



Faculty of Cognitive Science and Human Development

**HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI PEKERJA
TERHADAP LATIHAN KESELAMATAN**

MASLIZA BINTI MOHAMAD RIDZUAN

**HF
5549.5
M394
2003**

**UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2003**

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL : Hubungan Antara Tahap Kompetensi Pekerja Terhadap Latihan Keselamatan

SESI PENGAJIAN : 2002/2003

Saya, MASLIZA BINTI MOHAMAD RIDZUAN mengaku membenarkan tesis * ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik 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

Disahkan oleh


(TANDATANGAN PENULIS)


(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat tetap:
36 Jalan Ledang 5,
Taman Bukit Tiram,
81800 Ulu Tiram,
Johor.

Tarikh: 18 MAR 2003

Tarikh: 18 MAR 2003

Catatan: * Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah, Sarjana dan Sarjana Muda.

*Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD.

HUBUNGAN ANTARA KOMPETENSI PEKERJA TERHADAP LATIHAN
KESELAMATAN.

P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK
UNIMAS



1000129711

oleh

Masliza Binti Mohamad Ridzuan

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

Projek bertajuk Hubungan antara Kompetensi Pekerja Terhadap Latihan Keselamatan, telah disediakan oleh Masliza Binti Mohamad Ridzuan 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:



(Encik Abdul Halim Busari)

18 MAR 2009 Tarikh:

PENGHARGAAN

Syukur alhamdulillah kehadiran Illahi kerana dengan izin-NYA maka selesai sudah projek tahun akhir saya. Namun tanpa insan-insan yang dihormati dan disayangi mungkin tiada kekuatan untuk meneruskan projek ini.

Pertamanya saya ingin melahirkan penghargaan yang tidak terhingga kepada penyelia projek iaitu Encik Abdul Halim bin Busari yang banyak membantu dalam memberi idea dan nasihat dengan penuh kesabaran untuk menjayakan projek ini. Segala sumbangan idea dan buah fikiran yang diberikan telah banyak membantu dalam penyediaan projek ini

Terima kasih juga kepada Brooke Dockyard di Jalan Bako, Petra Jaya terutama Encik Andrew selaku Pengurus Bahagian Kesihatan dan Keselamatan Pekerja di Brooke Dockyard, pembantunya Madam Teoh dan kakitangan Brooke Dokyard yang sudi memberikan kerjasama yang tinggi dalam pengutipan data-data untuk kegunaan ujian.

Selain daripada itu jutaan terima kasih juga buat Ketua Program Pembangunan Sumber Manusia, Cik Zaiton Hasan yang banyak memberi panduan. Tidak lupa juga untuk mentor yang dihormati Puan Noorshah yang banyak membantu dalam penganalisan data.

Sekalung penghargaan buat ayahanda dan bonda tersayang di atas sokongan dan pengorbanan yang tidak berbelah bahagi, semoga doa kalian dimakbulkan Tuhan. Tidak lupa juga buat keluarga tercinta kak long dan adik terima kasih atas pengertian dan kasih sayang kalian yang memberi kekuatan. Terima kasih buat rakan-rakan seangkatan Hilda, Deebha, Chang, Maureen, Siew Ping, Zyzy dan Ryan yang sama-sama berusaha dalam menghasilkan projek ini. Kepada sahabat yang mengerti Mohd. Alfian, Noorhafizah, Sadiyah, Hairani dan Marlinny terima kasih diatas bantuan kalian dalam menjayakan projek ini.

Akhir sekali dikesempatan ini terima kasih diucapkan buat rakan-rakan yang lain, pensyarah-pensyarah dan staf-staf di fakulti yang banyak menghulurkan bantuan dalam memudahkan perjalanan projek ini sama ada secara langsung atau tidak langsung..

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Jadual	vi
Senarai Rajah	viii
Abstrak	ix
<i>Abstract</i>	x
BAB 1 : PENGENALAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latarbelakang Kajian	2
1.3 Kenyataan Masalah	2
1.4 Objektif Kajian	3
1.5 Hipotesis Kajian	3
1.6 Kerangka Konseptual	4
1.7 Kepentingan Kajian	4
1.8 Definisi Istilah	6
1.10 Ringkasan	6
BAB 2 : SOROTAN KAJIAN LEPAS	
2.1 Pengenalan	7
2.2 Konsep Kompetensi	7
2.3 Konsep Latihan	8
2.4 Model Penilaian Latihan	10
2.5 Teori Penilaian Latihan	11
2.6 Teori Kompetensi	13
2.7 Kemahiran Pertolongan Cemas	14
2.6 Kajian Semula Penulisan Yang Berkaitan Dengan Kompetensi Pekerja	
2.5.1 Kemahiran Membuat Keputusan	16
2.5.2 Kemahiran Menyelesaikan Masalah	17
BAB 3 : METODOLOGI KAJIAN	
3.1 Pengenalan	19
3.2 Rekabentuk Kajian	19
3.3 Lokasi kajian	19
3.4 Populasi dan Sampel	19
3.5 Instrument Kajian	20
3.5.1 Bahagian A	21
3.5.2 Bahagian B	21
3.5.3 Bahagian C	21
3.5.4 Bahagian D	21
3.6 Kajian Rintis	21
3.7 Pengumpulan Data	22
3.8 Analisa Data	22
3.8.1 Analisa Deskriptif	22
3.8.2 Analisa Statistik Inferensi	22
3.8.2.1 Analisis Pekali Pearson 'r'	23

3.8.2.1 Analisis Anova Satu Hala	23
3.9 Ringkasan	24
BAB 4 : DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN	
4.1 Pengenalan	25
4.2 Ciri-ciri Demografi	25
4.2.1 Jantina	25
4.2.2 Umur	26
4.2.3 Bangsa	27
4.2.4 Tahap Pendidikan	28
4.2.5 Tempoh Perkhidmatan	29
4.3 Keputusan Pengujian Hipotesis	30
4.4 Ringkasan kepada Keputusan Pengujian Hipotesis	33
BAB 5 : KESIMPULAN DAN CADANGAN	
5.1 Pengenalan	35
5.2 Ringkasan	35
5.3 Cadangan	36
5.3.1 Cadangan Untuk Pihak Organisasi	36
5.3.2 Cadangan Untuk Pengkaji Akan Datang	37
5.4 Kesimpulan	37
Bibliografi	38
Lampiran	
Lampiran A	40
Lampiran B	46

