

**KEBERKESANAN LATIHAN MODUL PEMANTAPAN
KECEMERLANGAN DIRI PADA JABATAN
BAHAGIAN SUMBER MANUSIA SETIAUSAHA
KERAJAAN NEGERI KEDAH**

Oleh :

Muhammad Isnan Amin

MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT)

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

2013

**KEBERKESANAN LATIHAN MODUL PEMANTAPAN
KECEMERLANGAN DIRI PADA JABATAN
BAHAGIAN SUMBER MANUSIA SETIAUSAHA
KERAJAAN NEGERI KEDAH**

Oleh :

Muhammad Isnan Amin

Kertas Projek Sarjana ini dikemukakan sebagai memenuhi syarat keperluan ijazah

SarjanaSains (Pengurusan) kepada Kolej Perniagaan (COB)

Universiti Utara Malaysia

2013



Othman Yeop Abdullah
Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)

MUHAMMAD ISNAN AMIN (809253)

Calon untuk Ijazah Sarjana

(Candidate for the degree of) **MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT)**

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

**KEBERKESANAN LATIHAN MODUL PEMANTAPAN KECEMERLANGAN DIRI PADA
JABATAN BAHAGIAN SUMBER MANUSIA, SETIAUSAHA KERAJAAN NEGERI KEDAH**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(as it appears on the title page and front cover of the project paper)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia : **DR. FAIZUNIAH BT PANGIL**
(Name of Supervisor)

Tandatangan : 
(Signature)

Tarikh : **15 JANUARY 2013**
(Date)

KEBENARAN MENGGUNA

Kertas Projek penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan Program Sarjana Sains Pengurusan, Universiti Utara Malaysia (UUM), Sintok, Kedah. Saya bersetuju membenarkan pihak Perpustakaan UUM untuk mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhannya atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia projek penyelidikan ini atau Dekan, Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business. Sebarang bentuk salinan atau cetakan bagi tujuan komersial adalah dilarang tanpa kebenaran tertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan UUM perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan ke atas kertas projek ini dibuat.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas kerja penyelidikan ini sama ada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

Dekan

Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

06010 Sintok

Kedah Darul Aman

Penghargaan

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT, atas anugrah, berkat dan rahmat-Nya penyelidik dapat menyelesaikan Project Paper yang bertajuk:

”KEBERKESANAN LATIHAN MODUL PEMANTAPAN KECEMERLANGAN DIRI”

Penyusunan kertas project ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi untuk menyelesaikan pendidikan program S2 dan memperoleh gelar Magister os Science pada College of Business, Universiti Utara Malaysia.

Dalam pembuatan kertas projek ini, penyelidik sadar bahwa masih banyak terdapat banyak kekurangan sehingga diharapkan adanya kritikan dan saran yang dapat menyempurnakan kertas projek ini dimasa yang akan datang.

Semoga kertas projek ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi pembaca pada umumnya dan student Universiti Utara Malaysia pada khususnya.

Dengan segenap kerendahan hati dalam kesempatan ini penyelidik ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada ;

1. Pengetua Program Master of Science College of Business dan keluarga besar Universiti Utara Malaysia.
2. Komisi Beasiswa Aceh yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengecapi dunia pendidikan master di Malaysia.
3. DR. Faizuniah Pangil yang menjadi lacture penyelia dan telah member begitu banyak arahan serta bimbingan selama ini.
4. Puan Zahanim yang menjadi penyelia dan juga telah begitu banyak memberikan arahan serta bimbingan selama ini.
5. Kedua orang tuaku yang tak henti memberi motivasi untuk terus bersemangat menyelesaikan program master ini.

6. Raihan Fitri Agustina yang selalu menemani dan menyempurnakan perjuanganku selama ini.
7. Calon buah hati, anakku yang menjadi harapan dan semangat terbaik untuk ku dalam menyelesaikan pendidikan master ini.
8. Kakak, alm. abgku, adik dan keponakan serta seluruh keluarga besarku yang selalu memberikan semangat serta kebanggan untuk perjuanganku disini.
9. Sahabatku Win Alfiandi, Heri Basiron, Fadlian Syahputra, Hadi Hidayat, Ferdi Najirun Sijabat dan Fitriyal yang telah menjadi tempat berbagi suka dan duka.
10. Semua sahabat utusan Kerajaan Kaki Tangan Aceh yang selama ini melengkapi perjalanan selama berada di Malaysia, khususnya Universiti Utara Malaysia.

Tanpa pertolongan puan, tuan, cik, encik keluarga, sahabat dan saudara-saudara semuanya penulis tidak mungkin mampu menyelesaikan Project Paper ini. Terima Kasih.

Akhirnya dengan kesungguhan hati, penyelidik berharap agar Allah SWT melimpahkan Ridho-Nya dan membalas budi baik yang diberi selama ini.

Taman Siswa UUM, Kedah Desember 2012

Penyelidik

Dedikasi :

***“...kupersembahkan Project Paper ini untuk yang tersayang,
Almarhum abangku Mizan Syah Putra yang telah meninggalkan
keluarga dan dunia, Pada Tarikh 27 Novermber 2012.***

***Di iringi duka, ku ucap terima kasih untuk semua yang
Pernah kau beri atas hidupku...”***

Abstract

Starting from the more difficult challenges of the world of work, workers need a training that could keep them up at work. Exercise Unit at Bahagian Sumber Manusia Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah offers a form of training with the theme "latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri". This training would provide method to build Boldness, Opportunity, adversity quotient, to create the spirit of excitement and enthusiasm (Zeal), to form a positive working attitude as well as to recognize and manage stress. Based on the purpose of training, researcher would like to examine the effectiveness of training. Therefore, researcher conducted a research with the title "Keberkesanan Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri". This research has several objectives which are: what the factors that support and hinder the effectiveness of training, as well as the effectiveness of the training module brilliance of the Self Strengthening on doing work.

In this study researcher using descriptive research methodology, in other words simply describe of any objective assessment found appropriately. From the results of the investigation, it is found that training module of self brilliance stabilization is considered "good". However, there are still some Sweaknesses that need to be improved in the future.

Daftar Isi

Penghargaan	i
Dedikasi	iii
Abstrak	iv
Daftar Isi	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.0 Pengenalan	1
1.1 Pernyataan Masalah.....	2
1.2 Persoalan Kajian	3
1.3 Objektif Kajian	3
1.4 Batasan Kajian	3
1.5 Kepentingan Kajian	4
1.6 Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri	4
1.7 Objektif Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri	8
BAB II LATAR BELAKANG	
2.0 Pendahuluan	9
2.1 Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah	9
2.2 Peranan Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah	9
2.3 Visi, Misi dan Moto Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah	12
2.4 Bahagian Sumber Manusia Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah	13
2.5 Objektif Bahagian Sumber Manusia	17
2.6 Visi, Misi dan Objektif Bahagian Sumber Manusia	18
BAB III SOROTAN LITERATUR	
2.0 Pendahuluan	19
2.1 Defenisi Latihan	19
2.2 Mengukur Kesuksesan Latihan	22
3.3 Faktor Penyokong dan Penghalang Keberkesanan Latihan	23
3.3.1 Faktor yang menyokong keberkesanan latihan.....	24
3.3.2 Faktor yang menghalang keberkesanan latihan	27

BAB IV KAEDAH KAJIAN

4.0 Pengenalan	30
4.1 Rekabentuk Kajian	30
4.2 Defenisi teknik temubual	30
4.3 Sampelan	31
4.4 Instrumen Kajian	31
4.5 Soalan Kajian	32
4.6 analisis Data	33

BAB V DAPATAN KAJIAN

5.0 Pengenalan	34
5.1 Ringkasan Kajian	34
5.2 Keberkesanan Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan diri ..	36
5.3 Mengukur keberkesanan latihan melalui tahapan reaksi	36
5.4 Mengukur keberkesanan latihan melalui tahapan pembelajaran ...	37
5.5 Mengukur keberkesanan melalui tahapan aplikasi perilaku	38
5.6 Mengukur keberkesanan melalui penambahbaikan organisasi	39
5.7 Faktor-faktor yang menyokong keberkesanan latihan	40
5.8 Faktor-faktor yang menghalang keberkesanan latihan	42

BAB VI KESIMPULAN dan CADANGAN

Lampiran 1 Carta Organisasi Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah	47
Lampiran 2 Hasil Temubual dengan Responden	48
Lampiran 3 Rekabentuk Latihan	54

Daftar Jadual

Jadual 1.5.1 penilaian penceramah	8
Jadual 1.5.2 Penilaian tahap keahaman kursus	8

Senarai Gambar

Visi, Misi dan Moto Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah	13
Carta Organisasi Bahagian Sumber Manusia	16
Visi, Misi dan Objektif Bahagian Sumber manusia	18
Teori Yamnill dan Mc Lean	21

BAB I

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Tuntutan profesionalisme kerjaya pada era globalisasi kini adalah sangat mencabar. Pekerja perlu mempunyai kemahiran serta menguasai bidang kerja. Untuk itu kemahiran adalah hal yang sangat diperlukan di mana saja kita bekerja. Hal ini adalah wajar kerana organisasi merupakan suatu sistem kerja secara pasukan dimana setiap ahli mempunyai peranan dalam kemajuan organisasi atau sistem tersebut.

Dalam persekitaran pekerjaan hari ini, terdapat pelbagai kemudahan yang dapat membantu pelaksanaan pekerjaan dengan lebih baik. Semua kemudahan ini serta penggunaan alat-alat seperti komputer, internet, faks dan lain-lain semakin berkembang dan disesuaikan dengan tuntutan zaman. Namun, itu sahaja tidak mencukupi, kerana kemudahan hanyalah peralatan dalam menghasilkan output kerja dengan lebih mudah dan lebih baik. Beban kerjaya masih amat berat. Terutama sekali disaat sekarang ini tuntutan kualiti pelayanan publik terkadang membuat pekerja merasa tertekan atau stress, letih dan kehilangan motivasi bekerja yang berpengaruh terhadap kualiti pelayanan. Bukan hanya itu, para pekerja juga sering menghadapi permasalahan luaran maupun dalaman yang berpengaruh pada *mood* dalam bekerja. Contohnya, kadang-kadang para pekerja memiliki masalah luaran atau diluar organisasi, namun disaat yang sama mereka juga dihadapkan pada beban pekerjaan yang rumit di pejabat. Bila para pekerja tersebut tidak mampu mengurus kedua hal tersebut, tentu saja akan menciptakan masalah didalam organisasi itu sendiri. Oleh kerana itu para pekerja memerlukan indikator lain dalam mengurus diri serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerjaya mereka. Hal-hal atau kegiatan yang dapat membantu pekerja tersebut dalam pekerjaan beraneka ragam dan salah satunya adalah seperti pelaksanaan latihan modul pemantapan kecemerlangan

diri seperti yang ada dalam program perencanaan aktiviti pada Bahagian Sumber Manusia, Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah.

Latihan modul pemantapan kecemerlangan diri tersebut akan sangat membantu pekerja dalam meningkatkan kualiti serta kemahiran mereka dalam kerjaya. Hal ini kerana dalam latihan modul pemantapan kecemerlangan diri, para pekerja akan diajarkan bagaimana cara membina ketabahan diri, membuka peluang, membina ketahanan diri serta mewujudkan kegairahan dalam bekerja. Reka bentuk latihan boleh saja berbeza, namun indikator yang menjadi tujuannya diharapkan mampu dalam meningkatkan bidang kerjaya pekerja, atau dalam bahasa lain boleh dikatakan bahawa tujuan latihan itu kurang lebih sama iaitu demi kualiti dan prestasi kerja yang lebih baik.

Secara umum latihan dapat disimpulkan sebagai pemindahan ilmu pengetahuan secara kemas dan berdisiplin, bertujuan menambah pengetahuan dan kemahiran untuk memenuhi keperluan dan tuntutan semasa dalam organisasi. Ini dicapai melalui sebarang bentuk pembelajaran seperti kursus, latihan semasa bekerja dan program *mentoring/coaching* atau yang seumpama dengannya yang menyumbang kepada pembangunan individu dan kecemerlangan organisasi.

1.1 Pernyataan Masalah

Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri mempunyai beberapa tujuan alasan untuk dilaksanakan seperti membina ketabahan diri, minda, fizikal, membentuk sikap kerja yang positif serta mengetahui tentang stress. Namun selepas mengikuti latihan tersebut penyelidik menemui kenyataan bahawa latihan tersebut ternyata tidak mencapai objektif dari pada tujuan latihan. Pada padang penyelidikan juga penyelidik temui bahawa beberapa peserta latihan sudahpun terlupa tentang tujuan awalan mula dari pada latihan tersebut.

1.2 Persoalan Kajian

Sesuai dengan pernyataan masalah di atas, penyelidik hendak mengukur sejauh mana keberkesanan dari pada latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri. Untuk memudahkan dalam penyelidikan, maka disini penyelidik membagi kepada dua sahaja tentang persoalan kajian. Adapun persoalan kajian tersebut ialah :

- i. Apakah manfaat serta keberkesanan yang dirasakan oleh pekerja selepas mengikuti latihan tersebut?
- ii. Apakah faktor-faktor yang menyokong dan menghalang keberkesanan Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri?

1.3 Objektif Kajian

Fokus penulisan kertas projek ini hanya meneliti satu item latihan diantara begitu banyak latihan yang dilaksanakan oleh Bahagian Sumber Manusia setiap tahunnya. Hal ini akan memudahkan dalam melihat lebih jauh serta mengenalpasti bagaimana proses latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri itu dilaksanakan serta keberkesanan yang dirasakan oleh peserta yang ikut serta dalam aktiviti tersebut. Adapun yang menjadi objektif kajian dalam kertas projek ini antara lain ialah :

- i. Menenalpasti keberkesanan daripada Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri
- ii. Menenalpasti faktor-faktor yang menyokong dan menghalang keberkesanan daripada Latihan Pemantapan Kecemerlangan Diri

1.4 Batasan Kajian

Mengingat pada keterbatasan waktu praktikal yang cukup singkat serta kemampuan penyelidik dalam mengumpulkan informasi baik primer maupun

informasi sekunder, maka penulis tidak memungkinkan untuk memberikan suatu keadaan yang komplit tentang keadaan pasti daripada pelaksanaan latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri.

