



ANALISIS KEPERLUAN LATIHAN : KAJIAN KES DI SEBUAH INSTITUSI PENGAJIAN TINGGI SWASTA DI PAHANG

SITI AMINAH BINTI HARUN¹,
¹Faculty of Education and Social Sciences,
M. Ed. (Psychology Education)
sitiaminahbintiharun@yahoo.com

ABSTRAK. *Kertas kerja ini menggariskan objektif utama kajian iaitu melihat keperluan latihan pembangunan kepada staf yang rasional dan efektif mengikut kepada keperluan institusi pengajian dan fakulti. Analisa kajian menunjukkan kebanyakan keperluan latihan adalah tertumpu kepada teras ketiga dalam SETARA-2017, iaitu penumpuan kepada kajian-kajian ilmiah dan berimpak tinggi yang mana bertujuan melatih para staf akademik yang berdaya saing dan seiring dengan revolusi industri ke-empat dunia. Hal ini dilihat memberi satu input penting kepada institusi bagi menyuntik semangat organisasi antara staf akademik dan pihak pentadbir institusi tinggi swasta ini. Implikasi kajian keperluan latihan yang diperlukan untuk pembangunan staf khususnya staf-staf akademik pada masa yang akan datang dilihat perlu bagi tujuan latihan pembangunan yang akan dijalankan dari semasa ke semasa mengikut perkembangan teknologi serta garis panduan universiti bagi merealisasikan matlamat Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia dan visi institusi tinggi swasta ini untuk melahirkan pendidik yang mampu melahirkan graduan yang berintegrasi, holistik dan kebolehpasaran kerja yang tinggi.*

Kata-kunci: latihan pembangunan staf; staf akademik;

1. Pengenalan

Pembaikan prestasi boleh dicapai melalui staf yang berpengetahuan, berkemahiran dan berkomitmen untuk menjadikan organisasi tempat kerja mereka Berjaya (Vancouver, 2001) dan maju. Kebanyakan staf ingin menjalankan tugas sebaik mungkin (Beardwell, 2001:1997). Tetapi oleh kerana mereka tidak mempunyai kemahiran yang diperlukan akibat daripada teknologi yang sentiasa berubah dan proses operasi baru diperkenalkan, maka ini membawa kesukaran untuk staf menjalankan tugas dengan penuh aspirasi seperti yang disarankan oleh pihak kerajaan khususnya para staf akademik yang berkhidmat di sektor swasta. Melihat kepada saranan ini, terdapat banyak bengkel/latihan/program yang boleh dijalankan oleh pihak institusi tinggi swasta ini

bersama-sama dengan industri dan organisasi luar (Sharpley, 1997) bagi memastikan staf akademik yang berkhidmat mempunyai daya saing yang tinggi dan memenuhi keperluan akreditasi yang ditetapkan oleh Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia atau lebih dikenali sebagai Penarafan Universiti dan Kolej Universiti (SETARA) 2017.

2. **Objektif.** Tujuan utama kajian iaitu melihat kepada keperluan latihan pembangunan staf yang rasional dan efektif mengikut kepada keperluan institusi pengajian dan fakulti. (SETARA) 2017 telah menyusun penilaian matrik berdasarkan *Malaysian Education Blueprint 2015-2025 (HE)* dan ini dilihat dapat membantu institusi pendidikan tinggi di Malaysia dalam membina dasar yang kukuh dalam membuat penilaian peringkat institusi. Empat teras fungsi yang dinyatakan dalam SETARA haruslah seiring dengan Latihan Pembangunan Staf yang dijalankan. Empat teras tersebut perlulah dijalankan dengan seimbang seperti yang ditunjukkan dalam jadual di bawah:

Jadual 1.1 : Empat Teras Utama (SETARA) 2017

Empat Teras Utama	Frekuensi mengikut perangkaan bulanan institusi pengajian tinggi swasta yang dikaji untuk keperluan latihan	Peratusan Berat (<i>Indicators and weightage of SETARA-2017</i>)
Am/General	*****	40 %
Pengajaran/Teaching	*****	50 %
Kajian/Research	***	5 %
Perkhidmatan/Services	***	5 %

3. **Metadologi.** Kajian kualitatif ini dijalankan ke atas sekumpulan staf akademik yang terdiri daripada 20 orang yang mempunyai latar belakang akademik yang pelbagai dan berperingkat. Namun objektif kajian tidak melihat kepada struktur demografi semata-mata akan tetapi kepada penumpuan keperluan pada latihan pembangunan staf yang telah dijalankan dan yang akan dijalankan pada masa akan datang mengikut kepada keperluan ilmiah semasa institusi pendidikan tinggi swasta ini.

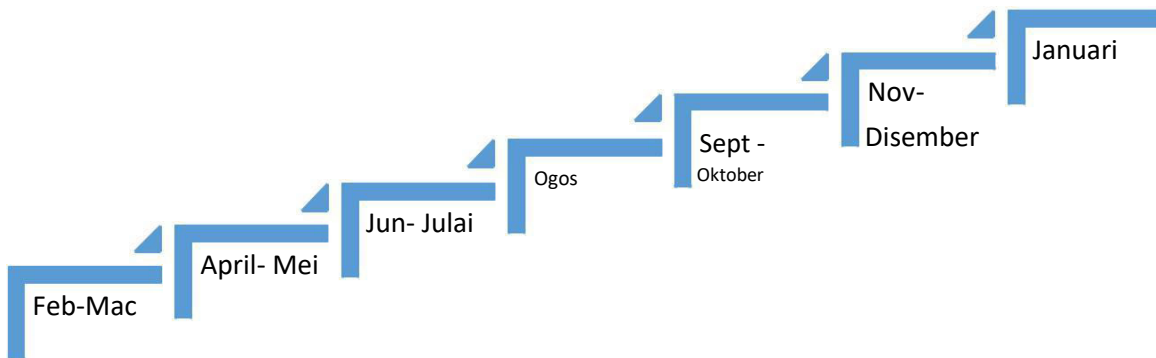
4. **Hasil Kajian.** Analisa kajian menunjukkan kebanyakan keperluan latihan adalah tertumpu kepada teras ketiga dalam SETARA-2017, iaitu penumpuan kepada kajian-kajian ilmiah dan berimpak tinggi. Hal ini dilihat penting bertujuan melatih para staf akademik yang mahir dalam bidang penulisan ilmiah ini.