SENARAI JADUAL

Jadual 1 Pendekatan Ideal untuk Penyelesaian Masalah	17
Jadual 2 Skala likert 4 mata bagi kompetensi yang dipunyai	20
Jadual 3 Skala likert 4 mata bagi kompetensi diperlukan	21
Jadual 4 Keputusan analisis kebolehpercayaan borang soal selidik	22
Jadual 5 Tafsiran Korelasi Pearson 'r'.	23
Jadual 6 Taburan Responden Berdasarkan Jantina	26
Jadual 7 Taburan Responden Berdasarkan Umur	26
Jadual 8 Taburan Responden Berdasarkan Bangsa	27
Jadual 9 Taburan Responden Berdasarkan Tahap Pendidikan	28
Jadual 10 Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	29
Jadual 11 Keputusan Pengujian Hipotesis Nul 1	30
Jadual 12 Keputusan Pengujian Hipotesis Nul 2	31
Jadual 13 Keputusan Pengujian Hipotesis Nul 3	31
Jadual 14 Keputusan Pengujian Hipotesis Nul 4	32
Jadual 15 Keputusan Pengujian Hipotesis Nul 5	32
Jadual 16 Keputusan Pengujian Hipotesis Nul 6	33

Jadual 17	
Keputusan Keseluruhan Pengujian Hipotesis	33
Jadual 18	
Ringkasan Keputusan Pengujian Hipotesis	36

SENARAI RAJAH

Rajah 1 Karangka Konseptual	4
Rajah 2 Perkaitan antara kompetensi dalam organisasi	8
Rajah 3 Model Kirkpatrik	10
Rajah 4 Teori Prestasi Manusia	13
Rajah 5 Kitaran Prestasi	18
Rajah 6 Taburan Responden Berdasarkan Jantina	25
Rajah 7 Taburan Responden Berdasarkan Umrir	26
Rajah 8 Taburan Responden Berdasarkan Bangsa	27
Rajah 9 Taburan Responden Berdasarkan Tahap Pendidikan	28
Rajah 10 Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	29

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA TAHAP KOMPETENSI PEKERJA TERHADAP LATIHAN KESELAMATAN

Masliza binti Mohamad Ridzuan

Kajian ini mengkaji tentang hubungan kompetensi pekerja terhadap latihan keselamatan. Pembolehubah tidak bersandar dalam kajian ini adalah faktor demografi (tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan), membuat keputusan dan menyelesaikan masalah. Manakala pembolehubah bersandar iaitu latihan keselamatan pertolongan cemas. Kompetensi pekerja dibahagi kepada dua bahagian iaitu kompetensi yang dipunyai dan kompetensi yang diperlukan. Seramai 43 orang responden di Brooke Dockyard telah terpilih dengan menggunakan persampelan rawak mudah telah menjawab borang soal selidik yang telah diedarkan. Penganalisan data dibuat dengan menggunakan kaedah ujian korelasi pearson 'r' dan ujian anova schala. Kesemua data telah di proses dengan menggunakan Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 10.00. Hasil daripada ujian anova satu hala didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan diantara ciri demografi terpilih iaitu tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan dengan kompetensi pertolongan cemas. Hasil ujian korelasi pearson 'r' mendapati terdapat hubungan yang signifikan di antara kompetensi pekerja yang dipunyai dalam membuat keputusan dan menyelesaikan masalah dengan kompetensi pertolongan cemas. Manakala tidak terdapat hubungan yang signifikan bagi kompetensi yang diperlukan dalam membuat keputusan dan menyelesaikan masalah dengan kompetensi pertolongan cemas. Kesemua hasil kajian ini penting dalam membantu pihak organisasi dalam mengenalpasti keperluan kompetensi menyelesaikan masalah dan membuat keputusan dalam latihan pertolongan cemas pada masa akan datang.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE COMPETENCY LEVEL TOWARDS SAFETY TRAINING

Masliza Binti Mohamad Ridzuan

This project studied about relationship between employee competencies level towards safety training. Independent variable in this study are demografic factor (education level and year of services), decision making and problem solving. On the other hand, dependent variabel are first aid safety training. Competency was devided into two which is required competency and competency they have attained. There were 43 responden answered to the distributed questionnaire and they were selected from Brooke Dockyard by using simple random sampling. Data had been analysed using Pearson 'r' Correlation test and One Way Anova test. Data gathered was analysed by using Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 10.00. Findings from the analysed by using one way anova test shows there is no significance different between selected demografic factors towards safety training. Pearson 'r' correlation test shows there is relationship between employee attained competency in decision making and problem solving towards safety training but on the other hand there is no significant relation between employee required competency in decision making and problem solving with safety training. Findings from this study, believed would assist organization in order to identify traning need analysis or employee development in decison making and problem solving competency safety training.

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Latihan merupakan salah satu daripada cara sesebuah organisasi untuk meningkatkan kecekapan dan kemahiran pekerja mereka. Dalam pada itu secara tidak langsung organisasi berkenaan sebenarnya melakukan satu pelaburan untuk memperolehi manfaat daripada pelaburan tersebut. Latihan yang seimbang dan mencukupi merupakan faktor utama dalam menentukan sama ada sesuatu kumpulan itu berjaya atau tidak (Maimunah, 1997). Tidak kira latihan itu bertujuan untuk kepentingan organisasi atau individu.

Salah satu daripada latihan yang sering diberi perhatian adalah latihan keselamatan. Menurut Harrison (1992), kepelbagaian kaedah pengajaran dan penyertaan peserta dalam bentuk kumpulan yang kecil akan memberikan kelebihan untuk latihan keselamatan. Latihan keselamatan juga sama seperti latihan-latihan pembangunan lain yang terdapat dalam organisasi dan mempunyai kepentingan yang tertentu. Salah satu daripada tujuan latihan keselamatan ini diadakan adalah untuk mengurangkan kadar kemalangan industri yang menyebabkan kerugian kepada pekerja dan majikan. Perkara ini disebabkan oleh kemalangan industri di Malaysia belum lagi mencapai tahap yang memuaskan. Paling ketara ialah kemalangan yang melibatkan maut atau kehilangan anggota badan. Memandangkan sumber manusia merupakan asas utama maka ia perlu diberi perhatian sepenuhnya bagi membantu meningkatkan produktiviti pekerja dalam menghadapi cabaran globalisasi.

