

**PERSEPSI PEKERJA TERHADAP KEBERKESANAN
SISTEM PENILAIAN LATIHAN:
SATU KAJIAN DI MLNG SDN BHD, BINTULU, SARAWAK**

FEIZLINA BINTI TALIP

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
2005

PENGHARGAAN

Syukur Alhamdulillah ke hadrat Allah Taala, kerana dengan izin dan rahmat dari Nya saya telah berjaya menyiapkan projek tahun akhir. Di kesempatan ini saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada pihak Universiti Malaysia Sarawak dan penyelia projek Ustaz Hj. Roslan bin Ali selaku penyelia di atas bimbingan dan tunjuk ajar dan kesudian untuk mendengar pendapat semasa dalam pembikinan projek tahun akhir saya.

Terima kasih yang tidak terhingga juga kepada seluruh warga kerja MLNG Sdn. Bhd. kerana telah memberi kerjasama yang baik terutamanya kepada Encik Masnan Abd. Gani selaku pengurus Jabatan Pembangunan Sumber Manusia, dan Encik Shamsudin (*Internal Training*). Di sini saya juga ingin menyatakan jutaan terima kasih kepada Pn. Elah Jampong (*Training Administrator*) dan Encik Yusuff bin Ali (penyelia latihan industri MLNG Sdn Bhd) kerana telah mencetuskan idea dalam pemilihan topik Projek Tahun Akhir saya serta pekerja-pekerja MLNG Sdn Bhd yang telah terlibat dalam soal selidik.

Terima kasih juga untuk Cik Zaiton binti Hassan selaku Penyelaras Projek Tahun Akhir HRD, Pn. Dyg. Nailul Munna binti Abg. Abdullah selaku mentor saya yang telah banyak memberi nasihat dan memotivasikan saya. Kepada warga kerja FSKPM, terima kasih kerana sudi melapang masa untuk membantu kami semasa menyiapkan projek tahun akhir.

Teristimewa juga buat mak (Pn. Janis binti Seli), apak (En. Talip bin Sail), Anjang, Ejal, Ri dan Rin, keluarga yang sentiasa menyokong dan menjadi semangat saya. Juga buat sahabat-sahabat baik yang banyak berkongsi idea dan pendapat. Dan kepada individu yang telah banyak terlibat secara langsung atau tidak langsung semasa menyiapkan Projek Tahun Akhir ini.

Diharapkan agar projek saya ini akan memberi manfaat kepada semua pembaca. Akhir sekali, terima kasih. Yang baik datang daripada Allah, mana yang kurang adalah datang daripada diri saya.

Feizlina binti Talip
8206
Program Pembangunan Sumber Manusia
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Jadual	v-vi
Senarai Rajah	vii
Abstrak	viii
<i>Abstract</i>	

1. BAB 1 PENDAHULUAN

1.0	Pengenalan	1
1.1	Latar belakang kajian	5
1.2	Kenyataan Masalah	9
1.3	Objektif Kajian	11
	1.3.1 Objektif Umum	
	1.3.2 Objektif Khusus	
1.4	Hipotesis Kajian	12
1.5	Rangka Konseptual Kajian	14
	1.5.1 Demografi (jantina, umur, kelulusan akademik dan tempoh perkhidmatan)	
	1.5.2 Peranan penyelia latihan	
	1.5.3 Program latihan	
	1.5.4 Persekitaran tempat kerja	
	1.5.5 Sokongan daripada pihak pengurusan	
1.6	Kepentingan Kajian	14
1.7	Takrif Konsep Dan Takrif Operasional	15
	1.7.1 Persepsi	
	1.7.2 Pekerja	
	1.7.3 Keberkesanan	
	1.7.4 Sistem	
	1.7.5 Penilaian latihan	
	1.7.6 Latihan	
	1.7.7 Persekitaran tempat kerja	
	1.7.8 Sokongan daripada pihak pengurusan	
1.8	Limitasi Kajian	22
1.9	Kesimpulan	23

2. BAB 2 Sorotan Kajian

2.0	Pengenalan	24
2.1	Teori-Teori dan Model yang Berkaitan dengan Kajian	25
	2.1.1 Kitaran Latihan	
	2.1.2 Model Proses Persepsi	
	2.1.3 Rangka penilaian	
	2.1.4 Model Penilaian Kirkpatrick	
2.2	Survei dan kajian	33