Jadual 1.2 : Senarai bengkel/kursus yang akan diadakan untuk pembangunan staf akademik sesi 2018-2019

*	Latihan/Bengkel/Program	Perincian
1	Kursus dan Bengkel Pengajaran & Pembelajaran	Fokus utama melahirkan staff yang mahir dan
2	Kursus iCGPA	
3	Kursus dan Bengkel <i>Soft- skill</i> (Leadership &	

	Communication)	holistik dalam kajian-kajian ilmiah dan penulisan akademik mengikut rangka SETARA oleh KPT 2017
4	Writing Good Article	
5	Table of Specification Test Courses & Workshop	
6	Bengkel Writing & Research	
7	Teaching	
8	<i>ADOBE Illustrator</i>	
9	Bengkel Kaedah Penyelidikan	
10	<i>How To Conduct Mini Research</i>	
11	<i>Training Workshop on SPSS</i>	
12	<i>Intensive Workshop On Outcome Based Education (OBE) for Development of New Program</i>	
13	<i>Training Workshop Analysis : MVIVO</i>	
14	<i>Training Workshop Analysis : SPSS</i>	
15	<i>Training Workshop : Adobe Photoshop</i>	
16	Bengkel i-CGPA	
17	<i>Code Of Practice for Program Accreditation Workshop</i>	
18	<i>Training Workshop Analysis : ADINA, C+ART</i>	
19	<i>Training Workshop Conference & Proceeding Paper</i>	
20	<i>Intensive Workshop On Outcome Based Education (OBE)</i>	

Gambarajah 1.1 : Rintitan kerangka masa bengkel/kursus yang akan diadakan untuk pembangunan staf akademik sesi 2018- 2019



4. **Kesimpulan.** Kebanyakan staf mengalu-alukan inovasi dan cara baru melakukan sesuatu pekerjaan. Bagi memastikan staf cekap dan mempunyai prestasi tinggi, pihak institusi pengajian tinggi ini perlu mengadakan banyak lagi latihan/kursus yang dilihat bersesuaian dengan perkembangan semasa dan mengambil tahu serta mengambil pakai saranan/inisiatif dari staf itu sendiri.



RUJUKAN

- [1] Aquino, K., Reed, A., (2002). The Self-importance of Moral Identity. *Journal of Personality and Social Psychology*. Volume 83 (6), 1423–1440.
- [2] Bandura, A. (2011). Social Cognitive Theory. In A. W. Kruglanski, E. T. Higgins, & P. A. M. Van Lange (Eds.) *Handbook of Theories of Social Psychology: Volume One*. London: SAGE .
- [3] Bandura, A., (2006). Toward a Psychology Of Human Agency. *Perspectives on Psychological Science* . Volume 1 (2), 164–180.
- [4] Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentive perspective. *Annual Review of Psychology*.
- [5] Bandura, A., (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. W.H.Freeman and Company, New York.
- [6] Beardwell I. and Holden L. (1997). *Human Resource Management: A Contemporary Perspective (2nd edition)*. London: Financial Times: Pitman.
- [7] Beardwell, Ian & Holden, L., (2001). *Human Resource Management: A Contemporary Approach*. London: Prentice Hall
- [8] Crane, P. A., & Clements, P. T. (2005). Psychological Responses to Disaster: Focus on Adolescents. *Journal of Psychosocial Nursing*. Volume 43(8), 31-38.
- [9] Herzberg, F. (1990). *The Motivation hygiene Theory in Vroom, V.H. and E.L. Deli Edision. Management and Motivation*, Harmondsworth, England: Penguin Books.
- [10] Jabatan Pendidikan Tinggi Malaysia (2017). Diambil pada 12 Disember 2017 dari <http://www.jpt.mohe.gov.my/index.php/setara-2017>
- [11] Norlaila (2007). Masalah Seumur Hidup. Kolum Harian Metro. Diambil pada 13 september 2014 dari http://www2.hmetro.com.my/myMetro/articles/Masalahseumurhidup/Article/article_pri nt
- [12] Platman, K. (2004). “Portfolio careers” and the search for flexibility in later life. *Work, Employment and Society*, 18, 573-600. doi:10.1177/0950017004045551
- [13] Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24. doi:10.1177/1069072704270271
- [14] Sharpley, C.F., Reynolds, R., Acosta, A. and Dua, J.K. (1996). The Presence, Nature and Effects of Job Stress on Physical and Psychological Health at A Large Australian University. *Journal of Educational Administration*, 34, 73-86. doi:10.1108/09578239610128630.
- [15] Simon, H. (1991). *Models of My Life*, United States: Basic Books.
- [16] Stephen Kempster (2007). Examining the Role of Observational Learning In The Development of Leadership Practice. *Journal of Management Development* Volume 28 No.5
- [17] Vancouver, J.B., and Day, D.V., (2005). Industrial and Organisation Research on Self-Regulation: From Constructs To Applications. *Applied Psychology* 54 (2), 155–185.