Namun demikian latihan atau pendidikan yang berterusan sahaja belum tentu menjamin tahap kesihatan dan keselamatan pekerja dapat ditingkatkan. Pihak pengurusan yang mengambil berat dan memberikan sokongan mempunyai hubungan dalam meningkatkan kesan dan keberkesanan latihan keselamatan (Niskeaner, 1994). Selain daripada itu keselamatan juga boleh dijadikan satu budaya yang sihat dalam meningkatkan lagi tahap keselamatan di tempat kerja. Budaya keselamatan dipercayai adalah kunci utama dalam prestasi keselamatan (Cox dan Cox, 1991). Menurut ACSNI (Advisory Committee for Safety in Nuclear Installation) (1993) maksud yang lebih jelas lagi bagi budaya keselamatan adalah produk individu dan nilai kumpulan, sikap, persepsi, kompetensi dan bentuk tingkahlaku yang menentukan komitmen, gaya, dan kecekapan organisasi. Maka dapat dilihat bahawa kompetensi jua salah satu daripada elemen yang diperlukan dalam meningkatkan kualiti keselamatan.

Oleh kerana itu aspek yang ditumpukan dalam kajian ini adalah dari aspek kompetensi pekerja. Menurut McLagan (1989), kompetensi adalah kebolehan seseorang individu yang mempunyai kaitan dengan prestasi tugas atau kerja dimana ia mungkin pengetahuan, kemahiran dan intelektual strategik yang diaplikasikan di dalam kerja. Selain itu kompetensi juga boleh dibentuk berdasarkan tahap yang telah ditetapkan iaitu kompetensi yang diperlukan oleh organisasi. Penekanan dan perhatian dalam aspek ini kemungkinan akan membantu dalam mengurangkan tahap kemalangan industri sekaligus mencapai standard tahap kemalangan kemalangan bagi negara membangun.

1.2 Latar belakang kajian

Dewasa ini keselamatan di tempat kerja sering menjadi topik utama di setiap organisasi. Keselamatan juga merupakan di antara elemen utama yang diberikan perhatian dalam industri pelabuhan. Persekitaran dan tuntutan kerja yang terdedah kepada bahaya menjadikan setiap pekerja di pelabuhan mempunyai risiko yang tinggi mengalami atau berhadapan dengan kemalangan.

Oleh itu pihak organisasi perlu lebih peka terhadap keadaan keselamatan di tempat kerja sama ada keselamatan dari aspek fizikal tempat kerja atau pekerja itu sendiri. Pelbagai alternatif yang digunakan untuk meningkatkan tahap keselamatan dikalangan pekerja di antaranya adalah mewujudkan budaya keselamatan. Inisiatif yang paling sesuai untuk menjayakan budaya keselamatan adalah berdasarkan latihan yang berkesan. Fokus latihan telah diperluaskan bukan sahaja merujuk kepada kaedah atau memberi kemahiran baru tetapi dari segi memperbaiki mutu perkhidmatan dan meningkatkan produktiviti supaya mampu terus bersaing (Dessler, 2000). Latihan pertolongan cemas merupakan di antara latihan keselamatan yang paling asas (Wyman, 2000). Menurut Wyman (2000) setiap pekerja digalakkan memiliki kemahiran pertolongan cemas bagi membantu dalam mengatasi sebarang kemungkinan berlakunya kemalangan. Pertolongan cemas pada asasnya memerlukan kecekapan dalam mengatasi kemalangan yang memerlukan rawatan serta tindakan yang segera. Kecekapan dalam mengatasi kemalangan itu bergantung kepada kompeten individu itu sendiri dalam pertolongan cemas sama ada proses menyelamatkan yang dilakukan itu efektif atau sebaliknya.

Kompetensi yang ada pada individu yang memberikan pertolongan cemas membantu dalam proses menyelamatkan yang efektif. Secara umumnya, kompetensi adalah satu konsep penyertaan yang bermaksud ia dimiliki individu itu sendiri dan berdasarkan unsur pengetahuan, kemahiran dan sikap atau kualiti peribadi (Chappell 1996). Maka kompetensi yang dimiliki oleh seseorang itu boleh diserapkan dalam tugas harian mereka supaya kompetensi tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang itu agar mereka benar-benar kompeten dalam menjalankan tugas. Kompetensi bukan sahaja dimiliki oleh individu tetapi ia juga boleh ditetapkan standard kompetensi kepada sesuatu tahap yang diperlukan oleh organisasi (Margulies dan Wallace, 1973)

Sekiranya kompetensi pekerja dalam pertolongan cemas dapat di terap dengan baik maka secara tidak langsung ia menjadi aset utama organisasi dalam membentuk budaya keselamatan yang cemerlang.

1.3 Kenyataan masalah

Buat masa ini nisbah kadar kemalangan industri masih lagi terkawal semenjak akta kesihatan dan keselamatan pekerja di wartakan. Pada sekitar tahun 1990-an angka kemalangan industri adalah daripada 17:1000 kepada 10:1000. Namun nisbah ini belum lagi mencapai tahap piawaian negara membangun seperti Malaysia. Walaupun terdapat penurunan dari segi angka tetapi penurunan angka tidak memadai kerana standard negara membangun adalah 4:1000. Masalah ini mungkin dipengaruhi oleh tahap kompetensi dikalangan pekerja dalam latihan keselamatan terutamanya pertolongan cemas kurang diberikan perhatian.

Kelalaian dan kelekaan di tempat kerja sering berlaku sehingga menyebabkan kemalangan. Tambahan pula sekiranya tidak mendapat perhatian daripada pihak majikan mengenai masalah ini. Kelekaan dan kelalaian pekerja serta ketidak prihatinan majikan terhadap kepentingan kesihatan dan keselamatan di tempat kerja boleh memberi impak yang negatif ke atas organisasi dan pekerja.