2.3	Kesimpulan	34
3.	BAB 3 Metodologi	
3.0	Pengenalan	35
3.1	Rekabentuk Kajian	35
3.2	Populasi Dan Sampel Kajian	36
3.3	Teknik Persampelan	38
3.4	Instrumen	38
3.5	Rekabentuk Soal Selidik	39
3.5.1	Bahagian A : Demografi responden	
3.5.2	Bahagian B: Pernyataan tentang persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan	
3.5.3	Bahagian C: Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi Pekerja Terhadap Keberkesanan Sistem Penilaian Latihan.	
3.6	Pengumpulan Data	42
3.6.1	Data primer	
3.6.2	Data sekunder	
3.7	Penganalisaan Data	43
3.7.1	Statistik deskriptif	
3.7.2	Ujian-T (T-test)	
3.7.3	Analisis ANOVA sehala	
3.7.4	Analisis Kolerasi Pearson	
3.8	Kesimpulan	48
4.	BAB 4 Dapatan dan Perbincangan	
4.0	Pengenalan	49
4.1	Taburan Responden Berdasarkan Ciri-Ciri Demografi	50
4.1.1	Analisis Taburan Responden Mengikut Jantina	
4.1.2	Analisis Taburan Responden Mengikut Umur	
4.1.3	Analisis Taburan Responden Mengikut Kelulusan Akademik	
4.1.4	Analisis Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	
4.2	Pengukuran Tahap Persepsi Pekerja	55
4.3	Analisis Perbezaan Antara Persepsi Pekerja Dengan Ciri-Ciri Demografi	57
4.3.1	Analisis Perbezaan Signifikan Di Antara Faktor Demografi (Jantina) Dengan Persepsi Pekerja Terhadap Keberkesanan Sistem Penilaian Latihan	
4.3.2	Analisis Perbezaan Signifikan Di Antara Faktor Demografi (Umur) Dengan Persepsi Pekerja Terhadap Keberkesanan Sistem Penilaian Latihan	
4.3.3	Analisis Perbezaan Signifikan Di Antara Faktor Demografi (Kelulusan Akademik) Dengan Persepsi Pekerja Terhadap Keberkesanan Sistem Penilaian Latihan	
4.3.4	Analisis Perbezaan Signifikan Di Antara Faktor Demografi (Tempoh Perkhidmatan) Dengan Persepsi Pekerja	

	Terhadap Keberkesanan Sistem Penilaian Latihan	
4.4	Analisis Perkaitan Faktor Terpilih Dengan Persepsi Pekerja Terhadap Keberkesanan Sistem Penilaian Latihan.	63
4.4.1	Analisis Perkaitan Faktor Peranan Penyelia Latihan Dengan Persepsi Pekerja Terhadap Keberkesanan Sistem Penilaian Latihan	
4.4.2	Analisis Perkaitan Faktor Latihan Dengan Persepsi Pekerja Terhadap Keberkesanan Sistem Penilaian Latihan.	
4.4.3	Analisis Perkaitan Faktor Persekitaran Tempat Kerja Dengan Persepsi Pekerja Terhadap Keberkesanan Sistem Penilaian Latihan	
4.4.4	Analisis Perkaitan Faktor Sokongan Daripada Pihak Pengurusan Dengan persepsi pekerja terhadap Terhadap Keberkesanan Sistem Penilaian Latihan.	
4.5	Ringkasan keputusan dapatan kajian	73
4.6	Kesimpulan	73
5.	BAB 5 Ringkasan, kesimpulan dan cadangan kajian	
5.0	Pengenalan	74
5.1	Ringkasan Kajian	75
5.2	Kesimpulan	77
5.3	Cadangan Kajian	77
5.3.1	Cadangan Kepada Pihak Organisasi	
5.3.2	Cadangan Kepada Pengamal Sumber Manusia	
5.3.3	Cadangan Kepada Pengkaji Masa Depan	

LAMPIRAN

BIBLIOGRAFI

SENARAI JADUAL

Jadual 1 Bahagian Utama Dalam Soal Selidik Kajian	40
Jadual 2 Contoh Skala Dalam Pemilihan Jawapan	41
Jadual 3 Jumlah skor tahap persepsi pekerja	44
Jadual 4 Interpretasi Nilai Pekali Korelasi	47
Jadual 5 Ringkasan jenis ujian yang digunakan	47-48
Jadual 6 Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Jantina	50
Jadual 7 Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Umur	51
Jadual 8 Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Kelulusan Akademik	53
Jadual 9 Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	54
Jadual 10 Taburan Kekerapan dan Peratusan Tahap Persepsi Pekerja	55
Jadual 11 Ujian T tidak Bersandar untuk melihat perbezaan signifikan faktor demografi (jantina) dengan persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan	57
Jadual 12 Ujian ANOVA sehala untuk melihat perbezaan signifikan faktor demografi (umur) dengan persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan	58

