



UNIVERSITI KEBANGSAAN MALAYSIA  
FAKULTI PENDIDIKAN  
PROGRAM DOKTOR FALSAFAH

TAJUK

LATIHAN TENAGA PENGAJAR  
BAGI ORANG KURANG UPAYA  
(Set 1 – Tenaga Pengajar)

TAHNIAH! Anda terpilih untuk menyertai dan menjawab soal selidik ini. Tujuan penyelidikan adalah untuk mengkaji sejauh mana proses latihan dan kesannya terhadap Tenaga Pengajar Orang Kurang Upaya.

Sila jawab SEMUA soalan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman anda. Segala maklumat anda adalah sulit dan hanya untuk kajian ini sahaja. Soal selidik ini terbahagi kepada TUJUH bahagian.

BAHAGIAN A : Latar Belakang Tenaga Pengajar

BAHAGIAN B : Persediaan Latihan

BAHAGIAN C : Pelaksanaan Latihan

BAHAGIAN D : Penilaian Latihan

BAHAGIAN E : Tahap Pengetahuan

BAHAGIAN F : Tahap Kemahiran

BAHAGIAN G : Tahap Tingkah Laku

## BAHAGIAN A : Latar Belakang Tenaga Pengajar

Arahan : Sila tandakan (√) di tempat yang berkenaan.

1. Nama Pusat Latihan OKU:

--

2. Jantina:

Lelaki	
Perempuan	

3. Umur:

\_\_\_\_\_ Tahun \_\_\_\_\_ Bulan

4. Status Perkahwinan:

Bujang	
Berkahwin	
Duda/Janda	

5. Kelulusan Akademik:

Sijil Rendah Pelajaran	
Sijil Pelajaran Malaysia	
Sijil Tinggi Pelajaran	
Diploma	
Ijazah Sarjana Muda	
Sarjana	
Doktor Falsafah	

6. Pengalaman Bertugas:

Kurang 3 Tahun	
Kurang 5 Tahun	
Kurang 10 Tahun	
Melebihi 10 Tahun	
Lain-Lain/Nyatakan	

7. Bidang pengkhususan yang diajar:

Teknik dan Vokasional	
Sains dan Matematik	
Masalah Pembelajaran	
Masalah Pendengaran	
Masalah Penglihatan	
Masalah Pertuturan	
Pemulihan	
Lain-Lain/Nyatakan	

8. Kursus yang pernah dihadiri untuk bidang yang diajar:

Tiada Kursus	
Kurang dari 1 minggu	
Kurang dari 1 bulan	
Kursus 14 minggu	
Kursus 6 bulan/1 tahun	
Sijil	
Diploma	
Sarjana Muda	
Lain-Lain/Nyatakan	

9. Tempat Kursus (Nyatakan):
- 

10. Kakitangan:

Jabatan Masyarakat	Kebajikan	
Sambilan		
Pinjaman Agensi/Jabatan)	(Nyatakan	

Gunakan panduan jadual berikut bagi jawapan di bawah. Sila tandakan (✓) di tempat yang berkenaan berpandukan skala yang diberikan.

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

BAHAGIAN B: Persediaan Latihan

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Saya terlibat secara aktif bersama pihak pengurusan dalam mengenal pasti matlamat .					
2	Saya terlibat secara aktif bersama pihak pengurusan dalam mengenal pasti objektif latihan.					
3	Saya mengadakan perbincangan sesama sendiri untuk menyediakan program latihan.					
4	Analisis keperluan dilakukan oleh kami dalam merangka program latihan.					
5	Pihak pengurusan memahami keperluan latihan saya sebagai tenaga pengajar.					
6	Saya menghadiri latihan yang berkaitan dengan tugas saya sahaja.					
7	Latihan yang ditawarkan merupakan pilihan saya.					
8	Saya bersedia menyertai latihan yang ditawarkan untuk meningkatkan pengetahuan.					
9	Saya bersedia menyertai latihan yang ditawarkan untuk meningkatkan kemahiran.					

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Bil.	Item	1	2	3	4	5
10	Saya terlibat secara aktif dalam mereka bentuk latihan.					
11	Saya terlibat dalam menentukan tajuk-tajuk program latihan.					
12	Saya mengemukakan idea baru untuk menyelesaikan masalah pengajaran dan pembelajaran.					
13	Pendapat saya dihargai dalam mereka bentuk program latihan.					
14	Program latihan direka bentuk dengan teliti.					
15	Kelengkapan dan peralatan latihan yang disediakan bersesuaian dengan keadaan semasa.					
16	Buku panduan digunakan sebagai rujukan dalam memahami program latihan yang akan dilaksanakan.					
17	Tempat latihan yang disediakan telah diperiksa terlebih dahulu sebelum program latihan dijalankan.					
18	Peralatan elektronik disediakan sebagai bahan bantuan mengajar yang utama.					
19	Latihan secara praktikal diutamakan dalam mereka bentuk program latihan.					
20	Pelbagai pendekatan dicadangkan dalam program latihan yang akan dilaksanakan.					
21	Saya mempunyai keyakinan bahawa latihan yang ditawarkan berupaya meningkatkan profesionalisme atau kemahiran.					
22	Saya suka dipilih untuk mengikuti program latihan.					

## BAHAGIAN C: Pelaksanaan Latihan

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Kaedah latihan yang dipilih berdasarkan keperluan kurikulum latihan.					
2	Objektif latihan telah dinyatakan dengan jelas.					
3	Kandungan latihan telah mencapai objektif program yang dinyatakan.					
4	Kandungan latihan telah disusun mengikut susunan yang sesuai.					
5	Kandungan bahan latihan mengandungi keterangan terbaharu.					
6	Penceramah telah menjelaskan objektif latihan dengan jelas.					
7	Penceramah telah menerangkan konsep latihan yang ada dengan jelas.					
8	Penceramah telah menerangkan prinsip latihan yang ada dengan jelas.					
9	Penceramah telah menyampaikan kandungan latihan secara yang sistematik.					
10	Penceramah telah menggunakan alat bantuan mengajar dengan berkesan dalam latihan.					
11	Penceramah melayan pertanyaan peserta latihan dengan memuaskan.					
12	Sesi pembelajaran latihan telah dilaksanakan dalam suasana yang ceria.					

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Bil.	Item	1	2	3	4	5
13	Sesi pembelajaran latihan telah dilaksanakan dalam suasana yang mesra.					
14	Jadual latihan adalah sesuai.					
15	Jangkamasa yang diperuntukkan untuk latihan bersesuaian dengan saya.					
16	Gaya penyampaian penceramah menarik.					
17	Penceramah menunjukkan kesungguhan semasa memberi latihan.					
18	Penceramah menggunakan pelbagai pendekatan untuk menyampaikan idea.					
19	Latihan secara praktikal membantu proses pembelajaran.					
20	Penceramah menggalakkan peserta terlibat secara aktif semasa latihan.					
21	Keadaan persekitaran seperti ruang bilik merupakan faktor yang mempengaruhi tahap pemahaman.					
22	Program latihan melatih saya berfikir secara kreatif.					

## BAHAGIAN D: Penilaian Latihan

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Kaedah latihan yang dipilih memberi kesan kepada saya.					
2	Sesi refleksi pada penghujung program latihan telah dilaksanakan dengan jayanya.					
3	Interaksi antara peserta dan penceramah sepanjang latihan adalah baik.					
4	Tugasan latihan yang diberikan adalah memadai dan sesuai.					
5	Modul latihan mudah untuk difahami dan diikuti.					
6	Suasana tempat latihan sesuai untuk aktiviti yang dijalankan.					
7	Perancangan dan pelaksanaan program latihan telah dibuat dengan lancar.					
8	Masa yang diperuntukan bagi setiap modul latihan adalah sesuai.					
9	Latihan membantu saya memilih bahan yang sesuai untuk aktiviti pengayaan.					
10	Latihan membantu saya memilih bahan yang sesuai untuk aktiviti pemulihan.					
11	Latihan menyumbang terhadap perkembangan profesionalisme saya.					
12	Pada keseluruhannya program latihan adalah berjaya.					
13	Pada keseluruhannya program latihan adalah bermanfaat.					

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Bil.	Item	1	2	3	4	5
14	Saya mempunyai keyakinan untuk melatih pelajar setelah mengikuti latihan.					
15	Saya yakin boleh mengadaptasi kurikulum yang dirangka berdasarkan latihan yang telah diterima.					
16	Latihan membuka ruang maklumat kepada saya mengenai perancangan pendidikan vokasional OKU.					
17	Latihan yang ditawarkan menarik minat saya untuk meningkatkan pengetahuan.					
18	Latihan yang ditawarkan menarik minat saya untuk meningkatkan kemahiran.					
19	Latihan yang ditawarkan dapat diaplikasikan dalam pengajaran dan pembelajaran.					
20	Latihan dapat mempertingkatkan kemahiran sekiranya diadakan dari masa ke masa.					
21	Latihan meningkatkan kefahaman terhadap perundangan pendidikan OKU.					
22	Latihan meningkatkan kefahaman terhadap perkhidmatan OKU.					
23	Latihan meningkatkan kefahaman terhadap prosedur yang merangkumi pendidikan OKU.					
24	Latihan meningkatkan kefahaman terhadap prosedur yang merangkumi perkhidmatan OKU.					
25	Latihan membolehkan saya membuat intepretasi bahawa terdapat peluang yang sama dalam pendidikan untuk OKU.					

## BAHAGIAN E: Tahap Pengetahuan

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Latihan meningkatkan pengetahuan saya mengenai sesuatu kemahiran.					
2	Latihan menambah sebarang pengetahuan saya mengenai sesuatu kemahiran.					
3	Latihan dan pengalaman asas diperoleh melalui pembelajaran.					
4	Latihan menjadikan saya seorang yang berpengetahuan dalam pengajaran golongan OKU.					
5	Latihan membantu saya membuat penilaian sendiri terhadap pengajaran dan pembelajaran yang telah dijalankan.					
6	Latihan meningkatkan kebolehan saya menjawab secara spontan apabila ditanya.					
7	Latihan menambah pengetahuan saya untuk menjalankan tugas dengan selamat.					
8	Saya memahami maklumat teknikal yang berkaitan dengan kerja.					
9	Latihan menambah pengetahuan saya menggunakan peralatan dengan selamat untuk pengajaran.					

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Bil.	Item	1	2	3	4	5
10	Saya memahami langkah-langkah yang perlu semasa menjalankan sesuatu kerja.					
11	Latihan membantu saya dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran.					
12	Latihan membantu saya dalam pentadbiran pengajaran dan pembelajaran.					
13	Latihan memberi cukup pendedahan kepada saya mengenai bidang yang berkaitan.					
14	Saya memahami keperluan pelajar yang berbeza-beza tahap pencapaian intelektual.					
15	Kurikulum latihan menepati kehendak perkembangan semasa organisasi.					
16	Saya mengetahui kaedah memberi layanan adil dan saksama kepada pelajar OKU.					

## BAHAGIAN F: Tahap Kemahiran

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Latihan membolehkan saya mengoperasi pengetahuan yang telah dipelajari dengan lebih berkesan.					
2	Saya memahami arahan yang diberikan.					

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Bil.	Item	1	2	3	4	5
3	Saya mengikut arahan yang diberikan.					
4	Saya memahami istilah teknologi yang berhubung dengan sesuatu kemahiran.					
5	Saya dapat menjalankan tugas dengan menggunakan kemahiran secara bersendirian tanpa bantuan.					
6	Saya memilih dan menggunakan peralatan serta teknologi yang diperlukan untuk sesuatu kemahiran.					
7	Saya berupaya menjalankan tugas dengan selamat.					
8	Latihan membolehkan saya mengaplikasi kaedah pengajaran yang telah dipelajari dengan lebih berkesan.					
9	Saya mempunyai tahap penguasaan ilmu yang tinggi.					
10	Saya mempunyai kemahiran penyampaian pengetahuan yang berkesan.					
11	Latihan meningkatkan pengalaman saya.					
12	Latihan meningkatkan daya cipta saya.					
13	Latihan meningkatkan kreatif saya.					
14	Latihan meningkatkan inovatif saya.					
15	Saya berkemahiran membantu pelajar menjalani latihan amali/latihan industri.					
16	Rakan setugas sering merujuk kepada saya mengenai sebarang persoalan rumit yang timbul.					

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Bil.	Item	1	2	3	4	5
17	Saya mempunyai kemahiran menyediakan tugas yang sesuai dengan tahap pembelajaran dan tahap pencapaian pelajar.					
18	Saya berkemahiran menghadapi pelajar yang bermasalah.					
19	Saya berkemahiran menanam minat pelajar terhadap kegiatan kokurikulum.					

## BAHAGIAN G: Tahap Tingkah Laku

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Latihan membantu saya menggunakan pengetahuan dengan efektif.					
2	Latihan membantu saya menggunakan kemahiran dengan efektif.					
3	Latihan yang diadakan membantu saya merancang program pendidikan.					
4	Latihan yang diadakan membantu saya melaksana program pendidikan.					
5	Latihan yang diadakan membantu saya mengawal program pendidikan.					
6	Latihan dapat memastikan pengetahuan saya meningkat.					

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Bil.	Item	1	2	3	4	5
7	Latihan dapat memastikan kemahiran saya meningkat.					
8	Latihan membantu saya mempelajari cara mengajar yang efektif.					
9	Latihan mendedahkan saya kepada kaedah pengajaran yang baru.					
10	Latihan mendedahkan saya kepada teknik pengajaran yang baru.					
11	Latihan mendedahkan saya kepada strategi pengajaran yang baru.					
12	Latihan membantu saya menentukan tahap pembelajaran pelajar.					
13	Latihan membantu saya menentukan prestasi pelajar.					
14	Latihan yang dijalankan telah meningkatkan keyakinan kepada saya.					
15	Latihan yang dijalankan telah memberi perubahan yang positif kepada saya.					
16	Latihan membantu saya menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam merancang program pendidikan.					
17	Latihan membantu saya menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam melaksana program pendidikan.					
18	Latihan membantu saya menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam mengawal program pendidikan.					

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Bil.	Item	1	2	3	4	5
19	Latihan membantu perkembangan profesional yang berterusan saya.					
20	Latihan membantu saya menjawab sebarang soalan berkenaan pengetahuan yang berkaitan.					
21	Latihan membantu saya menjawab sebarang soalan berkenaan kemahiran yang berkaitan.					
22	Latihan membolehkan saya merancang program-program latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri.					
23	Latihan membolehkan saya mengimplementasi program-program latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri.					
24	Latihan membolehkan saya mengawal program-program latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri.					
25	Latihan membolehkan saya menilai program-program latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri.					
26	Latihan membolehkan saya menjalankan tugas-tugas pengajaran yang ditetapkan.					
27	Latihan membantu saya mengawal pelajar yang terlalu agresif dan mengganggu pengajaran dan pembelajaran.					
28	Latihan mewujudkan perhubungan mesra dan baik antara tenaga pengajar.					
29	Latihan membantu saya memotivasikan atau membangkitkan keinginan pelajar untuk belajar.					
30	Latihan mendedahkan saya untuk menggunakan teknik-teknik membentuk tingkah laku yang sesuai.					

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Bil.	Item	1	2	3	4	5
31	Saya didedahkan kepada beberapa cara penilaian seperti penilaian lisan, bertulis dan bacaan.					
32	Latihan membantu saya mengendalikan pengajaran dan pembelajaran.					
33	Latihan telah mengubah tingkah laku saya terhadap golongan OKU.					
34	Latihan telah memberi kepuasan kepada saya dari segi perkembangan intelektual pendidikan golongan OKU.					



UNIVERSITI KEBANGSAAN MALAYSIA  
FAKULTI PENDIDIKAN  
PROGRAM DOKTOR FALSAFAH

TAJUK

LATIHAN TENAGA PENGAJAR  
BAGI ORANG KURANG UPAYA  
(Set 2: Instrumen Pelajar)

TAHNIAH! Anda terpilih untuk menyertai dan menjawab soal selidik ini. Tujuan penyelidikan adalah untuk mengkaji sejauh mana proses latihan dan kesannya terhadap Tenaga Pengajar Orang Kurang Upaya.

Sila jawab SEMUA soalan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman anda. Segala maklumat anda adalah sulit dan hanya untuk kajian ini sahaja. Soal selidik ini terbahagi kepada EMPAT bahagian.

BAHAGIAN A : Latar Belakang Pelajar

BAHAGIAN B : Pengetahuan Tenaga Pengajar Dari Persepsi Pelajar

BAHAGIAN C : Kemahiran Tenaga Pengajar Dari Persepsi Pelajar

BAHAGIAN D : Tingkah Laku Tenaga Pengajar Dari Persepsi Pelajar

## BAHAGIAN A : Latar Belakang Pelajar

Arahan : Sila tandakan (√) di tempat yang berkenaan.

