

**KEPERLUAN LATIHAN DI SKIM KILANG BIMBINGAN  
BANK PEMBANGUNAN MALAYSIA BERHAD**

oleh

**NASRIAH ISMAIL**

Hakcipta Nasriah bt. Ismail, 1994

Tesis yang ~~diserahkan~~ untuk memenuhi  
sebahagian keperluan bagi  
Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan)

Januari 1994

## PENGHARGAAN

Dengan nama ALLAH Yang **Maha Pemurah Lagi Maha Mengasihani**. Syukur Alhamdulillah kerana dengan **limpah kurniaNya**, saya dapat menyempumakan tesis ini untuk memenuhi sebahagian keperluan bagi Ijazah Sarjana Sains (**Pengurusan**).

Di sini saya ingin mengambil kesempatan untuk mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga kepada Profesor Madya Dr. Mohd Salleh Haji Din, selaku penyelia, yang telah **banyak** membantu dan memberikan tunjuk ajar yang **amat** berguna ke arah menyiapkan tesis ini.

Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak Bank Pembangunan Malaysia Berhad, khususnya cawangan-cawangan **Alor Setar, Pengkalan Chepa dan Kuala Terengganu**. Kepada semua penerima-penerima Skim Kilang Bimbingan, saya ingin merakamkan jutaan terima kasih kerana **tanpa** kerjasama mereka tesis ini tidak akan dapat disiapkan.

Akhir sekali, terima kasih **juga** kepada rakan-rakan seperjuangan yang telah **banyak** membantu dan **memberi** sokongan dalam menyiapkan tesis ini.

Sekian, Wassalam.

# KANDUNGAN

Penghargaan	i	
Kandungan	ii	
Senarai Jadual Dan Rajah	iv	
Senarai Singkatan	vii	
Abstrak	viii	
BAB		
1 <b>Pengenalan</b>		
1.1	Latarbelakang Kajian	1
	1.1.1 Latihan Dan Pembangunan	1
	1.1.2 <b>Latihan</b> Di Industri Berskel Kecil	3
1.2	Pemnyataan Masalah	4
1.3	Objektif Kajian	4
1.4	Rasional Kajian	4
1.5	Signifikan Kajian	5
1.6	Andaian	7
1.7	Batasan Kajian	7
1.8	Definisi Istilah	8
	1.8.1 <b>Analisis</b> Keperluan Latihan	8
	1.8.2 Industri Berskel Kecil	8
2 <b>INDUSTRI BERSKEL KECIL (ISK)</b>		
2.1	Tujuan	12
2.2	Pendahuluan	12
2.3	Pembangunan ISK Di Malaysia	12
2.4	Institusi Utama Yang Membantu ISK Di Malaysia	13
2.5	Bank Pembangunan Malaysia Berhad (BPMB)	15
2.6	Skim Kilang Bimbingan	15
3 <b>ULASAN KARYA</b>		
3.1	<b>Tujuan</b>	20
3.2	Pendahuluan	20
3.3	Latihan Dan Pembangunan Usahawan Di Malaysia	22
3.4	Masalah Industri Berskel Kecil Di Malaysia	27
	3.4.1 Masalah Kewangan	27
	3.4.2 Masalah <b>Tapak/Bangunan</b>	28
	3.4.3 Buruh Mahir	28
	3.4.4 Masalah Pemasaran	28
	3.4.5 Masalah Pengurusan	29

