SIKAP DAN KEPERLUAN LATIHAN BAGI PENGAWAL KESELAMATAN UNIMAS

THIAN VUI SIAU

Tesis ini dikemukakan sebagai
memenuhi sebahagian syarat
penganugerahan Izajah Sarjana Sains Pembangunan Manusia

FAKULTI SAINS KOGNITIF DAN
PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2003

PERAKUAN

Dengan ini, saya mengaku bahawa tiada bahagian-bahagian dalam kajian ini merujuk kepada mana-mana tesis lain atau mana-mana universiti lain yang telah dikemukakan dalam menyokong permohonan kelayakan penganugerahan tesis ini.

ABSTRACT

The study was carried out in Universiti Malaysia Sarawak (Unimas) which emphasizes on quality of service. This research studies the present job performance of security guards in Unimas and their attitudes. Securtiy guards in Unimas play an important role to make sure that people and properties in the university are in safety condition. The peace environment enables the teaching and learning process to be done smoothly. The main aim of the study is to identify the training needs of the security guards in Unimas. This research was conducted on 34 security guards from main campus, Kenyalang College and Sri Muara College. They consist of three from KP8 group and 31 from KP10 group. The instruments used in the study are questionnaire and interview by using DIF form. Questionnaire consists of background of the respondents and their own attitude, attitude towards their job and attitude towards the colleagues. Besides that, DIF forms are used to identify the difficulties, the importance and the frequency of their jobs done by the security guards daily, weekly and monthly. The interview with the respondents and supervisors was done to collect the data needed. The findings show that background of the respondents does not influence the job performance. However, there is a significant relationship between the components of the job (the difficulties, the importance and the frequency of the job) and the job performance. Statistical analysis such as t-test, ANOVA and Pearson correlation were carried out to test the research hypotheses. It is also found that there is a significant relationship between the job performance and the attitude which includes their own attitude, attitude towards their job and attitude towards the colleagues. Based on the table of the individual training needs analysis, the difficulties of the job faced by the security guards can be found out. Different kinds of suitable training programmes such as Property Safety Course, Power of Security Guards under Safety Law Workshop, Fire Preventive Skill Workshop, Safety Risk Analysis seminar and Communication Skill Seminar have been suggested for security guards who have difficult task. It is hoped that human resource management will look into the training programmes suggested in this study in order to increase the quality of the security guards' service in future.

Biodata

Penulis kajian ini telah dilahirkan pada 9 Jan 1968 di Hospital Kuching. Beliau menerima pendidikan awal di Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Beratok yang beralamat Batu 21, Jalan Kuching - Serian, 94200 Kuching dari tahun 1975 - 1980. Selapas itu, pengkaji sambung pelajaran sekolah menengah rendah di Sekolah Menengah Kebangsaan Siburan sehingga tamat Tingkatan 3 pada tahun 1984.

Selepas itu, beliau sambung pelajaran menengah atas di Kolej Abdillah dari tahun 1985 - 1988. Kemudian, pengkaji mengikuti program perguruan dalam pengkhususan Bahasa Melayu di Maktab Perguruan Batu Lintang. Pada awal tahun 1993, beliau menjalankan tugas sebagai guru di Sekolah Rendah Bantuan Chung Hua Bintulu sehingga tahun 1997.

Pada pertengahan tahun 1997, pengkaji menjejak kaki ke Universiti Malaya untuk mengikuti program pendidikan pada peringkat ijazah .

Kini, pengkaji sedang berkhidmat di Sekolah Menengah Kebangsaan Siburan sebagai guru Matematik Tingkatan 4 dan 5.

Penghargaan

Saya ingin mengambil kesempatan ini untuk merakamkan jutaan terima kasih kepada mereka seperti berikut :

Jutaan terima kasih diucapkan kepada Profesor Ibrahim Bin Mamat atas cadangan tajuk tesis ini dan juga selaku penyelia dalam kajian saya yang telah banyak memberi nasihat, bimbingan, pandangan, serta penyeliaan yang rapi dalam meniapkan kajian ini.

Terima kasih juga disampaikan kepada pihak pengurusan dan pentadbiran Unimas dalam memberi segala maklumat yang dikehendaki berhubung dengan pengawal keselamatan.

Ribuan penghargaan juga dituju kepada semua ketua unit yang telah membantu saya dalam mengedarkan semua soal selidik kepada responden.

Tidak terhingga ribuan terima kasih kepada rakan sekelas yang sentiasa meluangkan masa untuk berbincang bersama-sama tentang masalah yang dihadapi dalam menghasilkan tesis ini.

Kasih sayang kepada isteri saya, Phang Lily atas sokongan padu dan segala pengorbanan dalam memotivasikan saya dalam usaha membuat kajian ini.

Semoga kejayaan seumpamaan ini akan memberi manfaat kepada semua pihak secara tidak langsung.

Terima kasih.