1. Nama Pusat Latihan OKU:

--

2. Jantina:

Lelaki	
Perempuan	

3. Umur:

\_\_\_\_\_ Tahun \_\_\_\_\_ Bulan

4. Status Perkahwinan:

Bujang	
Berkahwin	

5. Kelulusan Akademik:

Sijil Rendah Pelajaran/ Penilaian Menengah Rendah	
Sijil Pelajaran Malaysia	
Lain-Lain/Nyatakan	

6. Kategori OKU:

Kurang Upaya Penglihatan	
Kurang Upaya Pendengaran	
Cerebral Palsy	
Masalah Pertuturan	
Masalah Pembelajaran	
Kurang Upaya Fizikal	
Lain-Lain/Nyatakan	

7. Tempoh Telah Berada di  
Pusat Latihan OKU:

\_\_\_\_\_ Tahun \_\_\_\_\_ Bulan

8. Nyatakan Kursus yang diikuti  
di Pusat Latihan OKU:

---

Gunakan panduan jadual berikut bagi jawapan di bawah. Sila tandakan (✓) di tempat yang berkenaan berpandukan skala yang diberikan.

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

BAHAGIAN B: Pengetahuan Tenaga Pengajar Dari Persepsi Pelajar

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Cikgu pandai mengajar pengetahuan yang diperlukan.					
2	Cikgu memberi pengalaman baru kepada saya.					
3	Cikgu membantu saya menambah pengetahuan ketika belajar.					
4	Cikgu menjawab semua soalan yang saya tanya.					
5	Cikgu tahu tatacara keselamatan di bengkel.					
6	Cikgu mengajar saya tentang perkara-perkara teknikal.					
7	Cikgu tahu istilah teknologi untuk sesuatu kemahiran.					
8	Cikgu pandai memilih peralatan ketika mengajar.					
9	Cikgu mengambil langkah-langkah yang perlu untuk menjalankan sesuatu kerja.					
10	Cikgu memberi pendedahan yang cukup kepada saya ketika belajar.					
11	Cikgu mengetahui keperluan saya sebagai pelajar OKU.					

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Bil.	Item	1	2	3	4	5
12	Cikgu melayan saya dengan adil dan saksama sebagai seorang OKU.					
13	Cikgu mengajar saya mengikut susunan yang sesuai.					
14	Cikgu mengajar saya dengan sistematik.					
15	Cikgu mempunyai ilmu yang tinggi.					
16	Cikgu mempunyai kemahiran yang tinggi.					

BAHAGIAN C: Kemahiran Tenaga Pengajar Dari Persepsi Pelajar

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Cikgu pandai mengajar kemahiran yang diperlukan.					
2	Cikgu mahir memberi arahan.					
3	Cikgu mahir bekerja tanpa bantuan.					
4	Cikgu mahir menggunakan peralatan ketika mengajar.					
5	Cikgu mahir menjalankan tugas dengan selamat.					
6	Cikgu mahir mewujudkan suasana belajar yang baik.					
7	Cikgu seorang yang sangat mahir dalam pengajarannya.					
8	Cikgu seorang yang kreatif dan inovatif.					

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Bil.	Item	1	2	3	4	5
9	Cikgu membantu saya menjalani latihan amali/latihan industri.					
10	Cikgu mahir menyediakan tugas yang sesuai untuk saya.					
11	Cikgu mahir membantu pelajar yang mempunyai masalah.					
12	Cikgu membantu saya supaya berminat terhadap kegiatan kokurikulum.					
13	Cikgu mahir menggunakan kaedah pengajaran yang sesuai untuk saya.					
14	Cikgu mahir menggunakan alat bantuan mengajar dalam kelas.					
15	Cikgu mahir menarik minat saya untuk belajar.					

BAHAGIAN D: Tingkah Laku Tenaga Pengajar Dari Persepsi Pelajar

Bil.	Item	1	2	3	4	5
1	Cikgu membantu saya belajar dengan baik.					
2	Cikgu menggunakan teknik baru ketika mengajar.					
3	Cikgu membantu dalam prestasi pelajaran saya.					
4	Cikgu memberi keyakinan kepada saya.					

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju

Bil.	Item	1	2	3	4	5
5	Cikgu membawa perubahan yang positif kepada diri saya.					
6	Cikgu membantu saya menyelesaikan masalah.					
7	Cikgu pandai menyesuaikan diri dengan pelajar OKU.					
8	Cikgu boleh menjaga kelas saya dengan baik.					
9	Cikgu sangat mesra dan baik dengan semua pelajar.					
10	Cikgu memberi motivasi atau membangkitkan keinginan saya untuk belajar.					
11	Cikgu memberi kepuasan kepada saya untuk belajar.					
12	Cikgu melayan saya dengan baik.					
13	Gaya cikgu mengajar sangat menarik.					
14	Cikgu bersungguh-sungguh semasa mengajar saya.					
15	Cikgu sangat yakin ketika mengajar saya.					



UNIVERSITI KEBANGSAAN MALAYSIA  
FAKULTI PENDIDIKAN  
PROGRAM DOKTOR FALSAFAH

TAJUK

LATIHAN TENAGA PENGAJAR  
BAGI ORANG KURANG UPAYA  
(Set 3 - Protokol Temu Bual – Tenaga Pengajar)

BAHAGIAN A : Latar Belakang Tenaga Pengajar

BAHAGIAN B : Persediaan Latihan

BAHAGIAN C : Pelaksanaan Latihan

BAHAGIAN D : Penilaian Latihan

BAHAGIAN E : Tahap Pengetahuan

BAHAGIAN F : Tahap Kemahiran

BAHAGIAN G : Tahap Tingkah Laku

## BAHAGIAN A : Latar Belakang Tenaga Pengajar

1. Nama Pusat Latihan OKU:
2. Bidang pengkhususan yang diajar:

## BAHAGIAN B: Persediaan Latihan

Saya terlibat secara aktif:

dalam mengenal pasti matlamat

dalam mengenal pasti objektif latihan

melakukan analisis keperluan program latihan

memahami keperluan latihan tenaga pengajar

dalam mereka bentuk latihan.

menentukan tajuk-tajuk program latihan.

perbincangan sesama sendiri untuk menyediakan program latihan.

mengemukakan idea baru untuk menyelesaikan masalah pengajaran dan pembelajaran.

pendapat dihargai dalam mereka bentuk program latihan.

Saya menghadiri latihan:

berkaitan dengan tugas saya sahaja.

ditawarkan merupakan pilihan saya.

ditawarkan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran

ditawarkan berupaya meningkatkan profesionalisme atau kemahiran.

suka dipilih untuk mengikuti program latihan.

Program latihan:

direka bentuk dengan teliti.

kelengkapan dan peralatan latihan yang disediakan bersesuaian dengan keadaan semasa.

buku panduan digunakan sebagai rujukan dalam memahami program latihan yang akan dilaksanakan.

tempat latihan yang disediakan telah diperiksa terlebih dahulu sebelum program latihan dijalankan.

peralatan elektronik disediakan sebagai bahan bantuan mengajar yang utama.

latihan secara praktikal diutamakan dalam mereka bentuk program latihan.

pelbagai pendekatan dicadangkan dalam program latihan yang akan dilaksanakan.

BAHAGIAN C: Pelaksanaan Latihan

Kaedah latihan yang dipilih berdasarkan keperluan kurikulum latihan.

Objektif latihan telah dinyatakan dengan jelas.

Kandungan latihan telah mencapai objektif program yang dinyatakan.

Kandungan latihan telah disusun mengikut susunan yang sesuai.

Kandungan bahan latihan mengandungi keterangan terbaharu.

Penceramah:

menjelaskan objektif, konsep dan prinsip latihan dengan jelas.

menyampaikan kandungan latihan secara yang sistematik.

menggunakan alat bantuan mengajar dengan berkesan dalam latihan.

melayan pertanyaan peserta latihan dengan memuaskan.

sesi pembelajaran latihan telah dilaksanakan dalam suasana yang ceria dan mesra.

jadual latihan adalah sesuai.  
jangkamasanya yang diperuntukkan untuk latihan bersesuaian dengan saya.  
gaya penyampaian menarik.  
menunjukkan kesungguhan semasa memberi latihan.  
menggunakan pelbagai pendekatan untuk menyampaikan idea.  
latihan secara praktikal membantu proses pembelajaran.  
menganjurkan peserta terlibat secara aktif semasa latihan.  
ruang bilik mempengaruhi tahap pemahaman.  
melatih saya berfikir secara kreatif.

#### BAHAGIAN D: Penilaian Latihan

##### Keseluruhannya:

kaedah latihan yang dipilih memberi kesan.  
sesi refleksi pada penghujung program latihan telah dilaksanakan dengan jayanya.  
interaksi antara peserta dan penceramah sepanjang latihan adalah baik.  
tugasan latihan yang diberikan adalah memadai dan sesuai.  
modul latihan mudah untuk difahami dan diikuti.  
suasana tempat latihan sesuai untuk aktiviti yang dijalankan.  
perancangan dan pelaksanaan program latihan telah dibuat dengan lancar.  
masa yang diperuntukkan bagi setiap modul latihan adalah sesuai.  
program latihan adalah berjaya dan bermanfaat  
yakin untuk melatih pelajar setelah mengikuti latihan.  
yakin boleh mengadaptasi kurikulum yang dirangka.

##### Latihan:

membantu memilih bahan yang sesuai untuk aktiviti pengayaan dan pemulihan.  
menyumbang terhadap perkembangan profesionalisme.  
membuka ruang maklumat mengenai perancangan pendidikan vokasional OKU.  
menarik minat untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran.  
dapat diaplikasikan dalam pengajaran dan pembelajaran.  
mempertingkatkan kemahiran sekiranya diadakan dari masa ke masa.  
meningkatkan kefahaman terhadap perundangan pendidikan OKU.  
meningkatkan kefahaman terhadap perkhidmatan OKU.  
meningkatkan kefahaman terhadap prosedur yang merangkumi pendidikan OKU.  
meningkatkan kefahaman terhadap prosedur yang merangkumi perkhidmatan OKU.  
membuat intepretasi bahawa terdapat peluang yang sama dalam pendidikan untuk OKU.

#### BAHAGIAN E: Tahap Pengetahuan

##### Latihan:

meningkatkan pengetahuan saya mengenai sesuatu kemahiran.  
pengalaman asas diperoleh melalui pembelajaran.  
menjadi berpengetahuan dalam pengajaran golongan OKU.  
membuat penilaian sendiri terhadap pengajaran dan pembelajaran yang telah dijalankan.  
meningkatkan kebolehan menjawab secara spontan apabila ditanya.  
menambah pengetahuan menjalankan tugas dengan selamat.  
memahami maklumat teknikal yang berkaitan dengan kerja.  
memahami langkah-langkah yang perlu semasa menjalankan sesuatu kerja.  
membantu dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran.

- membantu dalam pentadbiran pengajaran dan pembelajaran.
- memberi cukup pendedahan mengenai bidang yang berkaitan.
- memahami keperluan pelajar yang berbeza-beza tahap pencapaian intelektual.
- kurikulum latihan menepati kehendak perkembangan semasa organisasi.
- mengetahui kaedah memberi layanan adil dan saksama kepada pelajar OKU.

#### BAHAGIAN F: Tahap Kemahiran

##### Latihan membolehkan:

- mengoperasi pengetahuan yang telah dipelajari dengan lebih berkesan.
- memahami arahan yang diberikan.
- mengikut arahan yang diberikan.
- memahami istilah teknologi yang berhubung dengan sesuatu kemahiran.
- menjalankan tugas dengan menggunakan kemahiran secara bersendirian tanpa bantuan.
- memilih dan menggunakan peralatan serta teknologi yang diperlukan untuk sesuatu kemahiran.
- berupaya menjalankan tugas dengan selamat.
- Latihan membolehkan mengaplikasi kaedah pengajaran yang telah dipelajari dengan lebih berkesan.
- mempunyai tahap penguasaan ilmu yang tinggi.
- kemahiran penyampaian pengetahuan yang berkesan.
- meningkatkan pengalaman, daya cipta, kreatif dan inovatif
- membantu pelajar menjalani latihan amali/latihan industri.
- rakan setugas merujuk kepada saya mengenai sebarang persoalan rumit yang timbul.
- kemahiran menyediakan tugas yang sesuai dengan tahap pembelajaran dan tahap

pencapaian pelajar.

berkemahiran menghadapi pelajar yang bermasalah.

berkemahiran menanam minat pelajar terhadap kegiatan kokurikulum.

#### BAHAGIAN G: Tahap Tingkah Laku

Latihan membantu:

menggunakan pengetahuan dan kemahiran dengan efektif.

merancang, melaksana dan mengawal program pendidikan.

memastikan pengetahuan dan kemahiran meningkat.

mempelajari cara mengajar yang efektif.

mendedahkan kaedah, teknik dan strategi pengajaran yang baru.

menentukan tahap pembelajaran dan prestasi pelajar.

meningkatkan keyakinan kepada saya.

perubahan yang positif.

menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam merancang dan mengawal program pendidikan.

perkembangan profesional yang berterusan.

menjawab sebarang soalan berkenaan pengetahuan dan kemahiran yang berkaitan.

menjawab sebarang soalan berkenaan kemahiran yang berkaitan.

merancang, mengimplementasi, mengawal dan menilai program-program latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri.

menjalankan tugas-tugas pengajaran yang ditetapkan.

mengawal pelajar yang terlalu agresif dan mengganggu pengajaran dan pembelajaran.

mewujudkan perhubungan mesra dan baik antara tenaga pengajar.

memotivasikan atau membangkitkan keinginan pelajar untuk belajar.

mendedahkan menggunakan teknik-teknik membentuk tingkah laku yang sesuai.

cara penilaian seperti penilaian lisan, bertulis dan bacaan.

mengendalikan pengajaran dan pembelajaran.

mengubah tingkah laku terhadap golongan OKU.

memberi kepuasan dari segi perkembangan intelektual pendidikan golongan OKU.





UNIVERSITI KEBANGSAAN MALAYSIA  
FAKULTI PENDIDIKAN  
PROGRAM DOKTOR FALSAFAH

TAJUK

LATIHAN TENAGA PENGAJAR  
BAGI ORANG KURANG UPAYA  
(Set 4 - Protokol Temu Bual – Pelajar)

BAHAGIAN A : Latar Belakang Pelajar

BAHAGIAN B : Pengetahuan Tenaga Pengajar Dari Persepsi Pelajar

BAHAGIAN C : Kemahiran Tenaga Pengajar Dari Persepsi Pelajar

BAHAGIAN D : Tingkah Laku Tenaga Pengajar Dari Persepsi Pelajar

## BAHAGIAN A : Latar Belakang Pelajar

1. Nama Pusat Latihan OKU:
2. Nyatakan Kursus yang diikuti di Pusat Latihan OKU:

## BAHAGIAN B: Pengetahuan Tenaga Pengajar Dari Persepsi Pelajar

Cikgu:

pandai mengajar pengetahuan yang diperlukan.

memberi pengalaman baru.

membantu menambah pengetahuan ketika belajar.

menjawab semua soalan yang ditanya.

tahu tatacara keselamatan di bengkel.

mengajar tentang perkara-perkara teknikal.

tahu istilah teknologi untuk sesuatu kemahiran.

pandai memilih peralatan ketika mengajar.

mengambil langkah-langkah yang perlu untuk menjalankan sesuatu kerja.

memberi pendedahan yang cukup ketika belajar.

mengetahui keperluan pelajar OKU.

melayan dengan adil dan saksama pelajar OKU.

mengajar mengikut susunan yang sesuai.

mengajar dengan sistematik.

mempunyai ilmu dan kemahiran yang tinggi.

## BAHAGIAN C: Kemahiran Tenaga Pengajar Dari Persepsi Pelajar

Cikgu mahir:

mengajar kemahiran yang diperlukan.

memberi arahan.

bekerja tanpa bantuan.

menggunakan peralatan ketika mengajar.

menjalankan tugas dengan selamat.

mewujudkan suasana belajar yang baik.

dalam pengajarannya.

kreatif dan inovatif.

membantu menjalani latihan amali/latihan industri.

menyediakan tugas yang sesuai.

membantu pelajar yang mempunyai masalah.

membantu supaya berminat terhadap kegiatan kokurikulum.

menggunakan kaedah pengajaran yang sesuai.

menggunakan alat bantuan mengajar dalam kelas.

menarik minat untuk belajar.