3.5	Keperluan Latihan Di ISK	29
3.6	<b>Analisis</b> Keperluan Latihan (AKL)	32
	3.6.1 Tujuan Dan Kepentingan AKL	32
	3.6.2 Kemunculan AKL	34
3.7	<b>Analisis</b> Keperluan Tiga Peringkat	36
	3.7.1 <b>Analisis</b> Organisasi	36
	3.7.2 <b>Analisis</b> Kerja	39
	3.7.3 <b>Analisis</b> Individu	40
3.8	Model AKL	41
3.9	Tumpuan Kajian	
4	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	
4.1	Tujuan	44
4.2	Pendahuluan	44
4.3	Strategi Kajian	45
4.4	Populasi Kajian Dan Sampel	45
4.5	Kaedah Kajian	46
4.6	Pengutipan Data	50
4.7	Kaedah Menganalisa Data	50
5	<b>ANALISIS DAN PENEMUAN</b>	
5.1	Tujuan	52
5.2	Pendahuluan	52
5.3	Latarbelakang Pemilik	54
5.4	Persepsi Keberkesanan Latihan Di BPMB	59
5.5	Penetapan Latihan	65
5.6	Keperluan Latihan	67
5.7	Hubungan Di Antara Pembolehubah <b>Demografi</b> Penerima-Penerima SKB	72
5.8	Perbandingan Persepsi Di Antara Penerima- Penerima SKB Di <b>Alor Setar</b> , Pengkalan Chepa Dan Kuala Terengganu	73
6	<b>RUMUSAN KAJIAN DAN CADANGAN</b>	133
7	<b>KESIMPULAN</b>	137

## SENARAI JADUAL DAN RAJAH

Jadual 1:	Taburan Umur Penerima-Penerima <b>SKB</b>	54
Jadual 2:	Jenis Pemiagaan Dijalankan Oleh Penerima <b>SKB</b>	56
Jadual 3:	<b>Tahap</b> Pendidikan	<b>57</b>
Jadual 4:	Tempoh Pemiagaan	<b>57</b>
Jadual 5:	Bilangan Pekerja Di Kilang <b>SKB</b>	58
Jadual 6:	Kursus-Kursus Yang Diikuti Oleh Penerima <b>SKB</b>	59
Jadual 7:	Susunan Senarai Kursus: Kursus Adalah Berguna Kepada Penerima <b>SKB</b> Sebagai Usahawan	61
Jadual 8:	Susunan Senarai Kursus: Kursus Adalah Menepati Kemahiran Yang <b>Ingin</b> Diperolehi	61
Jadual 9:	Susunan Senarai Kursus: Kursus Tidak Merugikan Masa	62
Jadual 10:	Susunan Senarai Kursus: Dapat Menggunakan Pengetahuan Daripada Kursus Yang Disertai	63
Jadual 11:	Susunan Senarai Kursus: Kursus Adalah <b>Mudah</b> Diikuti	<b>64</b>
Jadual 12:	Susunan Senarai Kursus: Penyampaian Kursus	65
Jadual 13:	Penggunaan AKL Dan Pemilihan Kakitangan	<b>66</b>
Jadual 14:	Susunan Senarai Kursus <b>Tambahan</b>	<b>68</b>
Jadual 15:	Lokasi Kursus	70
Jadual 16:	Jangkamasa Kursus	71
Jadual 17:	Komitmen Pengurusan	71
Jadual 18:	Penyesuaian Latihan	72
Jadual 19:	Kursus Adalah Berguna Kepada Usahawan: Penyediaan Kertas Kerja	74
<b>Jadual 20:</b>	Kursus Adalah Berguna Kepada Usahawan: Pengurusan Kewangan	75
Jadual 21:	Kursus Adalah Berguna Kepada Usahawan: Pengurusan Pemasaran	76
Jadual 22:	Kursus Adalah Berguna Kepada Usahawan: Pengurusan Pengeluaran	78
Jadual 23:	Kursus Adalah Berguna Kepada Usahawan: Pengurusan Rekod Pemiagaan	79
Jadual 24:	Kursus Adalah Berguna Kepada Usahawan: Pengurusan Pengurusan Organisasi	80
<b>Jadual 25:</b>	Kursus Adalah Berguna Kepada Usahawan: Motivasi	81
Jadual 26:	Kursus Menepati Kemahiran: Penyediaan <b>Kertas</b> Kerja	82
Jadual 27:	Kursus Menepati Kemahiran: Pengurusan Kewangan	83
<b>Jadual 28:</b>	Kursus Menepati Kemahiran: Pengurusan Pemasaran	85