KANDUNGAN	HALAMAN

Pengakuan	i
Abstrak	ii
Abstract	iii
Biodata	iv
Penghargaan	v
Kandungan	vi
Senarai Rajah	xi
Senarai Jadual	xii

BAB 1: PENDAHULUAN

1.0	Pengenalan	1
1.1	Latar Belakang Kajian	1
	1.1.1 Tempat Kajian	1
	1.1.2 Pembangunan Sumber Manusia	2
1.2	Pernyataan Masalah	2
1.3	Objektif Kajian	3
1.4	Hipotesis	3
1.5	Kepentingan Kajian	3
1.6	Model Kerangka Konseptual Kajian	4
1.7	Skop Dan Limitasi Kajian	4
1.8	Definisi Istilah Konseptual	4

1.8.1 Analisis Keperluan Latihan 4

1.8.2 Keperluan Latihan 5

1.8.3 Persepsi 5

1.8.4 Pengawal Keselamatan 5

1.8.5 Sikap 5

1.8.5.1 Sikap Personal 5

1.8.5.2 Sikap Terhadap Tugas 5

1.8.5.3 Sikap Terhadap Rakan Sejawat 6

1.9 Prestasi kerja 6

1.9.1 Kesukaran Kerja (S) 6

1.9.2 Kepentingan Kerja (P) 6

1.9.3 Kekerapan Kerja (K) 6

1.9.4 Pengalaman bekerja 6

1.9.5 Kesimpulan 6

BAB 2: SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.0 Pengenalan 7

2.1 Konsep Latihan Dalam Pembangunan Organsasi 7

2.1.1 Organisasi Bergantung Kepada Sumber Manusia 7

2.1.2 Kepentingan Latihan Untuk Pembangunan Sumber Manusia 7

2.1.3 Manfaat Kepada Sumber Manusia 8

2.1.4 Pembangunan Sumber Manusia Dan Latihan 11

2.2. Unit Pengawal Keselamat 12

2.2.1 Peranan Pengawal Keselamtan 12

2.2.2 Skop Ilmu Pengawal Keselamatan 13

2.2.3 Ancaman Dan Cabaran Yang Dihadapi 13

2.3 Keperluan Latihan 14

2.3.1 Kekuatan Analisis Keperluan Latihan 15

2.3.2 Kelemahan Analisis Keperluan Latihan 15

2.3.3 Mengenal Pasti Keperluan Latihan 16

2.3.4 Proses Analisis Keperluan Latihan 19

2.4 Tujuan Analisis Keperluan Latihan 21

2.5 Pengukuran Sikap 22

2.6 Kaedah Pengumpulan Data Analisis Keperluan Latihan 22

2.6.1 Soal Selidik 23

2.6.2 Temuduga Dengan Menggunakan Borang SPK 23

2.7 Kesimpulan 24

BAB 3: METODOLOGI

3.0 Pengenalan 25

3.1 Sampel Kajian 25

3.2 Prosedur Kajian 25

3.3 Instrumentasi Kajian 27

3.3.1 Soal Selidik 27

3.3.2 Borang SPK (DIF) 27

3.4 Ujian Kebolehpercayaan 29

3.5 Pengumpulan Data 29

3.6 Analisis Data 30

3.7 Kesimpulan 30

BAB 4 : DAPATAN KAJIAN

4.0 Pengenalan 31

4.1 Latar Belakang Responden 31

4.1.1 Jantina 32

4.1.2 Umur 32

4.1.3 Kelulusan Akademik Tertinggi 32

4.1.4 Tempat Bertugas 32

4.1.5 Pengalaman Bekerja 33

4.1.6 Penyertaan Latihan Pengawal Keselamatan 33

4.2 Penilaian Sikap Pengawal Keseluruhan Secara Keseluruhan 33

4.3 Prestasi Kerja 35

4.4 Hipotesis Penyelidikan 35

4.4.1 Hipotesis i : Tiada terdapat perbezaan dalam prestasi kerja pengawal keselamatan berdasarkan umur, kelulusan akademik tertinggi, dan pengalaman bekerja 35

4.4.2 Hipotesis ii: Tiada terdapat perbezaan dalam prestasi kerja untuk 19 tugas yang dikenal pasti berdasarkan penglaman bekerja 36

4.4.3 Hipotesis iii : Tiada hubungan signifikan di antara prestasi kerja untuk 19 tugas yang dikenal pasti dengan sikap personal, sikap terhadap kerja, dan sikap terhadap rakan sejawat 37

4.4.4 Hipotesis iv : Tiada hubungan signifikan di antara prestasi kerja untuk 19 tugas yang dikenal pasti dengan tiga komponen di dalam analisis keperluan latihan 38

4.5 Analisis Keperluan Latihan Mengikut Individu 39

4.6 Ringkasan Dapatan SPK 45

4.7 Kesimpulan 46

BAB 5: RUMUSAN, PERBINCANGAN, DAN CADANGAN

5.0 Pengenalan 47

5.1 Rumusan 47

5.2 Perbincangan 47

5.3 Cadangan Kajian 50

5.3.1 Cadangan Program Latihan Untuk Pengawal Keselamatan 50

5.3.2 Rumusan AKL 60

5.3.3 Cadangan Kajian Lanjutan 61

5.4 Kesimpulan 62

Bibliografi 63

Lampiran A Borang Soal Selidik (Analisis Sikap) 67

Lampiran B Borang SPK 72

Lampiran C Senarai Tugas Pengawal Keselamatan KP8, KP10 73

Lampiran D Surat Kebenaran Menjalankan Kajian 74

Senarai Rajah **Muka Surat**

1.0	Kerangka Kajian Analisis Keperluan Latihan Bagi Pengawal Keselamatan	4
2.1	Rangka Pembangunan Sumber Manusia Dan Latihan	11
2.2	Jurang Latihan	14
2.3	Kenal Pasti Keperluan Latihan Pada Peringkat Tugas	17
2.4	Gambaran keseluruhan "Proses Analisis Keperluan Latihan"	20
2.5	Tujuan Analisis Keperluan Latihan	21
3.0	Prosedur Kajian	26