Skop kajian pada penulisan kertas projek ini hanya mencakup pada Unit Latihan Bahagian Sumber Manusia pada Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah. Tulisan ini hanya memberikan gambaran tentang bagaimana proses latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri itu dilaksanakan, apa faktor-faktor yang menyokong serta penghalang aktiviti luaran tersebut dilaksanakan serta keberkesanan yang di dapat dari pada latihan tersebut.

1.5 Kepentingan Kajian

Dapatan kajian ini diharapkan nantinya mampu untuk menjadi petunjuk atau literatur juga pertimbangan untuk Bahagian Sumber Manusia khususnya Unit Latihan. Dalam kertas project ini juga akan sedikit menjelaskan tentang seberapa jauh keberkesanan yang didapat oleh peserta selepas mengikuti acara latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri. Manfaat lain dari tulisan ini juga ialah diharapkan mampu memberi gambaran terhadap penyelia di Universiti Utara Malaysia tentang bagaimana latihan tersebut berjalan dan keberkesanan yang didapat. Adapun manfaat terakhir ialah guna penambahbaikan wawasan penyelidik tentang penerapan suatu latihan agar menjadi berkesan dan memberi manfaat maksimal terhadap dunia kerjaya.

1.6 Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri

Pelaksanaan Kursus Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri merupakan salah satu program aktiviti daripada Bahagian Sumber Manusia Setiausaha Kerajaan

Negeri Kedah. Actifiti ini dilaksanakan pada tarikh 15 hingga 17 Mei 2012 di Teluk Dalam Resort, Pulau Pangkor, Perak.

Kursus Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri ialah suatu latihan atau *training* yang dilaksanakan oleh Bahagian Sumber Manusia yang bertujuan untuk memberikan suntikan ilmu dalam aspek pengurusan stress serta mampu membina jati diri dan ketahanan diri yang utuh dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan dengan penuh berkeyakinan dan komited.

Peserta bagi kursus ini iaitu seramai 63 orang telah hadir daripada 70 orang yang dicalonkan iaitu mencapai angka 90%. Peserta yang hadir adalah terdiri dari 28 orang peserta lelaki dan 35 orang peserta perempuan.

Secara umumnya kumpulan sokongan ini merupakan kategori perkhidmatan yang diberikan kenaikan khas. Justeru itu, untuk berhadapan dengan tambahan tugas yang semakin mencabar maka persediaan secara mental dan fizikal harus diberikan perhatian dan penekanan dalam situasi ini, supaya keadaan stres dapat dikawal dan ditangani dengan baik.

Modul kursus berkaitan pengurusan stress dan ketahanan diri ini ialah merupakan kursus yang dirangka dalam "*training road map*" perkhidmatan awam bagi kumpulan Khas Untuk Penyandang (KUP), dimana kursus ini akan diberikan suntikan baru menggunakan pendekatan iaitu BOAZ yang berkaitan membina ketabahan diri (*Boldness*), membuka peluang (*Opportunity*), membina ketahanan diri (*adversity Quotient*), mewujudkan kegairahan dan keazaman (*Zeal*).

Pengisian kursus ini dibahagikan kedalam 5 tahapan aktiviti seperti :

i. Sesi *Ice breaking*

Sesi ini merupakan sesi suai kenal dikalangan peserta kursus, setiap peserta perlu memperkenalkan diri dengan menyatakan nama, jawatan

dan tempat bertugas. Disamping itu, peserta dibahagikan kedalam 6 kumpulan dan setiap kumpulan perlu mengayakan suatu tarian sebagai *trademark* kumpulan.

ii. Sesi ceramah

Sesi ini peserta diberi suntikan ilmu berkaitan dengan tajuk-tajuk seperti ketabahan diri dan modul pengurusan stress.

iii. Sesi pemantapan kerohanian

Sesi ini di isi dengan sholat subuh berjamaah dan tazkirah selepas melaksanakan sholat.

iv. Sesi latihan *outdoor*

Sesi ini merupakan aktiviti latihan yang dilaksanakan diluar ruangan dan di isi dengan aktiviti permainan.

v. Sesi muhasabah diri

Dalam sesi ini setiap peserta akan di minta menulis sepucuk surat cinta kepada ibu msing-masing dan di minta membaca surat cinta tersebut dihadapan fasilitator dan peserta yang lain.

Selepas melaksanakan Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri, para peserta diberi borang penilaian terhadap fasilitator terkait latihan yang mereka ikuti. Ini berguna untuk mengukur sejauh mana pencapaian fasilitator dalam menyelenggarakan latihan itu serta juga akan dapat mengetahui kekurangan-kekurangan yang dirasa oleh peserta selama mengikuti latihan. Hasil dari pada borang penilaian Fasilitator juga nantinya akan menjadi bahan referensi buat menambahbaik terhadap latihan dimasa hadapan. Adapun hasil dari pada borang menunjukkan sesuatu yang amat positif. Beberapa point penilaian dan nilai yang didapat dalam persen setelah dilakukan analisa terhadap borang penilaian iaitu :

JADUAL PENILAIAN PENCERAMAH

Isu Penilaian	1	2	3	4
i. Sesi Ice Breaking	0.0%	6.5%	59.7%	33.9%
ii. Pemantapan Kerohanian/ Tazkirah	0.0%	0.0%	30.6%	69.4%
iii. Aktiviti Outdoor	0.0%	3.2%	54.8%	41.9%
iv. Ekspedisi WRF	0.0%	4.8%	54.8%	40.3%
v. Modul Pengurusan Stres (NLP)	0.0%	4.8%	51.6%	46.8%
vi. BOAZ - Ketahanan Diri	1.6%	3.2%	48.4%	46.8%

Jadual 1.5.1

Keterangan nilai :

1 = lemah

2 = sederhana

3 = baik

4 = cemerlang

JADUAL PENILAIAN TAHAF KEFAHAMAN KURSUS

Isu Penilaian	1	2	3	4
i. membina ketahanan diri, minda, emosi	0.0	6.5%	50%	43.5%
ii. membentuk sikap kerja yang positif	0.0	0.0%	46.8%	53.2%
iii. memahami pengertian stress	0.0	3.2%	46.8%	53.2%
iv. tahaf pengetahuan dan kefahaman berkenaan tajuk ceramah sebelum mengikuti kursus	0.0	45.2%	41.9%	12.9%
v. tahaf pengetahuan dan kefahaman berkenaan tajuk ceramah selepas mengikuti kursus	0.0	3.2%	48.4%	48.4%

Jadual 1.5.2

Pada Jadual 1.5.1, secara purata pencapaian skor tertinggi bagi penilaian penceramah ialah ditahap yang baik iaitu mencapai angka 50%, dan pencapaian ditahap cemerlang ialah 47% dan 4% di tahap yang memuaskan serta 0% ditahap yang lemah. Jadual di atas menjelaskan bahawa dari 62 peserta yang mengembalikan borang penilaian, hampir semuanya memiliki pandangan bahwa latihan modul Pemantapan Kecemerlangan Diri ialah baik. Perkara ini boleh kita lihat dari

banyaknya peserta yang memberikan nilai 3 yang artinya “baik” pada pilihan jadual borang yang disediakan oleh fasilitator.

Jadual pada 1.5.2 juga memiliki jawapan yang kurang lebih sama dengan yang sebelumnya. Dimana setiap perta memiliki penilaian positif terhadap tingkat kefahaman kursus. Angka kefahaman mencapai tingkatan hingga 49% untuk kategori “cemerlang” dan tahap “baik” adalah 48%. Sedangkan untuk kategori “memuaskan” memiliki rate 4% dan 0% untuk kategori “lemah”. Hal lain yang perlu di garis bawah disini ialah bahawa tidak ada peserta yang tidak mengerti tentang makna daripada isi atau bahan yang disampaikan konsultan (0%).

1.7 Objektif Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri

Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa hal yang menjadi objektif Latihan Kursus Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri antara lain iaitu :

- i. Membina ketahanan diri, minda, emosi, fizikal, dan spiritual melalui pendekatan BOAZ (*boldness, Opportunity, Adversity Quotient and Zeal*).
- ii. Membantu membentuk sikap kerja yang positif melalui pemantapan kerohanian dan sahsiah diri.
- iii. Memahami pengertian stress, bagaimana ia memberi kesan terhadap diri dan prestasi kerja serta kepentingan mengurus stress dengan berkesan melalui teknologi *Neuro Linguistic Programming* (NLP).

BAB II

LATAR BELAKANG

2.0 Pendahuluan

2.1 Setiausaha Kerajaan Kedah

Jawatan Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah telah diperkenalkan pada tahun 1911. Tugas setiausaha kerajaan ialah untuk mengatur, menyelaras dan menyusun perjalanan jabatan-jabatan yang telah ditubuhkan pada masa tersebut iaitu Pejabat Tanah, Pejabat Daerah dan jabatan-jabatan lain.

Sebelum tahun 1950 Pejabat SUK hanya mengandungi dua orang pegawai iaitu *Under Secretary* dan *Second Under Secretary*. Pada tahun 1950 seorang lagi pegawai ditambah iaitu *Assistant Under Service Branch*. Pada tahun 1929 Pejabat SUK yang ditempatkan di Bangunan Pejabat-Pejabat Kerajaan telah dipindahkan ke bangunan sendiri selaras dengan perkembangan peranannya dan dikenali sebagai “*Office dalam*”. Kemudian selepas merdeka, peranan Pejabat SUK Kedah menjadi semakin penting. Ini hasil dari pada perkembangan dalam pembangunan sosioekonomi. Kini Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri mempunyai 9 bahagian dengan tenaga kerja seramai 492 orang penjawat awam.

2.2 Peranan Setiausaha Kerajaan :

1. Menyelararas, melaksanakan dan memantau dasar-dasar pembangunan yang diputuskan oleh Kerajaan Negeri / Persekutuan.
2. Menyelararas dan mengurus kakitangan perkhidmatan awam negeri untuk mempertingkatkan mutu perkhidmatan melalui pengurusan dan pembangunan sumber manusia yang cekap dan berkesan.
3. Menyelararas dan melaksanakan dasar-dasar pembangunan sosioekonomi bagi mempertingkatkan kesejahteraan rakyat.

4. Merancang, menyelaras dan memantau pelaksanaan dasar-dasar serta projek-projek pembangunan yang dilaksanakan oleh pihak-pihak berkuasa kerajaan tempatan supaya menepati ketetapan dan dasar kerajaan Persekutuan / Negeri.
5. Menyelaraskan, melaksanakan serta memantau semua aktiviti yang melibatkan acara rasmi, separa rasmi dan tidak rasmi yang melibatkan KDYMM Tuanku Sultan dan KDYMM Tuanku Sultanah serta acara-acara yang diputuskan oleh Kerajaan Negeri dan Persekutuan.
6. Melaksanakan, menyelaras dan menyemak semua keputusan yang dibuat oleh Kerajaan Negeri dan Persekutuan bagi memastikan kelancaran pelaksanaan keputusan-keputusan tersebut.

Peranan Pejabat Setiausaha Kerajaan (SUK) Negeri Kedah sebagai nadi penggerak dan

Dasar-dasar pembangunan sosioekonomi yang digariskan oleh Kerajaan Negeri semakin mencabar dari semasa ke semasa. Sejalan dengan perkembangan sektor perkhidmatan awam diperingkat persekutuan dan juga di dunia. Pejabat (SUK) turut berhadapan dengan cabaran-cabaran baru dan ekspektasi yang tinggi dari *stakeholders* dan pelanggan.

Perkembangan dalam pembangunan social dan ekonomi yang dialami oleh Negeri Kedah dan Negara ini amnya telah menjadikan sistem penyampaian perkhidmatan awam tidak lagi boleh dijalankan seperti biasa, sebaliknya ia memerlukan penstrukturan semula dalam pelbagai aspek. Selain penstrukturan organisasi, peningkatan pengetahuan dan kemahiran juga menjadi semakin penting. Lebih jauh dari itu elemen-elemen nilai, etika dan integriti semakin mendapat

perhatian bukan sahaja di kalangan *stakeholders* tetapi juga dari pada para pelanggan.

Bagi memenuhi harapan yang tinggi itu satu transformasi yang menyeluruh perlu dilaksanakan di dalam perkhidmatan awam negeri. Ia melibatkan seluruh struktur pentadbiran awam yang meliputi organisasi, sistem dan prosedur serta tenaga manusia. Perkembangan teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) turut mempengaruhi kecekapan dan keberkesanan sistem penyampaian perkhidmatan awam negeri.

Adapun beberapa agenda transformasi Perkhidmatan Awam Kerajaan Negeri Kedah antara lain adalah :

1. Pembangunan Sumber Manusia Yang Menyeluruh.

Perhatian yang serius diberikan kepada pembangunan sumber manusia yang menyeluruh bagi memastikan anggota perkhidmatan awam benar-benar dapat menjadi agen pembangunan sosioekonomi negeri Kedah. Elemen-elemen utama pembangunan sumber manusia yang akan diberikan tumpuan ialah pembangunan pengetahuan, peningkatan kemahiran dan penghayatan kepada nilai, etika dan integriti.

2. Pembudayaan Sistem Penyampaian Perkhidmatan berkualiti Berteraskan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT).

ICT akan dijadikan wahana bagi menggerakkan system penyampaian perkhidmatan berkualiti. Petunjuk kepada kualiti system penyampaian perkhidmatan awam negeri adalah cepat, tepat dan efisien.

3. Program Pembangunan Organisasi Menyeluruh.

Bagi mencapai visi untuk menjadi yang terbaik program pembangunan organisasi yang menyeluruh akan diberikan tumpuan yang utama.