Kadangkala pihak majikan alpa bahawa pekerja mereka merupakan aset utama yang perlu dijaga kebajikan mereka dan dibangunkan potensi mereka. Pekerja adalah di antara

sumber utama yang membantu dalam meningkatkan prestasi organisasi. Selain daripada menyediakan persekitaran tempat kerja yang selamat pekerja juga perlu dibekalkan dengan beberapa latihan kemahiran untuk mengatasi kemalangan. Tetapi dengan menyalurkan latihan sahaja belum tentu kemahiran yang diperolehi dapat digunakan dengan efektif. Pekerja kebanyakannya kurang kompeten dalam melaksanakan kemahiran yang telah diperolehi. Oleh itu kekurangan kompetensi pekerja dalam melaksanakan pertolongan cemas perlu diberi perhatian agar pulangan pelaburan dalam latihan tidak merugikan.

1.4 Objektif kajian

1.4.1 Objektif umum

Kajian ini adalah untuk melihat hubungan antara kompetensi pekerja terhadap latihan keselamatan di Brooke Dockyard

1.4.2 Objektif khusus

Secara khusus, kajian ini dijalankan adalah untuk:

1. Mengenalpasti hubungan kompetensi membuat keputusan dan penyelesaian masalah yang dipunyai pekerja terhadap latihan keselamatan.
2. Mengenalpasti hubungan kompetensi membuat keputusan dan penyelesaian masalah yang diperlukan pekerja terhadap latihan keselamatan.
3. Mengkaji perbezaan antara faktor demografi terpilih terhadap latihan keselamatan
4. Mengkaji tahap hubungan antara kompetensi membuat keputusan dan penyelesaian masalah dengan pembolehubah bersandar.

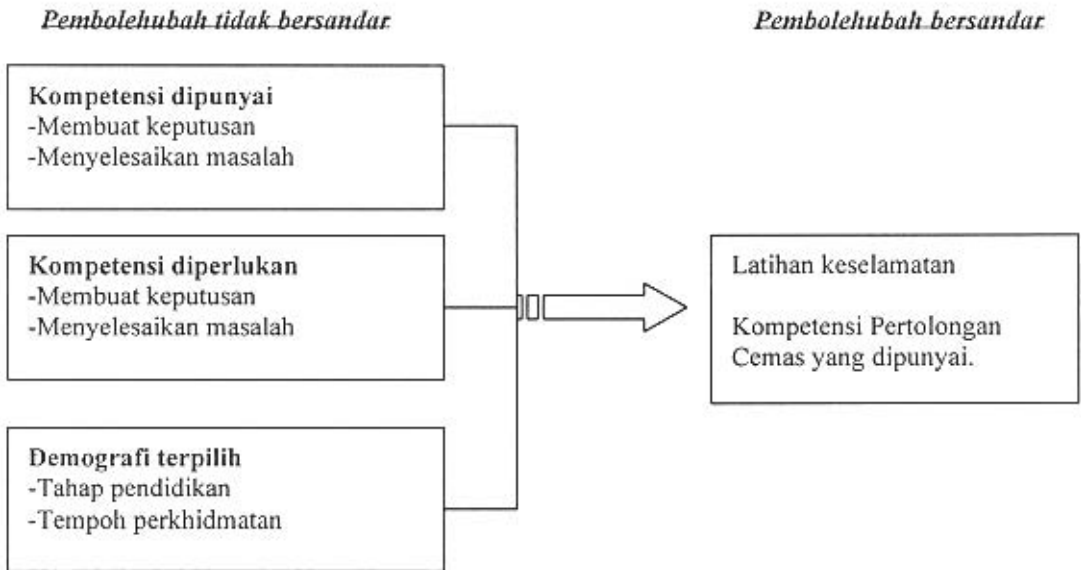
1.5 Hipotesis kajian

Secara keseluruhannya terdapat 6 hipotesis dalam kajian ini iaitu:

- Ho1:* Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kompetensi membuat keputusan yang dipunyai dengan latihan keselamatan.
- Ho2:* Tidak terdapat hubungan yang signifikan diantara kompetensi menyelesaikan masalah yang dipunyai dengan latihan keselamatan.
- Ho3:* Tidak terdapat hubungan yang signifikan diantara kompetensi membuat keputusan yang diperlukan dengan latihan keselamatan.
- Ho4:* Tidak terdapat hubungan yang signifikan diantara kompetensi menyelesaikan masalah yang diperlukan dengan latihan keselamatan.
- Ho5:* Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap pendidikan dengan latihan keselamatan.
- Ho6:* Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara tempoh perkhidmatan dengan latihan keselamatan.

1.6 Rangka Konseptual kajian

Dalam kajian ini terdapat dua pemboleh ubah yang digunakan iaitu pembolehubahbersandar dan pembolehubah tidak bersandar. Pembolehubah bersandar adalah keberkesanan latihan keselamatan dimana ia dipengaruhi oleh pembolehubah tidak bersandar. Pembolehubah tidak bersandar pula ialah faktor kompetensi pekerja.



Rajah 1 : Kerangka Konseptual

1.7 Kepentingan Kajian

Kajian ini dijalankan dengan tujuan untuk mengenalpasti hubungan antara kompetensi pekerja dengan keberkesanan latihan keselamatan di kalangan pekerja di Limbungan Brooke. Melalui kajian ini di harap agar pihak organisasi dapat memperolehi gambaran mengenai keberkesanan latihan keselamatan yang diikuti oleh pekerja mereka. Seterusnya menjadi panduan untuk pihak organisasi untuk mempertingkatkan atau membaiki keperluan latihan keselamatan pekerja. Selain daripada itu di harap agar kajian ini membantu dalam mengenalpasti tahap-tahap kompetensi yang diperlukan untuk membantu mengurangkan kadar kemalangan di tempat kerja.