Jadua129:	Kursus Menepati Kemahiran: Pengurusan Pengeluaran	86
<b>Jadual 30:</b>	Kursus Menepati Kemahiran: Pengurusan Rekod Pemiagaan	87
Jadual3 1:	Kursus Menepati Kemahiran: Pengurusan Organisasi	88
Jadua132:	Kursus Menepati Kemahiran: Motivasi	89
Jadua133:	Masa Tidak Merugikan: Penyediaan Kertas Kerja	90
Jadua134:	Masa Tidak Merugikan: Pengurusan Kewangan	91
Jadual35:	Masa Tidak Merugikan: Pengurusan Pemasaran	92
Jadua136:	Masa Tidak Merugikan: Pengurusan Pengeluaran	93
<b>Jadual 37:</b>	Masa Tidak Merugikan: Pengurusan Rekod Pemiagaan	94
Jadua138:	Masa Tidak Merugikan: Pengurusan Organisasi	<b>95</b>
<b>Jadual 39:</b>	Masa Tidak Merugikan: Motivasi	<b>96</b>
<b>Jadual 40:</b>	Gunakan Pengetahuan: Penyediaan Kertas Kerja	97
<b>Jadual 41:</b>	Gunakan Pengetahuan: Pengurusan Kewangan	98
Jadua142:	<b>Gunakan</b> Pengetahuan: Pengurusan Pemasaran	99
<b>Jadual 43:</b>	Gunakan Pengetahuan: Pengurusan Pengeluaran	101
Jadua144:	Gunakan Pengetahuan: Pengurusan Rekod Pemiagaan	102
Jadua145:	<b>Gunakan</b> Pengetahuan: Pengurusan <b>Organisasi</b>	103
<b>Jadual 46:</b>	Gunakan Pengetahuan: Motivasi	104
<b>Jadual 47:</b>	Kursus <b>Mudah</b> Diikuti: Penyediaan Kertas Kerja	105
Jadua148:	Kursus <b>Mudah</b> Diikuti: Pengurusan Kewangan	107
Jadua149:	Kursus <b>Mudah</b> Diikuti: Pengurusan Pemasaran	108
<b>Jadual 50:</b>	Kursus <b>Mudah</b> Diikuti: Pengurusan Pengeluaran	109
Jadua15 1:	Kursus <b>Mudah</b> Diikuti: Pengurusan Rekod Pemiagaan	110
<b>Jadual 52:</b>	Kursus <b>Mudah</b> Diikuti: Pengurusan Organisasi	111
<b>Jadual 53:</b>	Kursus <b>Mudah</b> Diikuti: Motivasi	112
Jadua154:	Penyampaian Kursus: Penyediaan Kertas Kerja	113
Jadual55:	Penyampaian Kursus: Pengurusan Kewangan	114
<b>Jadual 56:</b>	Penyampaian Kursus: Pengurusan Pemasaran	115

Jadua157:	Penyampaian Kursus: Pengurusan Pengeluaran	116
<b>Jadual 58:</b>	Penyampaian Kursus: Pengurusan Rekod Pemiagaan	117
Jadua159:	Penyampaian Kursus: Pengurusan Organisasi	118
<b>Jadual 60:</b>	Penyampaian Kursus: Motivasi	119
<b>Jadual 61:</b>	Kursus <b>Adalah</b> Mencukupi	120
<b>Jadual 62:</b>	Suka Di BPMB Daripada Di Tempat Lain	121
Jadua163:	Latihan Dalaman Lebih Baik	122
Jadua164:	Tetap Di BPMB	123
Jadua165:	Modul Pendek <b>Lebih</b> Sesuai	124
Jadual 66:	Modul Seminggu Lebih Baik	126
Jadua167:	Komitmen <b>Dari</b> Pengurusan	127
<b>Jadual 68:</b>	Latihan <b>Perlu</b> sesuai Dengan Pemiagaan	128
Jadua169:	Latihan Di BPMB Mencukupi	129
<b>Jadual 70:</b>	Latihan Di BPMB Mencukupi (Umur)	130
Rajah 1 :	Keperluan Latihan	