Jadual 13 Ujian ANOVA sehala untuk melihat perbezaan signifikan faktor demografi (kelulusan akademik) dengan persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan	60
Jadual 14 Ujian ANOVA sehala untuk melihat perbezaan signifikan faktor demografi (tempoh perkhidmatan) dengan persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan	61
Jadual 15 Analisis Korelasi Pearson untuk melihat perkaitan antara faktor peranan penyelia latihan dengan persepsi pekerja terhadap sistem penilaian latihan	63
Jadual 16 Analisis Kolerasi Pearson untuk melihat perkaitan antara faktor latihan dengan persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan	66
Jadual 17 Analisis Korelasi Pearson untuk melihat perkaitan antara faktor persekitaran tempat kerja dengan persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan	67
Jadual 18 Analisis Korelasi Pearson untuk melihat perkaitan antara faktor sokongan daripada pihak pengurusan dengan persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan.	70
Jadual 19 Ringkasan keputusan dapatan kajian	72-73

SENARAI RAJAH

Rajah 1

Rangka Konseptual Kajian 14

Rajah 2

Model Proses Persepsi 25

Rajah 3

Kitaran Latihan yang Sistemik 28

Rajah 4

Kriteria Penilaian Program Latihan Penilaian Latihan 31

ABSTRAK

PERSEPSI PEKERJA TERHADAP KEBERKESANAN SISTEM PENILAIAN LATIHAN; SATU KAJIAN DI MLNG SDN BHD, BINTULU, SARAWAK

oleh

Feizlina Bt Talip

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang boleh mempengaruhi keberkesanan sistem penilaian latihan dalam organisasi. Sistem penilaian latihan merupakan proses untuk mengumpulkan maklumat berhubung keberkesanan program latihan yang telah dihadiri oleh pekerja. Sumber-sumber berbentuk pelaburan berasaskan faktor kewangan dan masa telah banyak dilaburkan untuk program-program latihan tetapi maklumat terperinci berhubung keberkesanan program tersebut belum dapat diperolehi. Ini berikutan sistem penilaian latihan yang benar-benar berkesan belum wujud. Oleh itu, objektif utama kajian ini adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan sistem latihan. Terdapat sebanyak lima faktor iaitu faktor demografi seperti faktor jantina, umur, kelulusan akademik dan tempoh perkhidmatan serta faktor terpilih yang lain seperti peranan penyelia latihan, faktor program latihan, faktor persekitaran tempat kerja dan sokongan daripada pihak pengurusan. Kajian telah dibuat di MLNG Sdn Bhd, Bintulu, Sarawak. Responden bagi kajian ini adalah terdiri daripada 44 pekerja yang telah menghadiri program latihan (*internal training*) yang diadakan dalam bulan Januari 2005 dan telah dipilih melalui teknik persampelan rawak mudah. Data telah dikumpulkan melalui pengedaran borang soal selidik. Responden diberi masa selama 2 minggu untuk mengisi dan melengkapkan borang tersebut. Data telah dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk peratusan dan frekuensi manakala untuk statistik inferensi telah digunakan untuk korelasi Pearson. Dapatan utama daripada kajian ini ialah peranan penyelia latihan dan sokongan daripada pihak pengurusan adalah penting untuk memastikan proses peralihan pembelajaran yang didapati daripada program latihan. Penyelia mesti fokus dan komited semasa program latihan diadakan. Ini akan membawa kepada perubahan sikap seperti yang dijangka dan seterusnya kesan positif terhadap organisasi. Dapatan kajian juga mendapati penekanan ke atas faktor sokongan daripada pihak pengurusan membantu organisasi meningkatkan keberkesanan sistem penilaian latihan. Sistem penilaian yang berkesan bukan sahaja dapat menilai keberkesanan program latihan ke atas sesebuah organisasi tetapi secara langsung sistem tersebut dapat menggalakkan peralihan hasil latihan ke tempat bekerja. Sebagai kesimpulan, adalah diharapkan agar kajian ini akan membantu pekerja di MLNG Sdn Bhd, Bintulu, Sarawak mengenalpasti dan memahami kepentingan latihan dan memberi lebih penekanan terhadap faktor yang mempengaruhi seperti peranan penyelia latihan dan sokongan daripada pihak pengurusan. Dalam memastikan hasil latihan dapat dipindahkan dalam pekerjaan, setiap pekerja harus memberi fokus dalam mencapai matlamat organisasi dimana latihan merupakan salah satu cara untuk mencapai matlamat.