1.8 Definisi Istilah

1.8.1 Latihan

Definisi Konseptual

Latihan adalah program yang diberikan kepada pekerja dengan tujuan untuk memperbaiki atau membangunkan prestasi pekerja agar selaras dengan kehendak organisasi (Taylor, 1990). Latihan juga merupakan satu proses pendidikan jangka pendek, yang menggunakan kaedah sistematik untuk menambahkan pengetahuan dan kemahiran pekerja (Sikula, 1976).

Definisi operasional

Latihan dalam kajian ini adalah semua jenis latihan pertolongan cemas yang di hadiri atau yang dianjurkan oleh pihak majikan yang berkaitan dengan keselamatan di tempat kerja. Latihan pertolongan cemas ini merangkumi kursus-kursus formal atau taklimat-taklimat ringkas sewaktu memulakan kerja.

1.8.2 Kompetensi

Definisi konseptual

Kompetensi adalah tingkahlaku yang tersirat manusia sama ada ia bersifat motif individu itu sendiri, tingkahlaku, kemahiran, kebolehan, pengetahuan atau kualiti kerja individu (Boyatzis's, 1982). Menurut Burgoyne (1993), kompetensi juga boleh dikatakan sebagai satu tingkahlaku yang telah ditentukan tahap pencapaiannya dimana individu perlu mencapainya sekurang-kurangnya pada tahap yang minimum.

Definisi operasional

Dalam kajian ini tekanan diberikan kepada kompetensi teras pekerja iaitu kompetensi membuat keputusan dan kompetensi menyelesaikan masalah dalam pertolongan cemas. Kedua-dua kompetensi ini di kaji dari aspek keperluan atau hubungannya terhadap pertolongan cemas. Sama ada kompetensi yang dipunyai dan diperlukan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dalam pertolongan cemas atau sebaliknya.

1.8.3 Kemahiran membuat keputusan

Definisi konseptual

Membuat keputusan adalah satu bentuk rangka tindakan yang dibuat selepas pertimbangan atau perbincangan yang teliti dimana ia adalah satu seni dan juga proses sosial yang perlu dilakukan dengan segera atau mempunyai jarak untuk memikirkannya (Henry, 2000).

Definisi Operasional

Merupakan satu kemahiran asas yang bukan sahaja melibatkan pihak pengurusan atasan tetapi juga merupakan satu kemahiran asas bagi setiap pekerja untuk menyelesaikan masalah apabila berhadapan dengan bahaya atau yang berkaitan dengan keselamatan bagi menjamin keselesaan dan kesihatan sewaktu bekerja. Membuat keputusan dalam kajian ini dilihat dari aspek sewaktu memberi pertolongan cemas, sama ada elemen membuat keputusan ini mempengaruhi proses pertolongan cemas.

1.8.5 Kemahiran menyelesaikan masalah

Definisi Konseptual

Penyelesaian masalah melibatkan penyusunan aturan tindakan yang perlu diambil bergantung kepada pengetahuan yang dimiliki (Russel, 1994).

Definisi Operasional

Kemahiran menyelesaikan masalah yang mempunyai kaitan dengan pertolongan cemas sama ada dari aspek prosedur atau langkah-langkah penyelesaian yang perlu diambil sekiranya berhadapan dengan kemalangan. Maka proses penyelesaian masalah dinilai sewaktu tugas dalam pertolongan cemas dijalankan.

1.9 Limitasi kajian

Maklumat dan data-data yang diperolehi dalam kajian ini adalah hanya melalui kaedah borang soal selidik yang diedarkan kepada responden. Maka data yang diperolehi majoritinya berdasarkan kepada kejujuran responden. Sekiranya terdapat responden yang menjawab dengan tidak jujur maka ianya akan menjejaskan hasil dapatan kajian.

Disamping itu, dalam kajian ini pengkaji hanya mengkaji latihan keselamatan dalam pertolongan cemas sahaja bukan jenis latihan keselamatan yang lain. Selain daripada itu kajian ini hanya berdasarkan kompetensi teras iaitu kemahiran membuat keputusan dan menyelesaikan masalah dalam pertolongan cemas. Sedangkan terdapat kompetensi lain seperti kompetensi fungsional, kompetensi generik dan kompetensi profesional.

Manakala lokasi kajian ini pula dijalankan di sebuah organisasi perlabuhan yang merupakan sebuah industri berat maka data yang diperolehi hanyalah sesuai untuk industri berat yang melibatkan risiko yang lebih tinggi berbanding dengan industri-industri lain. Tambahan lagi kajian ini hanya melibatkan pekerja yang telah mengikuti latihan pertolongan cemas sahaja.

1.10 Ringkasan

Secara keseluruhannya latihan itu penting untuk memberi kualiti dalam hasil kerja individu. Selain daripada itu secara tidak langsung memberi pulangan yang menguntungkan pihak majikan dan pekerja dalam merealisasikan matlamat bersama. Khususnya dalam latihan keselamatan yang melibatkan masa depan kedua-dua pihak iaitu pekerja dan majikan untuk meningkatkan prestasi serta mutu kerja tanpa sebarang masalah. Dalam pada masa yang sama kompetensi juga perlu dipertingkatkan untuk mendapat hasil kerja yang berkualiti di samping latihan yang berkesan. Melalui pekerja-pekerja yang kompeten dalam pertolongan cemas pihak organisasi mampu menaikkan tahap keselamatan di tempat kerja.