Program ini meliputi penstrukturan semula organisasi, pembudayaan penanda aras terbaik dan perekayasaan proses kerja.

2.3 Visi, Misi dan Moto Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah

Visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai di masa depan. Atau dapat dikatakan bahwa visi merupakan pernyataan “*want to be*” dari organisasi atau perusahaan. Visi juga merupakan hal yang sangat krusial bagi perusahaan untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka panjang. Adapun yang menjadi visi daripada Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah adalah ” **Menjadi Salah Satu Perkhidmatan Awam Negeri Terbaik di Malaysia Menjelang Tahun 2014**”.

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga atau organisasi dalam usahanya mewujudkan Visi. Dalam operasionalnya orang berpedoman pada pernyataan misi yang merupakan hasil kompromi intepretasi Visi. Misi merupakan sesuatu yang nyata untuk dituju serta dapat pula memberikan petunjuk garis besar cara tentang bagaimana cara pencapaian visi. Adapun yang menjadi misi daripada Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah adalah “**Menggerakkan Agenda Pembangunan Dan Pegurusan Pentadbiran Kerajaan Negeri Kedah Darul Aman Dengan Cekap dan Berksan Demi Pembangunan Negri dan Kesejahteraan Rakyat**”

Sedangkan moto ialah kalimat, frasa, atau kata sebagai semboyan atau pedoman yang menggambarkan motivasi, semangat, dan tujuan dari suatu organisasi. Hal ini juga sesuai dengan visi dan misi Setiausaha Kerajaan Negeri kedah dimana organisasi tersebut menciptakan moto yang berisikan “**Perkhidmatan Terbaik Teras Kesejahteraan Rakyat**”

Visi, Misi dan Moto Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah



Sumber : Pelan Operasi Latihan 2011-201 training

2.4 Bahagian Sumber Manusia Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah

Bahagian Sumber Manusia merupakan nadi utama yang memikul tanggungjawab dalam membangun dan menguruskan setiap kakitangan awam negeri yang kini berjumlah 6,106 orang terdiri daripada kumpulan pengurusan dan profesional sokongan. Fungsi dan peranan yang dimainkan oleh Bahagian Sumber Manusia dipecahkan kedalam tiga cawangan utama seperti berikut :

- 1) Pengurusan Sumber Manusia
 - a. Menguruskan semua perkara yang berkaitan dengan perkhidmatan, penempatan, pencen, kenaikan pangkat, personel, gaji dan elaun, kemudahan perkhidmatan, pekerja kontrak dan sementara.
 - b. Mengurus dan memantau urusan prestasi dan tatatertib kakitangan awam.

2) Pembangunan Organisasi / Kualiti

- a. Merancang dan menguruskan program-program kualiti meliputi Hari Kualiti Peringkat Negeri, Anugerah Negeri, Konvensyen Kumpulan Inovatif dan Kreatif (KIK), Persijilan Kualiti ISO dan 5S, Majlis Bersama Jabatan (MBJ), Penarafan Bintang dan Petunjuk Prestasi Utama (KPI)
- b. Merancang dan menyusun semula penstrukturan organisasi, mengemas kini data perjawatan dan pengisian jawatan
- c. Merancang dan membangunkan program pembudayaan ICT, HRMIS dan aplikasi dalam talian

3) Pembangunan Sumber Manusia

- a. Merancang, mengurus dan mengenal pasti keperluan latihan penjawat awam negeri dalam semua peringkat perkhidmatan berpandukan kepada Pelan Operasi Latihan Negeri
- b. Menguruskan pencalonan pegawai bagi kursus-kursus yang strategic didalam atau luar Negara
- c. Menguruskan program latihan industry bagi institusi pengajian tinggi awam.
- d. Menguruskan semua peperiksaan perkhidmatan anjuran Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia dan Suruhanjaya Perkhidmatan Awam Malaysia.
- e. Merancang dan mengurus program pembangunan diri dan kerjaya serta program pembangunan kompetensi dan program pembangunan insan.

- f. Memantau dan mengkaji keberkesanan latihan yang dianjurkan oleh jabatan / agensi negeri dan agensi lain.

Pengurusan Latihan yang dikendalikan oleh Bahagian Sumber Manusia, Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah adalah berpandukan kepada Pelan Operasi Latihan (2011-2015) “*Training Road Map*” Perkhidmatan Awam Negeri Kedah yang melibatkan dua program utama seperti berikut:-

- 1 Program Pembangunan Kompetensi

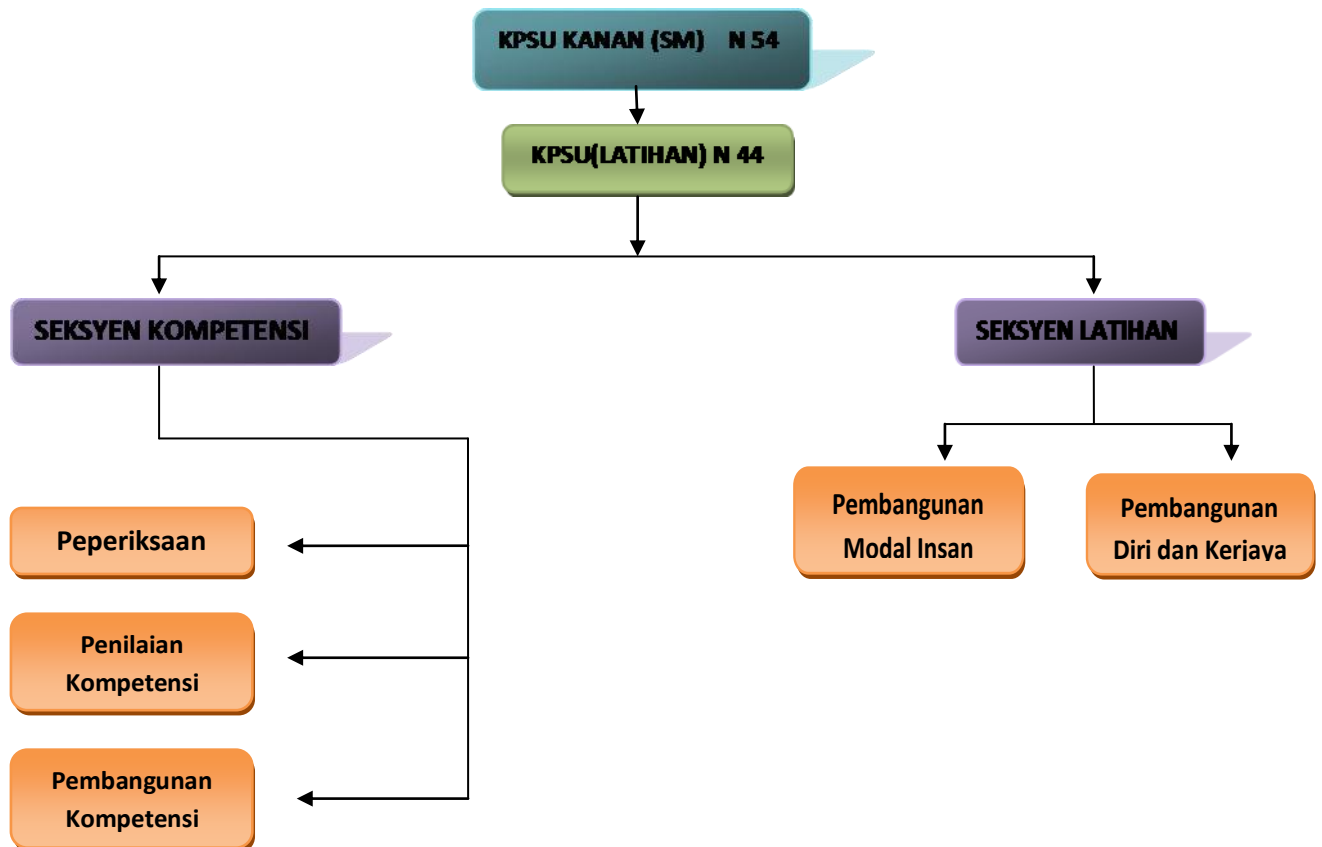
Program ini melibatkan kursus-kursus yang dirangka untuk meningkatkan kemahiran serta kecekapan dalam melaksanakan tugas-tugas semasa mengikuti skim perkhidmatan.

- 2 Program Pembangunan Diri dan Kerjaya

Program ini melibatkan kursus-kursus umum yang diperlukan oleh penjawat awam negeri dalam membentuk individu yang berpengetahuan luas, berpandangan jauh, mempunyai nilai tambah dalam aspek inovasi dan kreativiti serta bermotivasi dan berintegriti.

Bahagian Sumber Manusia juga bertanggungjawab untuk merancang dan mengurus serta melaksanakan program latihan yang ditujukan bagi semua penjawat awam negeri. Di samping itu, peranan dan tanggungjawab ini juga digalas secara bersama dengan Institut Pengurusan dan Integriti Kedah (INSPIN) serta jabatan-jabatan Negeri dengan berpandukan kepada ketetapan dalam “*Training Road Map*” Perkhidmatan Awam Negeri.

Struktur Organisasi Setiausaha Kerajaan Pada Bahagian Sumber Manusia



Sumber : Pelan Organisasi Wisma Darulaman

Dari carta organisasi diatas dapat kita lihat bahawa Bahagian Sumber Manusia pada Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah memiliki dua seksyen. seksyen tersebut ialah Seksyen Kompetensi dan Latihan. Latihan sendiri terdiri atas dua sub seksyen kecil yakni pembangunan Moda Insan dan Pembangunan Diri dan Kerjaya. Sedangkan Seksyen Kompetensi terbagi pada tiga sub seksyen yakni peperiksaan, Penilaian Kompetensi dan Pembangunan Kompetensi.

Seksyen latihan pada Bahagian Sumber Manusia memiliki dua cawangan utama adalah seperti :-

- 1) Unit Pembangunan Diri dan Kerjaya. Fungsinya antara lain :

- Menguruskan dan memproses permohonan pelajar latihan industry dari Institut Pengajian Tinggi Awam (IPTA) dan Institut Pengajian Tinggi Swasta (IPTS)
- Menguruskan pencalonan pegawai/kakitangan awam negeri mengikuti kursus dalam/luar Negara anjuran Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia (JPA), Institut Pengurusan Dan Integriti Kedah (INSPIN), INTAN, INSTUN, dan agensi-agensi lain.
- Mengurus dan memproses permohonan pegawai/kakitangan awam negeri daripada kumpulan pengurusan dan profesional mengikuti pengajian lanjutan peringkat (Ijazah Sarjana/Ph.D/Diploma Pentadbiran Awam).
- Menguruskan operasi sistem dalam talian e-Log Latihan Negeri.

2) Unit Pembangunan Insan. Tugas bahagian ini adalah :

- Mengurus dan memproses pencalonan Kursus Induksi bagi Kumpulan Pengurusan dan Profesional dan Kumpulan Sokongan.
- Merancang dan Mengurus Program orientasi bagi Pegawai Tadbir Negeri
- Mengurus dan memproses pencalonan mengikuti Kursus Biro Tatanegara.
- Mengurus permohonan bantuan/derma siswa yang melibatkan IPTA, IPTS dan agensi-agensi lain.

2.5 Objektif bahagian Sumber Manusia

Objektif utama program latihan pada Bahagian Sumber Manusia ialah seperti berikut:-

- 1 Membangunkan potensi diri anggota perkhidmatan awam negeri bagi melahirkan penjawat awam yang berperibadi unggul serta mengamalkan budaya kerja berprestasi tinggi.
- 2 Meningkatkan keupayaan anggota perkhidmatan awam negeri melalui peningkatan pengetahuan dan kemahiran bagi membolehkan mereka menjalankan tugas dengan cekap dan berkesan bersesuaian dengan keperluan semasa.
- 3 Memupuk budaya pembelajaran berterusan dan minat terhadap usaha meningkatkan pengetahuan, kemahiran serta sikap proaktif, kreatif dan inovatif.

2.6 Visi, Misi dan Objektif Bahagian Sumber manusia



BAB III

SOROTAN LITERATUR

3.0 Pendahuluan

Sorotan literatur merupakan segala bahan bertulis yang ilmiah, sama ada bersifat empirikal mahupun teoretikal. Sorotan literatur ialah penting dalam memberikan idea dan menentukan hala tujuan sebelum memulakan sesuatu kajian. Kerana sorotan literatur memudahkan aktiviti tinjauan/ sorotan keatas bahan- bahan bertulis yang berkaitan dengan topik penyelidikan yang ingin dilakukan. Selain itu juga akan membantu bahan-bahan bertulis boleh dibahagikan kepada dua iaitu sumber *primer* yang merangkumi jurnal, artikel, abstrak tesis dan sebagainya manakala sumber *sekunder* merangkumi buku, ensiklopedia dan sebagainya

Kepentingan sorotan literatur:

- a. Menjelaskan kepada pembaca apa yang diketahui dan apa yang belum diketahui tentang topik yang dipilih.
- b. Sorotan literatur memberi sempadan kepada soalan-soalan penyelidikan atau masalah yang dikaji.
- c. Ia digunakan untuk menjelaskan istilah-istilah yang digunakan dalam kajian.
- d. Memahami penemuan-penemuan awal yang kadang-kadang bercanggah.
- e. Menilai dan memilih teori, hipotesis dan kaedah analisis data yang sesuai.
- f. Membina kepakaran kita melalui pembacaan karya-karya penyelidik yang terdahulu.
- g. Menjadi asas atau batu tanda untuk perbandingan penemuan.