Senarai Jadual **Muka Surat**

4.1	Taburan responden mengikut ciri-ciri demografi	31
4.2	Keputusan bagi penilaian tiga kategori sikap	33
4.3	Keputusan skor min komponen sikap responden	34
4.4	Prestasi kerja pengawal keselamatan	35
4.5	Keputusan ANOVA satu-hala bagi hubungan di antara prestasi kerja dengan umur, kelulusan akademik tertinggi dan pengalaman bekerja	36
4.6	Keputusan ANOVA satu-hala terhadap prestasi kerja bagi tugas 5 berdasarkan pengalaman bekerja	37
4.7	Keputusan Kolerasi Pearson bagi hubungan antara prestasi kerja dengan jenis sikap	38
4.8	Keputusan Korelasi Pearson bagi hubungan di antara prestasi dengan komponen SPK (Tugas 13: Kawalan semasa majlis keramaian), (Tugas 14: Menyelesaikan masalah sosial-sebagai kaunselor), dan (Tugas 16: Membantu kerja operasi)	39
4.9	Jadual analisis keperluan latihan mengikut individu	40
5.1	Jadual responden ,tugas yang sukar, dan cadangan jenis program yang perlu dihadiri dan objektif	50
5.2	Rumusan responden dan jenis kursus yang perlu dihadiri	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Analisis keperluan latihan berperanan penting untuk mengenal pasti keperluan latihan bagi setiap individu untuk menghasilkan tenaga kerja yang boleh mencapai misi Universiti menjelang tahun 2020. Bab ini membincangkan latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, hipotesis, dan kepentingan kajian. Ia diikuti dengan kerangka kajian, skop dan limitasi kajian, serta definisi istilah konseptual yang digunakan dalam kajian ini.

1.1 Latar Belakang Kajian

1.1.1 Tempat Kajian

Kajian ini dijalankan di Universiti Malaysia Sarawak yang merupakan salah satu Institut Pengajian Tinggi Awam di Negeri Sarawak. Lokasi Unimas ini akan menyebabkan Kota Samarahan menjadi pusat perdagangan dan pentadbiran baru di Negeri Sarawak. Kewujudan Unimas ini tentu akan membawa pelbagai perubahan dan pembangunan yang pesat kepada masyarakat agar Malaysia dapat mengorak langkah ke hadapan untuk menjadi sebuah negara yang benar-benar maju.

Setiap organisasi mempunyai misi yang tersendiri. Pencapaian misi menggambarkan kejayaan organisasi tersebut. Mengikut Zainal Abidin Mohamed (1998), misi boleh didefinisikan sebagai perkara yang hendak dicapai dan untuk siapa. Unimas mempunyai misinya yang tersendiri.

MISI

Misi Universiti ini ialah untuk menjadi
Universiti contoh serta diiktiraf di
rantau ini dan sebagai institut
pengajian tinggi yang menjadi pilihan
utama golongan pelajar dan akademik
untuk mencapai kecemerlangan
dalam pengajaran, penyelidikan dan
kesarjanaan. Semua ini terlaksana melalui
penawaran berbagai peluang dalam
pendidikan, latihan serta
perkhidmatan kesarjanaan, keilmuan
dan melalui penerapan ilmu secara
strategi dan inovasi bagi
meningkatkan kualiti budaya bangsa
dan kemakmuran masyarakatnya.

(Sumber: Laporan Unimas 1993, ms 6)

1.1.2 Pembangunan Sumber Manusia

Menurut Desimoe dan Harris (1998), pembangunan sumber manusia (PSM) didefinisikan sebagai satu set aktiviti yang sistematik yang telah dirancang oleh sesebuah organisasi untuk menyediakan pelbagai ilmu, kemahiran, dan keupayaan kepada anggota-anggotanya untuk memenuhi permintaan pekerjaan kini dan masa depan. Ini adalah jelas daripada pernyataan-pernyataan berikut:

> *Dalam usaha kita untuk mengorak langkah ke hadapan, tidak ada unsur yang lebih penting daripada pembangunan sumber manusia.*
>
> (Wawasan 2020, ms 25)

> *Rakyat adalah sumber utama kita. Tanpa ragu-ragu lagi pada tahun 1990an dan seterusnya, Malaysia mestilah memberikan perhatian yang sepenuhnya kepada pembangunan sumber manusia yang amat penting ini.*
>
> (Wawasan 2020, ms 26)

Mengikut Laporan Unimas (1993), bahagian pembangunan sumber manusia memainkan peranan yang penting untuk mengambil serta mengekalkan kakitangan yang berkaliber. Dalam pada itu, bahagian pembangunan sumber manusia juga menyediakan pendidikan dan program latihan untuk menyokong pengurusan strategi yang efektif untuk mencapai misi Universiti.

Secara umumnya, setiap organisasi memang menghadapi masalah-masalah tentang prestasi pekerja. Oleh itu, pihak organisasi sanggup membelanjakan duit yang banyak untuk menyediakan pelbagai latihan kepada pekerja mereka agar mereka menjadi aset yang menguntungkan pada masa yang akan datang. Sehubungan ini, Unimas telah melatih pegawai-pegawainya bagi memperolehi ilmu, kemahiran, dan kecekapan. Ini selaras dengan polisi pihak pengurusan sumber manusia yang ingin menghasilkan pekerja yang kompeten.