## BAHAGIAN D: Tingkah Laku Tenaga Pengajar Dari Persepsi Pelajar

Cikgu membantu:

belajar dengan baik.

menggunakan teknik baru ketika mengajar.

dalam prestasi pelajaran.

memberi keyakinan kepada pelajar.

membawa perubahan yang positif kepada diri.

menyelesaikan masalah pelajar.

menyesuaikan diri dengan pelajar OKU.

menjaga kelas dengan baik.

mesra dan baik dengan semua pelajar.

memberi motivasi atau membangkitkan keinginan untuk belajar.

memberi kepuasan untuk belajar.

melayan dengan baik.

Cikgu mengajar:

gaya sangat menarik.

bersungguh-sungguh .

sangat yakin.

LAMPIRAN G

Jadual Penentuan Saiz Sampel Kajian

TABLE 4.2 Sample Sizes (S) Required for Given Population Sizes (N)

N	S	N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	100	80	280	162	800	260	2800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4000	351
30	28	140	103	340	181	1000	278	4500	354
35	32	150	108	360	186	1100	285	5000	357
40	36	160	113	380	191	1200	291	6000	361
45	40	170	118	400	196	1300	297	7000	364
50	44	180	123	420	201	1400	302	8000	367
55	48	190	127	440	205	1500	306	9000	368
60	52	200	132	460	210	1600	310	10000	370
65	56	210	136	480	214	1700	313	15000	375
70	59	220	140	500	217	1800	317	20000	377
75	63	230	144	550	226	1900	320	30000	379
80	66	240	148	600	234	2000	322	40000	380
85	70	250	152	650	242	2200	327	50000	381
90	73	260	155	700	248	2400	331	75000	382
95	76	270	159	750	254	2600	335	100000	384

Source: R. V. Krejcie and D. W. Morgan (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 608. Copyright © 1970 by Sage Publications. Reprinted by permission of Sage Publications, Inc.

## LAMPIRAN H

### PAKAR RUJUK

1. Prof. Madya Dr. Mohd Hanafi bin Mohd Yasin  
Fakulti Pendidikan  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
Bangi, Selangor  
Kepakaran: Masalah Pendengaran
2. Dr. Ibrahim bin Mohamed Zain  
Institut Pendidikan Guru  
Kampus Pendidikan Islam  
Bangi, Selangor  
Kepakaran: Statistik Inferential, Kajian Tindakan,  
Perisian Model Rasch
3. Mohd Mokhtar bin Haji Tahar  
Fakulti Pendidikan  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
Bangi, Selangor  
Kepakaran: Masalah Pembelajaran
4. Wan Fadlina binti Wan Husain,  
Unit Pekerjaan  
Jabatan Pembangunan Orang Kurang Upaya  
Jabatan Kebajikan Masyarakat  
Menara Tun Ismail Mohamed Ali  
Jalan Raja Laut, Kuala Lumpur  
Kepakaran: Pengurusan OKU, Latihan Pelajar OKU (Unit Perindustrian)
5. Md. Shukri bin Abdullah  
Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan Bangi  
Jalan Sungai Merab  
Kajang, Selangor  
Kepakaran: Pengurusan OKU (Hal Ehwal Islam)
6. Siti Khadijah binti Ibrahim  
Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan Bangi  
Jalan Sungai Merab  
Kajang, Selangor  
Kepakaran: Pengurusan OKU (Pentadbiran)

7. Aliodin bin Daud  
Bahagian Buku Teks  
Kementerian Pelajaran Malaysia  
Blok E13, Kompleks Kerajaan Parcel E  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan  
62604 Putrajaya  
Kepakaran: Masalah Penglihatan (Braille), Pengurus Projek Buku Teks Sekolah Menengah dan Rendah dalam tulisan Braille.
8. Haris bin Hameed  
Bahagian Buku Teks  
Kementerian Pelajaran Malaysia  
Blok E13, Kompleks Kerajaan Parcel E  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan  
62604 Putrajaya  
Kepakaran: Pendidikan Khas (Kanak-kanak Spastik), Kesusasteraan Inggeris
9. Hajah Rusni binti Mohamed Idris  
Bahagian Pendidikan Khas  
Kementerian Pelajaran Malaysia  
Blok E2, Kompleks Kerajaan Parcel E  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan  
62604 Putrajaya  
Kepakaran: Masalah Pembelajaran (Disleksia), Bahasa Inggeris
10. Khairudin bin Harun  
Bahagian Buku Teks  
Kementerian Pelajaran Malaysia  
Blok E13, Kompleks Kerajaan Parcel E  
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan  
62604 Putrajaya  
Kepakaran: Linguistik (Bahasa Melayu)
11. Mohd. Satar bin Ramli  
Lembaga Peperiksaan Malaysia  
Kementerian Pelajaran Malaysia  
Jalan Duta  
50605 Kuala Lumpur  
Kepakaran: Masalah Pendengaran (Pekak), Bahasa Isyarat

## LAMPIRAN I

### MAKLUMAT RINGKAS RESPONDEN TEMU BUAL

<b>Bil</b>	<b>Kod</b>	<b>Jantina</b>	<b>Tarikh Temu Bual</b>	<b>Jangka masa</b>
1	TPOKU1	Perempuan	27 November 2008	1 jam
2	TPOKU2	Lelaki	11 Disember 2008	1 jam
3	TPOKU3	Lelaki	25 Januari 2009	1 jam
4	POKU1	Perempuan	27 November 2008	45 minit
5	POKU2	Lelaki	11 Disember 2008	45 minit
6	POKU3	Lelaki	25 Januari 2009	45 minit

## LAMPIRAN J

### TRANSKRIPSI TEMU BUAL : PETIKAN

Tarikh	:	11 Disember 2008
Masa	:	10.30 pagi – 12.00 tengahari
Tempat	:	Bengkel Batu Bertangkup Chuping, Perlis
Kod Tenaga Pengajar Bagi Orang Kurang Upaya	:	TPOKU2
Bidang Pengkhususan	:	Membuat Kerja Batu dan Kerja Kayu

---

PERKARA	ISU/KOD
<b>Boleh terangkan aktiviti-aktiviti yang dilakukan dalam proses persediaan sesuatu program latihan di pusat latihan kemahiran anda?</b>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Semua staf akan dimaklumkan tentang perancangan untuk melaksanakan latihan. Pihak pengurusan akan menyenaraikan kursus-kursus yang boleh dipohon oleh staf sepanjang tahun berkenaan.</li><li>2. Staf juga boleh mengemukakan cadangan latihan yang diperlukan...bermakna kami mempunyai suara untuk pelaksanaan sebarang kursus.</li><li>3. Pihak pengurusan bersama staf senior akan menganalisa kursus-kursus yang perlu...akan mendapatkan maklumat lanjut mengenai kursus-kursus yang telah diputuskan.</li><li>4. Pihak pengurusan akan lalunya, sebelum sesuatu latihan atau kursus dilaksanakan, pihak pengurusan akan menjemput semua kakitangan berbincang mengenai latihan yang akan dilaksanakan...kalau dapat kami akan datang ke perbincangan itu.</li><li>5. Kadang-kadang sebahagian sahaja kakitangan yang akan menghadiri perbincangan berkenaan...maklumlah macam-macam hal seperti kerja luar, bercuti dan sebagainya.</li><li>6. Saya sebagai kakitangan yang lama akan melibatkan diri secara aktif supaya saya tidak terlepas peluang memberi pendapat saya.</li></ol>	
bersambung...	

---

---

...sambungan

7. Dalam perbincangan tersebut, kami memberi pendapat tentang latihan yang kami perlukan.
  8. Pihak pengurusan juga menerangkan matlamat dan objektif latihan yang hendak dicapai supaya bila balik latihan dapat membantu kami dapat mengajar anak-anak OKU.
  9. Staf diminta memcadangkan beberapa tajuk kursus yang patut dijalankan pada tahun berkenaan bagi mengelakkan kursus yang bertindan.
  10. Pihak pengurusan akan melihat senarai tajuk yang dicadangkan dan tengok pula pada bajet...kadang-kadang dapat sebahagian sahaja.
  11. Kami juga akan mengadakan perbincangan sesama kami untuk memastikan semua akan mendapat peluang yang sama untuk menghadiri latihan.
  12. Saya berpendapat pihak pengurusan memerlukan pendapat dari kami untuk mengelakkan latihan yang dijalankan benar-benar memberi manfaat sepenuhnya kepada kami.
  13. Pihak pengurusan mengingatkan agar kursus yang dicadangkan dapat membantu kami untuk melatih anak-anak OKU sebab mengajar anak-anak ini agak kompleks sebab perbezaan antara mereka.
  14. Kursus yang saya pergi perlu dapat membantu anak-anak OKU.
  15. Oleh itu, saya akan memilih latihan yang berkaitan dengan kursus yang saya ajar sahaja untuk memastikan ia meningkatkan pengetahuan dan kemahiran saya.
  16. Kalau pergi latihan, kena pastikan ia menyeronokkan kita kan.
  17. Saya dapat rasakan, kursus kami telah dirancang dengan baik. Walaupun terdapat kekurangan sikit-sikit, namun keseluruhannya berjalan lancar dari awal hingga akhir...jarang ada *problem*.
  18. Alat mengajar, macam nota...kayu atau simen digunakan untuk tunjuk pada kami...secara praktikal, bagi mudah faham.
  19. Dapat pandu cara-cara mengajar.
  20. Kena faham betul-betul cara guna alat-alat tukang dan membuat batu ni.
  21. Bila kita rancang kursus, latihan berbentuk *hands-on* diutamakan. Kita dapat kemahiran dengan membuat sendiri kerja-kerja tu...tengok aje tak dapat. Kena pegang kayu tu...buat sendiri *designnya*.
-

## LAMPIRAN K

Abstrak Kertas Kerja Persidangan Serantau Pendidikan Inklusif dan Pendidikan Kanak-Kanak Berkeperluan Khas (*Regional Conference on Inclusion and Special Educational Needs*) anjuran Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia dengan kerjasama DETAA (Dana Endowmen Tengku Ampuan Afzan), Malaysia National Commission for UNESCO dan Kementerian Pelajaran Malaysia. Hotel Equatorial, Bangi, Selangor Darul Ehsan, Malaysia, 28 Oktober 2009.

### LATIHAN TENAGA PENGAJAR BAGI ORANG KURANG UPAYA (TPOKU)

Zainal Rashid Kamaruddin

Norasmah Othman

*Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia*

Abstrak: Pendidikan di Malaysia merupakan satu usaha yang berterusan untuk menghasilkan rakyat yang dapat menyumbang kepada kesejahteraan dan kemakmuran negara. Melalui pendidikan yang komprehensif dan jitu, negara dapat bergerak secara progresif dan dinamis bagi menghasilkan pekerja berilmu yang lengkap dengan pengetahuan, kemahiran dan bersikap profesional dalam menghadapi cabaran di era globalisasi masyarakat berpengetahuan. Di samping itu juga, pendidikan di Malaysia telah mengalami perubahan yang drastik, sesuai dengan peranannya sebagai tenaga penggerak kepada perubahan sosial, kemajuan ekonomi, pembangunan industri dan teknologi maklumat, penyediaan sumber tenaga manusia dan sebagainya. Golongan OKU juga perlu diberi peluang yang sama seperti orang-orang lain dalam menjalani kehidupan ini. Justeru, golongan OKU sangat perlu dilatih oleh TPOKU yang mendapat latihan yang secukupnya. Sejalan dengan keperluan golongan OKU, TPOKU merupakan tenaga pendidik profesional yang amat penting. Mereka perlu dilatih agar menjadi golongan yang terlatih, produktif dan komited terhadap tugas yang diberikan. Latihan bagi TPOKU amat penting bagi menjadikan TPOKU seorang yang berpengetahuan, berkemahiran dan bersikap positif dalam tugasnya. TPOKU terlatih juga berupaya mengekalkan kompetensi diri dalam menangani golongan OKU. Latihan dapat membantu TPOKU mengenal pasti ciri-ciri pendidikan khusus yang diperlukan oleh OKU bagi membolehkan pengajaran dan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif. Kajian ini bertujuan mengkaji pelaksanaan proses latihan TPOKU daripada aspek persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan. Kajian ini melibatkan TPOKU yang bertugas dan pelajar OKU yang menuntut di institusi latihan kemahiran OKU seperti Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan Bangi, Selangor (PLPP) serta Bengkel-Bengkel Terlindung Kerajaan di bawah penyeliaan Jabatan Kebajikan Masyarakat, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Badan Bukan Kerajaan (NGO). Kajian ini dapat memberi peluang untuk memahami keperluan dan rintangan yang dihadapi oleh TPOKU dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka. TPOKU terlatih akan bersikap lebih positif, komited dan profesional dalam tindakan mereka terhadap pelajar OKU. Hasil kajian ini dijangkakan dapat memberi maklumat yang lebih menyeluruh dan berguna sama ada latihan TPOKU memberi impak kepada pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU.

Abstrak Artikel *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Jurnal Pengurusan dan Kepemimpinan Pendidikan*. Institut Aminuddin Baki: Kementerian Pendidikan Malaysia. Jilid 20, Bil. 01. Jun 2010.

**Isu-Isu dalam Latihan Untuk Tenaga Pengajar Bagi Orang Kurang Upaya (TPOKU)  
Di Malaysia**

Zainal Rashid bin Kamaruddin  
Lembaga Peperiksaan Malaysia  
Norasmah bt. Othman, Ph.D  
Mohd Izham bin Hamzah, Ph.D  
Universiti Kebangsaan Malaysia

**ABSTRAK**

Kertas ini bertujuan mengenengahkan kepentingan latihan Tenaga Pengajar Bagi Orang Kurang Upaya (TPOKU) yang bertugas melatih pelajar OKU di pusat-pusat latihan kemahiran seperti bengkel terlindung yang dikendalikan oleh Jabatan Kebajikan Masyarakat dan Badan Bukan Kerajaan (NGOs). Latihan untuk TPOKU yang komprehensif dan jitu akan menghasilkan tenaga pengajar berilmu yang lengkap dengan pengetahuan, kemahiran dan bersikap profesional dalam menghadapi cabaran dalam latihan kepada golongan orang kurang upaya (OKU). Latihan dapat membantu TPOKU mengenal pasti ciri-ciri pendidikan khusus yang diperlukan oleh OKU bagi membolehkan pengajaran dan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif. TPOKU yang mahir akan bersikap positif, komited dan profesional dalam tindakan mereka terhadap pelajar OKU. Kertas ini menghuraikan bahawa TPOKU terlatih dapat melaksanakan amanah dan merupakan strategi terbaik dalam membina latihan OKU kelas pertama.

***Kata kunci:*** *Tenaga Pengajar bagi Orang Kurang Upaya (TPOKU); Orang Kurang Upaya (OKU); pusat latihan; latihan; vokasional*

Abstrak Artikel *Journal of Applied Research in Education, Sultan Hassanah Bolkuah Institute of Education, Universiti Brunei Darussalam*. Vol. 14 No.1, November 2010.

## **Latihan dan Kesannya Terhadap Kemahiran Tenaga Pengajar Bagi Orang Kurang Upaya (TPOKU)**

Norasmah bt. Othman  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
e-mail: [lin@ukm.my](mailto:lin@ukm.my)

Zainal Rashid bin Kamaruddin  
Lembaga Peperiksaan Malaysia  
Kementerian Pelajaran Malaysia

### **Abstrak**

Pembangunan modal insan merupakan satu cabaran besar Malaysia untuk menjadi sebuah negara maju. Oleh itu, latihan bagi tenaga pengajar bagi orang kurang upaya (TPOKU) amat penting bagi menjadikan TPOKU seorang yang berpengetahuan, berkemahiran dan bersikap positif dalam tugas mereka. Kajian ini bertujuan mengkaji proses latihan TPOKU dan kesannya terhadap kemahiran TPOKU. Kajian ini merupakan kajian yang menggunakan kaedah penyelidikan kuantitatif. Responden kajian yang terlibat ialah seramai 63 orang TPOKU dan 334 orang pelajar OKU. Soal selidik yang dibina sendiri berdasarkan kerangka konseptual yang diadaptasi dari Model Proses Latihan Ibrahim dan Teori Pemikiran Kawalan Adaptif Anderson. Soal selidik telah digunakan sebagai instrumen utama. Hasil kajian mendapati wujudnya hubungan yang positif dan signifikan antara latihan dengan kemahiran TPOKU. TPOKU terlatih dapat membantu dan memberi peluang kepada golongan OKU untuk hidup berdikari dan bermaruah, di samping menikmati penyertaan penuh dan sama rata dalam semua kehidupan sosial.

**Kata kunci:** *Tenaga Pengajar bagi Orang Kurang Upaya (TPOKU); Orang Kurang Upaya (OKU); pusat latihan; latihan; kemahiran; sama rata*

Pihak penerbit Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Jurnal Pengurusan dan Kepemimpinan Pendidikan. Institut Aminuddin Baki: Kementerian Pendidikan Malaysia. Jilid 24, Bil. 02. Disember 2012 tidak menyediakan abstrak, oleh itu penulis memasukkan Pengenalan artikel berkenaan.