3.1 Definisi latihan

Oxford Advanced Learner's Dictionary (2003), "*latihan ditakrifkan dalam dua pendefinisian. Pertama, latihan ialah sebahagian daripada proses*

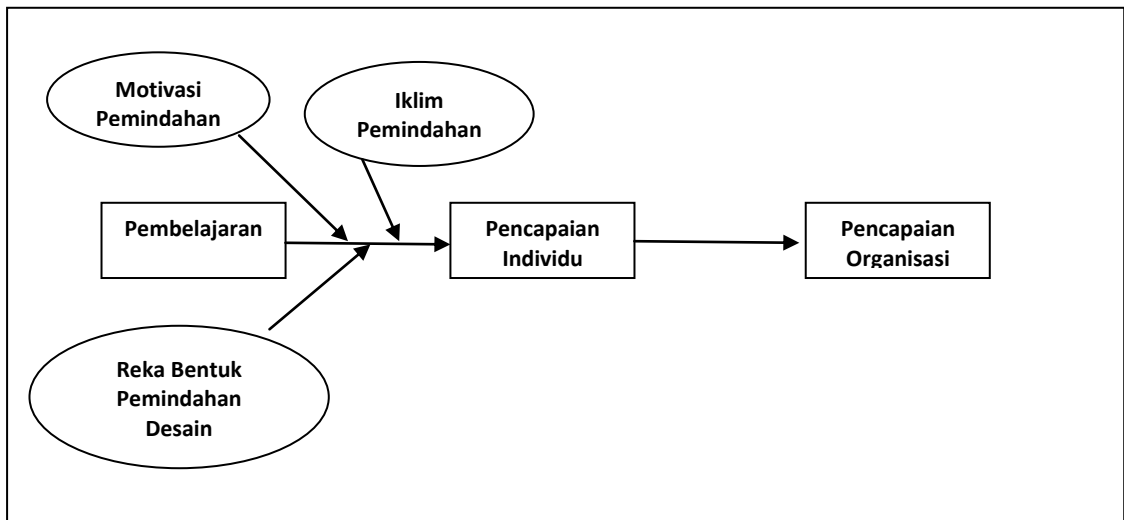
pembelajaran dalam bentuk kemahiran-kemahiran yang diperlukan seseorang dalam melaksanakan tugas seseorang individu. Definisi yang kedua, latihan diistilahkan sebagai proses persediaan bagi turut dalam satu-satu pertandingan sukan dengan menjalankan persediaan fizikal. Pendefinisian yang pertama adalah lebih sesuai dengan konteks kajian dimana ianya dilaksanakan dalam sebuah organisasi dan lebih memfokuskan kepada proses pembelajaran bagi membina kemahiran-kemahiran terhadap individu bagi memudahkan mereka melaksanakan tugas yang diberi”

Latihan selalunya berkait rapat dengan tugas-tugas yang khusus atau yang berkaitan dengan kerja dan ia direkabentuk untuk mengajar kemahiran yang baru atau mempertingkatkan kemahiran yang sedia ada. Latihan juga termasuk dalam penyediaan pekerja untuk melakukan tugas baru. W. Tate, dalam bukunya (1995), memetik definisi “latihan” oleh Pertubuhan Perkhidmatan Tenaga Kerja (*Manpower Services Commission*) ialah:

“Satu proses perancangan untuk merubah tingkahlaku, pengetahuan atau kemahiran melalui pengalaman pembelajaran dalam mencapai kejayaan yang berkesan melalui sesuatu aktiviti atau pelbagai aktiviti. Tujuannya ialah untuk (dalam suasana kerja) meningkatkan keupayaan seseorang dan memuaskan kehendak semasa serta masa depan tahap guna tenaga organisasi tersebut”(Tate, 1995:102).

Yamnull dan Mclean (2001) dalam kajiannya telah merujuk kepada model keberkesanan Holton (1996) yang memfokuskan kepada prestasi individu. Hubungan dalam model Holton ini memperlihatkan bagaimana prestasi individu ialah kesan dari pada hasil pembelajaran yang diaplikasikan di tempat kerja yang memberi perubahan langsung kepada prestasi organisasi dari pada latihan ke tempat kerja. Model ini mencadangkan tiga hasil latihan yang utama iaitu pembelajaran,

prestasi individu dan hasil organisasi. Hasil-hasil ini didefinisikan berdasarkan kepada pencapaian hasil pembelajaran yang dikehendaki oleh seseorang pengurus pembangunan sumber manusia antaranya perubahan dalam prestasi individu yang di implementasikan ke tempat kerja dan hasil dari segi keberkesanan organisasi sebagai kesan daripada perubahan dalam prestasi individu.



Yamnill dan Mc Lean (2001)

Dalam Takrifan menurut Yamnill dan Mc Lean (2001) boleh pula kita jelaskan bahawa hasil dari pelatihan tersebut akan sangat berpengaruh terhadap keseharian individu. Apabila pekerja mendapat banyak hal positif dari latihan tersebut maka ia juga akan memiliki minda yang positif serta memberikan dampak positif pula bagi lingkungan kerja dan luaran organisasinya. Sementara itu, menurut Truelove (1995), *latihan adalah usaha/ikhtiar untuk menambahkan pengetahuan, kemahiran dan tingkahlaku yang diperlukan dalam melaksanakan sesuatu perkara yang berkaitan dengan kerja. Motifnya adalah untuk memperbaiki prestasi pekerja dengan cara yang khusus.*

Bagi Ricks, Ginn, dan Daughtrey (1995) berpendapat bahwa :

“latihan ialah merujuk kepada aktiviti dan pengalaman yang direkabentuk untuk membangunkan kemahiran, pengetahuan, dan kelakuan atas arahan organisasi. Latihan selalunya berkait rapat dengan tugas-tugas yang khusus atau yang berkaitan dengan kerja dan ia direkabentuk untuk mengajar kemahiran yang baru atau mempertingkatkan kemahiran yang ada. Latihan juga termasuk dalam penyediaan pekerja untuk melakukan tugas baru.”

Sedangkan Cascio (1995) pula mentakrifkan bahwa *“latihan sebagai program-program yang direkabentuk bagi meningkatkan prestasi pekerja ke tahap individu, kumpulan dan organisasi. Peningkatan tersebut ialah bermaksud mewujudkan perubahan yang boleh diukur dalam bentuk pengetahuan, kemahiran, sikap dan tingkah laku sosial pekerja”*.

3.2 Mengukur Kesuksesan Latihan

Terdapat pelbagai teori tentang mengukur keberkesanan latihan. Namun secara umum Kirl Patrick (1959) menjelaskan ada empat tahap dalam proses mengukur keberkesanan latihan iaitu :

Tahap 1 – Reaksi

Dalam level ini, dilakukan evaluasi reaksi peserta pelatihan terhadap program yang diberikan. Apakah peserta menyukai program ini?
Apakah mereka puas dengan instruktur latihan tersebut?

Bagaimana dengan materi programnya? Apakah peserta merasa program ini bermanfaat ?

Tahap 2 – pembelajaran

Dalam tahapan ini dilakukan analisa terhadap peserta pelatihan untuk menentukan apakah mereka telah mempelajari prinsip, keterampilan dan pengetahuan yang telah mereka pelajari.

Tahap 3 – Aplikasi Perilaku

Dalam aspek ini perlu di evaluasi apakah perilaku peserta pelatihan berubah karena program pelatihan. Sebagai contoh, apakah pekerja di suatu pejabat lebih ramah, lebih bersemangat dari pada sebelum ia mengikuti program latihan tersebut?

Tahap 4 – *working Impact*

Dalam tahapan ini dilakukan analisa : apakah pengaruh latihan terhadap bidang kerjaya? Apakah setelah latihan Pemantapan Kecemerlangan Diri selesai pekerja lebih siap dengan beban kerjanya? Atau apakah setelah selesai mengikuti Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri terjadi penurunan angka keluhan orang ramai terhadap kualiti layanan di pejabat tersebut?

3.3 Faktor Yang Menyokong dan Menghalang Keberkesanan Latihan

Dalam menuju target atau sasaran daripada pelaksanaan program latihan, pelaksana perlulah mengenal dan memahami beberapa indicator yang memiliki peranan penting dalam menciptakan suatu latihan yang berkesan atau tidak. Faktor tersebut terdiri atas dua sisi iaitu faktor penghalang dan faktor penyokong dari pada pelaksanaan latihan tersebut.

3.3.1 Faktor yang menyokong keberkesanan Latihan

Terdapat pelbagai teori yang boleh diketengahkan bagi menyokong perbincangan mengenai pemindahan latihan. Namun dalam kajian literatur ini penulis hanya memasukkan beberapa literatur saja teori-teori yang menyokong latihan. Beberapa teori tersebut antara lain iaitu : teori pembelajaran dewasa, teori motivasi, teori persamaan, teori penetapan matlamat dan teori dua faktor.

Pertama, Teori Pembelajaran Dewasa. Perspektif terhadap pembelajaran dewasa telah berubah secara dramatik sepanjang dekad ini. Fenomena yang menjelaskan mengenai pembelajaran dewasa ialah kompleks dan sukar untuk difahamkan dalam satu definisi yang khusus. Umpamanya, M. Knowles (1984) percaya bahawa orang dewasa membawa bersama pengalaman dalam kehidupannya mengikut keupayaan kognitifnya apabila seseorang individu itu semakin matang. Semakin meningkat kematangan seseorang, konsep kendirinya akan berubah daripada menjadi seorang yang bergantung kepada seorang yang lebih terarah sendiri. Dalam tempoh kematangan ini juga dia mengumpulkan satu himpunan pengalaman yang menjadi sumber kepada proses pembelajarannya. Pada peringkat ini kesediaan untuk belajar banyak dicorakkan oleh kehidupannya di dalam masyarakat. Seterusnya orientasi pembelajarannya berubah dari pada berpusatkan subjek kepada berpusatkan penyelesaian masalah.

Sebagai satu contoh mudah, jika orientasi pembelajaran dewasa ini bersifat penyelesaian masalah maka rekabentuk latihan yang disediakan haruslah memenuhi kehendak mereka yang dilatih. Secara khususnya orientasi latihan tidak lagi wajar menyampaikan kandungan sahaja tetapi bagaimana latihan yang disediakan dapat menjana kepada peringkat penyelesaian masalah.

Berikutnya bagi mengukuhkan kefahaman terhadap pembelajaran dewasa ini, S. Merriam dan R. Caffarella (1991) menghasilkan satu rumusan yang komprehensif mengenai empat orientasi teori pembelajaran dewasa, iaitu: (1) *orientasi behavioris* yang memberi fokus bahawa pengukuhan dan rangsangan akan memberi kesan kepada perubahan dalam tingkah laku; (2) *orientasi kognitif* yang melihat mengenai proses dalaman mental, bagaimana maklumat disimpan, diperolehi dan digunakan dalam proses pembelajaran; (3) *orientasi humanistic* yang percaya bahawa pemindahan pembelajaran seharusnya dipandu oleh pilihan dan tanggungjawab individu dan akan memberi kesan kepada emosi dan perubahan semulajadi; serta (4) *orientasi sosial* yang menghubungkan pembelajaran sebagai interaksi antara individu dan persekitaran.

Pemahaman dan penelitian terhadap teori pembelajaran dewasa ini akan memberi peluang kepada pengurus sumber manusia untuk merancang dan mengurus latihan secara lebih bermakna. Dengan mengambilkira bagaimana orang dewasa belajar, ia akan membantu usaha-usaha yang berkait dengan pemindahan latihan secara lebih terancang dan sistematik.

Kedua, Teori Motivasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai keupayaan seseorang untuk melaksanakan sesuatu kegiatan yang baik dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) itu sendiri atau dari dorongan luar (motivasi ekstrinsik). Antara teori motivasi yang popular adalah seperti Teori Persamaan atau *Equity Theory* oleh V. Vroom (1964); Teori Penetapan Matlamat atau *Goal Setting Theory* oleh Edwin A. Locke (1968); Teori ERG oleh C.P. Alderfer (1972); dan Teori Dua Faktor oleh Herzberg (dalam Yamnill & McLean, 2001).

Teori Persamaan (*Equity Theory*). Teori ini diasaskan kepada satu konsep yang mudah, iaitu manusia suka dilayan secara adil. Teori ini melihat bahawa

manusia perlu menerima pulangan yang sejajar dengan usaha yang dilakukan. Jika berlaku keadaan dimana seseorang mendapati dia tidak memperolehi pulangan yang setimpal dengan usahanya maka akan berlaku keadaan di mana seseorang mungkin akan mengurangkan usaha yang berkaitan dengan kerja yang menjadi tanggungjawabnya. Dalam konteks ini V. Vroom (1964) mengenalpasti bahawa setiap individu mencari persamaan dalam tugasnya, seperti kepuasan kerja bagi seseorang individu menggambarkan sejauhmana penghargaan yang diterima ialah setimpal dan memenuhi apa yang diharapkan olehnya. Juga V. Vroom menyebut bahawa semakin besar jurang antara apa yang patut diterima dengan apa yang telah diperolehi maka akan lebih besarlah ketidakseimbangan yang akan dialami oleh individu tersebut. Keadaan ini boleh dilihat melalui situasi berikut dimana seseorang pekerja yang bekerja dengan sesebuah organisasi akan membuat perbandingan sejauhmana sumbangan tenaga yang dicurahkan berbaloi dengan apa yang diganjar oleh organisasi. Kesan langsung dari situasi ini bahawa individu akan meletakkan kepercayaan terhadap organisasi dan memberikan pulangan yang setimpal dari segi tenaganya kepada organisasi. Untuk itu jika kita lihat dalam konteks latihan, seseorang akan lebih bermotivasi untuk melakukan pemindahan latihan secara positif sekiranya ia mendapati produktiviti yang ditingkatkan diganjar oleh organisasi dengan ganjaran yang setimpal.