1.2 Pernyataan Masalah

Latihan merupakan proses pembelajaran yang penting dalam sesebuah organisasi. Latihan akan membekalkan ilmu, kemahiran dan perubahan sikap kepada seseorang pekerja itu. Di Unimas, pengawal keselamatan memainkan peranan yang penting untuk memastikan warga kampus dan harta benda Universiti berada dalam keadaan yang selamat. Suasana yang aman dan tenteram akan membolehkan proses pengajaran dan pembelajaran berjalan dengan lancar. Oleh yang demikian, kajian ini bertujuan mengenal pasti apakah tahap prestasi kerja yang sedia ada pada pengawal keselamatan? Adakah wujud perbezaan dalam prestasi kerja berdasarkan ciri demografi? Adakah prestasi kerja dipengaruhi oleh sikap pekerja itu sendiri? dan Apakah keperluan latihan pengawal keselamatan keseluruhan secara individu?.

1.3 Objektif Kajian

Objektif utama kajian ini adalah untuk mengenal pasti keperluan latihan bagi pengawal keselamatan di Unimas.

Secara terperincinya, kajian ini akan :

i. Mengenal pasti sama ada wujudnya perbezaan dalam prestasi kerja pengawal keselamatan berdasarkan ciri demografi seperti umur, kelulusan akademik tertinggi, dan pengalaman bekerja.

ii. Mengenal pasti sama ada wujudnya perbezaan di dalam prestasi kerja pengawal keselamatan berdasarkan sikap personal, sikap terhadap kerja, dan sikap terhadap rakan sejawat.

iii. Mengenal pasti keperluan latihan bagi setiap pengawal keselamatan

1.4 Hipotesis

Hipotesis kajian ini adalah seperti berikut:

Hipotesis i: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam prestasi kerja pengawal keselamatan berdasarkan umur, kelulusan akademik tertinggi, dan pengalaman bekerja.

Hipotesis ii: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam prestasi kerja untuk 19 tugas yang dikenal pasti berdasarkan pengalaman bekerja.

Hipotesis iii: Tiada hubungan signifikan di antara prestasi kerja untuk 19 tugas yang dikenal pasti dengan sikap personal, sikap terhadap kerja dan sikap terhadap rakan sejawat.

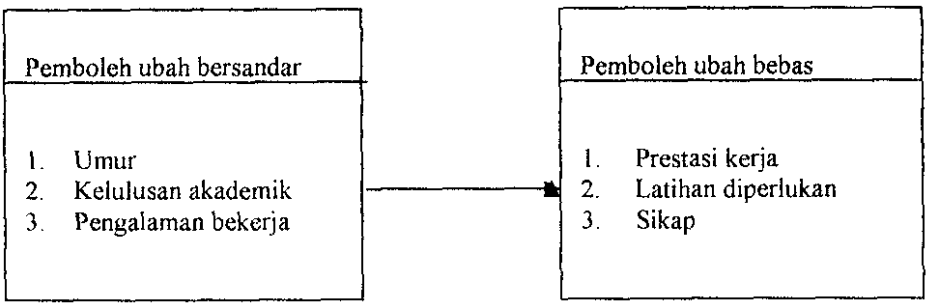
Hipotesis iv: Tiada hubungan signifikan di antara prestasi kerja untuk 19 tugas yang dikenal pasti dengan tiga komponen di dalam analisis keperluan latihan.

1.5 Kepentingan Kajian

Berdasarkan objektif dan hipotesis kajian, data yang dikumpul dapat memberitahu pihak Unimas tentang status prestasi kerja bagi pengawal keselamatan. Kajian ini juga dapat menentukan keperluan latihan secara individu bagi pengawal keselamatan di Unimas. Dengan ini, latihan yang lebih sesuai dapat dirangka berdasarkan analisis keperluan latihan agar dapat meningkatkan lagi prestasi kerja pengawal keselamatan. Ini dapat membantu pihak Universiti mengelakkan pembaziran masa dan tenaga disebabkan latihan yang disediakan tidak menepati keperluan pengawal keselamatan.

1.6 Model Kerangka Konseptual kajian

Kajian ini akan dilaksanakan mengikut model kerangka konseptual seperti berikut :



Rajah 1.0: Kerangka Kajian Analisis Keperluan Latihan Bagi Pengawal Keselamatan

Kajian ini cuba melihat sama ada faktor demografi seperti umur, kelulusan akademik tertinggi, dan pengalaman bekerja mempengaruhi prestasi kerja bagi pengawal keselamatan Unimas.

1.7 Skop dan Limitasi Kajian

Sampel untuk kajian ini hanya terdiri daripada 34 orang pengawal keselamatan dari Kampus Utama, Kolej Kenyalang, dan Kolej Sri Muara. Oleh itu, segala dapatan yang diperolehi mungkin hanya sesuai di Unimas atau IPTA yang mempunyai populasi yang berciri dan yang sama. Selain itu, penilaian prestasi hanya dinilai oleh ketua unitnya dan tidak menggunakan ujian bertulis atau ujian amali.

1.8 Definisi Istilah Konseptual

1.8.1 Analisis Keperluan Latihan

Analisis keperluan latihan ialah proses menentukan sama ada wujud jurang antara apa yang sebenarnya dengan apa yang sepatutnya. AKL terdiri daripada tiga komponen yang saling berkaitan, iaitu analisis organisasi, analisis tugas, dan analisis individu. Analisis organisasi adalah merujuk kepada pemboleh ubah organisasi yang mempengaruhi potensi keperluan latihan. Analisis tugas adalah merujuk kepada pemboleh ubah yang berkaitan dengan tugas seperti sikap, pengetahuan, dan kemahiran yang boleh meningkatkan prestasi kerja. Analisis individu pula adalah proses mengenal pasti latihan yang diperlukan oleh setiap individu. Dalam kajin ini, pengkaji hanya memberi tumpuan kepada analisis individu saja.