BAB 2 SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.1 Pengenalan

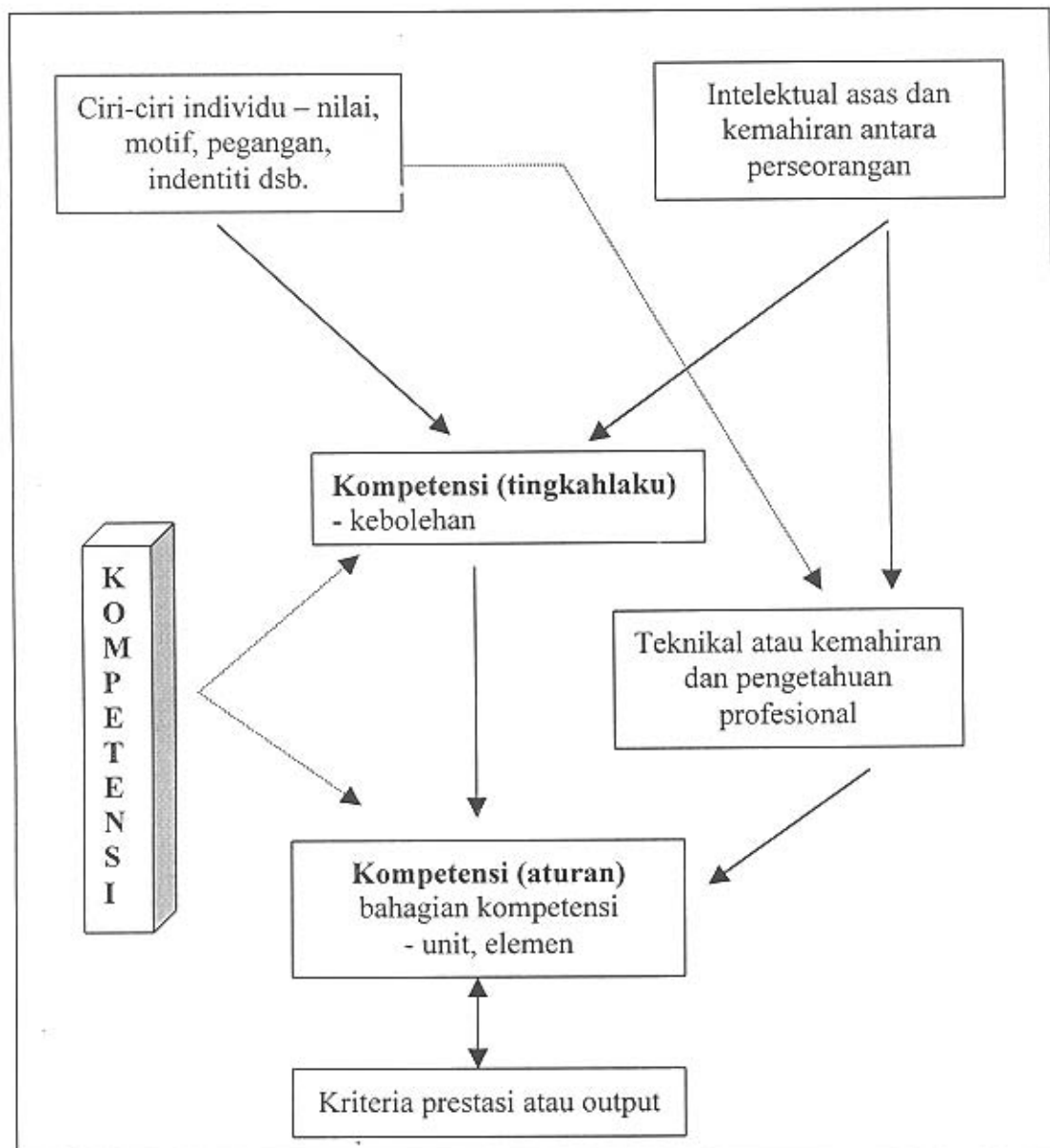
Dalam bab ini beberapa sorotan kajian lepas akan di nyatakan sebagai panduan dalam kajian ini. Beberapa konsep serta teori dan model akan dinyatakan sebagai rujukan yang berkaitan dengan kajian. Selain daripada itu beberapa kajian yang terdahulu mengenai kompetensi individu turut di sentuh dalam bab ini.

2.2 Konsep kompetensi

Pada dasarnya kompetensi tidak mempunyai satu maksud yang khusus. Maksud kompetensi itu sebenarnya bergantung kepada keperluan individu dan organisasi. Menurut Hoffman (1999), kompetensi mempunyai dua makna asas pertama ia merujuk kepada output iaitu berdasarkan hasil latihan yang di sertai manakala yang kedua adalah input yang mewakili sifat yang tersirat dimana individu individu atau organisasi perlu mencapai prestasi yang kompeten itu. Selain daripada itu biasanya kompetensi di gunakan untuk menghurai samada ianya adalah satu keperluan untuk output atau input (Buckley dan Caple, 1990).

Bagaimanapun sebenarnya kompetensi adalah perkataan yang kita gunakan seharian untuk menunjukkan kebolehan seseorang atau kapasiti yang digunakan untuk menjalankan sesuatu tugas (Lee dan Beard, 1994). Sama seperti sekiranya seseorang pemuzik yang cekap memainkan alat muzik dan beliau dikatakan seorang pemuzik yang kompeten. Sekiranya diaplikasikan kepada maka kompetensi didefinisikan sebagai kemahiran atau kebolehan yang dilakukan pemantauan ke atasnya untuk membolehkan tugas pengurusan di selesaikan dengan cemerlang (Jacobs, 1989).

Sekiranya dilihat dalam rajah 1, kompetensi mempunyai dua pecahan utama yang saling berkaitan dimana kompetensi yang pertama hasil dari tingkahlaku individu iaitu individu itu sendiri yang melahirkan kebolehan atau kecekapan tersebut. Manakala kompetensi yang kedua adalah satu aturan yang telah ditetapkan iaitu piawaian ke atas prestasi individu dimana individu itu perlu mencapai tahap piawaian tersebut samada pada tahap yang maksima atau minima. Sekiranya di simpulkan kedua-duanya maka hasilnya adalah kompetensi yang dipunyai dan kompetensi yang diperlukan.



Rajah 2 : Perkaitan antara kompetensi dalam organisasi

Sumber : Jubb, R., Robotham, D. 1997, "Competence in management development: challenging the myths", *Journal of European Industrial Training*, 21, 5, 171-5.

2.2.1 Konsep latihan

Latihan merujuk kepada salah satu kaedah yang digunakan untuk memberi pekerja baru atau sekarang kemahiran yang diperlukan oleh mereka untuk menjalankan kerja (Dessler, , 2002). Latihan juga adalah salah satu usaha untuk menjamin supaya sesebuah organisasi

sentiasa memiliki satu kumpulan manusia yang benar-benar berkebolehan iaitu mempunyai kemahiran dan sikap yang dapat menghasilkan produktiviti (Mohammad, 1989). Program latihan, pendidikan dan pembangunan adalah salah satu tindak balas kepada sesuatu keperluan. Apabila sesuatu masalah telah dikenali, tentukan sama ada masalah organisasi dapat di atasi melalui program latihan atau melalui tindakan latihan.