Teori Penetapan Matlamat (*Goal Setting Theory*). Teori ini diperkenalkan oleh Edwin A. Locke (1968). Beliau mencadangkan bahawa dalam teori penetapan matlamat terdapat dua aspek kognitif yang menjadi penentu kepada perubahan tingkahlaku, iaitu keinginan dan nilai. Keinginan dilihat sebagai suatu tindakan segera (serta merta) oleh seseorang individu terhadap sesuatu tingkahlaku. Manakala peringkat kedua dalam proses kognitif ini mempamerkan penerimaan terhadap

pilihan yang dibuat berdasarkan kepada komitmen untuk mencapai matlamat. Dengan penetapan matlamat ini individu mempunyai suatu sasaran khusus mengenai apa yang ingin dicapai yang merupakan satu sasaran kepada perubahan tingkahlaku. Secara khususnya, Edwin A. Locke (1968) melihat bahawa matlamat akan mensasarkan perhatian dan tindakan. Bagaimanapun teori penetapan matlamat ini dapat mendorong tingkahlaku semasa pra-latihan, semasa latihan dan selepas latihan. Teori ini berpegang kepada asumsi asas seperti berikut:

“Jika suatu tugas sukar telah diterima, perkara berikutnya yang perlu dikakukan ialah terus mencuba sehingga matlamat tercapai. Seseorang yang telah mempunyai matlamat yang jelas akan lebih mudah mencapai sesuatu berbanding dengan mereka yang melakukan sesuatu tanpa matlamat. Untuk itu bagi menjayakan dan memotivasikan individu untuk melakukan pemindahan latihan, pengurus sumber manusia perlu memastikan bahawa peserta yang mengikuti latihan mempunyai matlamat yang disasarkan di peringkat pra-latihan, semasa latihan dan selepas latihan“ (Locke, 1968).

3.3.2 Faktor yang menghalang keberkesanan latihan

Dari konsep yang dijelaskan diatas, kita dapat mengetahui kebalikan dari pada faktor penyokong dalam melaksanakan suatu latihan atau kursus. Secara umum, faktor pendukung tersebut ialah merupakan antonym dari pada sebab yang menjadi penghalang. Dari bahan diatas dijelaskan bahawa beberapa hal yang menjadi faktor penghalang suatu latihan antara lain ialah :

1) Tingkat kedewasaan

Kedewasaan seseorang mempengaruhi capaian akhir dari pada suatu latihan. Semakin matang pengalaman seseorang maka ia akan lebih mudah dalam menerima isi dari pada suatu kursus yang ia ikuti. Secara rasional kita bisa umpamakan bahawa seseorang yang masih terlalu muda dan minim pengalaman dalam dunia kerjaya, dia tidak akan tahu seberapa sulit tantangan yang ia hadapi ke hadapan nanti. Hal ini akan mempengaruhi tingkat keingintahuannya tentang makna dan isi yang disampaikan dalam

suatu *training* atau kursus yang ia ikuti. Berbeza halnya mereka yang sudah lama bekerja dan matang dalam pengalaman kerjaya, mereka tau bagaimana sukarnya dunia kerjaya dan itu akan membuat mereka merasa memerlukan latihan tersebut.

2) Motivasi

Dalam kehidupan ini disetiap alasan kita berbuat sesuatu tidaklah menjadi penting dibanding tentang daya juang kita untuk mendapatkan hasil yang baik. Dalam menjaga stabilitas keadaan dan cita-cita yang ingin kita capai, kita memerlukan semangat yang kuat. Begitu jualah dengan suatu latihan. Latihan akan baik apabila *trainer* dan peserta memiliki motivasi yang seimbang atau bisa kita katakana mereka sama-sama memerlukan latihan iitu guna menciptakan dunia yang lebih baik buat mereka sendiri. Seorang *trainer* tidak akan sukses apabila tidak disertai dengan motivasi, begitu jua sebaliknya.

Selain daripada rujukan diatas, ada beberapa hal yang tidak kalah penting yang mampu menjadi faktor penghambat daripada pelaksanaan suatu latihan, antara lain ialah :

i. Fasiliti

Fasiliti yang baik sangat menentukan suatu latihan berjalan maksimal atau tidak. Kita bisa bayangkan bagaimana jadinya bila suatu latihan diadakan disuatu tempat yang sejuk namun peserta tidak dibekalkan dengan ruangan yang hangat dalam mengikuti program latihan.

ii. Keberagaman Acara

Latihan apapun akan sangat cepat membosankan apabila setiap harinya hanya diisi dengan teori sahaja. Seorang pekerja memerlukan hal yang mampu

membuat mereka menemukan sebuah pencerahan pikiran, yang membuat mereka merasa segar atau *fresh* dan merasa menjadi pribadi yang baru usai mengikuti suatu latihan. Itulah sebabnya dibutuhkan suatu kreativiti dalam menyusun program latihan di setiap harinya agar acara tersebut tidak terkesan monoton dan membosankan.

iii. Tempoh atau masa latihan

Suatu latihan akan menjadi mudah apabila tidak dilaksanakan dalam tempoh yang terlalu lama namun juga jangan terlalu singkat. Semua itu perlulah dikaji seberapa berkesan bila suatu latihan yang boleh dilaksanakan dalam tempo kurang dari tiga hari namun dilaksanakan dalam tempo seminggu. Namun, apabila jua dipaksakan selesai dalam satu hari tentulah latihan tersebut akan menjadi kurang berkesan.

iv. Usia atau umur

Menurut puan Zahanim yang mengetuai pelaksanaan latihan pada Unit Latihan Bahagian Sumber Manusia, beberapa latihan terkesan menjadi kurang berkesan dikeranakan oleh acara yang terkadang tidak mampu diikuti oleh beberapa peserta yang sudah tak mampu lagi berperan dalam aktiviti tersebut. Ini mungkin bukan suatu hal yang dominan, namun melihat beberapa aktiviti yang dilaksanakan belakangan ini, masalah serupa sering ditemui.

v. Dan lain-lain

BAB IV

KAEDAH KAJIAN

4.0 Pengenalan

Bab ini menerangkan tentang kaedah kajian yang meliputi proses dan kaedah yang dijalankan bagi mencapai objektif yang telah ditetapkan. Di samping itu, ianya juga menjelaskan sumber-sumber data yang diperoleh untuk melengkapkan kajian ini. Sumber-sumber data yang diperoleh melalui kajian literatur dan empirikal diproses dan dianalisis untuk mendapatkan maklumat yang lebih tepat dan jitu .

4.1 Reka bentuk kajian

Rekabentuk kajian adalah kaedah bagi membolehkan maklumat diperolehi untuk menjawab masalah kajian yang dibina. Rekabentuk kajian ialah sebagai keseluruhan rangkakerja penyelidikan bagi menjawab dan mencapai objektif kajian.

Penyelidikan deskriptif merupakan suatu jenis penyelidikan yang bertujuan untuk menerangkan fenomena yang sedang berlaku (Mohd Majid Konting, 1994; Wiersma, 1995). Kajian ini menggunakan pemerhatian dan temubual untuk mendapat maklumat dan data yang diperlukan. Penggunaan temubual merupakan cara yang menjimatkan masa untuk mengumpul data dalam jangka masa singkat. Data yang dikumpul dan hasil kajian ini dapat memberi maklumat untuk mencapai objektif yang telah ditetapkan.

4.2 Definisi teknik temubual

Kaedah ini merupakan kaedah yang paling berkesan bagi mendapatkan maklumat daripada pengalaman dan pengetahuan personel yang terlibat dalam industri pembinaan. Segala data dan maklumat berkaitan dengan strategi menender akan dapat difahami dengan lebih mendalam dan salah faham terhadap maklumat yang diperoleh dapat dikurangkan. Ini kerana temubual yang dijalankan lebih

cenderung kepada perbincangan dua hala antara penulis dengan pihak terbabit. Bagi kajian ini, responden untuk tujuan temubual dilakukan terhadap personel-personel yang mewakili tiga pihak utama dalam proses menender iaitu juruukur bahan dan jurutera projek.

4.3 Persampelan

Sampel ialah sebahagian dari pada peserta yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam kajian. Ada pun jumlah keseluruhan populasi peserta yang mengikuti program latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri ialah seramai 63 orang. Dari jumlah tersebut penyelidik melakukan pemilihan responden secara kelompok yang terbatas pada responden yang berada pada sekitaran Wisma Darulaman sahaja.

Peserta latihan yang menjadi sampel atau responden ialah seramai 6 orang. Dalam proses mendapatkan data daripada responden, penyelidik melakukan temubual dan merakamkan apa-apa hasil perbincangan mengenai latihan. Data yang didapati kemudian diproses untuk mendapatkan jawapan-jawapan sebagaimana awal tujuan dari pada penyelidikan ini dilaksanakan.

4.4 Instrumen Kajian

Menurut pandangan Suharsimi Arikunto (2000), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dan lebih mudah.

Ibnu Hadjar (1996) berpandangan bahwa instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif.

Instrumen pengumpul data menurut Sumadi Suryabrata (2008) ialah alat yang dipakai untuk merakam-pada umumnya secara kuantitatif, keadaan dan aktiviti atribut-atribut psikologis. Atribut-atribut psikologis itu secara teknis biasanya

digolongkan menjadi atribut kognitif dan atribut non kognitif. Sumadi mengemukakan bahwa untuk atribut kognitif, perangsangnya adalah pertanyaan. Sedangkan untuk atribut non-kognitif, perangsangnya ialah pernyataan.

Dari beberapa pendapat pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ialah alat bantu yang digunakan oleh penyelidik untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang sedang diteliti.

Adapun instrument yang digunakan dalam kes ini ialah semi struktur temubual yang memfokuskan pada beberapa persoalan penting untuk dapat mengetahui faktor-faktor keberkesanan yang dirasakan oleh responden selepas mengikuti latihan tersebut. Proses temubual diadakan bertujuan untuk mengetahui tingkat keberkesanan yang dirasakan oleh responden. Penyelidik dalam hal ini juga merupakan instrumen kajian yang menjalankan temubual. Temubual akan dirakamkan seperti yang diarahkan oleh penyelia untuk kemudian dianalisa, dibahas dan dirangkum guna menemukan kesimpulan dari keseluruhan keberkesanan daripada latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri.

4.5 Soalan Kajian

Berikut ialah contoh soalan temubual yang ditanyakan kepada responden yang ikut berpartisipasi dalam latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri:

- 1) Mengapa cik/encik merasa perlu mengikuti latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri (BOAZ)?
- 2) Hal-hal apa saja yang diberikan oleh para trainers selama latihan?
- 3) Apakah menurut cik/encik latihan tersebut bermanfaat dan banyak membantu dalam menyokong kerjaya?
- 4) Apa manfaat dari pada latihan tersebut?

- 5) Bagaimana tingkat fasiliti selama latihan? Apakah sudah bagus atau belum?
- 6) Hal-hal apa yang menurut cik/encik masih perlu diperbaiki lagi dari latihan tersebut supaya dihadapan aktiviti ini akan menjadi lebih baik?
- 7) Selama mengikuti latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri, apa saja kendala atau persoalan yang cik/encik temukan?

4.6 Analisis Data

Pada hakikatnya analisis data ialah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kod atau simbol kemudian mengklasifikasikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan kepada fokus atau soalan yang ingin dijawab. Melalui serangkaian aktiviti tersebut, data kualitatif yang biasanya mencabar dan bertumpuk-tumpuk dapat disederhanakan untuk akhirnya mampu dipahami dengan lebih mudah. Analisis data kualitatif sesungguhnya sudah dimulai saat penelidik mulai mengumpulkan data, dengan cara memilih mana data yang sesungguhnya penting atau tidak. Ukuran penting dan tidaknya mengacu pada kontribusi data tersebut pada upaya menjawab fokus penyelidikan. Di dalam penyelidikan padang (*field research*) boleh sahaja terjadi kerana memperoleh data yang sangat menarik, peneliti mengubah fokus penelitian. Ini dilakukan kerana perjalanan penyelidikan kualitatif bersifat siklus, sehingga fokus yang sudah didesain sejak awal dapat berubah di tengah jalan kerana penelidik menemukan data yang amat penting, yang sebelumnya tidak terbayangkan. melalui data itu diperoleh informasi yang lebih bermakna. Untuk menentukan kebermaknaan data atau informasi ini diperlukan pengertian mendalam, kecerdikan, kreativitas, kepekaan konseptual, pengalaman dan *expertise* penelidik. Kualiti hasil analisis data kualitatif sangat bergantung pada faktor-faktor tersebut.

BAB V

DAPATAN KAJIAN

5.0 Pengenalan

Bab ini membincangkan maklumat yang diperoleh dari pada persoalan-persoalan kajian berhubung dengan latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri. maklumat yang diperoleh melalui borang penilaian fasilitator serta hasil temubual dengan responden telah ditranskripsikan secara manual dan dapatan kajian diperjelas dengan perkara yang menyokong pelaksanaan latihan seperti faktor-faktor yang menghalang serta yang menyokong keberkesanan latihan.

5.1 Ringkasan Kajian

Dalam penyelidikan Keberkesanan Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri, diharapkan akan ditemukan jawapan dari pada objektif kajian yang menjadi tujuan dari pada penyelidikan ini. Ringkasan kajian ini mencakup objektif penyelidikan serta kaedah yang dipakai.

Ada dua perkara yang menjadi objektif penyelidikan dalam studi kes ini iaitu :

- i. Menenalpasti keberkesanan daripada Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri.
- ii. Menenalpasti faktor-faktor yang menyokong dan menghalang keberkesanan daripada Latihan Pemantapan Kecemerlangan Diri

Kaedah yang digunakan dalam penyelidikan Keberkesanan Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri ini ialah kaedah yang bersifat menggambarkan sahaja tentang apa yang ditemukan di lihat penyelidikan yang bersesuaian dengan objektif penyelidikan. Kaedah ini dianggap bersesuaian dengan tuntutan kes kajian yang menjadi pemerhatian oleh penyelidik.

Dari objektif latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri terdapat tiga perkara yang menjadi tujuan latihan tersebut diadakan. Dalam hal ini penyelidik memberikan gambaran mengenai perbandingan objektif latihan serta tanggapan peserta mengenai kursus tersebut. Hal ini akan membantu dalam memberikan gambaran tentang bagaimana dan seberapa tingkat pencapaian objektif latihan tersebut.