## **Peranan Tenaga Pengajar (TPOKU) Dalam Persediaan Employability Golongan Orang Kurang Upaya**

Zainal Rashid bin Kamaruddin  
Lembaga Peperiksaan Malaysia  
Norasmah bt. Othman, Ph.D  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
Mohd Izham bin Hamzah, Ph.D  
Universiti Kebangsaan Malaysia

### **PERANAN TENAGA PENGAJAR (TPOKU) DALAM PERSEDIAAN EMPLOYABILITI GOLONGAN ORANG KURANG UPAYA**

#### **PENGENALAN**

Orang Kurang Upaya (OKU) adalah sebahagian daripada anggota masyarakat dan merupakan antara kumpulan sasaran dalam program pembangunan sosial negara. Dalam Rancangan Malaysia Ke Sembilan, kerajaan telah melaksanakan program mengintegrasikan OKU ke dalam masyarakat bagi membolehkan mereka menjalani kehidupan yang normal. Dasar Sosial Negara (2003) pula menyatakan setiap individu berhak menikmati keperluan asas dan keperluan-keperluan lain melalui penyampaian perkhidmatan sosial yang merangkumi aspek kebajikan masyarakat, kesihatan, pendidikan, pekerjaan, perumahan, penghayatan nilai dan budaya, keselamatan dan persekitaran yang sihat.

**PROSES LATIHAN TENAGA PENGAJAR BAGI ORANG KURANG UPAYA  
JABATAN KEBAJIKAN MASYARAKAT**

**ZAINAL RASHID BIN KAMARUDDIN**

**TESIS YANG DIKEMUKAKAN UNTUK MEMPEROLEH  
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH**

**FAKULTI PENDIDIKAN  
UNIVERSITI KEBANGSAAN MALAYSIA**

**2014**

**PENGAKUAN**

Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

**2 SEPTEMBER 2014**

**ZAINAL RASHID BIN KAMARUDDIN**  
**33775**

## PENGHARGAAN

### *Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang*

Saya bersyukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan izinNya, saya dapat menyempurnakan penulisan tesis ini. Saya ingin mengambil kesempatan ini untuk merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bantuan dan kerjasama yang tidak ternilai harganya semasa menjalankan kajian.

Ucapan penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga buat penyelia-penyelia yang saya kasihi, Prof. Madya Dr. Norasmah Othman dan Prof. Madya Dr. Mohd. Izham Hamzah atas segala bimbingan, pandangan, saranan dan nasihat dalam rangka menyiapkan kajian ini. Saya juga menghargai kerjasama, pandangan dan bimbingan yang diberikan oleh pegawai-pegawai Jabatan Kebajikan Masyarakat dan kakitangan bengkel-bengkel terlindung yang dikendalikan oleh JKM dan badan-badan bukan kerajaan (NGO) di seluruh Semenanjung Malaysia.

Penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga juga kepada Kementerian Pelajaran Malaysia khususnya kepada Bahagian Tajaan Pendidikan, Lembaga Peperiksaan Malaysia dan Bahagian Buku Teks yang telah memberi peluang kepada saya mengikuti program Doktor Falsafah ini.

Penghargaan juga dikhususkan buat ibu dan ibu mertua, Hajah Halimah binti Rihan dan Hajah Fazidah binti Bahari yang banyak memberi sokongan dan doa sepanjang tempoh pengajian yang sangat mencabar ini. Penghargaan yang istimewa saya tujukan kepada isteri tercinta, Hajah Liza binti Mohamad Idris yang telah memberi dorongan, membantu tanpa jemu dan memahami cita-cita ini. Buat anak-anakku, Nur Aisyah, Nur Aina, Nur Adila dan Muhammad Adli, semoga kehadiran penulisan ini menjadi semangat dan dorongan untuk kalian mencapai kejayaan cemerlang di masa hadapan. Kepada anakku, Allahyarham Muhammad Amir yang kembali ke rahmatullah pada 4 Jun 2011, bantuanmu dalam kajian ini akan terus diingati sepanjang hayat. Semoga rohmu ditempatkan di kalangan orang-orang yang bertakwa dan beriman. Amin.

Seterusnya, semoga penulisan ini juga dapat digunakan oleh pengkaji akan datang demi mengangkat martabat pendidikan di Malaysia ke peringkat yang lebih tinggi lagi.

Sekian.

**ZAINAL RASHID BIN KAMARUDDIN**

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengkaji proses latihan Tenaga Pengajar Bagi Orang Kurang Upaya (TPOKU) daripada aspek persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan dan keberkesanan terhadap TPOKU. Kajian ini merupakan kajian tinjauan yang menggunakan kaedah penyelidikan gabungan kuantitatif dan kualitatif. Pengkaji telah menggunakan dua set instrumen soal selidik dan dua set protokol temu bual bagi dua kategori responden iaitu TPOKU (63 orang) yang bertugas di pusat-pusat latihan kemahiran dan pelajar kurang upaya (245 orang) yang menjalani latihan kemahiran di pusat-pusat latihan kemahiran yang dikendalikan oleh agensi kerajaan atau badan bukan kerajaan. Soal selidik dan temu bual yang dibina sendiri berdasarkan kerangka konseptual yang diadaptasi dari Model Proses Latihan Blanchard, Teori Pemikiran Kawalan Adaptif Anderson dan Teori Tingkah Laku Terancang Ajzen. Data telah dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif (peratusan, skor min dan sisihan piawai). Temu bual pula digunakan sebagai instrumen untuk menyokong dapatan soal selidik. Secara keseluruhannya, TPOKU dan pelajar kurang upaya memberi maklum balas yang baik terhadap proses program latihan TPOKU. Dapatan kajian ini menunjukkan terdapat peningkatan terhadap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku disebabkan kehadiran TPOKU dalam program latihan. Dapatan kajian juga menunjukkan terdapat perubahan pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku berdasarkan persepsi pelajar OKU. Secara keseluruhannya, TPOKU menerima baik sebarang program latihan kerana latihan memberi perubahan positif terhadap tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku mereka terhadap pelajar OKU. Implikasi kajian ini dapat memberi maklumat yang berguna bahawa latihan TPOKU perlu diteruskan. Jabatan Kebajikan Masyarakat juga perlu meneruskan usaha dengan lebih giat untuk mendedahkan TPOKU kepada latihan. Namun demikian, usaha untuk memperbaiki keberkesanan latihan TPOKU perlu dipertingkatkan agar menjadikannya lebih memenuhi keperluan tenaga pengajar di pusat latihan OKU.

## **TRAINING PROCESSES FOR TRAINERS FOR DISABLED PERSONS OF DEPARTMENT OF SOCIAL WELFARE**

### **ABSTRACT**

The purpose of this research is to study the training process of trainers for disabled persons (TFDP) from the aspects of training readiness, training implementation and training validation and the impact on TFDP. This is an exploratory study which uses the both quantitative and qualitative method. The researcher uses two sets of questionnaires and two sets of interview protocols that involves 63 TFDP and 245 disabled trainees who are attached to training centres which is run by government agencies and Non-Governmental Organizations. The questionnaires and interview protocols was built based on the conceptual framework adapted from Blanchard's Training Process Model, Anderson's Adaptive Control of Thought Theory and Ajzen's Theory of Planned Behavior. Descriptive statistics in the forms of frequencies, percentages, mean, standard deviation were used to analyse the data. Interviews were used as the instruments to support findings from questionnaires. Findings indicate that TFDP and disabled person reaction towards training were generally good. Findings indicate changes in knowledge, skills and attitude, as a result of attending the training programs. Findings also indicate that there are changes in knowledge, skills and attitude of TFDP perceived by disabled persons. The majority of TFDP welcomed any training programs because training will bring positive changes in their knowledge, skills and attitude towards disabled persons. The implications of these findings suggest that training for TFDP should be continued. The Department of Social Welfare must continue the effort to promote training for TFDP. However, efforts to improve the effectiveness of the training programs need to be enhanced in order to meet the needs of TFDP.

## KANDUNGAN

	Halaman
<b>PENGAKUAN</b>	ii
<b>PENGHARGAAN</b>	iii
<b>ABSTRAK</b>	iv
<b>ABSTRACT</b>	v
<b>KANDUNGAN</b>	vi
<b>SENARAI RAJAH</b>	xiv
<b>SENARAI JADUAL</b>	xv
<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xix
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
1.1	Pengenalan 1
1.2	Latar Belakang Kajian 3
1.2.1	Guru-Guru Bagi Orang Kurang Upaya di Malaysia 7
1.2.2	Golongan Orang Kurang Upaya di Malaysia 9
1.2.3	Dasar Kerajaan Terhadap Latihan Golongan Orang Kurang Upaya Di Malaysia 14
1.2.4	Cabaran Tenaga Pengajar Bagi OKU (TPOKU) Melatih Golongan OKU 17
1.2.5	Latihan Dan Demografi Tenaga Pengajar Bagi OKU (TPOKU) 24

1.3	Pernyataan Masalah	26
1.4	Kepentingan Kajian	29
1.5	Kerangka Model dan Teori Kajian	32
1.6	Kerangka Konseptual Kajian	38
1.7	Tujuan Kajian	45
1.8	Objektif Kajian	45
1.9	Soalan Kajian	45
1.10	Batasan Kajian	47
1.11	Definisi Operasional	49
1.12	Kesimpulan	54
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN LITERATUR</b>	
2.1	Pengenalan	55
2.2	Pengertian Pembangunan Sumber Manusia	57
2.3	Kepentingan Pembangunan Sumber Manusia Terhadap Sesuatu Organisasi	59
2.4	Pengertian Latihan	64
2.5	Model dalam Latihan	68
2.6	Analisis Keperluan Dalam Latihan	71
2.7	Reka Bentuk Dalam Latihan	74
2.8	Pemilihan Kaedah Dalam Latihan	75
2.9	Keberkesanan Kaedah Dalam Latihan	77
2.10	Teori Pemikiran Kawalan Adaptif (ACT)	79
2.11	Teori Tingkah Laku Terancang	82

2.12	Persediaan Latihan Dalam Proses Latihan	86
2.13	Pelaksanaan Latihan Dalam Proses Latihan	87
2.14	Penilaian Latihan Dalam Proses Latihan	88
2.15	Kesan Proses Latihan Terhadap Pengetahuan	90
2.16	Kesan Proses Latihan Terhadap Kemahiran	93
2.17	Kesan Proses Latihan Terhadap Tingkah Laku	95
2.18	Kesan Latihan Terhadap Sesuatu Organisasi	97
2.19	Implikasi Profesionalisme Terhadap Peningkatan Tahap Pengetahuan, Kemahiran dan Tingkah Laku Tenaga Pengajar	100

### **BAB III**

### **METODOLOGI**

3.1	Pengenalan	104
3.2	Reka Bentuk	104
3.3	Populasi dan Persampelan	106
3.4	Lokasi	109
3.5	Instrumen	110
3.5.1	Soal Selidik Tenaga Pengajar bagi Orang Kurang Upaya	110
3.5.2	Soal Selidik Pelajar Orang Kurang Upaya	112
3.5.3	Protokol Temu Bual Tenaga Pengajar bagi Orang Kurang Upaya dan Pelajar Orang Kurang Upaya	112
3.6	Kajian Rintis	113
3.7	Kesahan Instrumen	115
3.8	Kebolehpercayaan Instrumen	116

3.8.1	Soal Selidik Tenaga Pengajar bagi Orang Kurang Upaya	117
3.8.2	Soal Selidik Pelajar Orang Kurang Upaya	118
3.9	Prosedur Pengumpulan Data	118
3.10	Tatacara Pengumpulan Data	119
3.10.1	Analisis Deskriptif	120
3.10.2	Analisis Temu Bual	121
3.11	Kesimpulan	121
<b>BAB IV DAPATAN KAJIAN</b>		
4.1	Pengenalan	122
4.2	Analisis Data Kuantitatif	122
4.3	Analisis Data Kualitatif	123
4.4	Profil Responden	124
4.4.1	Responden: Tenaga Pengajar	124
4.4.2	Demografi Tenaga Pengajar	126
4.4.3	Kelulusan, Pengkhususan dan Pengalaman Tenaga Pengajar	126
4.4.4	Kursus dan Tempat Kursus	128
4.4.5	Status Kakitangan	129
4.4.6	Responden: Pelajar	129
4.4.7	Demografi Pelajar	131
4.4.8	Tempoh Pelajar di Pusat Latihan Kemahiran OKU	132
4.4.9	Kursus yang Diikuti Pelajar OKU	133
4.5	Proses Latihan	134
4.5.1	Soalan Kajian 1: Adakah analisis keperluan latihan dilakukan dalam persediaan latihan TPOKU?	134
4.5.2	Soalan Kajian 2: Bagaimanakah reka bentuk latihan dilakukan dalam persediaan latihan TPOKU?	143

	4.5.3	Soalan Kajian 3: Bagaimanakah penyediaan alat bantuan latihan dalam persediaan latihan TPOKU?	147
	4.5.4	Soalan Kajian 4: Bagaimanakah pemilihan kaedah latihan dilakukan dalam pelaksanaan latihan TPOKU?	152
	4.5.5	Soalan Kajian 5: Bagaimanakah peranan penceramah dalam pelaksanaan latihan TPOKU?	156
	4.5.6	Soalan Kajian 6: Adakah keberkesanan kaedah latihan dalam penilaian latihan TPOKU?	163
	4.5.7	Soalan Kajian 7: Adakah keseluruhan proses latihan memberi kesan kepada TPOKU?	167
4.6		Kesan Latihan	175
	4.6.1	Soalan Kajian 8: Sejauh manakah perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan?	175
	4.6.2	Soalan Kajian 9: Sejauh manakah perubahan tahap kemahiran TPOKU selepas melalui proses latihan?	182
	4.6.3	Soalan Kajian 10: Sejauh manakah perubahan tahap tingkah laku TPOKU selepas melalui proses latihan?	190
4.7		Persepsi Pelajar OKU	203
	4.7.1	Soalan Kajian 11: Sejauh manakah perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU?	203
	4.7.2	Soalan Kajian 12: Sejauh manakah perubahan tahap kemahiran TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU?	211

4.7.3	Soalan Kajian 13: Sejauh manakah perubahan tahap tingkah laku TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar?	217
4.8	Kesimpulan	224
<b>BAB V</b>	<b>RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN</b>	
5.1	Pengenalan	225
5.2	Rumusan Kajian	225
5.2.1	Objektif Kajian	226
5.2.2	Metodologi Kajian	226
5.2.3	Ringkasan Dapatan Kajian	228
5.3	Perbincangan Kajian	231
5.3.1	Proses Latihan TPOKU	233
5.3.2	Kesan Latihan TPOKU	238
5.4	Implikasi Kajian	245
5.4.1	Implikasi Teoritikal	245
5.4.2	Implikasi Terhadap Latihan	247
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	250
5.6	Sumbangan Kajian	253
5.7	Kesimpulan	254

<b>RUJUKAN</b>		256
<b>LAMPIRAN</b>		
A	Surat Kebenaran untuk Menjalankan Kajian Penyelidikan di Institusi Latihan Kemahiran OKU di bawah Jabatan Kebajikan Masyarakat	272
B	Surat Sokongan untuk Menjalankan Kajian Penyelidikan di Institusi Latihan Kemahiran OKU dari Jabatan Kebajikan Masyarakat	274
C	Soal Selidik Tenaga Pengajar bagi Orang Kurang Upaya	278
D	Soal Selidik Pelajar Orang Kurang Upaya	294
E	Protokol Temu Bual – Tenaga Pengajar	300
F	Protokol Temu Bual – Pelajar	308
G	Jadual Penentuan Saiz Sampel Kajian	312
H	Senarai Nama Pakar yang Terlibat dalam Menyemak Soal Selidik bagi Menentukan Kesahan Instrumen	313
I	Maklumat Ringkas Responden Temu Bual	315
J	Transkripsi Temu Bual : Petikan	316
K	Penulisan untuk Persidangan dan Jurnal	318

## SENARAI RAJAH

No. Rajah		Halaman
1.1	Model Proses Latihan oleh Blanchard et al. (1999)	34
1.2	Rangka Kerja Teori Pemikiran Kawalan Adaptif oleh Anderson (1996)	36
1.3	Teori Tingkah Laku Terancang oleh Ajzen (1991)	37
1.4	Kerangka Konseptual Kajian: Proses Latihan TPOKU Adaptasi dari Model Proses Latihan Blanchard et al. (1999), Teori Pemikiran Kawalan Adaptif Anderson (1996) dan Teori Tingkahlaku Terancang Ajzen (1991)	44