## SENARAI SINGKATAN

AKL	<b>A</b> nalisis Keperluan Latihan
ISK	Industri Berskel <b>K</b> ecil
SKB	Skim Kilang Bimbingan
BPMB	Bank Pembangunan Malaysia Berhad
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
STPM	Sijil Tinggi Persekolahan
DEB	Dasar Ekonomi Baru
<b>S</b>	Susunan
<b>SP</b>	Sisihan Piawai
<b>B</b>	Bilangan
SIRIM	Institut Piawaian & Penyelidikan Perindustrian Malaysia



## **ABSTRAK**

Tujuan utama tesis ini ialah untuk melihat keperluan latihan di kalangan penerima-penerima Skim Kilang Bimbingan (SKB) Bank Pembangunan Malaysia Berhad (BPMB) berdasarkan kepada persepsi penerima-penerima SKB terhadap keberkesanan latihan yang telah diberikan oleh BPMB kepada mereka. Di samping itu, kajian ini juga bertujuan untuk melihat samada satu cara yang sistematik dalam menentukan keperluan latihan digunakan atau sebaliknya.

Kajian ini melibatkan 29 penerima-penerima SKB dari Alor Setar, Kedah; Pengkalan Chepa, Kelantan; dan Cendering, Kuala Terengganu. Soalselidik telah digunakan sebagai sumber mendapatkan maklumat dari penerima-penerima SKB, manakala temu-duga dijalankan untuk mendapatkan maklumat dari BPMB.

Setelah analisa terhadap data dibuat, didapati kursus pengurusan pemasaran merupakan kursus yang dianggap paling diperlukan oleh penerima-penerima SKB. Ianya dilihat dari segi bergunanya kursus tersebut kepada penerima-penerima SKB sebagai usahawan, ketepatan kursus itu dengan kemahiran yang ingin mereka perolehi, dan masa yang dihabiskan untuk mengikuti kursus adalah tidak merugikan, walaupun terpaksa meninggalkan kerja mereka. Keperluan latihan tambahan juga dikenalpasti iaitu yang berkaitan dengan bidang pengurusan dan teknikal.

Penerima-penerima SKB juga didapati lebih suka mengikuti latihan di BPMB daripada mengikutinya di tempat lain, walaupun latihan yang ditawarkan oleh pihak luar dirasakan lebih diperlukan. Dari segi jangkamasa latihan pula, modul yang lebih pendek adalah menjadi pilihan mereka. Kebanyakan daripada penerima-penerima SKB ini juga berpendapat bahawa latihan mestilah bersesuaian dengan masalah yang berkait dengan sesuatu jenis perniagaan, dan tidak melibatkan masalah umum semata-mata.

Penemuan daripada kajian ini juga mendapati keseluruhan penerima-penerima SKB tidak pernah menggunakan satu cara yang sistematik dalam menentukan latihan-latihan yang diperlukan oleh mereka ataupun pekerja-pekerja. Cara yang mereka gunakan ialah dengan melihat kesesuaian latihan yang ditawarkan dengan diri mereka ataupun dengan pekerja mereka.

Secara ringkasnya, persepsi penerima-penerima SKB terhadap keberkesanan latihan di ketiga-tiga kawasan yang dikaji tidak menunjukkan sesuatu perbezaan yang menonjol.

Akhir sekali, di antara beberapa penemuan lain ialah seperti berikut: (i) penerima-penerima SKB yang mempunyai kelulusan lebih tinggi (Sijil, Diploma dan Ijazah) mendapati latihan di BPMB adalah kurang mencukupi berbanding dengan penerima-penerima SKB yang berkelulusan SPM dan STPM; dan

(ii) penerima-penerima SKB yang berusia lebih tua mendapati latihan adalah kurang mencukupi berbanding dengan mereka yang lebih muda.

## **BAB 1**

### **Pengenalan**

#### **1.1 Latarbelakang Kajian**

##### **1.1.1 Latihan Dan Pembangunan**

Di negara-negara membangun, latihan mempunyai tiga objektif utama: (i) untuk meningkatkan pencapaian di dalam sesebuah organisasi (ii) untuk memastikan organisasi dapat berfungsi dan berupaya memenuhi tuntutan-tuntutan akibat daripada persekitaran yang berubah-ubah (Honadle, Hannah, 1982), dan (iii) untuk menyediakan kakitangan yang terlatih bagi memenuhi keperluan negara (Ahmad Zainal, 1988) .