R e s p o n d e n

Isu/ thema	1	2	3	4	5	6
Membina ketahanan diri, minda, emosi, fizikal, dan spiritual	"...saya merasa dalam latihan itu memang memerlukan ketahanan diri khususnya ketika pada permainan. Disana betul-betul menguji minda. Kalau untuk spiritual juga baik. Kerana kita memang diberi acara sahsiah diri yang amat baik dalam menguhkan keimanan kita..."	"ya, memang dalam latihan tu ada permainan yang cukup payah. Kita mesti bersaing dengan pasukan lain dalam memecahkan kod-kod. Penat betul tai seronok. Kalau untuk spiritual ada selepas sholat berjamaah subuh..."	"...memang ada permainan tapi tak buat letih sangatlah. Tapi memang permainan tu seronoklah. Kalau keagamaan ada juga subuh tu, memang bagus ceramah tu buat renungan kita.terutama saya..."	"tak ada payah sangatlah. Kerana ramai jadi seronok. Letihpun tak terasa. Kalau sahsiah diri tu memanglah bagus buat renungan diri supaya keimanan kita lebih baik lagi..."	"...ya bolehlah. Saya memang penat masa tu mungkin kerana saya sudah tua. Tapi sayapun seronok permainan tu. Mungkin kerana tak pernah ikut yang macam tu..."	"...ya memang buat letih dan perlu fizikal supaya boleh ikut permainan hingga selesai..."
Membantu membentuk sikap kerja yang positif melalui pemantapan kerohanian dan sahsiah diri.	"...saya melihat latihan suatu langkah yang bijak melatih individu untuk lebih berani bercakap didepan orang ramai. Kita lebih confidence dan tak selalu stress dengan kesibukan urusan pejabat..."	"...itu bergantung pada masing-masing individu menurut saya..."	"...ya boleh jadi. Tapi memang macam abg tu tadi cakap itu kembali pada kita masing-masinglah..."	"...ya, kerana dalam sahsiah diri tu kita macam diberi semangat untuk terus mampu mekasimal dalam menjalankan peranan kita dalam hidup..."	"...saya merasa sahsiah diri tu bagus dalam kita menyemangati diri agar tak mudah berputus asa..."	"...itu bergantung pada kita masing-masing kan? Kalau kita memang orang yang sentiasa mensashsiahkan diri tanpa latihan tu pun kita dah jadi orang yang positif..."
Memahami pengertian stress, bagaimana ia memberi kesan terhadap diri dan prestasi kerja serta kepentingan mengurus stress dengan berkesan	"...ya adalah tau sikit-sikit. Tapi saya memang enjoy kat pejabat ni..."	"...iya, disana memang ada dibagi tau tentang stress dan cara supaya kita boleh menghindarkan stress tu..."	"...sikit-sikit adalah..."	"...kita diberikan cara bagaimana supaya tak mudah stress. Kerana terkadang kita ni jenuhlah dalam menjalankan tugas kita kat pejabat ni..."	"...mungkin lebih pada supaya kita tak mudah stress. Supaya kita sentiasa enjoy dengan tugas dan perintam Am..."	"...membantu supaya kita tak mudah menyerah dalam menjalankan tugas kita dipejabat yang terkarang buat kita jenuh..."

5.2 Keberkesanan Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri

Seperti yang telah ditekankan dalam model pengukuran keberkesanan oleh Kirkpatrick, terdapat empat cara dalam mengukur keberkesanan latihan iaitu : Reaksi, pembelajaran, aplikasi perilaku serta *working impact*. Kajian ini cuba melihat keberkesanan latihan dan menyesuaikan dengan tahapan-tahapan sebagaimana disampaikan oleh pakar tersebut.

5.3 Mengukur Keberkesanan Melalui Tahapan Reaksi

Dalam tahapan reaksi ini penyelidik hendak melakukan pengujian penilaian peserta mengenai acara latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri. Dari sini penyelidik boleh menemukan bagaimana tanggapan peserta terhadap latihan itu, apakah mereka menyukainya atau tidak serta apakah mereka puas terhadap keseluruhan rekabentuk dari pada latihan tersebut.

Pengukuran dari sisi reaksi yang dilakukan oleh penyelidik menemukan bahawa anggapan peserta terhadap latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri ialah berbeza-beza. Sebahagian peserta menganggap bahawa latihan ini melegakan mereka daripada urusan pejabat yang terkadang membuat mereka stres seperti pernyataan responden yang menyatakan : “...*Saya melihat latihan itu suatu langkah yang bijak melatih individu untuk lebih berani bercakap didepan orang ramai, kita lebih confidence, berani, serta tak selalu stress oleh kesibukan urusan pejabat, kita seronok mengikuti program latihan itu...*” (R1). Pernyataan ini disokong oleh responden lain yang mengatakan : “...*Latihan membantu keyakinan diri, bekerja sama (team building)...*” (R2). Namun selain dari pada respon positif, penyelidik juga menemukan pendapat lain yang perlu diperhatikan oleh Unit Latihan Bahagian Sumber Manusia untuk diperbaiki pada masa hadapan. Ungkapan seorang responden yang merasa bahawa latihan modul Pemantapan Kecemerlangan Diri ini tidak

banyak membantu dan hanya memberi sedikit hal positif dalam berkomunikasi. Sesuai dengan jawapan responden tersebut saat penyelidik bertanya tentang seberapa penting latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri itu dalam membantu pelaksanaan kerja, beliau menjawab : *“...tak membantu sangatlah. Latihan itu hanya membantu sedikit dalam berkomunikasi kerana dalam latihan BOAS tu kita banya aktifitas dengan kawan-kawan dan itu membuat kita mesti melakukan komunikasi. Kerana tidak semua sifat kita sama, ada kawan-kawan yang terkadang bersifat pendiam dan pemalu...disitulah kita diajarkan supaya berkomunikasi dengan kawan-kawan...”*(R3).

Keseluruhan ucapan responden ini menunjukkan bahawa Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri mungkin sudah baik, namun tetap ada beberapa perkara yang perlu ditambahbaik lagi. Perkara ini mesti menjadi perhatian pelaksana supaya boleh menambahbaik apa-apa kekurangan latihan pada masa hadapan.

5.4 Mengukur Keberkesanan Melalui Tahapan Pembelajaran

Berdasar kepada teori sebelumnya, penyelidik juga menyesuaikan cara bagaimana mengukur keberkesanan latihan dari sisi pembelajaran atau *learning*. Dari kategori penilaian secara pembelajaran, penyelidik juga menemukan beberapa pendapat yang positif dari pada responden. Peserta latihan merasa bahawa latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri itu bermanfaat dalam menambah ilmu dan mendapat keyakinan untuk lebih percaya diri. Sesuai dengan ungkapan salah seorang responden yang mengatakan : *“...Kita mendapat banyak hal untuk menambah ilmu atau pengetahuan untuk kita dalam menjalankan tugas-tugas kita...”* (R4). Pendapat ini disokong pula oleh responden lain yang mengatakan : *“...Program ini mampu membantu membina keyakinan diri dan menimbulkan keinsafan dalam diri”* (R5)”.

Pendapat lain dari responden yang mengatakan : *“...mungkin kita tak mahir dalam tarian, disitu kita haru mahir. Jadi kita dituntut untuk berani tampil. Kalau kita takut bercakap dikhalayak ramai, disitu kita diajarkan untuk lebih berani. Kita pula diajarkan bagaimana untuk bekerjasama sebagai sebuah pasukan dan bersaing dengan pasukan-pasukan yang lain...”*(R6).

Dari ungkapan-ungkapan responden di atas boleh kita simpulkan secara umum bahawa secara pembelajaran latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri memberi beberapa manfaat. Kebanyakan dari pada manfaat tersebut ialah tentang bagaimana menumbuhkan kepercayaan diri, cara berkomunikasi dan bagaimana bekerja sebagai sebuah tim atau pasukan.

5.5 Mengukur Keberkesanan Latihan Melalui Tahapan Aplikasi Perilaku

Tidak banyak data yang penyelidik temukan tentang penilaian keberkesanan latihan dari sisi aplikasi perilaku. Hal ini kerana penyelidik melakukan proses praktikal ialah selepas peserta mengikuti latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri. Sehingga tidak boleh membandingkan perbezaan serta perubahan yang ada pada peserta sebelum dan sesudah mengikuti program latihan tersebut.

Dalam menemukan jawapan keberkesanan latihan dari sisi aplikasi perilaku penyelidik merasa memerlukan tempoh yang lebih lama serta pembahasan yang lebih mendalam dengan peserta. Namun selama praktikal, penyelidik melihat bahawa para peserta yang pernah mengikuti program latihan ini cukup bergairan atau bersemangat dalam urusan pejabat. Hanya sahaja penyelidik tidak mengenalpasti apakah perkara positif itu merupakan salah satu dari pada akibat mengikuti latihan tersebut atau bukan.

5.6 Mengukur Keberkesanan Melalui Pengaruh Latihan Terhadap Penambahbaikan Organisasi

Secara umum suatu latihan diadakan pasti memiliki tujuan yang positif bagi pesertanya. Kemudian setiap individu akan memiliki pengaruh baik atau buruk terhadap sekitarnya. Begitu jualah imbas atau pengaruh dari pada latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri terhadap organisasi khususnya Bahagian Sumber Manusia.

Sesuai dengan objektif latihan yang telah dijelaskan pada bab awal oleh penyelidik bahawa beberapa tujuan latihan ini diadakan ialah seperti untuk membina ketahanan diri, minda, fizikal dan spiritual. Selain itu latihan ini juga memiliki tujuan untuk membentuk sikap kerja yang positif serta memahami pengertian stres dan mengurus stress. Dalam tahapan ini akan dijelaskan tentang seberapa positifnya pengaruh latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri terhadap sekitaran organisasi peserta.

Dari hasil temubual dan sembang penyelidik dengan peserta latihan bahawa latihan itu memang berpengaruh terhadap organisasi. Sebagaimana diungkap oleh responden sebelumnya bahawa pada umumnya latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri ini membuat mereka lebih percaya diri. Selain itu mereka juga lebih baik dalam berkomunikasi dan tampil dikhalayak ramai seperti ungkapan responden lain : *“...rasanya latihan ini lebih kearah komunikasi. Kita akan lebih percaya diri bercakap dihadapan khalayak ramai. Acara itu seronok, rekabentuk permainan yang dibuat juga memancing kita untuk berkomunikasi...”*(R6).

Hasil dari temubual penyelidik dengan responden juga memberikan ungkapan yang serupa. Hampir semua responden bersetuju bahawa latihan Modul Pemantapan

Kecemerlangan Diri ini lebih mengarah pada komunikasi dan kepercayaan diri. Dengan ayat lain boleh kita katakan komunikasi yang baik dan kepercayaan diri untuk berani tampil dikhalayak ramai pasti akan memberikan perkara yang positif bagi peserta selaku kakitangan pejabat awam yang selalunya berhadapan langsung dengan masyarakat. Jadi, dalam tahapan mengukur keberkesanan latihan melalui pengaruhnya terhadap organisasi jelaslah bahawa latihan tersebut memberi penambahbaikan lagi bagi citra organisasi.

5.7 Faktor-Faktor Yang Menyokong Keberkesanan Latihan

Terdapat beberapa faktor yang memberikan kemudahan dan menyokong dalam pelaksanaan Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri, antara lain iaitu :

1) Faktor Individu

Semua peserta yang hadir dalam latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri ini merupakan orang-orang yang telah bekerja kurang lebih 15 tahun di bidangnya masing-masing serta diberi kenaikan pangkat khas. Ini menunjukkan bahawa peserta tersebut merupakan orang-orang yang mempunyai pengalaman atau terampil pada bidangnya. Hal ini memudahkan bagi mereka dalam menerima segala rekabentuk acara dan perkara-perkara yang ingin disampaikan dalam latihan kerana pelbagai alasan, seperti mempunyai pengalaman kerja sehingga mengenalpasti bagaimana halangan mereka yang memiliki peranan sebagai pegawai kaki tangan awam. fakta ini disokong oleh pernyataan salah seorang responden yang berkata : *“...pegawai ini ialah pegawai yang telah sedia dan cemerlang sebelum berkursus, penambahbaikan telah didapat selepas mengikuti kursus”*.

2) Konsultan atau *trainer* yang pro-aktif

Konsultan atau *trainer* yang memandu latihan juga akan sangat berpengaruh pada baik buruknya latihan itu berjalan, sehingga amatlah diperlukan seseorang yang mahir dalam memandu berjalannya acara. Kerana ibarat suatu kelas, tidak akan mungkin seorang siswa menjadi pintar tanpa memiliki guru yang pintar. Dapat dibayangkan bagaimana jadinya bila dalam suatu acara latihan yang memiliki fungsi untuk memudahkan dalam mengatur diri dari perasaan stress justeru mendapatkan suatu rekabentuk latihan yang juga memberi rasa penat. Bila hal tersebut terjadi tentu tujuan awal mula latihan diadakan tidak akan kesampaian. Begitu jualah dengan yang ada dalam latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri, dimana konsultan yang mengendalikan acara tersebut merupakan seorang *trainer* atau pemandu latihan yang menguasai bidangnya dengan baik sehingga tau bagaimana membuat acara tersebut mudah diterima seperti yang diungkap oleh peserta :

“...tenaga penceramah/fasilitator kursus sangat mantap, bersemangat dalam mengikuti setiap sesi kursus” (R2)

3) Bentuk acara yang santai

Materi dalam kursus tersebut memiliki banyak bentuk aktiviti, namun kebanyakan dari pada kegiatan ialah berada diluar, hanya sekitaran 40% sahaja yang berada dalam ruangan. Adapun acara luaran tersebut dibuat dengan tujuan membangun sebuah tim (*team building*) melalui sebuah permainan, dan pemecahan kode-kode. Selain itu bentuk permainan juga diseimbangkan oleh acara spiritual sehingga selepas mengikuti bentuk acara seperti permainan peserta juga akan diberikan suatu siraman rohani yang

membantu mereka menenangkan bathin dan kembali bersemangat dalam hidup kerana motivasi yang diberi melalui tazkirah.

