

Amalan Latihan Dalam Perkhidmatan di Politeknik Merlimau

Mas Ayu Ismail
Politeknik Merlimau Melaka
masayu.zaharah@gmail.com

Abstract

The practice of in-service training is typical of lecturers conducting polytechnic training. This study was conducted to identify the level of practice in service at the Polytechnic Merlimau, Malacca. This aims to see the problem with the quality of teaching and learning that results from the practice of in-service training in polytechnics. The survey method was conducted on 183 lecturers who were sample respondents to answer the questionnaire. The questionnaire consisted of 20 items covering four aspects of the study, namely providing training requirements for lecturers, conducting training content training sessions, implementing student-centered learning (SCL) to lecturers and reviewing training effectiveness. Survey data were collected and analyzed using descriptive statistics and inference statistics. The results showed that the practice of in-service training at the Polytechnic Merlimau was in the range of 3.88 to 4.81. The results of the study also found that the value of $t(181) = 1.693$ indicates that there is no significant difference between the teaching experience of lecturers in practice practice in polytechnic services. However, there was a significant difference between the frequency of training attended to the training practiced at the polytechnic when the results showed $t(181) = 5.549$. Therefore, the impact of regular attendance on the service will make lecturers more competent in producing quality students. Training content needs to be adapted for the success of the model more effectively in line with the organization's objectives in realizing in-service training practices.

Keywords: Practice, in-service training

Abstrak

Amalan latihan dalam perkhidmatan adalah kelaziman para pensyarah menjalankan latihan di politeknik. Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti tahap amalan latihan dalam perkhidmatan di Politeknik Merlimau, Melaka. Ini bertujuan untuk melihat masalah kepada kualiti pengajaran dan pembelajaran yang terhasil kesan daripada amalan latihan dalam perkhidmatan yang diamalkan di politeknik. Kaedah tinjauan dijalankan terhadap 183 orang pensyarah-pensyarah yang merupakan sampel kajian untuk menjawab soal selidik. Soal selidik tersebut mempunyai 20 item merangkumi empat aspek kajian iaitu mengadakan kajian keperluan latihan bagi pensyarah-pensyarah, mengadakan sesi pemantapan kandungan latihan, pelaksanaan *student-centered learning (SCL)* kepada pensyarah-pensyarah dan mengkaji keberkesanan latihan. Data kajian dikumpul dan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensi. Hasil kajian mendapati amalan latihan dalam perkhidmatan di Politeknik Merlimau berada di tahap tinggi iaitu antara min 3.88 hingga 4.81. Dapatan hasil kajian juga mendapati nilai $t(181) = 1.693$ menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pengalaman mengajar pensyarah terhadap amalan latihan dalam perkhidmatan di politeknik. Walau pun begitu terdapat perbezaan yang signifikan antara kekerapan menghadiri latihan terhadap amalan latihan yang dijalankan di politeknik tersebut apabila hasil kajian mendapati nilai $t(181) = 5.549$. Oleh yang demikian, kesan daripada kekerapan menghadiri latihan dalam perkhidmatan akan menjadikan para pensyarah lebih kompeten dalam melahirkan pelajar yang berkualiti. Kandungan latihan perlu dicanai untuk keberhasilan model yang lebih efektif sejajar dengan objektif organisasi dalam merealisasikan amalan latihan dalam perkhidmatan.

Kata kunci: amalan, latihan dalam perkhidmatan

1.0 Pengenalan

Profesionalisme pensyarah adalah pembangunan dan pemantapan yang mesti dilaksanakan secara berterusan seiring dengan keperluan latihan yang perlu dijalankan. Ini adalah sebagai jaminan kepada pembelajaran sepanjang hayat untuk memperbaiki dan menambahkan pengetahuan semasa. Latihan didefinisikan sebagai kemahiran asas yang perlu untuk menjalankan pekerjaan dan salah satu alternatif yang berkesan untuk mengubah sikap (Nur Mustafa dan Norasmah Othman, 2011). Di samping itu, ianya juga menjadi fungsi dalam pengurusan sumber manusia. Ini adalah sangat penting dalam proses pembelajaran terancang yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pekerja menyelesaikan masalah. (Azman dan Nur Inani, 2010).

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) melalui agenda Pelan Transformasi Pendidikan Nasional (2015-2025) adalah memartabatkan kualiti pendidik. Kajian ada menyatakan kaedah *student-centered learning (SCL)* memberi kesan positif kepada pelajar (Khoo & Skolnick, 2008) dan boleh membangunkan profesion pendidik walaupun ada kekangan dari segi sumber kewangan.

