

**PEMINDAHAN KANDUNGAN LATIHAN KE TEMPAT KERJA:  
SATU KAJIAN DI KEMENTERIAN PEMBANGUNAN LUAR BANDAR**

**OLEH:  
SAKINAH MUSLIM  
(EGCX01025)**

**DISERAHKAN KEPADA FAKULTI EKONOMI DAN PENTADBIRAN  
UNIVERSITI MALAYA**

**SEBAGAI MEMENUHI SYARAT PENGANUGERAHAN  
IJAZAH SARJANA PENTADBIRAN AWAM  
SEPTEMBER 2003**

Perpustakaan Universiti Malaya



A511706719

## ABSTRAK

Senario dunia pekerjaan hari ini menuntut kecekapan, kemahiran dan ketepatan. Hal ini biasanya akan dapat dicapai melalui latihan. Namun begitu, pelaksanaan sesuatu latihan itu tidak akan memberi erti jika segala isi kandungan latihan tersebut tidak dapat diaplikasikan di tempat kerja. Ia juga bermakna sesebuah organisasi terpaksa menanggung kos latihan tanpa memperoleh sebarang faedah daripadanya.

Kebanyakan penyelidikan sedia ada hanya menilai kandungan latihan itu semata-mata tanpa menghiraukan aplikasinya di tempat kerja. Penyelidikan ini dijalankan bagi mendapat gambaran sebenar mengenai pemindahan kandungan latihan ke tempat kerja. Ia telah melibatkan kakitangan sokongan di Kementerian Pembangunan Luar Bandar. Maklumat primer diperolehi hasil temuramah dan borang soal selidik. Hasil soal selidik pula dianalisa dengan menggunakan program SPSS versi 11.00.

Secara keseluruhannya, dapatan penyelidikan menunjukkan bahawa ciri-ciri individu merupakan variabel utama yang menyokong pemindahan kandungan latihan ke tempat kerja. Ini diikuti oleh rekabentuk latihan dan yang terakhir adalah persekitaran kerja. Dapatan ini mengukuhkan pendapat mengenai peri pentingnya sikap dan kesedaran pekerja itu sendiri berbanding faktor lain dalam isu pengaplikasian kandungan latihan ke tempat kerja. Selain itu, penyelidikan ini juga menunjukkan bahawa variabel yang dikaji iaitu ciri-ciri individu, rekabentuk latihan dan persekitaran kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan tahap prestasi. Namun begitu, dapatan penyelidikan menunjukkan bahawa tahap prestasi pekerja tidak dipengaruhi oleh latarbelakang mereka.

Beberapa cadangan turut dikemukakan bagi menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pemindahan kandungan latihan ke tempat kerja. Kertas penyelidikan ini juga turut menyediakan beberapa cadangan untuk kajian hadapan.

## ABSTRACT

Current employment scenario requires efficiency, skills and accuracy. This scenario can be achieved through training. However, the implementation of the training will be meaningless if all the training content is not applied in the workplace. This means an organization needs to bear a cost without any benefit in return to the organization. Most of the current researches merely evaluate on the training content itself without being aware of its implementation in the workplace.

The primary objective of the research is to get clear pictures on the transfer of training in the work place. Several interviews and questionnaires being conducted and distributed to supportive staff at the Rural Development Ministry. SPSS version 11.00 is also used in order to analyze the data that gained from the questionnaires.

Research findings indicate that the main variable that supports the transfer of training in the work place is individual characteristics. The second variable is training design and the third variable is working environment. Not only that, the research also discovers strong relationship between a group of variables such as individual characteristics, training design and working environment with the performance level. However, the research findings reveal that employee's performance level are not influenced by their backgrounds.

Finally, this research also offers some recommendations that might be the best way to solve the problems which are found in the process of transfer of training. Besides, as a contribution to the academic world, the research has also proposed some suggestions, new insights and ideas, which might be used for future research.

## PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur ke hadirat Allah s.w.t kerana dengan rahmat dan izinNya, kertas penyelidikan ini dapat disiapkan pada masa yang ditetapkan.

Setinggi tinggi penghargaan kepada Dr. Ali Beorhanneoddin selaku penyelia yang telah banyak memberi bimbingan, dorongan serta tunjuk ajar di dalam penghasilan kertas penyelidikan ini.

Ribuan terima kasih yang tidak terhingga kepada Encik Nawi bin Abdullah, Dr. Halimah Awang serta semua pensyarah-pensyarah program Sarjana Pentadbiran Awam, Universiti Malaya yang banyak membantu dan memberi tunjuk ajar.

Penghargaan juga buat Encik Mohd Ariff Abu Bakar, Encik Zubir Abdul Ghani, Encik Roslan Mahmud, Cik Harisah, Encik Saiful dan Puan Rahimah daripada Kementerian Pembangunan Luar Bandar atas bantuan dan kerjasama sepanjang penyelidikan ini dijalankan.

Juga penghargaan ditujukan kepada kedua ibu bapa, Muslim bin Haji Abdul Ghafar dan Zaiton binti Md. Zain yang telah banyak mendoakan kejayaan selama ini.

# KANDUNGAN

Muka surat

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PENGHARGAAN	iii
KANDUNGAN	iv
SENARAI JADUAL	viii
SENARAI RAJAH	ix

## **BAB 1: PENGENALAN**

1.0 Pendahuluan	1
2.0 Pernyataan Masalah	2
3.0 Tujuan Penyelidikan	4
4.0 Objektif Penyelidikan	4
5.0 Persoalan Penyelidikan	5
6.0 Kepentingan Penyelidikan	5
7.0 Skop Dan Batasan Penyelidikan	6
8.0 Definisi Operasi	7
9.0 Susunan Bab	12

## **BAB 2: ULASAN KARYA**

1.0 Pengenalan	14
2.0 Latihan	14

2.1 Dimensi Latihan	14
2.2 Pendekatan Sistem Bagi Latihan	16
2.3 Teori Pembelajaran	19
2.4 Analisis Keperluan Latihan	20
2.5 Penilaian Latihan	22
2.6 Kawalan dan Model-Model Penilaian Latihan	23
3.0 Pemindahan Kandungan Latihan	25
3.1 Penyelidikan-penyelidikan Penting Mengenai Pemindahan Kandungan Latihan	26
3.2 Bentuk-Bentuk Pemindahan	30
3.3 Model-Model Pemindahan Kandungan Latihan	31
3.4 Teori-teori Yang Menyokong Konsep Pemindahan Kandungan Latihan	34
3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemindahan Kandungan Latihan	37
3.6 Faktor-Faktor Yang Meningkatkan Pemindahan Kandungan Latihan	40
3.7 Faktor-Faktor Yang Menjadi Penghalang Kepada Pemindahan Kandungan Latihan	44
3.8 Pengelasan Mengikut Waktu dan Sumber	47
3.9 Strategi Pemindahan	50
4.0 Kesimpulan	54

### **BAB 3: LATARBELAKANG ORGANISASI**

1.0 Pengenalan	55
2.0 Latarbelakang Organisasi	
2.1 Latarbelakang Umum Kementerian Pembangunan Luar Bandar	55
2.2 Objektif Kementerian	57

2.3	Piagam Pelanggan	58
2.4	Misi	59
2.5	Fungsi Umum Kementerian	59
2.6	Program Utama KPLB	60
2.7	Pendekatan Utama Pembangunan Luar Bandar	63
3.0	Latihan di Kementerian Pembangunan Luar Bandar	65
3.1	Latihan Secara Umum	65
3.2	Perlaksanaan Kursus Secara Penganjuran Bagi Tahun 2003	66