## SENARAI JADUAL

No. Jadual		Halaman
1.1	Pendaftaran Orang Kurang Upaya Mengikut Negeri	12
1.2	Pendaftaran Orang Kurang Upaya Mengikut Kumpulan Etnik	12
1.3	Pendaftaran Orang Kurang Upaya Mengikut Jenis Kecacatan	13
1.4	Pusat Latihan Kemahiran OKU dan Bilangan Populasi TPOKU	47
1.5	Pusat Latihan Kemahiran OKU dan Bilangan Populasi Pelajar OKU	48
3.1	Pusat Latihan Kemahiran OKU dan Bilangan TPOKU	106
3.2	Pusat Latihan Kemahiran OKU dan Bilangan Pelajar OKU	108
3.3	Nilai Alpha Cronbach TPOKU	117
3.4	Nilai Alpha Cronbach Pelajar OKU	118
3.5	Skor min dan interpretasinya	120
4.1	TPOKU di Pusat Latihan Kemahiran OKU	125
4.2	Demografi Tenaga Pengajar	126
4.3	Kelulusan, Pengkhususan dan Pengalaman Tenaga Pengajar	127
4.4	Kursus dan Tempat Kursus	128
4.5	Status Kakitangan	129
4.6	Pelajar OKU di pusat latihan OKU	130
4.7	Demografi Pelajar OKU	131
4.8	Tempoh pelajar OKU di pusat latihan OKU	132

4.9	Kursus yang diikuti pelajar OKU	133
4.10	Analisis keperluan latihan dilakukan dalam persediaan latihan TPOKU	137
4.11	Cara reka bentuk latihan dilakukan dalam persediaan latihan TPOKU	144
4.12	Perkara-perkara berkaitan dengan reka bentuk latihan dalam persediaan latihan TPOKU	149
4.13	Kaedah latihan dalam pelaksanaan latihan TPOKU	153
4.14	Peranan penceramah dalam pelaksanaan latihan TPOKU	159
4.15	Keberkesanan kaedah latihan dalam penilaian latihan TPOKU	165
4.16	Kesan keseluruhan proses latihan TPOKU	170
4.17	Perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan	178
4.18	Perubahan tahap kemahiran TPOKU selepas melalui proses latihan	185
4.19	Perubahan tahap tingkah laku TPOKU selepas melalui proses latihan	196
4.20	Perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar	206
4.21	Perubahan tahap kemahiran TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar	213
4.22	Perubahan tahap tingkah laku TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar	220
5.1	Ringkasan Dapatan Kajian dari Soal Selidik	228

## SENARAI SINGKATAN

OKU	Orang Kurang Upaya
TPOKU	Tenaga Pengajar bagi Orang Kurang Upaya
POKU	Pelajar Orang Kurang Upaya
JKM	Jabatan Kebajikan Masyarakat
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KPWKM	Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat
KKM	Kementerian Kesihatan Malaysia
PLPP	Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan Bangi, Selangor

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 PENGENALAN**

Pembangunan modal insan bermutu tinggi adalah satu keperluan, bukan lagi satu kemewahan dan merupakan satu cabaran besar kepada Malaysia untuk menjadi sebuah negara maju dalam melangkah ke era ekonomi berpaksikan pengetahuan (Malaysia 2005; Malaysia 2010). Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010 (2006) juga menyatakan bahawa modal insan berminda kelas pertama merupakan salah satu kunci utama untuk membolehkan negara mencapai Wawasan 2020 dengan meningkatkan tahap produktiviti dan daya saing negara dalam menghadapi cabaran persaingan abad ke 21. Objektif Wawasan 2020 yang telah ditetapkan hanya tercapai sekiranya modal insan terlatih dapat disediakan kerana modal insan terlatih berupaya memastikan perancangan jangka pendek dan jangka panjang negara mencapai matlamatnya (Malaysia 2005; Malaysia 2010).

Oleh yang demikian, pelaburan pembangunan modal insan bukan hanya dapat membentuk tenaga kerja yang berilmu dan berfikiran strategik, tetapi juga membentuk modal insan yang sentiasa relevan dengan peredaran masa dan perubahan persekitaran (Ismail 2006). Pembangunan modal insan juga bertujuan melestarikan akal budi dengan menonjolkan tahap keilmuan yang tinggi, sahsiah yang cemerlang, kepakaran yang bernilai guna, dan daya kebolehpasaran kerja (Norhasni Zainal Abiddin 2014). Seterusnya untuk memperkasakan pembangunan modal insan yang berkualiti, kerajaan telah mempertingkatkan program latihan dan kemahiran dengan memperuntukkan dua

billion ringgit dalam Bajet 2008 kepada pelbagai agensi untuk meningkatkan bilangan dan kualiti pekerja terlatih selaras dengan keperluan pasaran (Abdullah 2007).

Pembangunan modal insan yang dihasratkan oleh kerajaan juga melibatkan golongan orang kurang upaya (OKU) kerana mereka merupakan sebahagian daripada tenaga kerja yang dapat menyumbang kepada negara (Abdullah 2007). Kajian Tan (2006) terhadap 218 OKU intelek di Pulau Pinang mendapati bahawa usaha bersepadu dan kerjasama pelbagai pihak diperlukan untuk membolehkan OKU mencapai matlamat hidup berdikari dan bermaruah, di samping menikmati penyertaan penuh dan sama rata dalam semua kehidupan sosial. Tanpa bantuan ini, mereka tidak akan berupaya menjalani kehidupan biasa. Kehadiran dan peranan golongan OKU dalam menyumbang tenaga kerja kepada negara tidak boleh dinafikan, walaupun mereka mempunyai kekurangan atau kecacatan, tetapi OKU mempunyai kelebihan yang tersendiri dan istimewa dalam sesuatu bidang kemahiran atau pekerjaan. Sumbangan mereka boleh digunakan untuk bersama-sama membantu membangunkan negara dan seterusnya memberi peluang kepada mereka untuk hidup berdikari sebagaimana orang lain (Jayalachumy 2006; Tan 2006).

Sehubungan dengan pembangunan pesat negara, golongan OKU wajar diberi latihan dan kemahiran bagi membolehkan mereka diterima dalam pasaran kerja negara. Akta OKU telah digubal untuk meningkat dan melindungi hak OKU supaya hidup mereka lebih bermaruah serta mempunyai harga diri dan dapat diterima masyarakat. Akta ini juga membolehkan golongan OKU meningkatkan peluang mereka mencapai akses kepada pendidikan dan latihan vokasional serta pekerjaan yang ditawarkan oleh pihak Kerajaan dan swasta (Mohd Sharani 2004; Akta OKU 2008). Jaringan tanggungjawab yang dipikul bersama pelbagai kementerian berupaya menyemarakkan nilai masyarakat penyayang dalam kalangan masyarakat Malaysia. Keadaan ini dapat memastikan kehidupan OKU terjamin dan mampu menyumbang sama dalam pembangunan negara (Tan 2006; Norsham 2005).

Untuk memiliki golongan OKU yang standard, setaraf dengan golongan normal, maka OKU perlu mendapat latihan dan pendidikan daripada guru-guru yang berkelayakan. Dengan adanya guru-guru yang profesional dan terlatih, golongan OKU yang dilahirkan mestilah golongan yang berketrampilan, berpengetahuan serta memiliki kemahiran dan kelengkapan diri yang sempurna, maka tiada sebarang alasan untuk pihak majikan menolak mereka. Golongan OKU yang mempamerkan kebolehan serta keupayaan akan meningkatkan kesedaran dalam kalangan golongan korporat, badan berkanun untuk memberi peluang pekerjaan kepada mereka (Mohd Sharani 2004; Kementerian Sumber Manusia 2001). Oleh kerana itu, pihak yang berkepentingan perlu menyediakan Guru-Guru OKU (TPOKU) yang terlatih.

## **1.2 LATAR BELAKANG KAJIAN**

Pendidikan di Malaysia merupakan satu usaha yang berterusan untuk menghasilkan rakyat yang dapat menyumbang kepada kesejahteraan dan kemakmuran negara. Melalui pendidikan yang komprehensif dan jitu, negara sudah tentu akan dapat bergerak secara progresif dan dinamis bagi menghasilkan pekerja berilmu yang lengkap dengan pengetahuan, kemahiran dan bersikap profesional dalam menghadapi cabaran di era globalisasi masyarakat berpengetahuan. Di samping itu, pendidikan di Malaysia telah mengalami perubahan yang drastik, sesuai dengan peranannya sebagai tenaga penggerak kepada perubahan sosial, kemajuan ekonomi, pembangunan industri dan teknologi maklumat, penyediaan sumber tenaga manusia dan sebagainya (Mohd Salleh 2003; Warnoh et al 2003; Zuraidah 2001; Moggie 2000; Mohd Salleh 2000).

Secara umumnya, Malaysia mengamalkan sistem pendidikan berpusat dan Kementerian Pelajaran Malaysia bertanggungjawab terhadap pembangunan dan pengurusan pendidikan formal untuk setiap kanak-kanak termasuk individu berkeperluan khas atau OKU. Menurut Supiah (2006), Norsham (2005) dan Mohd Sharani (2004), terdapat tiga kementerian yang terlibat secara langsung menyediakan perkhidmatan pendidikan kepada golongan OKU di Malaysia iaitu Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWKM) serta

Kementerian Kesihatan Malaysia (KKM). Agensi-agensi di bawah kementerian berkenaan diberi tanggungjawab merancang dan melaksanakan pelbagai program untuk golongan berkeperluan khas atau OKU. Antara bidang tugas utama setiap kementerian adalah seperti berikut;

KPM: Pendidikan formal peringkat prasekolah, rendah dan menengah serta pendidikan tinggi (*tertiary education*)

KKM: 1. Proses saringan dan diagnostik  
2. Intervensi awal

KPWKM: 1. Pendidikan tidak formal  
2. Intervensi awal

Walaupun beberapa kementerian bertanggungjawab dalam menyediakan perkhidmatan pendidikan dan latihan kepada golongan OKU, masalah yang timbul adalah berkaitan dengan tenaga pengajar atau TPOKU. Kajian Supiah (2006) telah mendapati beberapa kekangan kepada keberkesanan pendidikan bagi golongan OKU. Antaranya adalah sikap negatif guru-guru terhadap pendidikan bagi golongan OKU. Manakala Abdullah (2006) dalam ucapan Bajet 2007 mengakui bahawa kerajaan Malaysia menyedari terdapat kekurangan kepakaran bagi membantu golongan OKU dan pelajar berkeperluan khas dalam pendidikan. Sebagai contoh guru-guru pendidikan khas dan jurubahasa isyarat yang terlatih masih tidak mencukupi untuk menampung bilangan pelajar OKU (Mohd Hanafi 2005; Julaine 2002).

Bagi murid-murid OKU yang berada dalam pendidikan formal sistem kebangsaan, TPOKU disediakan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia di bawah Jabatan Pendidikan Khas (JPKhas). JPKhas dipertanggungjawabkan menyelaras dan menyediakan perkhidmatan pendidikan OKU di sekolah-sekolah dalam sistem kebangsaan. TPOKU dalam pendidikan formal sistem kebangsaan diberi latihan sewajarnya bagi menerima pelajar OKU dalam pelaksanaan pendidikan inklusif dalam sistem pendidikan formal kebangsaan (Supiah 2006).

Berdasarkan kepada keadaan semasa, golongan OKU remaja yang telah meninggalkan pendidikan formal sistem kebangsaan dan tidak melanjutkan pelajaran ke peringkat institusi pengajian tinggi, hanya berpeluang mendapat latihan kemahiran vokasional di Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan Bangi, Selangor (PLPP) bagi kecacatan anggota atau fizikal atau Bengkel-Bengkel Terlindung kelolaan Kerajaan atau NGO yang khusus menyediakan peluang latihan kepada OKU mengalami kecacatan anggota dan akal yang ringan (Jabatan Kebajikan Masyarakat 2005; Malaysian Information Network on Disabilities 2008). Oleh yang demikian, masalah TPOKU menjadi kritikal di pusat latihan kemahiran vokasional OKU iaitu di institusi latihan dan kemahiran OKU kelolaan Jabatan Kebajikan Masyarakat, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat (KPWK) atau NGO.

Golongan OKU amat berbeza daripada golongan normal (Lei 2007; World Institute On Disability 2005; World Vision International 2007; Norasmah et al. 2013). Oleh itu, TPOKU juga adalah berbeza dengan guru-guru biasa. TPOKU perlu memperoleh pengetahuan dan kemahiran teknikal yang khusus berkaitan dengan pengurusan golongan OKU. Selain daripada itu, TPOKU perlu mempunyai pengetahuan dan kemahiran berkaitan keperibadian, sosial dan budaya serta perundangan OKU (World Vision International 2007). Dalam pengajaran dan pembelajaran, TPOKU perlu mempunyai pengetahuan dan kemahiran strategi pengajaran yang praktikal serta kepakaran khas tentang OKU seperti bahasa isyarat atau braille (Supiah 2006; World Institute On Disability 2005).

TPOKU yang melatih pelajar OKU harus mempunyai pengetahuan yang luas tentang kemahiran kerjaya berkaitan OKU, mengajar mengikut tahap kefungsi pelajar OKU agar dapat membantu mereka membuat pilihan kerjaya yang bersesuaian dengan keupayaan dan potensi mereka, serta berupaya meningkatkan motivasi dan keyakinan sendiri pelajar OKU. Bagi memperoleh pengetahuan dan kemahiran khusus berkaitan OKU ini, TPOKU perlu diberi latihan yang khusus kerana golongan OKU mempunyai keistimewaan yang berbeza dan memerlukan perhatian yang berbeza (Lei 2007, Mohd Noor 2002; Safani et al. 2000). Sekiranya berlaku kekurangan pengetahuan dan

kemahiran berkaitan OKU, besar kemungkinan TPOKU tidak dapat menjalankan tugas dengan efisien dan mengalami kebosanan kerana golongan OKU merupakan satu kelompok yang unik dan kompleks (Fore III 2003; Wonacott 2001).

Kajian Martin (2003) mendapati sikap negatif TPOKU terhadap pendidikan golongan OKU merupakan satu halangan keberkesanan pendidikan OKU. Kajian Supiah (2006) mendapati TPOKU perlu mempunyai ciri-ciri kasih sayang dan keikhlasan, pengetahuan mendalam tentang OKU, sikap positif dan penerimaan tanpa syarat terhadap OKU, dan konsistensi yang berserta motivasi berterusan.

Berdasarkan kajian-kajian yang telah dijalankan di atas, amatlah wajar TPOKU diberi peluang mengikuti latihan profesional dan akademik bagi membolehkan mereka bersikap lebih positif, komited dan profesional dalam tindakan mereka (AACTE 2002; Salmah 2002). Menurut Abdul Rahim et al. (2006), bidang perguruan adalah satu bidang yang mempunyai ciri-ciri profesional didasari dengan pengetahuan-pengetahuan yang khusus. Pengamalnya mesti pernah mengikuti latihan lengkap dan diiktiraf kelulusan dengan kriteria tertentu. Guru mestilah mempunyai pengetahuan luas, kemahiran yang tinggi dalam ilmu pedagogi dan akhlak yang mulia. Profesionalisme bermaksud sifat-sifat kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan sebagainya sebagaimana yang sewajarnya (Kamus Dewan 2007). Penilaian terhadap proses latihan TPOKU adalah untuk mempelajari mengenai kesan-kesan yang tidak terduga berlaku dalam menentukan keperluan latihan TPOKU. Dengan kata lain, pentadbir boleh mendapat maklum balas bagi memperbaiki amalan semasa dan boleh menentukan faedah program latihan yang dilaksanakan.

Secara umumnya, latihan adalah penting untuk TPOKU kerana persediaan praperkhidmatan yang dialami oleh TPOKU jarang ideal dan pada asasnya adalah pendahuluan untuk persediaan profesion sahaja. Selain daripada itu, perubahan pendidikan dan sosial pada sesuatu masa menjadikan amalan semasa itu ketinggalan zaman atau menjadi kurang berkesan dalam masa yang singkat. TPOKU perlu didedahkan kepada kaedah-kaedah dan idea-idea baru untuk mempertingkatkan status

profesionalisme mereka. Di samping itu juga, latihan dapat merangsang dan memelihara semangat TPOKU untuk terus berkhidmat kepada golongan OKU (Elbert et al. 2003; AACTE 2002).