Pihak pentadbir dan kakitangan yang dilantik, diamanahkan supaya membimbing, mengurus tenaga kerja dibawah seliaannya supaya kekal relevan dalam mencapai matlamat institusi pendidikan (Lokman Mohd. Tahir & Chua Lay Kah, 2011). Amalan LDP ini memberikan peluang pihak pentadbir merancang, melaksana, dan menentukan pensyarah-pensyarah untuk menghadiri kursus, aktiviti, mesyuarat atau latihan mengikut keperluan tanpa menjejaskan kepentingan perkhidmatan dan organisasi (Pelan Operasi LDP, 2012).

1.1 Pernyataan masalah

Dalam arus pemodenan pendidikan yang mensasarkan Malaysia berada di lingkungan sepertiga teratas di dalam pentaksiran antarabangsa, seharusnya elemen kemahiran berfikir aras tinggi diterap semasa sesi pengajaran dan pembelajaran di bilik kuliah. Walaupun begitu, kaedah tradisional yang mengutamakan pembelajaran hafalan masih diguna pakai sehingga kini (Elenchoty A/P Davrajoo, 2014). Dapatan kajian Jabatan Pendidikan Kuala Selangor, (2013) juga menyatakan 58% pendidik melakukan aktiviti penerangan berkaitan latih tubi, perbincangan kerja rumah, dan pengurusan bilik darjah, di mana ia tidak berkaitan dengan kandungan isi pembelajaran. Malah strategi pengajaran ini juga dikenal pasti menjadi punca para pelajar lemah akademik atau berisiko menjadi kurang bermotivasi terhadap pelajaran yang dikendalikan secara tradisional (Zaidatol Akmaliah 2005). Amalan sebegini sepatutnya telah diinovasi melalui proses transformasi latihan dalam pendidikan yang berteraskan pembelajaran abad ke 21. Ini antara penyebab berlakunya 50% penyampaian guru dalam bilik kuliah masih tidak berkesan (PPPM 2013-2025). Aspek kualiti latihan juga memberi kesan kepada kualiti pelajar dan penyampaian guru berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran. Kelemahan terhadap kualiti pelajar berpunca daripada kualiti guru itu sendiri yang tidak

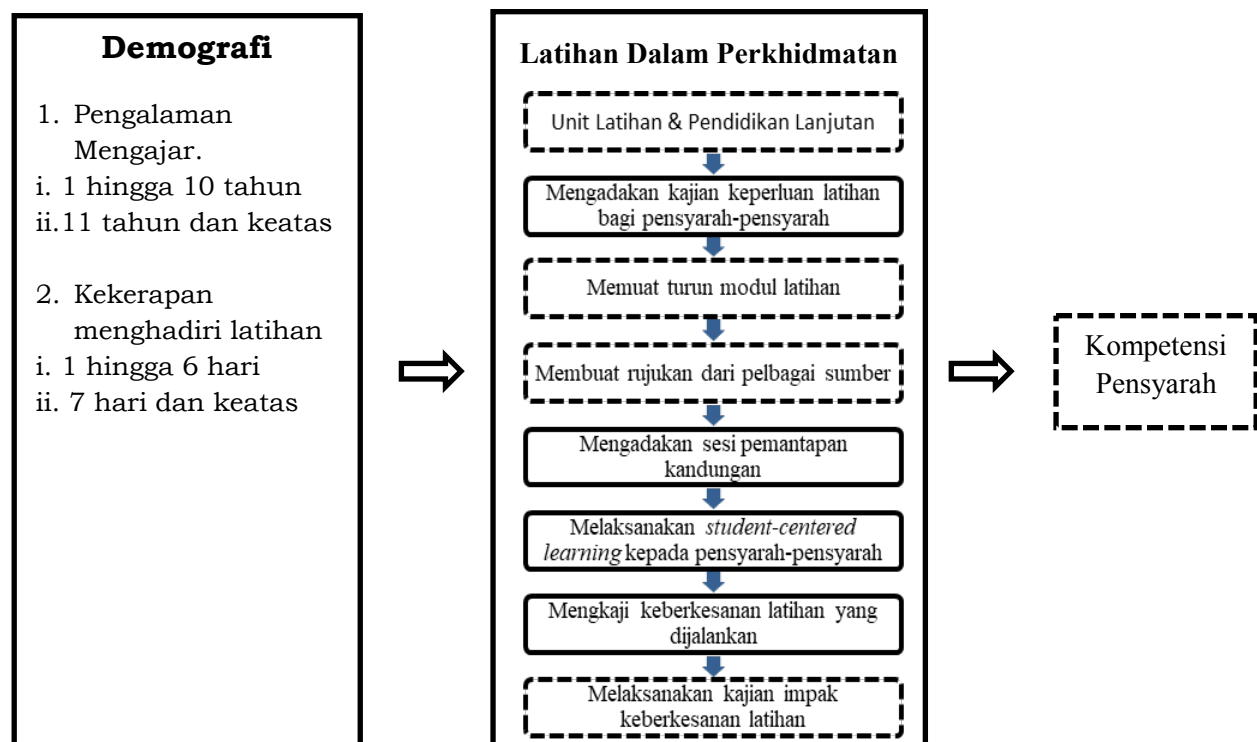
mendapat latihan dalam perkhidmatan yang sewajarnya diamalkan (M Nur Mustafa & Norasmah Othman, 2011).