“...sesi outdoor amat menguji minda dan fizikal, namun cemerlang sekali”(R4)

4) Fasiliti yang berkemudahan

Pilihan tempat yang memiliki fasiliti yang bagus juga akan berpengaruh pada efisinsi dan keberkesanan daripada acara latihan. Teluk dalam resort yang merupakan tempat dari pada latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri mempunyai kelengkapan hal-hal apa yang diperlukan oleh latihan. Mulai dari tempat rehat, bilik dewan, ruangan mesyuarat, *sound system*, bilik tidur dan apa-apa keperluan latihan yang lainnya.

5.8 Faktor-Faktor Yang Menghalang Keberkesanan Latihan

Dalam proses pelaksanaan latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri, tidak selalunya berjalan mudah. Ada beberapa hal yang ditemukan penyelidik sebagai faktor yang menghalang keberkesanan latihan. Adapun beberapa hal yang menjadi faktor penghalang dari pada pelaksanaan Kursus Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri itu antara lain ialah :

1. Masa latihan yang terlalu singkat

Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri yang diadakan pada bulan Mei 2012 lalu hanya mempunyai masa sepanjang tiga hari dua malam sahaja. Jadual ini dinilai oleh peserta terlalu singkat dan tidak cukup bagi peserta diantara program harian yang cukup padat. Peserta mengharapkan mendapatkan tempo latihan yang lebih panjang serta juga mencadangkan untuk latihan dihadapan fasilitator setidaknya menambah beberapa hari lebih lama dari pada latihan yang sudah dilakukan ini.

Hal lain yang juga disampaikan responden ialah cadangan mengenai pemberian hadiah. Peserta menilai latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri ini akan lebih meriah sekiranya diberikan hadiah yang lebih beragam. Hal ini senada dengan ungkapan salah seorang responden :
“Masa tu latihan hanya dibuat 2 hari 3 malam, patutnya dibuat 4 hari 3 malam dan bila nak bagi hadiah jangan sentiasa payung. Bagi lebih banyak hadiah untuk lebih menggalakkan lagi program latihan”(R5)

2. Rekabentuk acara latihan yang terhad

Pada latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri, hanya diberikan sedikit materi. Para peserta sesungguhnya terbantu dengan latihan tersebut, namun tidaklah banyak manfaat daripada latihan tersebut yang boleh peserta gunakan dalam dunia kerjaya. Hal ini kerana latihan tersebut tidak di masukkan materi yang khas tentang suatu permasalahan yang sering dihadapi oleh peserta selaku kaki tangan pejabat awam. Peserta memerlukan suatu bentuk materi latihan yang membahas dan memecahkan persoalan yang sering mereka temukan saat kerja, seperti yang diungkapkan oleh beberapa responden : *“perlu dimasukkan materi latihan yang lebih berkenaan dengan permasalahan yang sering dihadapi oleh pegawai kaki tangan di pejabat”*(R6). Pernyataan ini disokong pula oleh responden lainnya yang mengatakan : *“Rasanya perlu kita masukkan slot taklimat yang berkaitan dengan perintah Am. Yang berkaitan langsung dengan dunia kerja”*(R4)

BAB VI

KESIMPULAN dan CADANGAN

Dalam membuat kesimpulan ini penyelidik menyadari bahawa hasil dari pada jumlah keseluruhan responden memanglah tidak cukup mewakili penilaian terhadap latihan yang sebenar. Dalam penyeledikan ini hanya terdapat enam orang responden sahaja yang melaksanakan temubual langsung. Hal ini dikeranakan jarak responden yang berada cukup jauh daripada tempat penyelidik melaksanakan penyelidikan. Namun setidaknya kajian ini cukup banyak memberi gambaran bagaimana lebih dan kurangnya keberkesanan pada latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri tersebut.

Secara keseluruhan kajian kes ini adalah untuk mengenalpasti tentang faktor penyokong dan penghalang keberkesanan dari pada latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri yang dilaksanakan oleh unit latihan Bahagian Sumber Manusia Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah. Melalui kes ini juga telah didapati hasil dari pada faktor yang menyokong serta menghalang dalam pelaksanaan kursus tersebut. Adapun kajian ini kes ini tidak menggunakan analisa statistic, namun menggunakan analisa temubual atau hanya memberikan sebuah ilustrasi yang bersifat cerita yang menggambarkan mengenai latihan tersebut. Hasil daripada temubual dalam penyelidikan pada studi kes ini dapat disimpulkan bahawa Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri ialah BAIK. Namun, walaupun demikian masih perlu penambahbaikan dalam beberapa perkara. Bahkan bila dilihat daripada objektif tujuan pelaksanaan latihan tersebut masih banyak tujuan yang belum tercapai. Seperti membina minda, membentuk sikap kerja yang positif dan kurang berkesannya tentang pengurusan stress. Mungkin ada bahan-bahan latihan yang

membantu peserta dalam perbaikan seperti tersebut diatas, namun rekabentuk latihan tersebut belum mampu untuk memberikan keberkesanan latihan yang maksimal.

Hasil daripada borang penilaian terhadap Kursus dan fasilitator menunjukkan bahawa minat daripada peserta latihan amat positif dan menyokong diadakannya kursus itu. Para peserta merasa bahawa latihan ini telah mencapai hampir keseluruhan target yang diharapkan seperti tujuan untuk membina ketabahan diri (*boldness*), membuka peluang (*opportunity*), membina ketahanan diri (*adversity Quotient*) mewujudkan kegairahan dan keazaman (*zeal*) membentuk sikap kerja yang positif serta manajemen stress. Penilaian pada tahap kefahaman kursus selepas menjalani latihan mencapai angka yang memuaskan. Peserta yang mampu memahami isi daripada kursus Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri berada tingkatan yang cemerlang yaitu sebanyak 49% dan pencapaian pada tahap baik ialah sebanyak 48% serta hanya 3% sahaja yang berada pada tingkatan sederhana. Ini menandakan bahawa program latihan tersebut bersifat santai dan memanglah berisikan materi yang membantu kejenuhan atau rasa bosan dari pada peserta.

Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri lebih mengarah pada bagaimana supaya menumbuhkan rasa kepercayaan diri untuk tampil dan berinteraksi atau berhubungan langsung dengan orang ramai. Kebanyakan daripada responden sepakat bahawa inti atau perkara paling umum yang didapat peserta selepas mengikuti Latihan ini ialah bagaimana bekerja sebagai sebuah pasukan (kerjasama) serta *confidence* atau berani untuk tampil didepan khalayak ramai.

Secara keseluruhan penyelidik membuat kesimpulan bahawa program Latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri ini ialah baik dan perlu dilaksanakan pada masa hadapan. Kenyataan ini didukung oleh borang penilaian daripada peserta terhadap unit latihan yang merupakan fasilitator daripada latihan

tersebut serta disokong pula oleh temubual penyelidik dengan peserta latihan. Temubual langsung penyelidik dengan beberapa responden banyak membantu ketepatan data mengenai latihan Modul Pemantapan Kecemerlangan Diri ini.

Latihan ini dapat diteruskan dimasa hadapan guna membantu kaki tangan kerajaan awam dalam melaksanakan kerja. Walaupun demikian, masih perlu penambahbaikan perkara-perkara yang penting seperti yang penyelidik sebutkan diatas. Contoh kecilnya ialah rekabentuk acara latihan yang kurang membantu penyelesaian masalah yang sering peserta latihan hadapi saat menjalankan fungsi mereka selaku kaki tangan kerajaan awam dikeranakan dalam latihan ini tiada rekabentuk aktiviti berupa perkara yang acap dihadapi oleh peserta, keanekaragaman acara dan topik yang lebih menjurus pada permasalahan langsung yang dihadapi peserta dalam pejabat. Atau dalam bahasa lain boleh disebutkan bahawa dalam kursus tersebut perlu dimasukkan suatu bentuk latihan kes seperti yang peserta sering temukan dalam menjalankan fungsi profesinya didalam pejabat. Mungkin apabila dalam latihan ini dimasukkan satu slot aktiviti yang berkenaan dengan perkara yang acap ditemui peserta dalam pejabat, maka objektif tujuan latihan yang membentuk sikap kerja yang positif dapat dicapai.

Perkara lain yang perlu diperhatikan oleh fasilitator ialah memanjangkan lagi masa latihan atau tempo kursus. Latihan yang dilaksanakan selama dua hari itu memang terlalu singkat untuk mencapai tujuan latihan yang cukup banyak. Perkara ini bersesuaian dengan cadangan responden yang diambil penyelidik daripada borang penilaian fasilitator serta disokong oleh temubual langsung dengan peserta. Mereka menginginkan adanya penambahan hari latihan yang lebih panjang apabila dilaksanakan acara serupa dimasa hadapan.

Rujukan

- Abdul Halim Abdul Majid Nik Muhammad, Rosni Abd Wahd.(2001) *Peranan Program Latihan Sumber Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja*. Sintok : Universiti Utara Malaysia
- Abdul Latif Abdul Kadir dan Muhammad Ismail.(1997). *Hubungan Keberkesanan Latihan dengan Prestasi Kerja*. Selangor : Universiti Putra Malaysia.
- Anizan Abdul Latif.(2006). *Faktor-Faktor Pemandangan Latihan dan Hubungannya dengan kemahiran teknologi*. Universiti Teknologi Malaysia : tesis Sarjana.
- Ab. Aziz Yusof.(2002). *Pengurusan Sumber Manusia : Konse, isu dan Pelaksanaan*. Kuala Lumpur : Prentice Hall Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- Ibrahim Mamat.(2001). *Reka Bentuk dan Pengurusan Latihan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Jabatan Pendaftar. (2010). *Maklumat Latihan*. Unit Latihan Universiti Utara Malaysia. Sintok
- Cascio,W.F.(2003). *Managing Human resources 6th edition :productivity, Quality of Work Life, Profits*. New York : Mc-Graw Hill.
- Cascio,W.F.(1998). *Applied Psychology in Human Resource Management>5th ed. Upper Saddle River, NJ :Prentice-Hall,Inc.*
- Yin, R.K. (1994). “case study of research methods”. 2ed. Thousand Oak, Calif : Sage.
- Patton, M.Q. (1990). “qualitative Evaluation and Research Methods”. London : Sage Publications
- Rahardjo M. (2010) “Analisis data penelitian Kualitatif”. Surabaya : Erlangga
- www.kedah.gov.my
- Perkhidmatan Awam Negeri Kedah Darul Aman.(2011) *Pelan Operasi Latihan 2011-2015 training Road Map*
- Pelan Perancangan Tahunan Bahagian Sumber Manusia.(2012)”*Transforming People and Organization*”

<http://sarjana.tripod.com/latihan1.html>

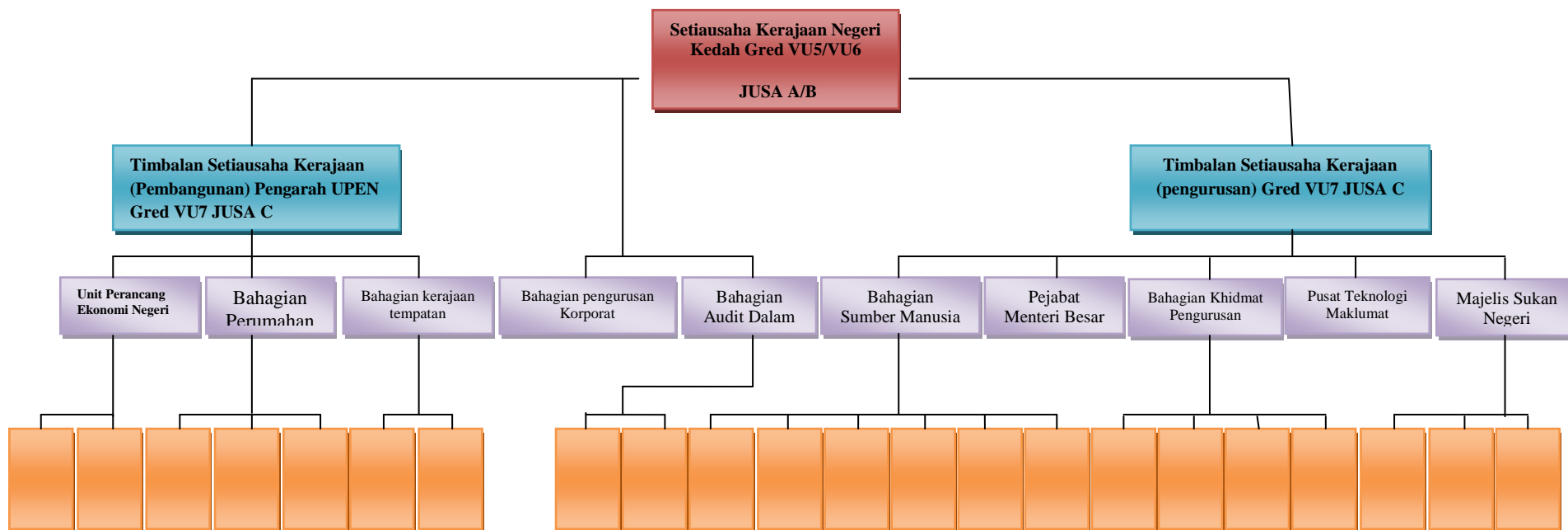
<http://contohskripsi-makalah.blogspot.com/2012/04/pengertian-populasi-dan-sampel.html>

<http://pranaindonesia.wordpress.com/pelatihan-pelatih/>

http://atieey.multiply.com/journal/item/3/JAWAPAN-SOALAN-MIDTERM?&show_interstitial=1&u=%2Fjournal%2Fitem