Kepekaan terhadap keperluan latihan dan pembangunan kakitangan kini menjadi satu daripada isu utama di kebanyakan organisasi sekarang (Rahim Abdullah, 199 1). Penubuhan bahagian pembangunan sumber manusia sudah mula meningkat, samada di jabatan-jabatan kerajaan atau pun di sektor-sektor swasta.

Seringkali latihan bermula di sesebuah organisasi kerana pihak-pihak yang berkenaan mendapati ia menarik, dan ianya diikuti oleh organisasi lain yang juga turut mengadakan latihannya sendiri. Latihan seringkali menjadi salah satu aspek yang mendapat perhatian dalam

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## **BIBLIOGRAFI**

- Ahmad Zainal, Designing Training Strategy: An Explanatory Case Study of Petronas and Esso Production Malaysia**, Thesis, P.H.D., University of Pittsburgh, 1988.
- Banks, M. C., Bures, A. L. & Champion, D. L., Decision Making Factors in Small Business: Training and Development**, Journal of Small Business, January, 1987, pp. 19-25.
- Berger, M., A Market-led Training Needs Analysis**, Industrial and Commercial Training, Vol. 25 No. 1, 1993, pp. 27-30.
- Blackburn, R. & Hankinson, A., Training in The Smaller Business**, Industrial and Commercial Training, Vol. 21, March/April, 1989, pp. 27-29.
- Bogorya, Y., A Multinational Approach To Training**, Industrial and Commercial Training, Vol. 20 No. 1, 1988, pp. 10-15.
- Boydell, T. H., The Identification of Training Needs**, London: British Association for Commercial and Education, 1978.
- Camp, R. R., Blanchard, P. N. & HUSZCZO, G., Toward a More Organizationally Effective Training Strategy & Practice**, New Jersey: Prentice Hall Inc., 1986.
- Chee Peng Lim, A study of Small Entrepreneurs and Entrepreneurial Development Programmes in Malaysia**, Kuala Lumpur: University of Malaya Press, 1979.
- Chee Peng Lim, Industrial Development: An Introduction to The Malaysia Master Plan**, Petaling Jaya: Pelanduk Publication, 1987.
- Chee Peng Lim, Small Industry in Malaysia**, Kuala Lumpur: Berita Publishing Sdn. Bhd., 1986.
- Churchill, P., Training as a Mission Objective**, Education and Training, Vol. 3 1 No. 6 1989, pp. 18-20.
- Clapham, R., Training Needs in Small Business Sector**, Malaysian Management Review, Vol. 18, No. 2, 1989.
- Dansereau, F. & Markham, S. E., Levels of Analysis in Personnel and Human Resource Management, 1987**. In **Training and Development in Organizations**, Goldstein and Associates, New York: Jossey-Bass Inc., 1989.
- Ferdinand, B., Management Training Needs Analysis (TNA)**, Industrial and Commercial Training, Vol. 20 No. 5 1986, pp. 27-31.
- Fill, C. & Mullins, L., The Effective Management of Training**, Industrial and Commercial Training, Vol. 22 No. 1 1990, pp. 13-16.
- Ford, J. K. & Noe, R. A., Self-Assessed Training Needs: The Effects of Attitudes**