1.2 Objektif kajian

Antara objektif kajian yang disasarkan oleh pengkaji adalah seperti berikut:

- i. Mengenal pasti tahap amalan latihan mengikut model latihan dalam perkhidmatan.
- ii. Mengenal pasti perbezaan pengalaman mengajar terhadap amalan latihan dalam perkhidmatan.
- iii. Mengenal pasti perbezaan kekerapan menghadiri latihan terhadap amalan latihan dalam perkhidmatan.

1.3 Kerangka konsep



Rajah 1: Kerangka konsep kajian yang diadaptasi daripada Model Latihan BPG, 2010 dan Model Latihan Sistemik (Blanchard dan Thacker, 2003)

1.4 Sorotan kajian dan hipotesis

Pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan di sesebuah institusi pendidikan ialah dapat meningkatkan tahap kepuasan seseorang pensyarah melalui peluang untuk merealisasikan potensi diri mereka. Hal ini penting kerana tahap pengetahuan dan tahap kepuasan pensyarah terhadap pelaksanaan latihan dalam perkhidmatan adalah amat penting bagi mengurangkan pelbagai masalah di dalam pengurusan sumber manusia di tempat kerja (Abd. Rahim, 2006). Kajian yang dijalankan oleh Yahya et. al. (2008) mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara sokongan

pengurusan, pembangunan kerjaya, jaminan pekerjaan, latihan dan pembangunan serta ganjaran dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Menurutnya lagi, pihak majikan perlu memberi perhatian terhadap aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi.

1.5 Teori latihan

Menurut saranan teori berasaskan tingkahlaku (Pavlov, 1927), proses pembelajaran akan berlaku dengan mudah apabila terdapat perkaitan antara rangsangan dan gerak balas. Aplikasi teori ini dalam konteks program latihan menunjukkan bahawa latihan yang berkaitan dengan tugas dan penyediaan rangka latihan yang dilaksanakan secara teratur boleh membina rangsangan yang positif. Aplikasi teori ini dalam konteks program latihan menunjukkan bahawa maklumat yang jelas akan membantu pekerja untuk menguasai pengetahuan, kemahiran dan sikap baru (Azman Ismail & Nurul Inani Ibrahim, 2010). Ini kerana pekerja menjangkakan bahawa dengan mengikuti latihan akan mendorong mereka untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap dengan lebih bermanfaat lagi.

1.6 Model latihan dalam perkhidmatan

Model latihan ini diperkenalkan oleh KPM bagi mengoptimumkan perbelanjaan menerusi pengurusan latihan. Kelebihan model ini ialah pensyarah-pensyarah akan menerima latihan melalui penganjuran pihak politeknik. Kaedah ini secara tidak langsung dapat menjimatkan kos perjalanan dan masa pensyarah tersebut bersama keluarga dapat dioptimumkan. Di samping itu juga, pelaksanaan LDP *berasaskan student-centered learning* ini dapat melindungi masa instruksional para pendidik, dengan kata lain, pensyarah-pensyarah akan sentiasa mempunyai masa bersama pelajar semasa waktu PdP dijalankan (KPM, 2010). Menurut Blanchard dan Thacker (2003) melalui kajian keperluan latihan, pemantapan kandungan latihan, melaksanakan latihan dan membuat penilaian latihan adalah proses asas dalam menyediakan latihan yang berkesan terhadap individu dan organisasi.

Hipotesis:

HO₁: Tidak Terdapat perbezaan yang signifikan skor min amalan LDP terhadap pengalaman mengajar.