1.8.2 Keperluan Latihan

Keperluan latihan wujud apabila keadaan sebenar berbeza daripada yang sepatutnya dari segi prestasi kerja anggota organisasi di dalam sesebuah organisasi dari segi pengetahuan, kemahiran atau sikap untuk mencapai prestasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

1.8.3 Persepsi

Persepsi di dalam kajian ini merujuk kepada pendapat pengawal keselamatan terhadap kesukaran, kepentingan, dan kekerapan melakukan tugas-tugas yang ditetapkan oleh Unit Keselamatan Unimas. Persepsi juga merujuk kepada pendapat pengawal keselamatan terhadap tiga jenis sikap, iaitu sikap personal, sikap terhadap tugas, dan sikap terhadap rakan sejawat.

1.8.4 Pengawal Keselamatan

Pengawal keselamatan adalah kumpulan pekerja sokongan di Unimas. Pengawal keselamatan di Unimas terbahagi kepada dua kategori iaitu KP10 dan KP8. KP10 merujuk kepada Pengawal Keselamatan, manakala KP8 adalah Pembantu Pendaftar Pengawal Keselamatan. Mereka bertugas di Kampus Utama, Kolej Kenyalang, dan Kolej Sri Muara. Dalam kajian ini, kedua-dua pengawal keselamatan KP8 dan KP10 dipilih sebagai sampel kajian.

1.8.5 Sikap

Sikap adalah perbuatan dan tingkah laku seseorang itu berdasarkan pendapat atau fikirannya.

1.8.5.1 Sikap Personal

Sikap personal adalah merujuk kepada keinginan bekerja atas kehendak atau kemahuan diri sendiri demi memenuhi kepuasan bekerja. Ia berasaskan dorongan dalaman atau intrinsik.

1.8.5.2 Sikap Terhadap Tugas

Sikap jenis ini merujuk kepada kepuasan kerja seseorang itu atas ciri-ciri tugas atau factor-faktor lain yang boleh merangsangkan prestasi kerja.

1.8.5.3 Sikap Terhrdap **Rakan Sejawat**

Menurut French dan Saward (1975), sikap tcrhadap rakan sejawat adalah merujuk kepada perangai atau tabiat seseorang itu dengan kawan atau rakan sejawatnya dalam menjalankan tugas harian, mingguan, dan bulanan di tempat kerja.

1.9 Prestasi Kerja

Menurut Ibrahim Bin Mamat (1996), prestasi kerja adalah merujuk kepada hasil yang diperolehi atau dicapai oleh seseorang pekerja itu dalam menjalankan tugas yang telah diamanahkan oleh sesebuah organisasi. Prestasi kerja dalam kajian ini merujuk kepada penilaian yang dibuat oleh ketua unit pengawal keselamatan berdasarkan kriteria dalam borang SPK, di mana S merujuk kepada kesukaran kcrja, P merujuk kepada kepentingan kerja, dan K merujuk kepada kekerapan kerja,

1.9.1 Kesukaran Kerja (S)

Kesukaran kerja bermakna kesulitan menjalankan sesuatu tugas atas sebab kekurangan ilmu dan kemahiran.

1.9.2 Kepentingan Kerja (P)

Kepentingan kerja adalah keutamaan tugas yang memberi sumbangan penting kepada organisasi.

1.9.3 Kekerapan Kerja (K)

Kekerapan kerja adalah perulangan yang berturut-turut bagi sesuatu tugas yang ditetapkan oleh pihak Unimas.

1.9.4 **Pengalaman bekerja**

Dalam kajian ini, pengalaman bekerja bermakna pengalaman mereka bekerja sebagai pengawal keselamatan Unimas.

1.9.5 Kesimpulan

Bab ini membincangkan kepentingan pembangunan sumber manusia bagi negara kita untuk menghasilkan lebih ramai tenaga kerja yang mahir dan cekap. Sehubung dengan ini, analisis keperluan latihan memainkan peranan yang penting untuk merealisasikan hasrat Dasar Pembangunan Negara dengan mengenal pasti keperluan latihan di kalangan pekerja. Tugas perancangan guna tenaga tidaklah hanya kepada usaha-usaha menganalisis keperluan tenaga kerja, tetapi juga merangkumi usaha mencari tenaga kerja yang diperlukan serta mengekalkan tenaga kerja yang sedia ada.

BAB 2

SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.0 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan beberapa dapatan penyelidik yang lepas berhubung dengan latihan dan analisis keperluan latihan dalam pembangunan sesebuah organisasi. Dalam hal ini, langkah mengenal pasti keperluan peringkat organisasi dan setiap individu adalah asas yang penting bagi pemilihan atau reka bentuk program latihan yang sesuai untuk mencapai keberkesanan bekerja.

2.1 Konsep Latihan Dalam Pembangunan Organisasi

Mengikut Ibrahim Bin Mamat (1996), latihan dalam sesebuah organisasi merupakan satu proses pembelajaran yang disusun secara sistematik untuk mengubah sikap, menimba pengetahuan dan kemahiran di kalangan pekerja demi meningkatkan prestasi kerja mereka secara langsung atau tidak langsung.

2.1.1 Organisasi Bergantung Kepada Sumber Manusia

Dalam buku Pengurusan Personel dan Perancangan Guna Tenaga, Rozhan Othman (1997) menyatakan kejayaan sesebuah organisasi sangat bergantung kepada pengurusan personel yang sentiasa membawa perubahan .