ABSTRACT

THE EMPLOYEES PERCEPTION TOWARDS THE EFFECTIVENESS OF THE TRAINING EVALUATION SYSTEM ; A STUDY AT MLNG SDN BHD, BINTULU, SARAWAK

by

Feizlina Bt Talip

This study aims to identify the factors that can influence the employees perception towards the effectiveness of training evaluation system in the organization. The training evaluation system is a systematic process of activities to collect valuable information on the effectiveness of training program. However, despite being recognized as a form of investment, the training function is still not able to develop adequate measures to provide evidence of training effectiveness and returns from this investment. The main objective of this study is attempted to gauge the factors influencing the effectiveness of the training evaluation system. The factors that had been studied in order to identify the influence factors are demographic factors such as gender, age, academic level and service duration and the chosen factors such as trainer's role, training program, working environment and support from upper management. The research was done at MLNG Sdn Bhd, Bintulu, Sarawak and the respondents are the employees that attended the internal training programs in January 2005 by using random sampling method. The data was collected by questionnaire. The respondent were given 2 weeks to complete the questionnaire. Data was analysed using descriptive statistic for percentage and frequency while inferential statistic for Pearson correlation. The findings of this study shows that the trainer's role and the support from upper management are the influence factors of the effectiveness of training evaluation system in the organization. Evaluation of training would also facilitate the transfer of learning to the work place. The result from this study would provide for the development of strategies and tools of training. As the conclusion, it is hoped that this study will help the employees of all levels in MLNG Sdn Bhd to recognise and understand the importance of training and also should emphasise more on the influence factors such as the role of the trainer and support from upper management. In ensuring that training is transferred to the job, all employee would be focused on achieving the organizational's goals as training is the means to achieve these goals.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Sesebuah organisasi selalunya memperoleh dan menggunakan tiga sumber komponen yang utama dalam usaha untuk mencapai matlamat dan objektif organisasi. Ketiga-tiga komponen itu adalah terdiri daripada komponen fizikal, komponen kewangan dan komponen sumber manusia. Daripada ketiga-tiga komponen tersebut pula, sumber manusia merupakan pembolehubah yang paling yang paling dinamik, oleh kerana itu komponen ini perlu diberi perhatian yang lebih. Nadler & Nadler (1989) menyatakan bahawa sesebuah organisasi adalah sekumpulan individu yang bekerja bersama-sama atas tujuan untuk mencapai satu matlamat yang tertentu, pencapaian matlamat tersebut juga memberi signifikan terhadap pembangunan sumber manusia.

Model pembangunan sumber manusia yang telah dilaksanakan oleh Nadler dan Nadler (1989) mendefinisikan bahawa pembangunan sumber manusia adalah pengalaman & pembelajaran yang dirancang dan dilaksanakan oleh majikan; dalam lingkungan masa yang ditetapkan dan intipati untuk definisi ini ialah kemungkinan peningkatan dari segi kerjaya dan pembangunan sendiri. Model ini mengandungi tiga jenis aktiviti iaitu latihan, pendidikan dan pembangunan. Setiap daripada aktiviti tersebut adalah berbeza berdasarkan tujuan setiap aktiviti. Latihan adalah memberi fokus kepada pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan. Pendidikan pula adalah pembelajaran yang direkabentuk untuk menyediakan pekerja untuk pekerjaan yang berlainan di masa depan sementara pembangunan adalah fokus kepada pengalaman pembelajaran yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktiviti latihan merupakan bentuk yang paling biasa dalam proses pembelajaran berbanding dengan dua jenis aktiviti yang telah diterangkan tadi.

Nadler dan Nadler (1989) juga menerangkan bahawa tujuan sesebuah organisasi memerlukan latihan adalah ekoran daripada perubahan dalam gunatenaga, kemerosotan mutu pekerjaan, perubahan dalam proses kerja atau material, kemasukan pekerja baru dan untuk memenuhi undang-undang yang sah (*legal requirement*). Selain itu, definisi yang lain untuk latihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah sikap atau tingkah laku, peningkatan pengetahuan dan kemahiran pekerja supaya mutu persembahan pekerjaan mereka boleh dipertingkatkan lagi (Ibrahim Mamat, 2001).