HA₁: Terdapat perbezaan yang signifikan skor min amalan LDP terhadap pengalaman mengajar.

HO₂: Tidak Terdapat perbezaan yang signifikan skor min amalan LDP terhadap kekerapan menghadiri latihan.

HA₂: Terdapat perbezaan yang signifikan skor min amalan LDP terhadap kekerapan menghadiri latihan.

2.0 Metodologi kajian

Reka bentuk kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan instrumen soal selidik sebagai alat kajian (Majid, 2005). Manakala kaedah yang dipilih adalah kajian tinjauan terhadap warga pensyarah yang terlibat dengan latihan dalam perkhidmatan di politeknik kajian. Kaedah tinjauan lebih sesuai digunakan apabila tujuan kajian adalah mendapatkan

maklumat berkaitan sesuatu perkara yang melibatkan keseluruhan populasi atau sampel (Sabitha, 2005).

Dalam kajian ini, data kuantitatif yang telah diperolehi akan dikumpul dan dianalisis secara deskriptif dan inferensi dengan menggunakan perisian program SPSS versi 22.0.

2.1 Populasi dan sampel kajian

Populasi kajian ini adalah di Politeknik Merlimau, Melaka yang merangkumi pelbagai jabatan. Pemilihan sampel adalah berdasarkan teknik persampelan secara rawak berkelompok. Menurut Azizi et al (2007) teknik persampelan secara rawak berkelompok adalah di mana sampel dipilih berdasarkan rumpunan populasi. Manakala penentuan saiz sampel berdasarkan jadual saiz sampel yang dibina oleh Krejcie dan Morgan (1970). Jadual ini telah diyakini oleh pengkaji-pengkaji untuk mengeneralisasikan sesuatu populasi berpandukan jumlah saiz sampel yang telah ditentukan.

Jadual 1: Bilangan pensyarah di Politeknik Merlimau, Melaka

Politeknik Merlimau Melaka	Jumlah Pensyarah
Jabatan Kejuruteraan Awam	56
Jabatan Kejuruteraan Elektrik	55
Jabatan Kejuruteraan Mekanikal	58
Jabatan Pelancongan Dan Hospitaliti	63
Jabatan Perdagangan	50
Jabatan Matematik Sains Komputer	33
Jabatan Pengajian Am	32
Jumlah	347

2.2 Instrumen kajian

Instrumen kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah borang soal selidik. Soal selidik ini tertumpu kepada persoalan kajian di mana pengkaji ingin mengenal pasti amalan LDP yang dipraktiskan di politeknik kajian. Borang soal selidik dibina dan digunakan sebagai instrumen pengumpulan data utama bagi menjawab permasalahan kajian. Instrumen kajian ini dibahagikan kepada dua bahagian iaitu Bahagian A berkaitan faktor-faktor demografi yang telah dipilih seperti pengalaman mengajar dan kekerapan menghadiri latihan. Bahagian B pula merujuk kepada amalan LDP yang berpandukan kepada empat aspek/dimensi yang telah dinyatakan di dalam kerangka konseptual kajian. Item-item soalan diambil daripada kajian Suhartiningsih (2008) dan Anida (2015) dan telah diadaptasi mengikut kesesuaian responden kajian.

Jadual 2: Pembahagian item-item instrumen kajian mengikut aspek/dimensi

Bahagian	Aspek/Dimensi	Jumlah Item
A	Maklumat demografi	2
B1	Kajian keperluan latihan	5
B2	Pemantapan kandungan latihan	5
B3	Pelaksanaan latihan	5
B4	Menilai keberkesanan latihan	5
Jumlah		22

Manakala skala likert lima peringkat digunakan bagi menjawab 20 item soal selidik kerana ia berupaya memberi maklum balas yang berkaitan objektif kajian yang dipilih (Sakaran, 2003). Dalam skala likert ini, 1 mewakili sangat tidak setuju, 2 mewakili tidak setuju, 3 mewakili kurang setuju, 4 mewakili setuju dan 5 mewakili sangat setuju bagi item dalam aspek/dimensi yang diukur (Ahmad Subki, 2009).

2.3 Tatacara pemerolehan data

Pengkaji menggunakan pendekatan kuantitatif di dalam memperoleh data, melalui teknik persampelan rawak berkelompok berdasarkan 7 jabatan untuk menjadi responden kajian. Borang soal selidik ditadbir sendiri oleh pengkaji dengan kerjasama Unit Latihan Pendidikan Lanjutan (ULPL).