Untuk menjalankan atau mengadakan latihan beberapa perkara asas perlu dikenalpasti. Dalam proses latihan atau pembangunan ini menurut Mary Carolan, 1993, terdapat lima langkah asas iaitu:

- (a) Analisis keperluan
 - Kenalpasti prestasi kerja secara khusus yang diperlukan untuk meningkatkan prestasi dan produktiviti.
 - Analisis peserta untuk memastikan bahawa program sesuai dengan tahap pendidikan, pengalaman, dan kemahiran mereka secara khusus.
 - Gunakan penyelidikan untuk membina pengetahuan dan objektif prestasi yang boleh diukur.
- (b) Rekabentuk arahan
 - Kumpul objektif arahan, kaedah, media, penghuraian dan urutan kandungan, contoh latihan dan aktiviti. Susun mengikut kurikulum yang menyokong teori pembelajaran orang dewasa dan berikan rangka tindakan

Pada amnya menurut Boydel, 1979, terdapat tiga peringkat keperluan bagi melaksanakan program latihan:

- (a) Keperluan di peringkat organisasi. Perbincangan tentang kelemahan-kelemahan umum yang terdapat pada organisasi secara keseluruhannya. Dengan mengenalpasti kelemahan sebenar organisasi maka keperluan latihan dapat disediakan.
- (b) Keperluan diperingkat pekerjaan. Dalam hal ini perbincangan akan lebih ditumpukan kepada keperluan dalam bentuk sikap, pengetahuan dan kemahiran yang berkaitan dengan tugas dan mampu mempertingkatkan prestasi pekerja.
- (c) Keperluan di peringkat individu. Dalam peringkat ini keperluan individu seperti sikap, pengetahuan dan kemahiran perlu dilihat seperti kemahiran komputer atau penulisan.

Proses Latihan dan pembangunan lima langkah

Setiap perkara yang berlaku akan melalui beberapa proses yang tertentu termasuklah latihan. Menurut Dessler, (2002), terdapat beberapa langkah dalam proses latihan dan pembangunan iaitu:

- (a) ANALISA KEPERLUAN
 - Kenalpasti prestasi kerja secara khusus yang diperlukan untuk meningkatkan prestasi dan produktiviti.
 - Analisis peserta untuk memastikan bahawa program sesuai dengan tahap pendidikan, pengalaman, dan kemahiran mereka secara khusus serta sikap dan motivasi diri mereka.
 - Gunakan penyelidikan untuk membina pengetahuan dan objektif prestasi yang boleh diukur.

(b) REKABENTUK ARAHAN

- Kumpulan objektif arahan, kaedah, media, penghuraian dan urutan kandungan, contoh, latihan dan aktiviti. Susun menurut kurikulum yang menyokong teori pembelajaran orang dewasa dan memberikan rangka tindakan utk membangun program.
- Pastikan semua bahan, seperti skrip video, panduan pemimpin, dan buku kerja peserta, saling menyokong, ditulis dengan jelas, dan digabung menjadi latihan padu ke arah mencapai objektif pembelajaran yang dinyatakan.
- Kendalikan dan sahkan semua unsur program dengan teliti dan professional-sama ada dihasilkan dalam bentuk bertulis, filem atau pita-bagi memastikan kualiti dan keberkesanan.

(c) PENGESAHAN

- Perkenalkan dan sahkan latihan di hadapan audiens berwakil. Asaskan pembetulan akhir pada hasil rintis bagi memestikan keberkesanan program.

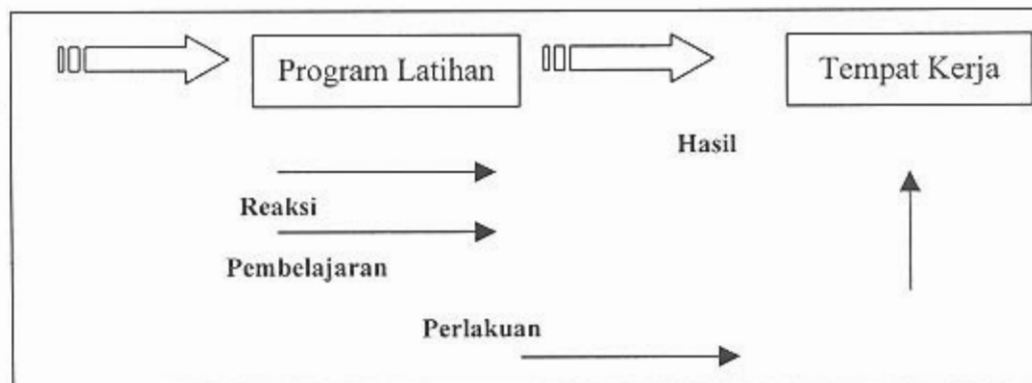
(d) PERLAKSANAAN

- Sekiranya berkaitan, tingkatkan kejayaan dengan bengkel melatih-pelatih yang bertumpukan persembahan pengetahuan dan kemahiran serta kandungan latihan.

(e) PENILAIAN DAN SUSULAN

- Nilai kejayaan program menurut:
Reaksi – catatkan reaksi awal pelajar terhadap latihan.
Pembelajaran – gunakan alat maklum balas atau ujian sebelum dan selepas untuk mengukur perkara yang sebenarnya dipelajari oleh pelajar.
Tingkah laku – perhatikan reaksi pnyelia terhadap prestasi pelajar selepas selesai latihan. Ini satu cara untuk mengukur tahap penggunaan kemahiran dan pengetahuan dalam pekerjaan oleh pelajar.
Hasil – pastikan tahap peningkatan dalam prestasi pekerjaan dan nilai penyelenggaraan yang diperlukan.

2.2.2 Model Penilaian latihan



Rajah 3 : Model Kirkpatrick

Sumber: Nidrola F. (2002). Evaluating Training: There is no “cooklook” approach.