- Toward Training, Managerial Level and Function**, Personnel Psychology, Vol. 40, 1987, pp. 39-53.
- Gaylord, J. A., **The Development of Skills Training Courses**, Training and Development Journal, April 1974, pp. 16-31.
- Gibb, A. A., **Training The Trainers for Small Business**, Journal of European Industrial Training, Vol. 14 No. 1, 1990, pp. 17-25.
- Goldstein, I. L., **Training in Organizations: Needs Assessment**, California: Brooks Cole, 1986.
- Hankinson, A., **Small Firms: The Training Problem**, Industrial and Commercial Training, Vol. 23 No. 4, 1991, pp. 24-27.
- Hashim Hassan & Ambrin Buang, **An Overview of The Development of Small & Medium Sized Industries in Malaysia**, Preparatory Workshop on Training Needs for Small and Medium Sized Industries, 15 - 17th May, 1990.
- Honadle & Hannah, **Supervising Agriculture Extension: Practices and Procedures for Improving Field Performance**, Washington DC: IRD Field Report, Development Alternatives, Inc., 1982.
- Hussein M, Reda, **Systematic Training - A Case Study**, Journal of European Industrial Training, Vol. 13 No. 6, 1989, pp. 4-7.
- Iskandar Abdullah, **Keperluan Pengusaha-Pengusaha Perusahaan Kecil**, Usahawan Malaysia, Feb 1990.
- Ismail Mohd. Salleh, **Industri-Industri Kecil**, Kuala Lumpur: AMK Interaksi Sdn. Bhd., 1989.
- Jones, T. Glynn, **A New Look at a Multinational's Training Needs**, Journal of Management Development, Vol. 7 No. 6, 1988, pp. 57-64
- Jones, R. A. & Goss, D. M., **Managerial Visions And Effective Training**, Industrial and Commercial Training, Vol. 22 No. 6, 1990, pp. 17-20
- Laird, D., **Approaches to Training and Development**, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Co., 1985.
- Latham, G. P., **Human Resource Training and Development**, Annual Review of Psychology, Vol. 39, 1988, pp. 545-582.
- Lawlor, A., **Helping Small Companies to Help Themselves**, Industrial and Commercial Training, Vol. 20 No. 3 1988, pp. 18-21.
- Lim, D., **Economic Growth and Development in West Malaysia**, Kuala Lumpur: Oxford University Press, 1973.
- Loucks, K., **Training Entrepreneurs for Small Business Creation: Lessons from Experience**, Geneva: International Labour Office, 1988 (Management Development Series, No. 26)

- Malaysia, **Rancangan Malaysia Keempat, 1981-1985**, Kuala Lumpur: Percetakan Kerajaan, 1981.
- Malaysia, **Rancangan Malaysia Kelima, 1986-1990**, Kuala Lumpur: Percetakan Kerajaan, 1986.
- McGehee, W., & Thayer, P. W., **Training in Business and Industry**, New York: Wiley, 1961.
- Michalak, D. F. & Yager, E. G., **Making The Training Work**, New York: Harper Row Publishers, 1979.
- Mills, G. E., Pace, R. W. & Peterson B. D., **Analysis in Human Resource Training and Organization Development**, Addison - Wesley Publishing Company, Inc., 1988.
- Moore, M. L., & Dutton, P., **Training Needs Analysis: Review and Critique**, Academy of Management Review, Vol. 2, 1978, 532-545.
- O'Neil, C., **Modular Training in The Post-Start Up Phase in The Small Business Sector in Northern Ireland**, International Small Business Journal, Vol. 8 No. 3, 1989, pp. 58-63.
- Rahim Abdullah, **Kepentingan Pengurusan Sumber Manusia**, Usahawan, Mac/April, 1991, pp. 15-18.
- Razali Mat Zin, **Cara Baru Membangunkan Pekerja Organisasi**, Usahawan, Oktober/November, 1988, pp. 20-21.
- Sieh Lee Mei Ling, **Malaysia's Industrial and Entrepreneur Profile**, Malaysian Management Review, Vol. 25 No. 1.3, 1990, pp. 3-10.
- Stedham, S. V., **Learning to Select a Needs Assessment**, Training and Development Journal, January 1980, pp. 56-61.
- Stoner, James A. F., **Management**, New Jersey: Prentice- Hall, Inc., 1984.
- Vincent, A. & Harmon, G. D., **How to Create an Effective Training Program**, Supervision, December, 1989, pp. 14-17
- Webb, T., **Negotiating for Training**, Industrial and Commercial Training, Vol. 21, 1989, pp. 18-22
- Wexley, K. N., **Personnel Training**, Annual Review of Psychology, Vol. 35, 1984, pp. 519-551.
- Wexley, K. & Latham, G. P., **Developing and Training Human Resources in Organizations**, New York: Harper Collins Publishers Inc., 1991.