2.4 Menganalisis data

Data yang diperolehi daripada borang soal selidik akan dimasukkan ke dalam komputer. Seterusnya dianalisis menggunakan perisian SPSS versi 22. Analisis statistik deskriptif akan menghurai berkaitan kekerapan dan peratus yang merangkumi pengalaman mengajar dan kekerapan responden menghadiri latihan. Bagi mengenal pasti tahap amalan LDP pengkaji juga menggunakan analisis statistik deskriptif untuk mendapatkan min dan sisihan piawai.

Analisis statistik infrensi digunakan bagi melihat perkaitan dua pembolehubah iaitu pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas. Dalam kajian ini, untuk melihat perbezaan min pembolehubah bersandar ialah komponen di dalam LDP iaitu model yang digunakan manakala pemboleh ubah bebasnya adalah faktor demografi.

3.0 Analisis keputusan

Kajian ini melibatkan 183 orang pensyarah di Politeknik Merlimau, Melaka. Sebanyak 51 orang (27.9%) responden yang mempunyai pengalaman mengajar 1 hingga 10 tahun. Manakala 132 orang (72.1%) responden mempunyai pengalaman mengajar lebih 11 tahun.

Bagi taburan frekuensi dan peratusan responden mengikut kekerapan menghadiri latihan pula, daripada 183 orang responden, 85 orang (46.4%) responden menghadiri latihan antara 1 hingga 6 hari, manakala selebihnya iaitu 98 orang (53.6%) responden telah memenuhi dasar 7 hari berkursus (PP Bil. 6/2005). Interpretasi tahap diukur menggunakan julat skor seperti jadual berikut.

Jadual 2: Interpretasi tahap diukur menggunakan julat skor

Julat Skor	Interpretasi Tahap
5 – 11	Rendah
12 - 18	Sederhana
19 - 25	Tinggi

3.1 Tahap mengadakan kajian keperluan terhadap amalan latihan dalam perkhidmatan

Jadual 3 menunjukkan julat skor tahap mengadakan kajian keperluan terhadap amalan latihan dalam perkhidmatan. Hasil kajian menunjukkan tiada (0.0%) responden mempunyai tahap rendah, sebanyak 5 (2.7%) responden mempunyai tahap sederhana dan 178 (97.3%) responden mempunyai tahap tinggi terhadap mengadakan kajian keperluan latihan.

Jadual 3: Julat skor tahap mengadakan kajian keperluan terhadap amalan latihan dalam perkhidmatan

Pembolehubah	Interpretasi Piawai Julat Skor	Kekerapan (N = 183)	Peratus (%)
Mengadakan Kajian Keperluan Latihan	Rendah	0	0.0
	Sederhana	5	2.7
	Tinggi	178	97.3

3.2 Tahap mengadakan sesi pemantapan kandungan terhadap amalan latihan dalam perkhidmatan

Jadual 4 menunjukkan julat skor tahap mengadakan sesi pemantapan kandungan terhadap amalan latihan dalam perkhidmatan. Hasil kajian menunjukkan tiada (0.0%) responden mempunyai tahap rendah, sebanyak 33 (18%) responden mempunyai tahap sederhana dan 150 (82%) responden mempunyai tahap tinggi terhadap mengadakan sesi pemantapan kandungan latihan.

Jadual 4: Julat skor tahap mengadakan sesi pemantapan kandungan terhadap amalan latihan dalam perkhidmatan

Pembolehubah	Interpretasi Piawai Julat Skor	Kekerapan (N = 183)	Peratus (%)
Mengadakan Sesi Pemantapan Kandungan Latihan	Rendah	0	0.0
	Sederhana	33	18.0
	Tinggi	150	82.0

3.3 Tahap pelaksanaan SCL kepada pensyarah-pensyarah terhadap amalan latihan dalam perkhidmatan

Jadual 5 menunjukkan julat skor tahap pelaksanaan SCL kepada pensyarah-pensyarah terhadap amalan latihan dalam perkhidmatan. Hasil kajian menunjukkan tiada (0.0%) responden mempunyai tahap rendah, sebanyak 45 (24.6%) responden mempunyai tahap sederhana dan 138 (75.4%) responden mempunyai tahap tinggi terhadap pelaksanaan SCL kepada para pensyarah.