Selain itu, Robinson (1985) mendefinisikan latihan sebagai pencarian dalam tujuan penstrukturan atau pengalaman untuk membangunkan corak tingkahlaku, pengetahuan, kemahiran atau sikap dalam tujuan untuk mencapai satu standard mutu persembahan pekerjaan.

Secara amnya, latihan berupaya meningkatkan mutu persembahan dalam pekerjaan mereka. Latihan telah diterima sebagai faktor yang menyumbang terhadap pencapaian matlamat organisasi. Faktor ini telah mengukuhkan fungsi latihan bersama-sama dengan fungsi produktif yang lain dalam organisasi dan boleh dikira sebagai pelaburan (Robinson, 1985). Pelaburan tersebut juga adalah bertujuan untuk memastikan peroleh atau keuntungan (Shapiro, 1995). Latihan perlu dinilai untuk mengumpul bukti atau hasil maklumat daripada latihan tersebut yang menerangkan secara nyatanya memberi pulangan yang berbaloi dengan pelaburan yang telah dibuat oleh organisasi. Walaupun ianya satu bentuk pelaburan, fungsi latihan masih tidak mampu membangunkan satu kaedah atau sistem yang bersesuaian untuk mengumpul data dan maklumat tentang keberkesanan sesuatu program latihan dan memberi pulangan pelaburan yang sewajar. Salah satu masalah yang biasa dialami oleh segolongan besar pelatih program latihan ialah adakah mereka benar-benar mampu untuk memberi penilaian program latihan (Robinson, 1985).

Ibrahim Mamat (2001) berpendapat dan menegaskan bahawa usaha penilaian perlu diberi lebih penekanan kerana penilaian telah lama tidak dipedulikan oleh kebanyakan pereka bentuk latihan dan penyelia latihan, walaupun mereka bersetuju bahawa usaha penilaian adalah berguna kepada program latihan dan juga kepada organisasi. Penilaian juga tidak dilakukan kerana pelatih dan penyelia program latihan tidak mengetahui dan memahami dengan lebih mendalam tentang kaedah untuk melaksanakannya dalam organisasi. Sebagai hasilnya, individu yang menyertai program latihan tidak pasti tentang tahap keberkesanan sesuatu program latihan.

Tidak dinafikan bahawa dengan adanya sistem penilaian akan memberi faedah yang besar kepada setiap pekerja di organisasi. Pihak pengurusan adalah digalakkan untuk menambahkan pelaburan di dalam latihan, ini akan merangsang pekerja atau peserta latihan agar meningkatkan usaha dalam pekerjaan, penyelia akan mendapat faedah daripada kerja yang efektif dan akan lebih sedia dan menggalakkan pekerja untuk mengikuti latihan pada masa depan dan penyelia latihan akan mendapat kepuasan bekerja apabila mereka melihat usaha mereka untuk menghasilkan keputusan atau perolehan yang dijangkakan (Robinson,1985).

Di samping itu, penilaian aktiviti latihan adalah sangat penting untuk membuktikan kepada pelanggan atau pemegang saham tentang faedah untuk membuat pelaburan dalam aktiviti latihan. Ini akan memberikan maklumbalas

tentang peningkatan kemahiran, pengetahuan dan tingkah laku pekerja yang telah diberi latihan.

1.1 Latar Belakang Kajian

Pengkaji telah memilih Malaysia LNG Sdn Bhd, Jalan Tanjung Kidurong, Bintulu, Sarawak sebagai lokasi kajian. Malaysia LNG Sdn Bhd merupakan salah satu anak syarikat PETRONAS. MLNG telah memulakan operasinya pada bulan Januari, tahun 1983. Jabatan yang menjadi fokus kajian adalah Jabatan Pembangunan Sumber Manusia atau lebih dikenali dengan '*TRG Center*'. Jabatan ini merupakan sebahagian daripada Pengurusan Sumber Manusia (*Human Resource Management*) dan pentadbiran MLNG Sdn Bhd. Jabatan ini telah diwujudkan sejak MLNG mula beroperasi dan untuk mengatur atau menguruskan aktiviti pembelajaran yang berkaitan dengan pengurusan dan pembangunan yang sesuai untuk para pekerja mencapai kecekapan yang diinginkan untuk keberkesanan kerja dan pembangunan individu tersebut.