Carta Organisasi

Pejabat Menteri Besar dan Setiausaha Kerajaan Negeri Kedah



Nota :

- Gred VU5&6 (Jusa A/B)
- Gred VU7 Jusa C
- Bahagian
- Seksyen

Hasil Temubual

R1-Cik Mohd Bahrin bin Mohd Ali

1. Adakah cik merasa bahwa modul pemantapan kecemerlangan diri ini penting untuk dilaksanakan?
Bagi saya cukup pentinglah untuk dilaksanakan kepada kita selaku kaki tangan awam.
2. Apa yang cik pelajari selama mengikuti modul pemantapan kecemerlangan diri?
Kita mendapat banyak hal untuk menambah ilmu atau pengetahuan untuk kita dalam menjalankan tugas-tugas kita
3. Bisakah cik jelaskan apa saja manfaat yang diperoleh dari latihan tersebut?
Ada beberapa manfaat yang bisa kita peroleh, seperti bagaimana cara berkumpul atau berpasukan dalam menjalankan tugas-tugas harian (team building) atau kerjasama,
4. Dalam pandangan cik, apakah latihan seperti akan menyokong pegawai pada masa hadapan?
Ya. Dapat untuk diteruskan untuk kaki tangan pejabat awam.
5. Dari segi fasiliti, apakah cik merasa sudah sesuai dalam melengkapi keperluan latihan?
Bagi saya amat baik, kekurangan itu biasa, namun untuk kategori latihan pemantapan kecemerlangan diri itu sudah amat baik.
6. Dalam latihan kedepan hal-hal apa saja yang menurut cik perlu diperbaiki?
Saya merasa semua sudah OK, tp pemilihan tempat perlu diutamakan. Karna tempat yang kemarin itu terlalu sepi.
7. Adakah cik merasa latihan ini membantu Membina ketahanan diri, minda, emosi, fizikal, dan spiritual?
“...saya merasa dalam latihan itu memang memerlukan ketahanan diri khususnya ketika pada permainan. Disana betul-betul menguji minda. Kalau untuk spiritual juga baik. Kerana kita memang diberi acara sahsiah diri yang amat baik dalam menguhkan keimanan kita...”
8. Adakah cik merasa bahawa latihan ini membantu membentuk sikap kerja yang positif melalui pemantapan kerohanian dan sahsiah diri?
“...saya melihat latihan suatu langkah yang bijak melatih individu untuk lebih berani bercakap didepan orang ramai. Kita lebih confidence dan tak selalu stress dengan kesibukan urusan pejabat...”
9. Adakah cik merasa dalam latihan ini diajarkan tentang memahami pengertian stress, bagaimana ia memberi kesan terhadap diri dan prestasi kerja serta kepentingan mengurus stress dengan berkesan?
“...ya adalah sikit-sikit. Tapi saya memang enjoy kat pejabat ni...”

R2-Amran Bin Othman

1. Adakah cik merasa bahawa latihan modul pemantapan kecemerlangan diri ini penting dalam pelaksanaan kerja?

Tak membantu sangatlah, api dalam boas tu kita banyak aktifiti dengan kawan-kawan. Kadang untuk keyakinan diri karna ada orang yang terkadang pendiam, di latihan itu kita diajak untuk berkomunikasi melalui bentuk permainan. Hal ini membantu kita untuk berkomunikasi.

2. Adakah cik menggunakan ilmu yang didapat semasa latihan didalam pekerjaan sekarang?

Ilmu yang didapat itu tak banyak sangat, tapi kita menambah keyakinan diri.

3. Dari segi fasiliti sepanjang latihan apakah cik menilai itu sudah baik?

Dari segi fasiliti saya menilai sudah OK

4. Adakah ruang untuk diperbaiki dalam latihan dimasa hadapan?

Iya ada. Bagi diri saya mungkin perlu dimasukkan materi latihan yang lebih berkenaan dengan permasalahan yang sering dihadapi oleh pegawai kaki tangan di pejabat.

5. Adakah cik merasa latihan ini membantu Membina ketahanan diri, minda, emosi, fizikal, dan spiritual?

“ya, memang dalam latihan tu ada permainan yang cukup payah. Kita mesti bersaing dengan pasukan lain dalam memecahkan kod-kod. Penat betul tai seronok. Kalau untuk spiritual ada selepas sholat berjamaah subuh...”

6. Adakah cik merasa bahawa latihan ini membantu membentuk sikap kerja yang positif melalui pemantapan kerohanian dan sahsiah diri?

“...itu bergantung pada masing-masing individu menurut saya...”

7. Adakah cik merasa dalam latihan ini diajarkan tentang memahami pengertian stress, bagaimana ia memberi kesan terhadap diri dan prestasi kerja serta kepentingan mengurus stress dengan berkesan?

“...iya, disana memang ada dibagi tau tentang stress dan cara supaya kita boleh menghindarkan stress tu..”

R3-Kak Idayati binti Ishak

1. Adakah kakak merasa modul pemantapan kecemerlangan diri penting untuk menyokong pelaksanaan kerja?
Saya melihat latihan itu suatu langkah yang bijak melatih individu untuk lebih berani bercakap didepanorang ramai,kita lebih confidence, berani serta tak selalu stress oleh kesibukan urusan pejabat, kita seronok mengikuti program latihan itu.
2. Apa saja yang dipelajari selama latihan?
Mungkin kalau kita tak mahir dalam tarian, disitu kita mesti mahir, kalau kita takut bercakap dikhalayak ramai disitu kita akan lebih berani dan perkumpulan, kita diajarkan untuk bekerja sebagai tim. Disitu kita diajarkan untuk masing-masing bersaing dengan kelompok yang lain
3. Adakah ilmu yang didapat selama latihan itu digunakan dalam bekerja?
Rasanya macam kerja ni mungkin lebih kearah komunikasi, kita akan lebih percaya diri bercakap dengan publik. Acara itu seronok, permainan itu memancing kita untuk berkomunikasi.
4. Dari segi fasiliti sepanjang latihan apakah menurut kak Ida sudah baik?
Rasanya sesuai
5. Untuk kedepan apa cadangan guna menambahbaik lagi latihan yang akan dilaksanakan?
Masa tu latihan hanya dibuat 2 hari 3 malam, patutnya dibuat 4 hari 3 malam. Makanan dan fasiliti sudah bagus, tapi bila nak bagi hadiah jangan sentiasa payung. Bagi lebih banyak hadiah untuk lebih menggalakkan latihan tu.
6. Adakah cik merasa latihan ini membantu Membina ketahanan diri, minda, emosi, fizikal, dan spiritual?

“...memang ada permainan tapi tak buat letih sangatlah. Tapi memang permainan tu seronoklah. Kalau keagamaan ada juga subuh tu, memang bagus ceramah tu buat renungan kita.terutama saya...”
7. Adakah cik merasa bahawa latihan ini membantu membentuk sikap kerja yang positif melalui pemantapan kerohanian dan sahsiah diri?

“...ya boleh jadi. Tapi memang macam abg tu tadi cakap itu kembali pada kita masing-masinglah...”
8. Adakah cik merasa dalam latihan ini diajarkan tentang memahami pengertian stress, bagaimana ia memberi kesan terhadap diri dan prestasi kerja serta kepentingan mengurus stress dengan berkesan?

“...sikit-sikit adalah...”

R4-Rokiah Binti Saad

1. Adakah kakak merasa bahawa latihan modul pemantapan kecemerlangan diri itu penting dalam melaksanakan kerja?
Amat penting dan memang penting.
2. Apa saja yang kakak pelajari selama mengikuti pelatihan?
Latihan membantu keyakinan diri, bekerja sama (team building)
3. Apa saja manfaat dari latihan modul pemantapan kecemerlangan diri?
Lebih berani, lebih yakin, lebih bersemangat dalam berpasukan
4. Apa latihan ini akan banyak membantu pekerjaan dalam menyokong kerjaya pada masa hadapan?
Membantu. Tapi sebenarnya tidak membantu sangat kerana kita ni bekerja tergantung pada perintah Am semua, itu semua tidak ada dilatih tu. Latihan tu Cuma mengajar kita permainan yang menumbuhkan kepercayaan diri.
5. Dari segi fasiliti apa sudah bersesuaian?
Fasiliti sudah bersesuaian dan tidak ada masalah
6. Selama mengikuti latihan, adakah terdapat apa-apa masalah yang dihadapi?
Masalah mungkin tergantung individu, seperti saya agak pemalu kalau ditunjuk kedepan untuk menari
7. Apa saranan untuk menambahbaik latihan pada masa hadapan?
Rasanya perlu kita masukkan slot taklimat yang berkaitan dengan perintah Am. Yang berkaitan langsung dengan dunia kerja
8. Adakah kakak merasa latihan ini membantu Membina ketahanan diri, minda, emosi, fizikal, dan spiritual?

“tak ada payah sangatlah. Kerana ramai jadi seronok. Letihpun tak terasa. Kalau sahsiah diri tu memanglah bagus buat renungan diri supaya keimanan kita lebih baik lagi...”
9. Adakah kakak merasa bahawa latihan ini membantu membentuk sikap kerja yang positif melalui pemantapan kerohanian dan sahsiah diri?

“...ya, kerana dalam sahsiah diri tu kita macam diberi semangat untuk terus mampu mekasimal dalam menjalankan peranan kita dalam hidup...”
10. Adakah kakak merasa dalam latihan ini diajarkan tentang memahami pengertian stress, bagaimana ia memberi kesan terhadap diri dan prestasi kerja serta kepentingan mengurus stress dengan berkesan?

“...kita diberikan cara bagaimana supaya tak mudah stress. Kerana terkadang kita ni jenuhlah dalam menjalankan tugas kita kat pejabat ni...”

R5-Anuar bin Hasan

1. Adakah cik merasa modul pemantapan kecemerlangan diri penting untuk dilaksanakan?

Ya menurut saya penting karena ia mampu memberi keyakinan diri

2. Apa saja manfaat yang diperoleh daripada latihan pemantapan kecemerlangan diri?
Ya ada beberapa manfaat yang diperoleh, tapi lebih condong pada bagaimana supaya mampu untuk confidence atau percaya diri saat tampil didepan khalayak ramai

3. Dalam pandangan cik, apakah latihan seperti itu akan membantu dalam menyokong kerjaya pada masa hadapan?

Ya, bagi saya dapat. Dan hal ini perlu diteruskan untuk kaki tangan awam

4. Apakah fasiliti sudah baik?

Ya. Dari segi fasiliti sudah baik dan tiada apa-apa masalah.

5. Saranan untuk masa hadapan?

Mungkin semua sudah Ok, tapi kalau boleh pemilihan tempat yang lebih ramai supaya selepas mengikuti program harian, peserta boleh pergi berkeliling sekedarnya shopping dan lebih bersantai.

6. Adakah cik merasa latihan ini membantu Membina ketahanan diri, minda, emosi, fizikal, dan spiritual?

"...ya bolehlah. Saya memang penat masa tu mungkin kerana saya sudah tua. Tapi sayapun seronok permainan tu. Mungkin kerana tak pernah ikut yang macam tu..."

7. Adakah cik merasa bahawa latihan ini membantu membentuk sikap kerja yang positif melalui pemantapan kerohanian dan sahsiah diri?

"...saya merasa sahsiah diri tu bagus dalam kita menyemangati diri agar tak mudah berputus asa..."

8. Adakah cik merasa dalam latihan ini diajarkan tentang memahami pengertian stress, bagaimana ia memberi kesan terhadap diri dan prestasi kerja serta kepentingan mengurus stress dengan berkesan?

"...mungkin lebih pada supaya kita tak mudah stress. Supaya kita sentiasa enjoy dengan tugas dan perintah Am..."

R6-cik Shahril Anuar bin Mohd Ali

1. Adakah cik merasa modul pemantapan kecemerlangan diri penting untuk dilaksanakan?
Ya memang penting. Kerana saya melihat latihan boleh membantu khususnya dalam kepercayaan diri kita
2. Apa saja manfaat yang diperoleh daripada latihan pemantapan kecemerlangan diri?
saya tak ingat pastilah berapa banya manfaat tapi yang saya ingat memang latihan lebih pada bagaimana untuk berani tampil dihadapan ramai serta juga membantu dalam bekerja sebagai satu daripada pasukan.
3. Dalam pandangan cik, apakah latihan seperti itu akan membantu dalam menyokong kerjaya pada masa hadapan?
Ya, bolehlah. Apalagi bila pada masa hadapan latihan ni lebih baik lagi pelaksanaannya.
4. Apakah fasiliti sudah baik?
Saya piker tak ada masalah ku. Kurang-kurang sikit biasalah.
5. Saranan untuk masa hadapan?
Saya tak dapati banyak kekurangan yang berarti. Tetapi akan lebih baik lagi menurut pandangan saya apabila masa hadapan tu ada bahan-bahan permasalahan kat pejabat kita masukkan dalam rekabentuk acara tu.
6. Adakah cik merasa latihan ini membantu Membina ketahanan diri, minda, emosi, fizikal, dan spiritual?

“...ya memang buat letih dan perlu fizikal supaya boleh ikut permainan hingga selesai...”
7. Adakah cik merasa bahawa latihan ini membantu membentuk sikap kerja yang positif melalui pemantapan kerohanian dan sahsiah diri?

“...itu bergantung pada kita masing-masing kan? Kalau kita memang orang yang sentiasa mensahsiahkan diri tanpa latihan tu pun kita dah jadi orang yang positif...”
8. Adakah cik merasa dalam latihan ini diajarkan tentang memahami pengertian stress, bagaimana ia memberi kesan terhadap diri dan prestasi kerja serta kepentingan mengurus stress dengan berkesan?

“...membantu supaya kita tak mudah menyerah dalam menjalankan tugas kita dipejabat yang terkadang buat kita jenuh...”

Rekabentuk Latihan