Menurut Kirkpatrick (1978), model ini mencadangkan bahawa satu sistem penilaian keberkesanan latihan dapat diperolehi melalui empat langkah iaitu reaksi, pembelajaran, perlakuan dan keputusan.

- (a) *Reaksi* bererti menilai penerimaan peserta terhadap program latihan yang telah diadakan. Maklumat tentang perkara ini dapat menolong jurulatih memperbaiki dan meningkatkan penerimaan peserta terhadap program latihan yang serupa pada masa hadapan
- (b) *Pembelajaran* dalam konteks ini bermaksud usaha untuk menentukan sama ada prinsip, fakta dan teknik yang dibicarakan dapat diterima dan difahami oleh peserta dengan tepat. Adakah peserta benar-benar merasa bahawa mereka telah memperolehi sesuatu yang sebelum ini tidak ada pada diri mereka.
- (c) *Perlakuan* membicarakan sama ada pengetahuan dan kemahiran yang telah diperolehi di bilik kuliah dapat di amalkan di tempat kerja. Dengan kata lain, adakah terdapat perubahan dari segi cara melaksanakan tugas selepas peserta mengikuti latihan.
- (d) *Keputusan* adalah hasil atau kesan yang diperolehi daripada latihan. Dalam keputusan ini objektif akan diukur sama ada ia tercapai atau sebaliknya contohnya jumlah pekerja yang berhenti kerja telah berkurangan, kos operasi atau penyelenggaraan berkurangan, kecekapan yang lebih baik, peningkatan jumlah dan mutu barang perkhidmatan dan sebagainya.

2.3 Teori Penilaian latihan

Teori penilaian latihan ini telah dikemukakan oleh Kirkpatrick (1978), teori ini menyarankan empat peringkat dalam menilai latihan iaitu:

i) Reaksi

Perkara-perkara yang dinilai dari segi reaksi ialah pandangan peserta terhadap aspek-aspek yang berikut dalam program latihan yang telah dilaksanakan.

- a) Mengenai ketepatan tajuk-tajuk yang telah dibincangkan.
- b) Adakah nisbah syarahan dengan aktiviti dalam program bersesuaian.
- c) Sejauh mana kemampuan pensyarah dalam menerangkan objektif, mengendalikan sesi latihan, menggunakan alat latihan, membuat kesimpulan latihan dan penerangan ke atas subjek latihan.
- d) Kemampuan pensyarah secara keseluruhannya.
- e) Sebarang cadangan untuk memperbaiki program pada masa akan datang.
- f) Faedah yang diperolehi oleh peserta dalam program latihan serta melihat keberkesanan program latihan ini secara keseluruhannya.

Semua maklumat mengenai reaksi peserta ini boleh diperolehi semasa atau selepas sesi latihan dijalankan. Sekiranya seorang jurulatih itu mempunyai kecekapan mereka dapat mengetahui hasil ini melalui gerak badan atau mendengar perbualan mereka namun hasil ini kurang berkesan dan kurang bersistematik. Satu cara yang sistematik dan sesuai digunakan adalah seperti skala reaksi atau borang soal selidik.

Kesimpulannya, pada peringkat penilaian ini merupakan satu penilaian yang lebih subjektif dimana ia dapat memberikan maklumbalas dari aspek pengubahsuaian kursus sama

ada di baiki atau ditukar. Namun penilaian latihan itu agak kurang berkesan sekiranya hanya dilihat dari peringkat reaksi sahaja.

ii) Pembelajaran

Terdapat beberapa panduan yang boleh digunakan untuk melihat sama ada berlakunya pembelajaran atau tidak dalam sesi latihan yang dijalankan:

- a) Pengukuran secara kuantitatif digunakan mengukur pembelajaran setiap peserta.
- b) Perbezaan sebelum dan selepas pengetahuan atau kemahiran digunakan untuk menentukan kesan pembelajaran yang telah diperolehi melalui program ini.
- c) Kriteria-kriteria yang objektif mesti digunakan sebagai asas kepada pengukuran pembelajaran yang telah berlaku.

Maka maklumat-maklumat yang telah diperolehi tadi boleh dijadikan panduan untuk meneliti takat pembelajaran peserta dalam latihan. Secara umumnya terdapat tiga jenis pembelajaran yang boleh dinilai iaitu:

- a) Pembelajaran dari aspek pengetahuan yang diperolehi dimana peserta boleh dinilai melalui ujian sama ada bertulis atau lisan.
- b) Pembelajaran dari aspek kemahiran.
- c) Pembelajaran dari aspek perubahan sikap.

Kesimpulannya, penilaian dalam peringkat pembelajaran adalah untuk mengukur pembelajaran yang telah berlaku dari segi perubahan sikap, pertambahan pengetahuan dan kemahiran. Penilaian ini boleh dibuat sama ada melalui ujian atau sebagainya. Namun perubahan yang positif pada peringkat pembelajaran belum dapat menjamin kegunaannya di tempat kerja.

iii) Perlakuan

Setiap perkara atau pembelajaran yang diperolehi oleh dengan baik sewaktu latihan oleh seseorang pelatih itu belum tentu menjamin dapat perubahan tingkah laku di tempat kerja. Untuk melihat perubahan ini berlaku secara umumnya pelatih perlu memenuhi lima syarat tersebut:

- a) Mereka inginkan perubahan
- b) Mereka mengakui dan menerima kelemahan mereka.
- c) Mereka boleh bekerja dalam suasana yang menggalakkan kepada perubahan dan menerima perubahan.
- d) Sentiasa mendapat bantuan daripada individu atau rakan sekerja yang mahir dalam sesuatu perkara.
- e) Memberi mereka peluang untuk mencuba idea-idea baru yang dipelajari.

Sekiranya pelatih telah memenuhi syarat-syarat ini maka beberapa garis panduan telah ditetapkan untuk membentuk sistem penilaian ini adalah seperti berikut:

- a) Penilaian yang sistematik terhadap prestasi yang berasaskan hasil sebelum dan selepas latihan.
- b) Penilaian perlu dibuat oleh mereka yang terdiri daripada pelatih, ketua pelatih, pekerja bawahan dan rakan sekerja pelatih.