Jadual 5: Julat skor tahap pelaksanaan SCL kepada pensyarah-pensyarah terhadap amalan latihan dalam perkhidmatan

Pembolehubah	Interpretasi Piawai Julat Skor	Kekerapan (N = 183)	Peratus (%)
Pelaksanaan <i>Student-Centered Learning</i> Kepada Pensyarah-Pensyarah	Rendah	0	0.0
	Sederhana	45	24.6
	Tinggi	138	75.4

3.4 Tahap mengkaji keberkesanan latihan terhadap amalan latihan dalam perkhidmatan

Jadual 6 menunjukkan julat skor tahap mengkaji keberkesanan terhadap amalan latihan dalam perkhidmatan. Hasil kajian menunjukkan tiada (0.0%) responden mempunyai tahap rendah, sebanyak 3 (1.6%) responden mempunyai tahap sederhana dan 180 (98.4%) responden mempunyai tahap tinggi terhadap mengkaji keberkesanan latihan.

Jadual 6: Julat skor tahap mengkaji keberkesanan latihan dalam perkhidmatan

Pembolehubah	Interpretasi Piawai Julat Skor	Kekerapan (N = 183)	Peratus (%)
Mengkaji Keberkesanan Latihan	Rendah	0	0.0
	Sederhana	3	1.6
	Tinggi	180	98.4

3.5 Perbezaan amalan LDP terhadap pengalaman mengajar

Ujian T sampel tidak bersandar dijalankan untuk mengenal pasti perbezaan skor min amalan LDP terhadap pengalaman mengajar. Dapatan ujian T, hasil kajian mendapati nilai $t(181) = 1.693$. Tahap signifikan ini adalah lebih besar daripada 0.05 ($p > 0.05$). Oleh itu, hipotesis nul gagal ditolak iaitu tidak terdapat perbezaan yang signifikan skor min amalan LDP terhadap pengalaman mengajar.

3.6 Perbezaan amalan LDP terhadap kekerapan menghadiri latihan

Ujian T sampel tidak bersandar dijalankan untuk mengenal pasti perbezaan skor min amalan LDP terhadap kekerapan menghadiri latihan.

Dapatan ujian T, hasil kajian mendapati nilai $t(181) = 5.549$. Tahap signifikan ini adalah lebih kecil daripada 0.05 ($p < 0.05$). Oleh itu, hipotesis nol ditolak iaitu terdapat perbezaan yang signifikan skor min amalan LDP terhadap kekerapan menghadiri latihan. Interpretasi tahap diukur menggunakan skor min seperti jadual berikut:

Jadual 7: Interpretasi tahap diukur menggunakan julat skor min

Skor Min	Interpretasi Tahap
1.00 – 2.33	Rendah
2.34 – 3.66	Sederhana
3.66 – 5.00	Tinggi

Sumber : Jamil 2002

3.7 Amalan latihan dalam perkhidmatan mengikut peratus dan bilangan berdasarkan empat aspek/dimensi kajian.

Jadual 8 menunjukkan interpretasi bilangan dan peratus responden terhadap amalan LDP bagi empat aspek/dimensi amalan LDP mengikut item-item soal selidik. Hasil kajian menunjukkan ‘saya perlu dipantau oleh pihak pentadbir semasa sesi PdP (item 9)’ adalah min skor yang paling rendah (3.88) manakala ‘tahap ilmu pengetahuan saya dikenal pasti sebelum latihan dijalankan (item 1)’ mempunyai skor min yang paling tinggi (4.81) daripada keempat-empat aspek/dimensi yang dikaji, walaupun kedua-dua item tersebut berada pada tahap tinggi untuk amalan LDP. Menunjukkan 59 (32.3%) orang responden tidak/kurang setuju pemantauan dijalankan oleh pentadbir ketika PdP sedang berlangsung.

Hasil kajian mendapati perbandingan antara ‘mengadakan kajian keperluan latihan bagi pensyarah-pensyarah’ dalam dimensi pertama mempunyai skor min yang paling tinggi (4.73) berbanding dimensi ketiga ‘pelaksanaan *student centered learning* kepada pensyarah-pensyarah’ memperoleh skor min yang paling rendah (4.23).

Bermula dari aspek/dimensi mengadakan kajian keperluan latihan bagi pensyarah-pensyarah, lebih daripada 98.4% responden setuju atau sangat setuju bahawa tahap ilmu pengetahuan dan kemahiran responden perlu dikenal pasti sebelum latihan dijalankan, 96.7% responden setuju atau sangat setuju bahawa bidang pengkhususan setiap responden perlu dikenal pasti sebelum latihan dijalankan. Dapatan juga menunjukkan 93.4% pengalaman mengajar responden perlu dikenal pasti sebelum latihan dijalankan dan 71% responden sangat setuju pentadbir memantau PdP yang sedang berlangsung.