### **1.2.1. GURU-GURU BAGI ORANG KURANG UPAYA DI MALAYSIA**

Pada tahun 1950an, pegawai-pegawai dari Jabatan Kebajikan Masyarakat dihantar ke sekolah-sekolah untuk membantu melatih pelajar-pelajar OKU. Namun selepas merdeka, pengajaran pelajar-pelajar OKU menjadi tanggungjawab Kementerian Pelajaran Malaysia. Pada tahun 1962, Maktab Perguruan Ilmu Khas (MPIK) melatih guru-guru untuk OKU. Pada tahun 1963, MPIK menjalankan latihan dalam perkhidmatan bagi guru-guru yang berminat mengajar pelajar-pelajar OKU. Pada tahun 1993, MPIK telah membuat program kerjasama dengan Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) melatih guru-guru untuk OKU. Mulai tahun 1997, UKM mengurniakan ijazah dalam pendidikan khas kepada guru-guru untuk OKU (Jabatan Pendidikan Khas 2005).

Bagi guru-guru yang terlibat dengan murid-murid OKU dalam pendidikan formal sistem kebangsaan, TPOKU disediakan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia di bawah Jabatan Pendidikan Khas (JPKhas). JPKhas dipertanggungjawabkan menyelaras dan menyediakan perkhidmatan pendidikan OKU di sekolah-sekolah dalam sistem kebangsaan. Walau bagaimanapun, Jabatan Pendidikan Khas bertanggungjawab melatih guru-guru biasa (*regular mainstream classroom teacher*) yang berminat mengajar pelajar-pelajar OKU. Jabatan Pendidikan Khas akan memastikan guru-guru mendapat latihan yang mencukupi dan terlatih dalam bidang pendidikan khas sebelum mereka menjadi TPOKU (Zainal Rashid et al. 2010; Jabatan Pendidikan Khas 2005).

Manakala bagi TPOKU yang terlibat melatih golongan OKU selepas OKU meninggalkan pendidikan formal sistem kebangsaan, Jabatan Kebajikan Masyarakat, KPWKM bertanggungjawab mendapatkan guru-guru dan melatih mereka dalam bidang yang berkaitan terutama bidang vokasional (Jabatan Kebajikan Masyarakat 2005). Pada

dasarnya, TPOKU berperanan sebagai guru panduan dan bimbingan yang membantu pelajar OKU yang menghadapi masalah dalam pembelajaran. TPOKU yang terlibat dengan pelajar OKU di negara ini kurang mendapat latihan kerana TPOKU didapati tidak cekap melakukan tugas-tugas pemulihan dengan alasan mereka kurang yakin dengan kemampuan diri sendiri. Latihan yang berfokus kepada keperluan OKU akan meningkatkan kemampuan, kecekapan, kesungguhan dan komitmen TPOKU terhadap pelajar OKU. Safani et al. (2000) menyatakan guru-guru pendidikan khas yang mengajar Kemahiran Hidup khususnya pengajaran latihan vokasional atau latihan kerjaya seharusnya mempunyai pengetahuan yang luas tentang kemahiran kerjaya yang berkaitan dengan OKU. Selain itu, guru-guru tersebut perlu mengajar mengikut tahap kefungsiannya pelajar agar dapat membantu pelajar OKU membuat pilihan kerjaya yang sesuai dengan keupayaan dan potensi mereka serta berupaya meningkatkan motivasi dan keyakinan sendiri pelajar OKU.

Mohd Noor (2002) berpendapat latihan menerusi kursus dan bengkel dapat membantu TPOKU menonjolkan penemuan-penemuan baru dalam kaedah pengajaran dan pembelajaran OKU dan dapat meningkatkan tahap pencapaian pelajar OKU. TPOKU memerlukan kemahiran dan kepakaran yang khas untuk memenuhi peranannya dalam mengenal pasti masalah seseorang pelajar OKU. Pengurangan masalah seseorang pelajar OKU akan mempengaruhi keberkesanan TPOKU dalam pengajaran dan pembelajaran. TPOKU mesti diberi latihan dalam perkhidmatan yang berterusan untuk meningkatkan kecekapan profesional supaya dapat memainkan peranan sebagai pengesan, pemulih dan pendorong kepada pelajar OKU. Selain itu kejayaan pembelajaran pelajar OKU amat bergantung kepada kefahaman yang sama antara TPOKU dengan pentadbiran pusat latihan kemahiran OKU dalam konteks menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan OKU bagi memastikan pelaksanaan kurikulum latihan OKU bersesuaian dengan keperluan masyarakat semasa (Ee et al. 2005; Tinklin et al. 2004; AACTE 2002).

Untuk memastikan kualiti pembelajaran dan program pemulihan di pusat Pemulihan Dalam Komuniti (PDK) menepati keperluan semasa dan berada di tahap yang tinggi, Jabatan Kebajikan Masyarakat telah menjalinkan kerjasama dengan *Japan*

*International Cooperation Agency* (JICA) di mana sukarelawan *Japan Overseas Cooperation Volunteers* (JOCV) ditugaskan di Malaysia membantu dan melatih TPOKU dan pekerja PDK meningkatkan perkhidmatan khususnya dalam bidang Jurupulih Anggota, Jurupulih Cara Kerja dan Guru Pendidikan Khas. Sukarelawan JOCV membantu menganjurkan pelbagai kursus, latihan dan bengkel untuk TPOKU, ibu bapa dan masyarakat tempatan dalam meningkatkan pengetahuan dan kemahiran dalam mengendalikan OKU. Kursus dan latihan bukan hanya dianjurkan di peringkat negeri dan daerah malah JICA turut membiayai kos bagi TPOKU dan pekerja PDK untuk mengikuti kursus di Jepun (Zinaida 2006; Jayalatchumy 2006).

### **1.2.2 GOLONGAN ORANG KURANG UPAYA DI MALAYSIA**

OKU adalah sebahagian daripada anggota masyarakat dan merupakan antara kumpulan sasaran dalam program pembangunan sosial negara. Dalam Rancangan Malaysia Ke Sembilan dan Rancangan Malaysia Ke Sepuluh (Malaysia 2005; Malaysia 2010), kerajaan akan melaksanakan program mengintegrasikan OKU ke dalam masyarakat bagi membolehkan mereka menjalani kehidupan yang normal. Dasar Sosial Negara (2012) pula menyatakan setiap individu berhak menikmati keperluan asas dan keperluan-keperluan lain melalui penyampaian perkhidmatan sosial yang merangkumi aspek kebajikan masyarakat, kesihatan, pendidikan, pekerjaan, perumahan, penghayatan nilai dan budaya, keselamatan dan persekitaran yang sihat.

Sehubungan itu, Kerajaan Malaysia terus melaksanakan pelbagai program pemulihan berasaskan komuniti yang bersesuaian dengan OKU. Penubuhan pusat pemulihan berasaskan komuniti akan terus diberi perhatian dalam Rancangan Malaysia Ke Sembilan. Ia akan dibangunkan sebagai pusat khidmat setempat bagi menyediakan perkhidmatan yang lebih komprehensif kepada OKU seperti pemeriksaan dan pengesanan ketidakupayaan, khidmat rujukan, penyebaran maklumat mengenai OKU, latihan vokasional, penempatan pekerjaan, pendaftaran OKU dan perkhidmatan sokongan (Norasmah 2013; Malaysia 2005; Malaysia 2010).

Manakala dalam bidang pendidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia bertanggungjawab terhadap pembangunan dan pengurusan pendidikan formal untuk setiap kanak-kanak termasuk individu berkeperluan khas atau kanak-kanak OKU dan mereka dimasukkan ke dalam satu cabang perkhidmatan pendidikan iaitu Pendidikan Khas. Pendidikan Khas merujuk kepada pendidikan terhadap kanak-kanak yang dikenal pasti sebagai OKU yang mempunyai ketidakupayaan dengan lebih menyeluruh iaitu kanak-kanak yang mempunyai masalah pembelajaran, masalah emosi atau tingkah laku, masalah pendengaran atau penglihatan, masalah bahasa dan komunikasi, masalah fizikal dan kesihatan, autisma, pintar cerdas/berbakat dan juga masalah kognitif (Supiah 2005).

Menurut Tan (2006), Malaysia telah menandatangani pelbagai deklarasi dan pengisytiharan berkaitan dengan golongan OKU bagi menunjukkan keprihatinan masyarakat Malaysia terhadap golongan OKU. Melalui semua deklarasi dan pengisytiharan tersebut, kesejahteraan hidup golongan OKU dipertingkatkan termasuklah kemudahan yang secukupnya dan memberi kesedaran dalam kalangan masyarakat untuk memberi hak yang sama kepada golongan istimewa (Jabatan Kebajikan Masyarakat 2005; Norsham 2005). Bagaimanapun, pengisytiharan tersebut masih belum mencukupi untuk membela nasib OKU di Malaysia. Masih ramai lagi dalam kalangan mereka yang tidak mendapat peluang pekerjaan mahupun pendidikan yang sama seperti golongan normal yang lain (Zinaida 2006; Norasmah et al. 2004). Menurut Faridah (2003), masih terdapat sikap memandang rendah terhadap OKU. Manakala dapatan tinjauan Tan (2006) menunjukkan ramai OKU tidak mempunyai pengalaman bekerja dan menganggur.

Kementerian Sumber Manusia (2001) telah melancarkan kempen-kempen yang bertujuan untuk meningkatkan kesedaran dalam kalangan golongan korporat, badan berkanun dan agensi kerajaan supaya memberi peluang pekerjaan kepada OKU dan mempamerkan kebolehan dan keupayaan OKU dalam pekerjaan. Pada tahun 1990, satu Jawatankuasa Kebangsaan Penggalakan Penggajian OKU di sektor swasta telah ditubuhkan bagi tujuan melaksanakan kempen dan langkah-langkah bagi menempatkan OKU dalam bidang pekerjaan. Jabatan Buruh dan Jabatan Tenaga Rakyat bekerjasama membuka kaunter pendaftaran OKU dan majikan diminta menemuduga bakal-bakal

pekerja. Kerajaan pula memberi insentif dalam bentuk pelepasan cukai kepada majikan yang menggaji OKU.

Menurut Jabatan Kebajikan Masyarakat (2005) dan Norasmah (2013), OKU didefinisikan sebagai seseorang yang tidak berupaya menentukan sendiri bagi memperoleh sepenuh atau sebahagian daripada keperluan biasa seseorang individu dan tidak dapat hidup bermasyarakat sepenuhnya disebabkan sesuatu kekurangan semasa dari segi fizikal atau mental dan sama ada ia berlaku semenjak lahir atau kemudian dari itu. OKU dikategorikan kepada enam iaitu:

1. Kurang upaya penglihatan - tidak boleh melihat langsung, penglihatan terhadap tidak boleh melihat dengan terang atau jelas seperti orang biasa walaupun dengan menggunakan cermin mata atau *contact lens*.
2. Kurang upaya pendengaran - pekak termasuk pekak atau bisu.
3. Kurang upaya fizikal - kecacatan badan sama ada kehilangan atau tiada suatu anggota atau kurang upaya di mana-mana bahagian badannya. Kategori ini termasuklah mereka yang berpenyakit polio, kudung, lumpuh separuh atau sebelah badan dan spastik.
4. Cerebral palsy
5. Masalah pembelajaran - kecerdasan otak tidak selaras dengan usia seperti down syndrome dan lembam.
6. Lain-lain – Diagnosa perubatan di bawah kategori ini merangkumi semua masalah kurang upaya yang tidak dinyatakan di atas.

Statistik tahun 1999 menganggarkan satu peratus daripada keseluruhan penduduk Malaysia adalah OKU (Faridah 2003). Menurut Jabatan Kebajikan Masyarakat (2005) seperti yang dipaparkan pada Jadual 2.1, OKU yang didaftarkan dari tahun 2003 ke 2005 mencatat bilangan antara 130 ribu hingga 170 ribu orang.

Jadual 1.1: Pendaftaran Orang Kurang Upaya Mengikut Negeri

<b>Bil</b>	<b>Negeri</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
1.	Perlis	2,866	3,065	3,395
2.	Kedah	9,823	10,459	11,577
3.	Pulau Pinang	8,165	9,646	10,961
4.	Perak	13,892	16,401	18,382
5.	Selangor	16,174	19,073	22,332
6.	Kuala Lumpur	11,857	13,295	15,831
7.	Negeri Sembilan	5,826	6,834	7,910
8.	Melaka	4,775	5,530	6,825
9.	Johor	15,543	17,040	21,232
10.	Pahang	4,791	5,715	4,007
11.	Terengganu	8,123	9,486	10,714
12.	Kelantan	12,763	14,017	15,214
13.	Sarawak	8,670	9,634	10,549
14.	Sabah	9,067	10,049	11,083
15.	Labuan	320	373	443
<b>JUMLAH</b>		<b>132,655</b>	<b>150,617</b>	<b>170,455</b>

Sumber : Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia. 2005.  
Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat.

Berdasarkan statistik yang diperoleh daripada Jabatan Kebajikan Masyarakat (2005), data menunjukkan bahawa negeri Selangor mencatatkan pendaftaran OKU yang paling tinggi berbanding dengan negeri-negeri lain. Maklumat terperinci seterusnya mengenai pendaftaran OKU mengikut kumpulan etnik boleh dirujuk pada Jadual 2.2. Sementara jumlah statistik pendaftaran mereka mengikut jenis kecacatan pula boleh diteliti dalam Jadual 2.3.

Jadual 1. 2: Pendaftaran Orang Kurang Upaya Mengikut Kumpulan Etnik

<b>Bil</b>	<b>Kumpulan Etnik</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
1.	Melayu	79,837	91,162	105,163
2.	Cina	28,956	32,408	35,104
3.	India	12,396	14,246	15,995
4.	PSM	246	283	317
5.	PSB	7,515	8,266	9,130
6.	PSW	3,226	3,617	4,037
7.	Lain-lain	479	635	709

- \* PSM : Peribumi Semenanjung
- PSB : Peribumi Sabah
- PSW : Peribumi Sarawak

Sumber : Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia. 2005.  
Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat.

Berdasarkan statistik di atas, data menunjukkan kaum Melayu merupakan kaum yang teramai mendaftar, diikuti kaum Cina dan India berbanding kaum lain (Jabatan Kebajikan Masyarakat 2005).

Jadual 1.3: Pendaftaran Orang Kurang Upaya Mengikut Jenis Kecacatan

Bil	Jenis Kecacatan	2003	2004	2005
1.	Penglihatan	14,154	15,364	16,302
2.	Pendengaran	22,728	24,712	26,294
3.	Anggota	45,356	51,090	56,738
4.	Akal	49,340		
5.	Masalah Pembelajaran		57,483	66,130
6.	Cerebral Palsy		34	623
7.	Lain-lain	1,077	1,934	4,368

Kecacatan akal dimansuhkan, sebaliknya dipecahkan sama ada kecacatan Masalah Pembelajaran atau Cerebral Palsy

Sumber : Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia. 2005

Jadual 2.3 juga memaparkan bahawa pendaftaran OKU berkecacatan anggota adalah yang paling tinggi. Pendaftaran OKU yang diterima menunjukkan bilangan penduduk yang tergolong dalam kategori OKU adalah ramai. Dengan itu pihak Kerajaan perlu memikirkan cara yang efektif untuk menggunakan sumber tenaga mereka. Sudah pasti golongan OKU ini berupaya menyumbang tenaga kerja mereka dalam sektor-sektor pekerjaan tertentu. Dengan itu, negara tidak perlu terlalu bergantung kepada tenaga buruh asing seratus peratus. Sehingga September 2006, statistik menunjukkan bahawa terdapat 1,883,426 orang buruh asing yang telah berdaftar di Malaysia (Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi 2006) dan sebahagian daripada bidang pekerjaan berkenaan boleh dilaksanakan oleh OKU (Mahathir 2002; Abdul Rahman 2006).

### **1.2.3 DASAR KERAJAAN TERHADAP LATIHAN GOLONGAN ORANG KURANG UPAYA DI MALAYSIA**

Dasar Kerajaan terhadap latihan golongan OKU adalah dengan menyediakan pelbagai program bagi membantu mereka menjalani kehidupan yang normal. Golongan OKU digalakkan mengambil bahagian dan memberi sumbangan dalam kegiatan sosial serta ekonomi negara agar mereka tidak terpinggir dalam arus pembangunan masyarakat. Keprihatinan Kerajaan terhadap OKU bermula sejak tahun 1970an lagi melalui Deklarasi Bangsa-Bangsa Bersatu tentang Hak Asasi Orang Terencat Akal 1971 dan Deklarasi Bangsa Bersatu tentang Hak Asasi OKU 1975. Malaysia juga telah menandatangani Proklamasi Penyertaan Penuh dan Penyamaan Peluang bagi OKU di Rantau Asia dan Pasifik, sempena Dekad Bangsa-bangsa Bersatu bagi OKU di Rantau Asia dan Pasifik 1993-2002 (Jabatan Kebajikan Masyarakat 2005). Selain itu, Malaysia juga berpegang teguh kepada prinsip-prinsip Deklarasi Sedunia Tentang Pendidikan Untuk Semua 1990 dan Pernyataan Salamanca 1994 yang menyarankan pendidikan inklusif bagi kanak-kanak berkeperluan khas (Tan 2006).