> *Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka ingin berubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.*
>
> Surah ar Ra'ad : 11

2.1.2 Kepentingan Latihan Untuk Pembangunan Sumber Manusia

Pembangunan sumber manusia sesebuah organisasi memainkan peranan yang penting dalam proses pembangunan organisasi. Menurut Dunn dan Stephen (1972), latihan merupakan segala usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya. Menurut Maimunah Ismail (1990) pula, latihan adalah satu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan kaedah sistematik untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran para peserta. Dalam hal ini, latihan itu mesti mempunyai kandungan yang khusus yang terdiri daripada kenyataan objektif serta domain-domain yang hendak dicapai.

Di samping itu, matlamatnya bersifat semerta dan berorientasikan kerja, iaitu untuk memberi kemahiran khusus dan mengubah sikap. Latihan juga mesti mempunyai tempoh yang singkat tetapi berterusan. Maka, bentuk atau jangka masa latihan adalah formal atau tidak formal dan dirancang. Mengikut Nadler (1989), latihan adalah merujuk kepada aktiviti-aktiviti organisasi yang bertujuan membawa kemajuan kepada prestasi pekerja pada masa kini.

2.1.3 Manfaat Kepada Sumber Manusia

Likert (1961) telah menyuarakan bahawa latihan akan membawa perubahankepada seseorang pekerja itu sama ada dari segi kognitif, sikap dan kemahiran yang dikehendaki oleh pihak pengurusan dari semasa ke semasa.

Pigor dan Myers (1975) menegaskan bahawa manfaat yang boleh diperolehi daripada program latihan adalah seperti berikut :

i. Memungkinkan seseorang pekerja mencapai prestasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi dengan lebih cepat

ii. Hasil sampingan daripada peningkatan kemahiran dan kecekapan pekerja ialah pengurangan kadar pembaziran, kemalangan, dan kerosakan kelengkapan.

iii. Ketidakpuasan, rungutan, ketidakhadiran, dan pusing kadar ganti pekerja dapat dikurangkan kerana latihan dapat meningkatkan kemungkinan kejayaan usaha yang dilakukan pekerja. Kejayaan tugas mereka akan meningkatkan kepuasan kerja mereka

iv. Apabila seseorang pekerja memperoleh pengetahuan dan kemahiran, nilainya kepada organisasi akan bertambah. Dengan adanya pengetahuan dan kemahiran tersebut, peluang terbuka untuk kenaikan pangkat.

v. Latihan yang berterusan dapat membantu pekerja menyesuaikan mereka dengan teknik dan cara kerja baru serta perubahan dalam organisasi. Hal ini penting terutama sekali di dalam bidang-bidang yang perubahan teknologinya berlaku dengan cepat. Latihan dan pembangunan merupakan pelaburan organisasi dalam sumber manusia.

Menurut Buckley dan Caple (1992), latihan akan membawa manfaat yang tidak terhingga nilainya kepada organisasi dan kakitangan. Manfaat latihan kepada organisasi adalah seperti keuntungan yang tinggi apabila produktiviti meningkat secara sistematik. Ia juga boleh memperbaiki imej sesebuah organisasi jika mutu perkhidmatan dan barang organisasi semakin baik. Sebagai ekoran, kadar pusing ganti kakitangan rendah. Ini adalah kerana pihak organisasi mesti mengekalkan kakitangan yang berpotensi ini daripada pengambilan pekerja yang baru. Selain itu, pembentukan budaya organisasi hasil daripada latihan kumpulan kerja juga akan meningkatkan persaingan masing-masing.

Didapati latihan juga boleh membawa pelbagai manfaat kepada kakitangan seperti kepuasan kerja yang merupakan dorongan dan terus akan mengekalkan pekerja itu dalam organisasi. Selain itu, latihan juga memberi peluang kepada pekerja untuk merealisasikan potensi diri dari berbagai-bagai aspek demi mencapai matlamat organisasi (Batcher, 1981). Jika program latihan yang dijalankan adalah efektif, ia akan merendahkan kos pembelajaran, seterusnya akan mempertingkatkan kecekapan dan kelayakan.

Oleh itu, setiap pekerja akan berpeluang naik pangkat dan gaji. Ini disokong oleh pendapat Fergionne dan Peeters (1982) yang mengatakan bahawa setiap pekerja berpuas hati jika mereka diberi peluang yang sama untuk kenaikan pangkat atau *kenaikan gaji. Begitu juga dengan Wright et al, (1987) juga menyatakan bahawa* peluang kenaikan pangkat mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja

Menurut Craig (1996), latihan boleh memberi pelbagai faedah seperti pekerja akan mengetahui cara menjalankan tugas mengikut piawaian organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Ia juga membolehkan mereka mengenal pasti kelemahan diri atau masalah-masalah kerja yang dihadapi. Dalam pada itu, latihan juga dapat memperkukuhkan kekuatan mereka masing-masing melalui maklum balas daripada jurulatih. Dengan ini, pekerja akan mempertingkatkan kaedah menjalankan sesuatu tugas. Jika proses latihan ini diteruskan sehingga beberapa kali, ia akan memberi keyakinan kepada pekerja-pekerja dalam menjalankan tugas. Mereka akan berpeluang meramal keputusan pencapaian dengan lebih efektif dengan penggunaan segala KSA yang ada pada mereka.

Menurut Sibthrope (1994) pula, terdapat tiga kepentingan latihan kepada sesebuah organisasi. Kepentingan latihan itu adalah seperti dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di kalangan pengawal keselamatan, menyalurkan maklumat atau informasi yang berguna dalam menjalankan tugas nanti, dan mengubah sikap di kalangan mereka demi kepentingan organisasi.