Selaras dengan polisi PETRONAS untuk membangunkan pekerja menjadi pekerja yang berkemampuan, berkeyakinan dan berkomitmen terhadap kerja, Malaysia LNG Sdn Bhd (MLNG) menyediakan pekerjanya dengan peluang pembelajaran yang berterusan untuk membolehkan mereka mendapatkan dan mencapai tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkahlaku yang betul supaya selaras dengan matlamat organisasi dan keperluan individu dalam usaha untuk

mengekalkan reputasi sebagai syarikat yang mempunyai loji cecair gas asli yang mempunyai tahap keberkesanan melebihi 90 peratus dan merupakan loji yang mempunyai sistem keselamatan yang terbaik. Selain berjaya mengurus dan mengendalikan loji LNG yang merupakan industri yang terbesar negara, MLNG bukan sahaja meletakkan Malaysia di mata dunia, malah telah banyak menyumbang kepada kadar pertumbuhan ekonomi negeri Sarawak dan Malaysia khasnya maka tidak hairanlah jika latihan merupakan aspek yang utama diberi penekanan yang utama oleh MLNG Sdn Bhd.

Tambahan pula misi Jabatan Pembangunan Sumber Manusia tersebut adalah:

“To provide quality service in the development of human resource in a professional, innovative and cost effective manner in support of company’s activities and objectives”

Dalam usaha untuk mencapai misi tersebut, Jabatan Pembangunan Sumber Manusia telah mengadaptasikan objektif untuk jangka masa panjang yang berikut; untuk mengendalikan, menguruskan dan menyelenggarakan aktiviti pembelajaran dengan kos yang paling efektif dan dalam tempoh masa yang sesuai, untuk mengendalikan proses-proses yang direka untuk mengenalpasti pembelajaran dan keperluan pembangunan selain membangunkan perancangan pembelajaran dan senarai tahap kecekapan, untuk menguruskan dan menyediakan insentif pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam usaha untuk

menyediakan syarikat dengan sumber tenaga yang cekap, untuk menyelia dan mengenalpasti tahap keberkesanan insentif pembelajaran dan program latihan sebagai peningkatan yang berterusan.

Falsafah pembelajaran MLNG adalah berdasarkan latihan formal (*Formal Training*) dan latihan untuk individu (*self-directed training*). Terdapat berbagai-bagai jenis program latihan yang diadakan untuk memenuhi keperluan termasuklah; Program latihan dalaman (*Internal Training*) dan program latihan luaran (*External Training*). Pencapaian matlamat organisasi sangat bergantung kepada kombinasi keperluan fizikal, sumber kewangan, dan kemampuan sumber manusia. Pihak pengurusan korporat sentiasa menyokong usaha latihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pekerjaan seseorang pekerja. Ini dapat dilihat dengan kemudahan mendapatkan sumber, tempat latihan, alat bantu pengajaran, audio visual dan latihan kemudahan lain.

Selain MLNG, terdapat pihak luar (vendor) yang menyediakan program latihan kepada pekerja MLNG. Namun begitu penyelia dan jurulatih masih bertanggungjawab dalam aspek penilaian latihan. Maklumbalas penilaian latihan akan dikendalikan pada akhir program latihan untuk mengenalpasti reaksi dan kepuasan peserta latihan terhadap program latihan tersebut.

Sistem penilaian yang dilaksanakan di MLNG adalah sama seperti tiga daripada lima kriteria yang telah dikenalpasti oleh Robinson dan Robinson (1989) yang menerangkan aktiviti untuk latihan:-

1. Jabatan HRD bertanggungjawab untuk aktiviti, bukannya untuk keputusan yang diperoleh

Buat masa ini, fungsi HRD adalah untuk memberi laporan aktiviti berkenaan jumlah program yang telah dilaksanakan, jumlah peserta yang telah mengikuti latihan dan kos perbelanjaan berdasarkan yuran program latihan. Keputusan atau hasil perolehan daripada latihan seperti mutu kualiti pekerjaan pekerja tidak didapati disebabkan tiada usaha daripada pihak berkenaan untuk menguruskannya secara teratur.

2. Perpindahan kemahiran daripada bilik darjah kepada pekerjaan tidak diketahui dan tidak didapati.

Maklumbalas yang diperoleh daripada latihan boleh didapati melalui borang soal selidik yang perlu diisi dan dihantar balik oleh peserta latihan selepas latihan tersebut selesai. Namun borang soal selidik ini tidak mampu untuk memenuhi objektif latihan. Walau bagaimanapun ianya cuma memberi maklumat tentang reaksi dan pendapat para terhadap program latihan tersebut dan kaitannya dengan pekerjaan mereka. Tambahan pula tidak terdapat tindakan susulan terhadap

perubahan yang mungkin berlaku dalam pekerjaan atas hasil atau kesan daripada latihan tersebut.