Hasil kajian aspek/dimensi mengadakan sesi pemantapan kandungan latihan mendapati 98.9% responden setuju atau sangat setuju bahawa responden perlu mengisi borang kajian keperluan latihan, 77.6% menyatakan perlu menyenaraikan latihan yang pernah diikuti, 93.5% menyatakan responden perlu memberikan pandangan terhadap latihan yang akan dijalankan, 66.7% menyatakan responden perlu dipantau oleh pentadbir, manakala 96.2% menyatakan responden perlu menilai prestasi pelajar.

Jadual 8: Bilangan dan peratus mengikut empat aspek/dimensi amalan latihan dalam perkhidmatan

Aspek/ Dimensi	Item	Sangat Tidak Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Kurang Setuju (%)	Setuju (%)	Sangat Setuju (%)	Min	Interpretasi Piawai Min
Mengadakan kajian keperluan latihan bagi pensyarah	1	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.6)	29 (15.9)	151 (82.5)	4.81	Tinggi
	2	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.6)	38 (20.8)	142 (77.6)	4.76	Tinggi
	3	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (6.6)	31 (16.9)	140 (76.5)	4.70	Tinggi
	4	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (3.3)	41 (22.4)	136 (74.3)	4.71	Tinggi
	5	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (2.7)	48 (26.2)	130 (71)	4.68	Tinggi
Mengadakan sesi pemantapan kandungan latihan	6	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.1)	51 (27.9)	130 (71)	4.70	Tinggi
	7	1 (0.5)	6 (3.3)	34 (18.6)	63 (34.4)	79 (43.2)	4.15	Tinggi
	8	0 (0.0)	1 (0.5)	11 (6)	90 (49.2)	81 (44.3)	4.37	Tinggi
	9	0 (0.0)	27 (14.8)	32 (17.5)	59 (31.2)	65 (35.5)	3.88	Tinggi
	10	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (3.8)	81 (44.3)	95 (51.9)	4.49	Tinggi
Pelaksanaan <i>student-centered learning</i> kepada pensyarah	11	0 (0.0)	2 (1.1)	42 (23)	72 (39.3)	67 (36.6)	4.11	Tinggi
	12	0 (0.0)	10 (5.5)	27 (14.8)	76 (41.5)	70 (38.3)	4.13	Tinggi
	13	0 (0.0)	10 (5.5)	7 (3.8)	98 (53.5)	68 (37.2)	4.23	Tinggi
	14	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (2.7)	105 (57.4)	73 (39.9)	4.37	Tinggi
	15	0 (0.0)	1 (0.5)	18 (9.8)	90 (49.3)	74 (40.4)	4.29	Tinggi
Mengkaji keberkesanan latihan	16	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.6)	96 (52.5)	84 (45.9)	4.44	Tinggi
	17	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.6)	98 (53.6)	82 (44.8)	4.43	Tinggi
	18	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.6)	99 (54.1)	81 (44.3)	4.43	Tinggi
	19	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.1)	79 (43.2)	102 (55.7)	4.54	Tinggi
	20	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (6.6)	96 (52.5)	75 (41)	4.34	Tinggi

Hasil kajian aspek/dimensi pelaksanaan *SCL* kepada pensyarah-pensyarah menunjukkan 75.9% responden setuju atau sangat setuju dengan tempat latihan yang dipilih, 79.8% responden menyatakan selesa dengan masa latihan yang dipilih, 90.7% responden menyatakan selesa dengan jadual latihan yang diberikan, 97.3% responden menyatakan penceramah memberikan input

yang sesuai dan 89.7% responden menyatakan penceramah menggunakan bahan bantu mengajar yang sesuai.

Akhir sekali aspek/dimensi mengkaji keberkesanan latihan menunjukkan 98.4% responden menyatakan setuju atau sangat setuju terhadap item 16, 17 dan 18. Manakala 98.9% responden setuju atau sangat setuju terhadap item 'selepas mengikuti program latihan, saya lebih mesra dengan pensyarah-pensyarah lain' dan 93.5% responden setuju atau sangat setuju terhadap item 'selepas mengikuti program latihan, prestasi kelas yang saya ajar meningkat'.