Buckley (1992) berpendapat bahawa latihan akan menyediakan pembelajaran yang baik untuk memperolehi ilmu pengetahuan, kemahiran, dan sikap di kalangan pegawai pengawal keselamatan untuk memastikan pelaksanaan undang-undang adalah sempurna. Berg (1994) juga mengatakan bahawa pembelajaran ilmu adalah kritikal dan penting untuk pengawal keselamatan pada masa yang akan datang. Ini bererti pengambilan pengawal keselamatan pada masa depan bukan saja dilihat dari segi berkemahiran memandu, menggunakan senjata, dan fizikal, tetapi aspek akademik juga diberi penekanan.

Dari segi kemahiran pula, Buckley (1992) berpendapat latihan secara latih tubi adalah penting sehingga kemahiran itu menjadi satu amalan kepada pengawal keselamatan secara tidak langsung. Peak (1993) berpendapat kemahiran ini akan digunakan secara spontan mengikut situasi tertentu setelah ia dikuasai oleh mereka.

Mengikut Ponsaers (2001), didapati tugas dan tanggungjawab bagi polis adalah lebih kurang sama dengan pegawai pengawal keselamatan. Ini mencakupi aspek-aspek seperti setiap pengawal keselamatan mesti bersifat neutral dalam memastikan segala peraturan dan perintah dipatuhi oleh semua pihak. Dalam pada itu, tiap-tiap pengawal keselamataan mesti menjalankan tugas secara akauntabiliiti supaya tidak melakukan kerja yang menjejaskan imej mereka (Enloe, 1980). Pengawal keselamatan haruslah mempunyai pengetahuan profesional seperti peraturan internal dalam sesebuah organisasi. Selain itu, pihak pengawal keselamatan juga perlu sentiasa menjalankan aktiviti pencegahan untuk memastikan kawalan keamanan adalah efektif. Menurut Manning (1992), penggunaan infomasi teknologi juga boleh meningkatkan profesionalisme pegawai.

Sibthorphe (1994) mengatakan bahawa latihan boleh membawa pelbagai faedah lain seperti perubahan, dapat bersaing, meningkatkan kualiti, mengurangkan kesilapan serta mengekalkan standard yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap perkara ini dibincang dengan lebih terperinci seperti berikut :

i. Perubahan

Dalam dunia sekarang, pihak organisasi selalu peka dengan segala perubahan yang berlaku dari masa ke masa. Ini termasuklah perubahan pengguna, perubahan keperluan, perubahan globalisasi dan sebagainya. Sehubung dengan ini, perubahan-perubahan yang berlaku ini memang sukar hendak diterima oleh semua pekerja, tetapi ia akan menjadi kebiasaan selepas diberi latihan yang sewajarnya.

ii. Dapat bersaing

Salah satu perkara yang penting bagi semua organisasi adalah ia mesti dapat bersaing dengan organisasi lain dari semua segi dan aspek. Oleh itu, seseorang pekerja itu mesti didedah kepada pelbagai ilmu, kemahiran serta sikap yang baik demi kebaikan organisasi. Oleh itu, pihak pengurusan mesti betul-betul dapat memilih pekerja yang bersikap serta berpotensi dalam menjalankan tugas yang telah diamanahkan.

iii. Meningkatkan kualiti

Peningkatan kualiti sama ada dari segi barang atau perkhidmatan merupakan aspek yang sangat penting dalam dunia yang semakin bersaing hebat ini. Pencapaian ini boleh dilakukan melalui sistem kerja yang teratur. Dalam hal ini, pekerja mesti dilatih sama ada dari segi pelaksanaan sistem atau alat yang baru. Pekerja yang mahir akan mengurangkan kos dan seterusnya meningkatkan keuntungan. Maka, latihan adalah diperlukan demi mencapai matlamat ini.

iv. Mengurangkan kesilapan

Jika berlaku apa-apa kesilapan atau kesalahan oleh pekerja, ia akan memberi kesan kepada organisasi seperti ia akan meninggikan kos, menjejaskan imej , dan membayar pampasan kepada golongan yang telah menerima kerugian. Oleh itu, tindakan yang sepatutnya mestilah diambil demi mengatasi masalah ini agar mencapai objektif organisasi.

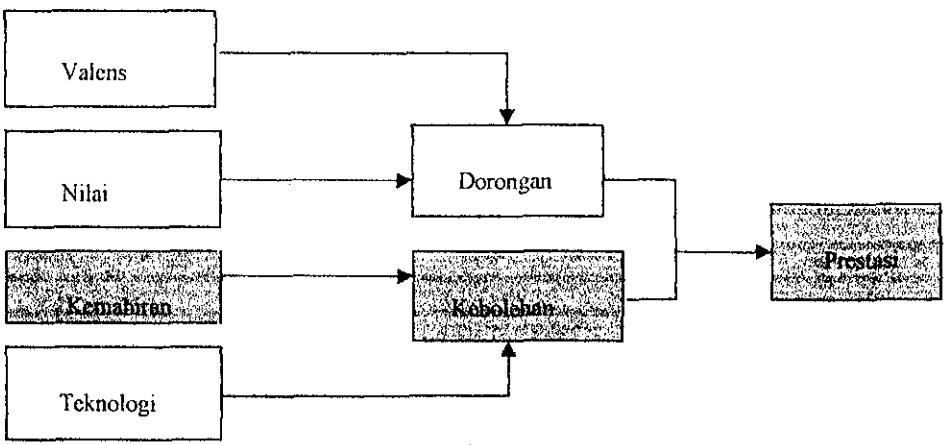
v. Mengekalkan standard

Berkaitan dengan ini, latihan akan mengekalkan mutu tugas yang dilakukan oleh setiap pekerja. Oleh itu, pihak atasan sentiasa mengadakan latihan kepada pekerjanya demi memberi ilmu, kemahiran serta sikap kepada mereka. Dalam hal ini, para pengurus akan melatih pekerja baru dengan kaedah yang betul supaya mutu kerja memuaskan semua pihak. Dengan itu, ia tidak akan membebankan pihak atasan. Pekerja pula dapat bekerja secara efektif.