3. Terdapat kekurangan daripada pengurusan yang dikenalpasti bertanggungjawab berkenaan dengan keputusan/perolehan.

Tanggungjawab ke atas keputusan atau perolehan daripada latihan seperti perubahan pekerja adalah masih di bawah tanggungjawab Jabatan HRD. Tiada individu lain yang bertanggungjawab untuk memastikan perpindahan pembelajaran ke atas kerja walaupun secara teoritikalnya, terdapat kepentingan peranan penyelia dalam pembangunan pekerja.

1.2 Kenyataan Masalah

MLNG Sdn Bhd telah membuat pelaburan yang banyak dalam melaksanakan aktiviti latihan di dalam usaha untuk meningkatkan pengetahuan, skill dan tingkah laku pekerja. Jika latihan merupakan satu pelaburan, maka penilaian latihan merupakan satu aspek yang kritikal dalam proses latihan yang sistematik. Selain daripada borang penilaian latihan yang diberikan kepada pekerja yang mengikuti program latihan selepas menghadiri latihan, tidak terdapat langkah susulan yang dipraktikkan untuk mendapatkan maklumbalas yang mendalam berhubung dengan keberkesanan sistem penilaian latihan.

Berdasarkan latar belakang kajian yang diterangkan sebelum ini, pengkaji merasakan ianya bersesuaian jika kajian mengenai persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan dibuat. Ini adalah bertujuan untuk mencari faktor-faktor yang membawa kepada keberkesanan penilaian latihan dan usaha untuk memudahkan perpindahan latihan (*transfer of learning*) yang berkesan wujud dalam organisasi.

Kajian ini adalah berdasarkan persoalan yang berikut:

1. Apakah faktor yang mempengaruhi keberkesanan sistem penilaian latihan?
2. Adakah faktor-faktor yang dikaji mempengaruhi keberkesanan sistem penilaian latihan?
3. Adakah sistem yang telah dijalankan sekarang berkesan terhadap pekerja?

Sekiranya faktor-faktor tersebut telah dikenalpasti, maka sistem penilaian latihan akan lebih berkesan dan mampu menjadi kayu pengukur ke atas peningkatan pekerja selepas latihan di samping dapat membaiki kelemahan dan pengekalan kualiti dalam pemberian latihan.

1.3 Objektif Kajian

1.3.1 Objektif Am

Objektif umum kajian ini ialah untuk mengenalpasti tahap persepsi pekerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan.

1.3.2 Objektif Khusus

Secara khususnya, objektif kajian ini adalah untuk:

1. Mengenalpasti pengaruh faktor demografi (jantina, umur, kelulusan akademik dan tempoh perkhidmatan) dalam mempengaruhi persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan.
2. Mengenalpasti perkaitan faktor peranan penyelia latihan dalam mempengaruhi persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan.
3. Mengenalpasti perkaitan faktor latihan dalam mempengaruhi persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan.

4. Mengenalpasti perkaitan faktor persekitaran tempat kerja dalam mempengaruhi persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan.
5. Mengenalpasti perkaitan faktor sokongan daripada pihak pengurusan dalam mempengaruhi persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan.

1.4 Hipotesis Kajian

Setelah mengenalpasti masalah dan objektif kajian, langkah seterusnya ialah penyelidik perlu menduga atau menjangka hubungan antara pembolehubah yang berkaitan dengan isu yang dikaji (Sidek Mohd Noah, 2002). Hipotesis yang ada dalam kajian ini adalah berdasarkan objektif kajian dan pemilihan masalah. Jenis hipotesis yang digunakan adalah hipotesis nol atau hipotesis sifar iaitu hipotesis versi negatif.

i) **Hipotesis Pertama:-**

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor demografi (jantina, umur, kelulusan akademik, dan tempoh perkhidmatan) dengan persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan.

ii) Hipotesis Kedua:-

Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara faktor peranan penyelia latihan dengan persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan

iii) Hipotesis Ketiga:-

Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara faktor latihan dengan persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan.