Dalam Rancangan Malaysia Ke Sembilan dan Rancangan Malaysia Ke Sepuluh, Kerajaan terus menyediakan peluang latihan untuk membantu OKU. Kerajaan membangunkan lebih banyak pusat pemulihan sebagai pusat khidmat setempat bagi menyediakan perkhidmatan yang lebih komprehensif seperti pemeriksaan dan pengesanan ketidakupayaan, khidmat rujukan, penyebaran maklumat mengenai OKU, latihan vokasional dan penempatan pekerjaan, pendaftaran OKU dan perkhidmatan sokongan kepada OKU. Program mengintegrasikan OKU ke dalam masyarakat dipergiatkan dengan sistem pendaftaran secara dalam talian yang membolehkan Kerajaan mengetahui tahap ketidakupayaan sebelum menggubal program yang bersesuaian untuk pembangunan OKU (Malaysia 2005, Malaysia 2010).

Kerajaan telah menubuhkan beberapa institusi kemahiran dan latihan untuk OKU bagi membantu memulih dan mempertingkatkan kualiti taraf hidup OKU supaya mereka dapat hidup berdikari dengan memberi pemulihan dan latihan kemahiran yang sesuai.

Institusi-institusi latihan ini bermatlamat memberi kemudahan dan perkhidmatan yang komprehensif kepada OKU, mengembalikan kemahiran mereka yang telah hilang akibat kemalangan, meningkatkan kemampuan OKU untuk berdikari, mengambil langkah awal pemulihan bagi mengelak kecacatan yang lebih teruk, mengadakan sumber latihan bagi penuntut perubatan, jurupulih, kemasyarakatan dan kerja sosial serta menjadi pusat sumber untuk kajian dalam bidang pemulihan OKU (Jabatan Kebajikan Masyarakat 2005).

Latihan atau pendidikan sama ada pendidikan umum atau vokasional dalam mana-mana peringkat bertujuan menyediakan manusia untuk memperoleh kerjaya dan mengembangkan kemahiran, sikap serta tingkah laku yang diperlukan dalam kehidupan (Sands et al. 2000). Oleh yang demikian, latihan vokasional amat sesuai untuk golongan OKU kerana latihan vokasional dilaksana berdasarkan ciri-ciri *Competency-Based Training* dan ia merupakan satu sistem yang dapat membantu pelajar memiliki kemahiran latihan, seterusnya menggunakan latihan tersebut di alam kerjaya. Kajian Siti Muharyani (2006) di PLPP, Bangi, Selangor menunjukkan golongan OKU sememangnya sesuai dengan latihan vokasional yang disediakan oleh pihak PLPP.

Pusat-pusat Pemulihan Dalam Komuniti (PDK) ditubuhkan oleh kerajaan melalui Jabatan Kebajikan Masyarakat (JKM) di bawah Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat. PDK membolehkan golongan kurang upaya menjalani program pencegahan, pembangunan dan pemulihan bersepadu dalam berbagai bidang bagi membolehkan mereka berdikari dan diintergrasikan dalam masyarakat. Sebanyak 293 buah PDK telah ditubuhkan di seluruh negara pada tahun 2006 dengan 1,201 tenaga pekerja dan guru pembimbing (Jabatan Kebajikan Masyarakat 2005; Jayalatchumy 2006).

Program PDK merupakan alternatif pendidikan khas selaras dengan Akta Pendidikan 2002 yang memenuhi keperluan penempatan dan pendidikan kanak-kanak OKU. Objektif utama program PDK adalah mendekatkan perkhidmatan pemulihan dan intervensi awal untuk OKU di peringkat komuniti tempatan, memastikan penyertaan penuh dan intergrasi sosial OKU dalam keluarga dan masyarakat, mengurangkan penempatan jangka panjang di institusi pemulihan yang menyebabkan OKU disisih

daripada keluarga dan komunitinya, menyediakan peluang untuk OKU membangunkan kebolehan dan kemahiran mengikut potensi diri masing-masing, membantu mewujudkan masyarakat penyayang dan peka terhadap keperluan OKU di PDK atau mereka yang tidak menyertai pusat-pusat pemulihan itu. PDK merupakan satu strategi dalam pembangunan komuniti untuk golongan OKU menjalani pemulihan dalam keluarga dan masyarakat sendiri di mana memberi peluang kepada OKU menjalani pemulihan, mengecapi peluang yang sama rata dan berinteraksi dengan masyarakat. Aktiviti yang dijalankan ialah kemahiran motor kasar, kemahiran motor halus, perkembangan bahasa, perkembangan sosial, pengurusan diri, pra-3M, kreativiti, sukan dan rekreasi (Pejabat Kebajikan Masyarakat Negeri Selangor 2005; Jabatan Kebajikan Masyarakat 2005; Jayalatchumy 2006).

Latihan pemulihan juga diberikan di Taman Sinar Harapan kepada individu OKU yang dikategorikan terencat akal. Latihan diberikan mengikut kemampuan dan kebolehan OKU berkenaan. Taman Sinar Harapan juga memberi perlindungan dan jagaan kepada OKU yang mengalami kecacatan yang teruk. Aktiviti latihan yang dijalankan di Taman Sinar Harapan ialah latihan pemulihan kehidupan harian, latihan pra vokasional, kelas akademik tidak formal, pendidikan agama dan moral, sukan dan rekreasi, serta aktiviti luar (Jabatan Kebajikan Masyarakat 2005).

Kerajaan sedar bahawa golongan OKU tidak mampu bersaing di pasaran kerja terbuka kerana keperluan dan kelayakan diperlukan serta persaingan bagi pekerjaan tertentu. Kerajaan juga menyedari bahawa pada masa yang sama sosio ekonomi, kebajikan dan kepentingan OKU perlu ditingkatkan. Oleh yang demikian, bengkel terlindung khusus menyediakan peluang latihan dan pekerjaan kepada OKU terutama mereka yang mengalami kecacatan anggota dan akal yang ringan telah diwujudkan. Dua buah bengkel terlindung tersebut adalah Bengkel Daya Klang, Selangor dan Bengkel Daya Sungai Petani, Kedah manakala di 13 buah bengkel terlindung lagi diuruskan oleh pertubuhan sukarela (Jabatan Kebajikan Masyarakat 2005; Malaysian Information Network on Disabilities 2008).

Di samping itu, sebuah pusat latihan yang menyediakan kursus peringkat persijilan Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan (MLVK) iaitu Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan Bangi, Selangor (PLPP) juga telah ditubuhkan. Pusat ini ditubuhkan bertujuan untuk memberi latihan vokasional dan pemulihan perubatan kepada OKU yang mengalami kecacatan anggota atau fizikal berumur antara 18 hingga 40 tahun dan PLPP berupaya menyediakan latihan kepada 703 OKU. Kursus-kursus yang ditawarkan adalah seperti kesetiausahaan, jahitan dan rekaan fesyen, unit membuat alat tiruan, pendawaian elektrik, elektronik, bengkel roti dan kek, fotografi dan kelas memandu (Rancangan Malaysia Ke Sembilan 2006; Jabatan Kebajikan Masyarakat 2005; Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan Bangi 2005; Norsham 2005).

#### **1.2.4 CABARAN TENAGA PENGAJAR BAGI OKU (TPOKU) MELATIH GOLONGAN OKU**

Pendidikan berperanan sebagai pembentuk bangsa dan seterusnya kepada bangsa dengan mengeluarkan tenaga manusia mahir, melahirkan insan harmonis, warga negara yang cekap, berketrampilan, beretika, berilmu dan beriman, berkebolehan, berfikiran terbuka, kreatif dan inovatif, bijak mencari dan menggunakan maklumat yang diperoleh. Manakala guru pula adalah tunjang kepada sistem pendidikan yang merupakan golongan pelaksana segala dasar dan matlamat yang telah ditetapkan oleh kerajaan (Warnoh et al. 2003). TPOKU merupakan elemen penting dalam pendidikan golongan OKU. TPOKU perlu mempunyai pengetahuan yang mendalam terhadap sesuatu kemahiran yang diajar, mempunyai imaginasi yang tinggi bagi membolehkan TPOKU membuat pelbagai contoh yang dapat membantu pelajar OKU memahami sesuatu konsep dengan mudah serta dapat menggunakan alatan dan bahan pengajaran dengan baik dalam pengajarannya (Abdul Rahim 2006; Pratt et al 2002).

Menurut Siti Muharyani (2006), objektif utama pendidikan teknik dan vokasional ialah membentuk kemahiran, kebolehan, kefahaman, sikap serta tabiat kerja dan tanggungjawab dalam diri pelajar supaya dapat menggunakan pengetahuan dan kemahiran secara berfaedah dan produktif. Berdasarkan objektif berkenaan, TPOKU

perlu mempersiapkan diri dengan ilmu pengetahuan yang berkaitan latihan teknik dan vokasional. Ramlee (2000) berpendapat pendidikan vokasional memainkan peranan penting dalam memperkembangkan kemahiran spesifik untuk mendapat pekerjaan bagi semua pelajar termasuk pelajar OKU. Daut (2006) dan Ee et al. (2005) menyatakan latihan kemahiran vokasional bukan hanya memberi kemahiran pekerjaan, pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan, dan latihan pekerjaan sahaja, sebaliknya ia mestilah memberi galakan dan dorongan kepada golongan OKU supaya berfikir secara kreatif mengenai sesuatu industri dan segala peluang kerjaya yang berkaitan dengannya. Manakala Jamaluddin (2002) menyatakan, latihan vokasional adalah sesuai untuk pelajar OKU sebagai suatu 'perantara peralihan' antara masa persekolahan dan pekerjaan.

Cabaran besar yang perlu dihadapi oleh TPOKU ialah untuk memenuhi keperluan pelajar OKU. Kurikulum vokasional adalah selaras dengan kehendak industri dan pemodenan bagi membentuk kemahiran, sikap kerja, tanggungjawab, kepimpinan dan kebolehan. Pendidikan vokasional menekankan amalan penggabungan pengetahuan teori dan amali. Pengukuhan pendidikan vokasional dan teknikal adalah hakikat yang tidak boleh dinafikan untuk membolehkan negara mempunyai daya saing yang tinggi. Pembangunan guna tenaga peringkat pertengahan adalah sangat kritikal, sama ada kuantiti guna tenaga atau pertambahan kemahiran disusuli kewujudan peluang pekerjaan dan prasarana latihan serta pendidikan yang lebih banyak (Zinaida 2006; Mohd Mydin 2001). TPOKU perlu mengetahui bahawa kurikulum biasa tidak dapat dilaksanakan terhadap pelajar OKU. Secara umumnya pelajar OKU mempunyai kelemahan, pencapaian pendidikan OKU amat rendah dan peningkatan pencapaian pengetahuan dan kemahiran adalah perlahan dan minimum (Ee et al. 2005; Pratt et al. 2002).

Selain daripada itu, TPOKU perlu mengenal pasti elemen kemahiran '*employability*' yang diperlukan oleh pelajar OKU agar mereka boleh memasuki pasaran pekerjaan apabila tamat pengajian (Zainal Rashid et al. 2012; Zinaida 2006). Menurut The Conference Board of Canada (2000), kemahiran '*employability*' pada tahun-tahun 2000an melibatkan tiga elemen kemahiran utama iaitu pertama: kemahiran asas yang meliputi kemahiran berkomunikasi, kemahiran mengumpul maklumat, kemahiran berfikir

secara kritikal, kemahiran menyelesaikan masalah dan kemahiran matematik. Kedua: kemahiran mengurus diri yang meliputi kemahiran seseorang bersikap positif, kemahiran bertanggungjawab dan kebolehan menyesuaikan diri/penyesuaian, kemahiran belajar berterusan dan kemahiran bekerja dengan selamat dan ketiga: kemahiran berpasukan yang meliputi kemahiran seseorang individu bekerja dengan orang lain dan kebolehan melibatkan diri dalam sesuatu projek atau tugas. Walaupun mustahil pelajar OKU memiliki ketiga-tiga elemen kemahiran '*employability*' ini, sekurang-kurangnya TPOKU bertanggungjawab memberi pendedahan dan pengajaran yang berkaitan dengan elemen berkenaan.

Ee et al. (2005) dan Morse (2001) mencadangkan pendidikan yang sesuai untuk pelajar OKU ialah Kurikulum Kemahiran Berfungsi (*Functional Skills Curriculum*) yang menekankan kecekapan yang harus dimiliki oleh pelajar OKU iaitu kemahiran kehidupan harian, kemahiran sosial dan kemahiran pekerjaan. Manakala Norsham (2005) menyatakan pelajar OKU memerlukan kurikulum alternatif yang menumpukan perhatian kepada pembangunan holistik dan perolehan kemahiran bagi membolehkan golongan OKU menjamin kualiti hidup pada masa depan. Safani et al. (2000) pula berpendapat TPOKU perlu melatih pelajar OKU mengikut tahap kefungsi pelajar OKU agar dapat membantu mereka meningkatkan motivasi dan keyakinan sendiri. Justeru, kurikulum perlu dinilai pada tahap pelaksanaan untuk menentukan sama ada hasil dan input proses pengajaran telah dicapai. Kandungan kurikulum perlu dikaji dari semasa ke semasa sama ada memenuhi matlamat jangka panjang pelajar OKU dalam semua domain seperti domain sosial, emosi, kognitif, fizikal dan kerohanian. Domain-domain ini akan menyediakan pelajar menjadi warga yang dapat berfungsi dalam arus globalisasi.

Objektif latihan yang terdapat dalam kurikulum latihan OKU sedia ada seperti kurikulum MLVK adalah tinggi. Program pengajaran dan pembelajaran dalam latihan tersebut perlu diubah suai dan fleksibel agar bersesuaian dengan keupayaan pelajar OKU. Sehubungan itu, TPOKU yang mengaplikasi latihan vokasional dalam proses pengajaran dan pembelajaran perlu menyediakan latihan berkualiti secara optimum kepada pelajar OKU agar pelajar itu dapat menjalani kehidupan seperti individu biasa. Mereka boleh

berdikari dan dapat memberi sumbangan kepada masyarakat (Zinaida 2006; Elbert et al. 2003; Shankar et al. 2003; Scott 2002; Pratt et al. 2002; Wonacott 2001).

Ramlee (2000) menyatakan bahawa guru teknik dan vokasional merupakan antara faktor yang boleh menentukan kejayaan atau kegagalan sesuatu program pendidikan vokasional. Ini bermakna, TPOKU juga memainkan peranan yang penting untuk memotivasi pelajar OKU untuk belajar. TPOKU bertanggungjawab mewujudkan persekitaran yang membantu pelajar OKU memperoleh pengalaman pembelajaran. TPOKU mempunyai kuasa untuk melakukan perubahan dan pengubahsuaian terhadap faktor-faktor pembelajaran seperti perancangan pengajaran dan pembelajaran, skop dan kandungan tugas, prosedur penilaian, bahan-bahan kurikulum, dan sistem pengurusan tingkah laku pelajar OKU. Menurut Ee et al. (2005), interaksi antara guru, pelajar dan kurikulum akan menghasilkan pemindahan pengetahuan dan kemahiran. Pengajaran yang berkesan juga akan memindahkan pengetahuan, perubahan tingkah laku, pemikiran dan kemahiran.

Elbert et al. (2003) berpendapat bahawa masalah pelaksanaan pendidikan vokasional kepada pelajar OKU seperti modul pengajaran yang tidak sesuai dengan kemampuan pelajar OKU, tempoh pengajian yang ditetapkan tidak mencukupi bagi menyediakan pendidikan vokasional yang mantap seperti diperlukan oleh pihak industri semasa, masalah pemilihan kursus bagi pelajar OKU kerana tempat yang terhad, kekurangan tenaga pengajar dan sebagainya. Latihan kemahiran yang diperoleh oleh pelajar OKU dalam program latihan vokasional adalah tidak sesuai dengan penawaran kerjaya yang mengakibatkan kegagalan penempatan kerjaya bagi OKU (Jamaluddin 2002).