Mengikut Willson (1996), terdapat tiga jenis stail pengawal keselamatan. Ini termasuklah stail pengawal yang fungsi prinsipal ialah untuk memastikan pelaksanaan undang-undang dengan baik dalam sesebuah organisasi. Keduanya ialah stail perkhidmatan yang menyediakan pelbagai jenis alternatif yang diperlukan oleh orang ramai yang bermasalah. Akhir sekali, jenis stail undang-undang yang mana setiap pengawal keselamatan mempunyai kuasa untuk menangkap pesalah-pesalah dalam mengurangkan masalah yang tidak diingini.

2.1.4 Pembangunan Sumber Manusia Dan Latihan

Rangka dan skop latihan yang ditumpukan adalah berdasarkan aktiviti-aktiviti mempertingkatkan prestasi kakitangan melalui peningkatan kebolehan mereka, terutama dari segi kemahiran yang ditunjukkan dalam Rajah 2.1.



Rajah 2.1: Rangka Pembangunan Sumber Manusia Dan Latihan

Dengan merujuk kepada Rajah 2.1 tersebut, skop latihan adalah aktiviti peningkatan prestasi melalui peningkatan kebolehan mereka, terutama dari segi kemahiran yang ditunjukkan dalam kotak hitam. Sekiranya prestasi kakitangan menurun disebabkan kemahiran yang rendah, maka usaha yang perlu diambil oleh pihak pengurusan sumber manusia adalah melaksanakan program latihan.

2.2 Unit Pengawal Keselamatan

Menurut Laporan Unimas (1993), pengawal keselamatan adalah kakitangan yang menyediakan perkhidmatan kawalan keselamatan demi kepentingan dan kebajikan semua warga Universiti. Berdasarkan Laporan UiTM (1974) pula, bahagian keselamatan ditubuhkan adalah bertujuan untuk menjalankan tugas menjaga keselamatan serta mengawasi ke atas perkara yang boleh mendatangkan mudarat pada keamanan, kemusnahan atau kerugian harta benda dan nama naik Universiti.

Laporan UiTM ini juga menunjukkan senarai tugas pengawal keselamatan di UiTM adalah lebih kurang sama dengan senarai tugas pengawal keselamatan di Unimas. Menurut Ross (2000), pihak pengurusan Universiti mesti bertanggungjawab menyediakan latihan yang berterusan dan sokongan kepada pekerjanya demi mencapai misi organisasi.

2.2.1 Peranan Pengawal Keselamatan

Semasa menjalankan tugas mengawal pintu masuk, pengawal keselamatan KP10 berperanan menyemak orang yang ada dalam kenderaan serta meminta kad pengenalan daripada mereka dan memberi pas masuk kepada orang awam. Mereka juga memeriksa pelawat semasa mereka hendak balik. Langkah ini penting untuk memastikan tiada kehilangan harta benda Universiti. Pemeriksaan mengejut juga sekali-sekala dijalankan untuk memantau peraturan-peraturan Universiti. Matlamat ini selaras dengan pendapat Redshaw (1995) yang mengatakan bahawa tugas pengawal keselamatan adalah memastikan keadaan Universiti sentiasa aman dan damai.

Menurut kebanyakan kajian polis yang telah dilakukan, didapati kebanyakan peranan pengawal keselamatan dan polis adalah lebih kurang sama. Ini jelas dapat dilihat dari segi perkhidmatan rondaan keselamatan bangunan juga dikatakan sangat penting untuk mengelakkan perkara seperti kebakaran, kes sosial , dan masalah disiplin yang lain. Didapati rondaan yang kerap dilakukan oleh pengawal keselamatan boleh mengurangkan hal-hal yang tidak diingini dengan efektif. Oleh itu, pengawal keselamatan haruslah mempunyai daya kreatif dalam menjalankan tugas yang telah diamanahkan (Murphy ,1999).

Kawalan pengawal keselamatan turut mengurangkan pembaziran elektrik dan air. Para pengawal keselamatan sentiasa memeriksa tempat-tempat seperti kuliah, dewan, dan tandas untuk mengurangkan kos perbelanjaan. Dari segi kawalan lalulintas pula, tugas ini boleh dikatakan semakin hari semakin susah. Ini adalah disebabkan bahawa kenderaan semakin bertambah, sedangkan tempat letak kereta tidak begitu mencukupi. Oleh itu, pengawal keselamatan perlu menguasai kemahiran kawalan trafik (Marion, 1998) untuk mempertingkatkan usaha dalam mengawal kesesakan lalulintas.

Akhir sekali, mereka juga menjalankan tugas sampingan seperti yang diarah oleh ketua unit dari masa ke masa . Ini memang kerap kali berlalu, sebab tugas sampingan bergantung kepada situasi yang dikehendaki oleh pihak pengurusan pada ketika itu. Mereka juga perlu melapor semua perkara kepada pihak berkenaan dengan efektif (Vincent, 1990).