#### **BAB 4: METODOLOGI PENYELIDIKAN**

1.0	Pengenalan	70
2.0	Rangka kerja Teoritikal	70
3.0	Rekabentuk Penyelidikan	71
4.0	Pemilihan Sampel	71
5.0	Pengumpulan Data	72
5.1	Data Primer	72
5.2	Data Sekunder	74
6.0	Penyelidikan Rintis	75
7.0	Ujian Kebolehpercayaan	76
8.0	Penganalisaan Data	76
9.0	Pentadbiran Penyelidikan	78

#### **BAB 5: DAPATAN PENYELIDIKAN**

1.0	Pengenalan	80
2.0	Profil Responden	80

2.1	Taburan Mengikut Umur	81
2.2	Taburan Mengikut Bangsa	81
2.3	Taburan Mengikut Jantina	82
2.4	Taburan Mengikut Pendidikan Formal	82
2.5	Taburan Mengikut Jangkamasa Dalam Jawatan Terkini	83
2.6	Rumusan Profil Responden	84
3.0	Analisis Persepsi Responden	85
3.1	Persepsi Responden Terhadap Prestasi Mereka	86
3.2	Persepsi Responden Terhadap Pengaruh	88
3.3	Analisis Setiap Variabel Secara Spesifik	91
3.4	Hubungan Antara Tahap Prestasi dan Profil Responden	97
3.5	Rumusan Dapatan Penyelidikan	101
 <b>BAB 6: KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>		
1.0	Pengenalan	104
2.0	Rumusan Penyelidikan	104
2.1	Rumusan Metodologi dan Objektif Penyelidikan	104
2.2	Rumusan Dapatan Penyelidikan	105
3.0	Cadangan	113
3.1	Cadangan Untuk Amalan	114
3.2	Cadangan Untuk Penyelidikan Seterusnya	118

## BIBLIOGRAFI



## SENARAI JADUAL

Jadual	Tajuk	Muka surat
Jadual 1	Bentuk-bentuk Pemindahan	31
Jadual 2	Waktu Halangan Kepada Pemindahan	49
Jadual 3	Sumber Halangan Pemindahan	50
Jadual 4	Nilai Ketekalan Instrumen	76
Jadual 5	Taburan Responden Mengikut Umur	81
Jadual 6	Taburan Responden Mengikut Bangsa	82
Jadual 7	Taburan Responden Mengikut Jantina	82
Jadual 8	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan Formal	83
Jadual 9	Taburan Responden Mengikut Jangkamasa Dalam Jawatan Terkini	83
Jadual 10	Reaksi Responden Terhadap Prestasi Diri	86
Jadual 11	Pengaruh Setiap Variabel Penyelidikan Terhadap Pemindahan Kandungan Latihan ke Tempat Kerja.	88
Jadual 12	Indeks Davis	89
Jadual 13	Pekali Korelasi 'r' Antara Tahap Prestasi dan Ciri-Ciri Individu, Rekabentuk Latihan dan Persekitaran Kerja.	90
Jadual 14	Tahap Persetujuan Responden Terhadap Pengaruh Ciri-Ciri Individu	93
Jadual 15	Tahap Persetujuan Responden Terhadap Pengaruh Rekabentuk Latihan	95
Jadual 16	Tahap Persetujuan Responden Terhadap Pengaruh Persekitaran Kerja	97
Jadual 17	Hubungan Antara Umur, Kelulusan, Tempoh Dalam Jawatan Terkini dan Jantina Dengan Tahap Prestasi	98
Jadual 18	Hubungan Antara Umur dan Prestasi	99
Jadual 19	Hubungan Antara Kelulusan dan Prestasi	99

Jadual 20	Hubungan Antara Tempoh Dalam Jawatan Terkini dan Prestasi	100
Jadual 21	Hubungan Antara Jantina dan Prestasi	100

## SENARAI RAJAH

Rajah	Isi	Muka surat
Rajah 1	Pendekatan Sistem Untuk Latihan	18
Rajah 2	Model Proses Pemindahan	33
Rajah 3	Model Pendekatan Pengaruh Holton	34
Rajah 4	Rangka kerja Teoritik	70
Rajah 5	Carta Aliran Penyelidikan	78