3.8 Perbincangan

Secara keseluruhannya, responden menunjukkan sikap yang positif dan berada pada tahap tinggi terhadap amalan LDP di Politeknik Merlimau. Hal ini menunjukkan pensyarah-pensyarah mempunyai pandangan yang baik dan berasa selesa mengamalkan LDP di Politeknik. Dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian lepas iaitu pensyarah mempunyai tahap penilaian yang tinggi terhadap latihan dalaman yang dilaksanakan (Lokman Tahir, 2008).

Hasil kajian mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan skor min amalan LDP terhadap pengalaman mengajar. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh demografi responden. Walaupun begitu dapatan kajian tersebut bercanggah dengan Rosnah Abdullah (2012) yang menyifatkan pensyarah-pensyarah muda mempunyai objektif yang berlainan berbanding dengan pensyarah-pensyarah yang berpengalaman.

Akan tetapi terdapat perbezaan yang signifikan skor min amalan LDP terhadap kekerapan menghadiri latihan. Dapatan ini turut disokong oleh Rosillah Jamil, (2009) yang mengatakan kerapnya seseorang itu menghadiri latihan maka akan bercambahnya pengetahuan dan kemahiran seiring dengan tuntutan pembangunan professional yang memerlukan pembelajaran sepanjang hayat melalui latihan yang berterusan.

4.0 Kesimpulan

Secara kesimpulan, hasil kajian menunjukkan amalan LDP mempunyai perbezaan yang signifikan terhadap kekerapan seseorang pensyarah itu menghadiri latihan. Semakin kerap pensyarah tersebut menghadiri latihan maka semakin pensyarah itu lebih berkemampuan. Selari dengan usaha kerajaan yang sedang menuju ke arah negara maju, di mana pendidikan haruslah diutamakan. Dengan kata lain, pensyarah berkemampuan melahirkan pelajar berkemampuan melalui latihan dalam perkhidmatan yang sentiasa dipraktikkan.

Rujukan

Abd. Rahim Abd. Rashid (2006). *Agenda perubahan: pengurusan sumber manusia dan kerjaya*. Kuala Lumpur :Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd

Azizi Ahmad dan Mohd Isha Awang. (2007). *Pengukuran dan penilaian pendidikan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.

Azman, I. & Nurul Inani, I. (2010). Motivasi latihan sebagai pembolehubah penghubung antara program latihan dan keberkesanan latihan. *Jurnal Kemanusiaan*, 6, 84–94.

Blanchard, P.N. dan Thacker, J.W. (1999). *Effective training: systems, strategies and practices*. New Jersey: Prentice-Hall.

E. Suhartiningsih (2008). *Hubungan faktor demografi dan latihan pendidikan usahawan mara di negeri melaka terhadap keberkesanaan usahawan*. Universiti Kebangsaan Malaysia

Elenchoty A/P Davrajoo, (2014). *Tinjauan tahap kompeten pedagogi guru matematik sekolah menengah daerah Kuala Selangor melalui kepimpinan coaching dan mentoring*.

Krejcie, R. & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607 – 610.

Laporan Jemaah Nazir Sekolah (JNS). (2013). *Jemaah nazir & jaminan kualiti*. : Putrajaya :Kementerian Pendidikan Malaysia.

Lokman Bin Mohd. Tahir & Chua Lay. (2011). *Keperluan Latihan Berbentuk Kursus Untuk Guru Besar*.

Nur Mustafa & Norasmah Othman, M. (2011). Latihan dalam perkhidmatan bagi meningkatkan kualiti pendidikan guru di Pekanbaru Riau , Indonesia. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 36(14), 19–24.

Rossilah Jamil. (2008). *Analisis keperluan latihan: teori dan praktis*. Universiti Teknologi Malaysia.

Rosnah Abdullah. (2012). *Perlaksanaan program latihan dalam perkhidmatan (school base) di sekolah-sekolah rendah zon Gemencheh*. Universiti Teknologi Malaysia.

Sabitha Marican (2005). *Kaedah penyelidikan sosial*. Malaysia: Prentice Hall Pearson.

Skolnick, R. (2009). *Case study teaching in high school biology effects on academic achievement, problem solving skills, teamwork skills and science attitudes*. Tesis Kedoktoran yang tidak diterbitkan. Available from ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No. 3365623).

Uma Sekaran 2003. *Research method for business: A skill building approach* (4th ed). John Wiley & Sons.

Yahya, K. K., Johari, J., Adnan, Z., Isa, M. F., & Daud, Z. (2008). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam kalangan penjawat awam. *IJMS*(15), 199-223.

Zaidatol Akmaliah (2005). *Memperkasa pendidikan pelajar berisiko*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.