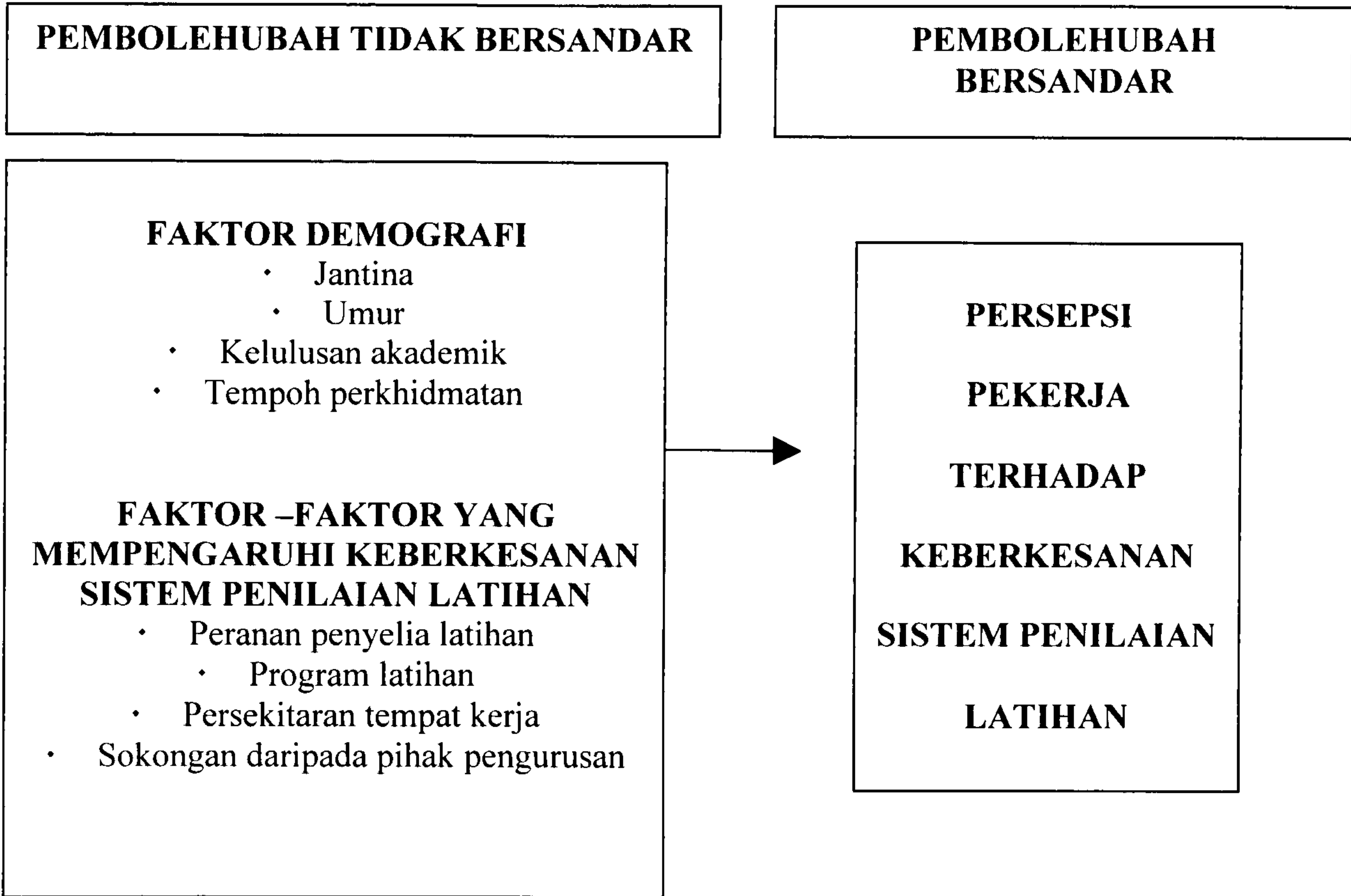
iv) Hipotesis Keempat:-

Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara persekitaran tempat kerja dengan persepsi pekerja terhadap keberkesanan penilaian latihan

v) Hipotesis Kelima:-

Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara faktor sokongan daripada pihak pengurusan terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan

1.5 Kerangka Konseptual



Rajah 1 : Rangka Konseptual Kajian

1.6 Kepentingan Kajian

Kepentingan kajian ini terbahagi kepada 2 iaitu secara teori dan praktikal. Secara teorinya kajian ini akan memberikan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pekerja terhadap keberkesanan sistem penilaian latihan. Kajian akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada pengkaji sendiri serta pengkaji pada masa akan datang.