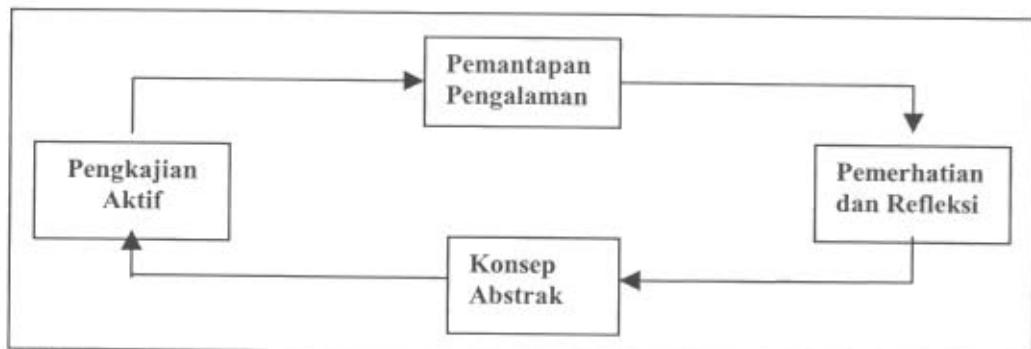
vi. Perhatian kepada orientasi pembelajaran

Orientasi pembelajaran androgogi adalah berbeza dengan orientasi pembelajaran kanak-kanak. Ini adalah kerana orang dewasa lebih menekankan pembelajaran berdasarkan kehidupan atau penyelesaian masalah dalam tugasnya. Keadaan ini memerlukan corak latihan berbeza yang lebih menjurus kepada penyelesaian masalah di dalam pelaksanaan sesuatu latihan.

Oleh yang demikian, dapat disimpulkan bahawa program latihan yang melibatkan pelatih dewasa adalah sewajarnya dibentuk berasaskan konsep dan prinsip pembelajaran androgogi. Pembentukan program latihan yang tidak bersesuaian dengan tahap pelatih samada dari segi pengetahuan, pengalaman, dan juga keadaan fisiologi pelatih tidak akan mempengaruhi pemindahan pembelajaran dan seterusnya akan merugikan organisasi, individu dan juga program latihan itu sendiri.

2.4.2 Teori Kitaran Pembelajaran

Program latihan juga boleh dibentuk berasaskan Teori Kitaran Pembelajaran yang diperkenalkan oleh Kolb (1993, dalam Bard, Bell, Stephen, & Webster, 1987) pada pertengahan tahun 70-an. Teori ini lebih menumpu kepada aspek bagaimana seseorang pelatih itu belajar dan perbezaan yang wujud di antara individu lain. Rajah 2.3 menunjukkan Kitaran Pembelajaran yang diperkenalkan oleh Kolb.



Rajah 2.3 : Model kitaran pembelajaran Kolb (Bard, Bell, Stephen, & Webster, 1987).

Sesuatu program latihan yang dibentuk haruslah membolehkan individu yang mengikuti program berkenaan mempelajari sesuatu perkara pada tahap kemampuan yang dimilikinya. Ini bagi memastikan individu berkenaan mampu bertindak aktif dalam proses pembelajarannya. Menurut Algonquin (1996), keperluan pembelajaran yang efektif wujud dalam empat tahap:

i. Pemantapan Pengalaman

Individu akan belajar dari pengalaman-pengalaman yang spesifik untuk mewujudkan sensitiviti kepada perasaan dan individu lain. Menurut O'Connor (1985), di dalam tahap ini, seseorang itu akan memantapkan pengalaman yang diterimanya dan memindahkan pengalaman tersebut kepada situasi atau keadaan sebenar. Peringkat ini merupakan asas kepada peringkat yang seterusnya.

ii. Pemerhatian dan Refleksi

Pada tahap ini, seseorang akan berhati-hati terhadap pemerhatiannya sebelum membuat sesuatu kesimpulan, membuat imbasan dari pelbagai perspektif dan mencari makna perkara tersebut (pemerhatian). Menurut Bard et al. (1987), pemantapan kepada teori "konsep abstrak" yang mencadangkan sesuatu tindakan atau tingkah laku dan seterusnya mewujudkan pemantapan pengalaman.

iii. Konsep Abstrak

Pada tahap ini, analisis secara logik dilakukan terhadap idea yang diperolehi. Perancangan yang sistematik dilakukan berdasarkan kefahaman terhadap situasi yang wujud. Menurut O'Connor (1985), pada tahap ini pengalaman adalah abstrak, bersifat konseptual dan umum seperti pembinaan teori

iv. Pengkajian Aktif

Pada tahap ini, seseorang itu akan mempraktikkan dan mengambil risiko melalui tindakannya. Menurut O'Connor (1985), konsep umum diuji atau dilakukan pengkajian yang aktif dan membawa kepada satu situasi yang menjadi pedoman kepada pemantapan pengalaman yang baru.

Pelatih yang ideal mempunyai keupayaan untuk menggabungkan dan menguasai kesemua tahap tersebut. Di samping itu, pelatih juga haruslah bersifat terbuka terhadap pengetahuan dan juga kemahiran baru untuk mewujudkan perubahan tingkah laku dan sikap. Bagi memastikan pemindahan latihan dicapai secara berterusan, komitmen pelatih, aspek psikologi pembelajaran dan pengendalian latihan itu sendiri wajar diteliti dan dipertingkatkan. Pemindahan latihan ke tempat kerja adalah penting kerana iaanya akan meningkatkan prestasi individu dan organisasi ke tahap yang lebih tinggi (Fecteau, Dobbins, Rusell, Ladd, & Kuddish, 1995).

2.4.3 Teori *Identical Elementary*

Dalam teori ini, pemebelajaran di kalangan manusia ataupun haiwan berlaku apabila mereka dapat mengaitkan rangsangan yang diterima dengan gerak balas. Di mana hubungan rangsangan dan gerak balas ini akan digunakan semula oleh seseorang individu apabila beliau berada di dalam situasi yang sama. Oleh yang demikian, teori ini dapat dikaitkan dengan pemindahan latihan di tempat kerja di mana latihan dapat diaplikasikan jika keadaan di tempat latihan dan tempat kerja adalah sama (Amir Awang, 1993).

Di samping itu, teori ini menekankan tindak balas berdasarkan analogi. Tindak balas berdasarkan analogi merupakan tindak balas seseorang manusia terhadap situasi yang pernah atau tidak pernah dialami oleh beliau. Menurut teori ini, seseorang individu akan bertindak