Safari et al. (2000) telah mengenal pasti 12 halangan yang dihadapi oleh pelatih OKU semasa mengikuti latihan kemahiran vokasional. 12 halangan tersebut adalah berkaitan dengan penguasaan kemahiran tertentu, perasaan rendah diri dengan keupayaan, ketidakmampuan menguasai kemahiran yang tinggi, kurang dalam kemahiran mengurus diri, mengalami kesukaran berinteraksi dengan orang lain, malahan merasa

kecacatan menjadi halangan untuk mengikuti kursus dan menganggap kursus yang disediakan adalah sukar. Manakala dari aspek personaliti, pelatih OKU merasa saingan yang mencabar, tidak yakin untuk berdikari, lebih suka menyerah pada takdir dan nasib serta cepat bosan dan putus asa. Halangan-halangan berkenaan merupakan cabaran besar bagi TPOKU untuk melatih pelajar OKU supaya mereka berupaya berusaha mendapat kemahiran sewajarnya untuk dapat hidup berdikari dan bermaruah (Tan 2006; Norsham 2005; Faridah 2003).

Di samping itu, kejayaan latihan kemahiran vokasional OKU adalah bergantung kepada kemudahan yang disediakan seperti peralatan, bengkel dan makmal. Kekurangan kemudahan akan membantutkan usaha guru dan secara langsung pengajaran dan pembelajaran tidak dapat dilaksanakan dengan berkesan. Kajian yang dilakukan oleh Morse (2001) dan Daut (2006) mendapati kekurangan kemudahan fizikal seperti makmal dan bengkel telah menimbulkan kerumitan dan kepayahan kepada TPOKU untuk menyampaikan proses pengajaran serta penyeliaan. Kajian Manisah et al. juga (2006) mendapati sumber yang mencukupi dalam pendidikan inklusif atau OKU sangat kritikal dalam memastikan kejayaan pendidikan pelajar OKU. Oleh yang demikian, pusat-pusat latihan kemahiran vokasional OKU perlu memastikan keperluan sumber-sumber pengajaran dan pembelajaran disediakan bagi membolehkan TPOKU menjalankan tugas dengan berkesan.

Tan (2006) dan Zainal Rashid et al. (2012) berpendapat penyediaan kemudahan vokasional dan latihan pekerjaan yang praktikal dan disesuaikan mengikut keperluan dan keupayaan individu dapat melengkapkan OKU dengan kemahiran sosial yang diperlukan dalam persekitaran pekerjaan kelak. Selain daripada kemudahan pengajaran dan pembelajaran, pelajar OKU memerlukan kemudahan fizikal yang mempunyai spesifikasi khas untuk OKU seperti lif, tandas khas, tempat letak kenderaan dan sebagainya bagi memastikan suasana persekitaran pusat latihan kemahiran memudahkan aksesibiliti OKU (Bengkel Aksesibiliti OKU Dalam Kampus 2002). Quellet (2000) berpendapat aksesibiliti OKU juga perlu meliputi format peperiksaan yang berbeza dengan peruntukan

masa yang lebih, kemudahan tenaga pengajar serta kemudahan peralatan yang bersesuaian dengan golongan OKU (*adaptive equipments*).

Cabaran seterusnya TPOKU ialah menentukan OKU yang mendapat latihan mempunyai peluang memiliki kerjaya sama ada di sektor awam atau swasta. Dasar kerajaan Malaysia menetapkan bahawa sekurang-kurangnya satu peratus pekerjaan di sektor awam diperuntukkan kepada golongan OKU. Dalam sektor swasta pula, kesedaran tentang hakikat bahawa golongan OKU juga merupakan insan biasa yang memerlukan pekerjaan untuk berdikari dan boleh bersama-sama menyumbang kepada pembangunan masyarakat dan kemakmuran negara telah mencetuskan penubuhan Jawatankuasa Kebangsaan Penggalakan Penggajian Orang Kurang Upaya pada tahun 1990 (Fong 2001).

Walau bagaimanapun, persepsi masyarakat terhadap keupayaan bekerja OKU masih negatif. Kajian Haines (2006) mendapati kurikulum yang tidak sesuai dan tiada kaitan dengan pasaran pekerjaan turut menjadi penghalang kepada OKU mendapat pekerjaan. Majikan beranggapan bahawa OKU mempunyai tahap keupayaan perolehan kerjaya yang rendah. Ini menyebabkan majikan tidak ingin melabur semata-mata untuk membina dan menyediakan kemudahan infrastruktur hanya untuk kegunaan OKU sahaja (Faridah 2003; Muhamad Sauffee 2002). Secara umumnya, bilangan OKU yang memiliki kerjaya amat rendah. Salah satu sebab populasi OKU menghadapi masalah dalam pemerolehan kerjaya adalah kerana tidak terdapat akta perundangan yang khusus untuk mempertahankan hak mereka supaya majikan menyediakan peluang-peluang pekerjaan kepada OKU (Ramlee et al. 2004).

Kementerian Sumber Manusia (2002) berpendapat beberapa halangan telah mengakibatkan ramai OKU tidak memiliki kerjaya. Halangan-halangan tersebut ialah masalah peribadi OKU di mana mereka enggan dan malu tampil ke hadapan, memilih pekerjaan, kurang keyakinan dan kurang mendapat panduan dan maklumat. Masalah majikan di mana majikan bukan sahaja beranggapan bahawa OKU mempunyai produktiviti, daya saing dan keuntungan yang rendah malahan memilih kategori OKU

tertentu misalnya berkecenderungan memilih pekerja bermasalah pendengaran dan bermasalah fizikal sahaja untuk bekerja. Tambahan pula, majikan perlu melibatkan kos pengubahsuaian tempat kerja serta penyediaan peralatan yang sesuai sekiranya menggaji pekerja OKU (Faridah 2003). Selain dari itu, masalah pangkalan data di mana perancangan dan pelaksanaan pendaftaran dan penempatan OKU di seluruh Malaysia tidak menyeluruh. Sambutan yang menggalakkan hanya tertumpu di bandar di mana Jabatan Tenaga Kerja dan Pertubuhan Bukan Kerajaan (NGO) berada.

Haines (2006) dan Shamsuddin (2002) pula menyatakan faktor-faktor yang menyebabkan peluang kerjaya OKU amat terhad dan rendah berbanding dengan orang normal adalah berpunca daripada tahap kelayakan, kemampuan dan kemahiran yang tidak mencukupi. Prejudis majikan terhadap kemampuan OKU juga merupakan indikator dalam menentukan OKU sebagai pekerja berkebolehan dan produktif. Kajian Faridah (2003) mendapati OKU wanita mengalami diskriminasi dengan majikan menganggap mereka sebagai tidak produktif di samping tidak dapat menyesuaikan diri dengan keadaan di tempat kerja. Di samping itu, OKU wanita memperoleh pendapatan yang lebih rendah berbanding dengan OKU lelaki.

Walau bagaimanapun, Safani et al. (2000) pula berpendapat OKU mempunyai peluang untuk meningkatkan kemahiran kerjaya dan seterusnya berdikari sekiranya bersikap positif dalam menilai keupayaan dan kebolehan diri sendiri. Pelajar OKU seharusnya diberi pendedahan tentang kemahiran kerjaya, dilatih mengikut tahap kefungsiannya mereka agar dapat membantu mereka membuat pilihan kerjaya yang bersesuaian dengan keupayaan dan potensi mereka, serta berupaya meningkatkan motivasi dan keyakinan sendiri. Fatimah (2001) dalam kajiannya mendapati majikan di sektor swasta bersikap positif terhadap OKU yang boleh bekerja dengan baik dan cermat walaupun perlahan berbanding dengan pekerja normal. Keadaan ini menunjukkan bahawa golongan OKU terlatih juga berpeluang mendapat pekerjaan dan hidup berdikari seperti anggota masyarakat yang lain.

Selain daripada menyertai sektor awam atau swasta, OKU terlatih boleh menceburi bidang keusahawanan. Kajian Muhammad Nor Zaini (2001) mendapati memang terdapat golongan OKU melibatkan diri dalam bidang keusahawanan walaupun bilangannya kecil. Kajian tersebut juga mengenal pasti tiga sebab OKU menceburi bidang keusahawanan iaitu berminat, tiada pekerjaan lain yang dapat dilakukan serta ingin mencuba kemahiran yang ada. TPOKU perlu berusaha menanam minat kepada bidang perniagaan dan keusahawanan kepada OKU agar dapat mengurangkan sikap 'makan gaji' dengan terlalu bergantung kepada sektor kerajaan/awam atau swasta (Fong 2001). Pelbagai program telah dilaksanakan oleh kerajaan bagi memupuk minat terhadap keusahawanan seperti memperkenalkan mata pelajaran keusahawanan. Menurut Abdul Rahman (2006), kerajaan telah menyediakan peruntukan yang besar bagi mewujudkan golongan usahawan OKU supaya boleh menjadi majikan kepada golongan OKU sendiri. Oleh itu, OKU yang mendapat latihan kemahiran di pusat-pusat latihan kemahiran OKU seperti menganyam bakul, menjahit pakaian, kraftangan, membaiki alat elektronik dan sebagainya boleh mengorak langkah memulakan perniagaan (Mohd Safarin 2012; Zinaida 2006).

### **1.2.5 LATIHAN DAN DEMOGRAFI TENAGA PENGAJAR BAGI OKU (TPOKU)**

Latihan TPOKU merupakan pembelajaran dewasa yang mempunyai keperluan, gaya, strategi dan kecenderungan pembelajaran yang berbeza berbanding dengan latihan pelajar OKU. Blondy (2007) menyatakan merujuk konsep latihan dan pendidikan orang dewasa sebagai andragogi (diperkenalkan oleh Malcolm Knowles pada lewat 1960an) iaitu memerlukan langkah sendiri yang teratur, relevan terhadap kerjaya, penglibatan secara langsung dan menekankan lebih kepada reka bentuk proses berbanding reka bentuk kandungan yang memberi kesan kepada pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU. Mohd Azhar et al. (2004) berpendapat andragogi adalah proses pembelajaran yang disedari, sistematik, berterusan serta terancang bagi individu yang dicirikan sebagai dewasa bagi memperoleh ataupun memantapkan lagi pengetahuan, kemahiran dan nilai yang sedia ada. Merujuk kepada TPOKU yang terlibat dalam kajian ini, mereka yang

berusia antara dua puluh dan lima puluh sembilan tahun dan kebanyakannya telah berkahwin. Oleh itu, latihan yang diperlukan adalah pendidikan orang dewasa.

TPOKU yang terlibat mempunyai kelulusan akademik dari peringkat sijil sehingga ijazah dalam bidang mereka masing-masing dan kebanyakannya mempunyai pengalaman antara sebelas sehingga 30 tahun. Merriam et al. (2005) berpendapat pendidikan dewasa khasnya TPOKU memerlukan penglibatan pelajar dalam perancangan pendidikan mereka, strategi perpindahan ilmu perlu dibina dan pengujuduan persekitaran yang kondusif bagi membolehkan perpindahan ilmu berjalan dengan lancar. Seterusnya, Blondy (2007) menyatakan pendidikan orang dewasa berdasarkan keperluan mengapa perlu belajar, perlu belajar melalui pengalaman, belajar berdasarkan pemusatan masalah dan belajar dengan lebih berkesan untuk tujuan yang bernilai. Oleh itu, pendapat Blondy (2007) bertepatan dengan keperluan TPOKU yang memerlukan TPOKU memahami keperluan gaya pembelajaran, kemahiran dan kecenderungan pendidikan serta pengetahuan yang mendalam terhadap sesuatu kemahiran yang diajar, mempunyai imaginasi yang tinggi (Abdul Rahim 2006; Pratt et al 2002).

Richmond et al. (2005) menggunakan gaya pembelajaran Kolb diperkenalkan oleh David L. Kolb pada tahun 1984 menyatakan pendidikan orang dewasa merupakan pengalaman yang konkrit, pemerhatian reflektif, mengkonsepsi secara abstrak dan mengeksperimen secara aktif. Oleh itu, latihan TPOKU berkaitan dengan pengalaman, pemerhatian reflektif, membuat generalisasi dan membuat keputusan dalam menyelesaikan masalah pendidikan pelajar OKU. Pendidikan teknik dan vokasional yang dilaksanakan di pusat-pusat latihan OKU dan bengkel terlindung membentuk kemahiran, kebolehan, kefahaman, sikap serta tabiat kerja dan tanggungjawab dalam diri pelajar serta membantu TPOKU menggunakan pengetahuan dan kemahiran secara berfaedah dan produktif. TPOKU yang mempunyai latar belakang teknik dan vokasional memberi peluang kepada pelajar OKU meningkatkan kemahiran kerjaya dan seterusnya berdikari sekiranya bersikap positif dalam menilai keupayaan dan kebolehan diri sendiri (Safani et al. 2000). TPOKU seharusnya diberi pendedahan tentang kemahiran kerjaya, dilatih

mengikuti tahap kefungsiannya agar dapat membantu pelajar OKU membuat pilihan kerjaya yang bersesuaian dengan keupayaan dan potensi mereka.

### **1.3 PERNYATAAN MASALAH**

Latihan merupakan satu elemen yang berupaya membantu guru-guru melakukan anjakan paradigma untuk menjadi dinamik dan menyumbang kepada perubahan kemajuan negara (Abdullah 2007; Mohd Yatim 2006; Abdul Rahman 2006; Robiah et al. 2003; Mahathir 2002; Kementerian Sumber Manusia 2001). Manakala Warnoh et al. (2003) dan Zuraidah (2001) berpendapat guru berperanan penting dalam memperkembang minat, bakat dan kebolehan pelajar serta membina daya pemikiran yang analitikal, kritikal dan kreatif bagi membentuk individu-individu yang boleh menyesuaikan diri dengan perubahan yang berlaku di sekeliling mereka. Berdasarkan kenyataan di atas, TPOKU merupakan tenaga penting dalam pendidikan OKU. Justeru itu, bagi membantu golongan OKU memperoleh peluang yang sama dalam pendidikan, TPOKU perlu mendapat latihan untuk melaksanakan pengajaran dan pembelajaran yang berkualiti dan berkesan.

Latihan bagi TPOKU amat penting bagi menjadikan TPOKU seorang yang berpengetahuan, berkemahiran dan bersikap positif dalam tugasnya. TPOKU terlatih juga berupaya mengekalkan kompetensi diri dalam menangani golongan OKU. Latihan dapat membantu TPOKU mengenal pasti ciri-ciri pendidikan khusus yang diperlukan oleh OKU bagi membolehkan pengajaran dan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif (AACTE 2002, Scott 2002, Elbert et al. 2003, World Institute on Disability 2005). Namun kajian Elbert et al. (2003) di Pennsylvania mendapati kemahiran TPOKU masih di tahap yang rendah. TPOKU didapati kurang berfokus dan tidak memiliki kemahiran dalam merancang. TPOKU juga didapati terlalu berfokus kepada mata pelajaran tertentu yang berkaitan dengan sistem persekolahan serta tidak meluas ke peringkat lain. Contohnya, seseorang TPOKU bukan hanya perlu mahir dalam mata pelajaran vokasional seperti pertanian atau pertukangan tetapi juga perlu didedahkan dengan kemahiran menggunakan bahasa isyarat sekiranya TPOKU terlibat mengajar pelajar yang pekak dan

bisu. Akibat dari kekurangan kemahiran ini, maka pencapaian dan kemahiran golongan OKU masih di tahap yang kurang memuaskan.

Ironiknya, situasi ini juga sama dengan golongan OKU di Malaysia. Pencapaian dan kemahiran mereka masih berada pada tahap yang mengecewakan. Senario ini berlaku akibat Malaysia masih kekurangan TPOKU terlatih bagi membantu golongan OKU dan pelajar keperluan khas dalam pendidikan di Malaysia (Abdullah 2006; Supiah 2006; Abdul Rahim et al. 2006; Norsham 2005). TPOKU yang kurang terlatih tidak akan dapat memastikan objektif-objektif latihan dan strategi latihan OKU dapat dilaksanakan dengan berkesan. Oleh yang demikian, TPOKU perlu dilatih agar mempunyai pengetahuan dan kemahiran serta sikap yang sesuai untuk berhadapan dengan keperluan pelajar OKU. Kajian-kajian lepas oleh Haines (2006), Lei (2006), Abdul Rahim et al. (2006), World Institute on Disability (2005), Scott (2002), Ouellet (2000) dan Ball (2000) mendapati latihan TPOKU memainkan peranan yang penting bagi TPOKU untuk melaksanakan tugas mereka dengan sempurna.

Lei (2006), Martin (2003) dan Salmah (2002) mendapati TPOKU kurang mendapat latihan dalam usaha mereka mendidik pelajar OKU yang unik dan kompleks. TPOKU yang kurang mendapat latihan akan gagal mencungkil potensi pelajar OKU melalui latihan kemahiran vokasional yang diberikan di samping tidak berupaya meningkatkan minat golongan OKU untuk mengakses pelbagai sumber maklumat yang tersebar luas di sekitar mereka. TPOKU mesti dilatih bukan sahaja mendidik melalui aktiviti pengajaran dan pembelajaran tetapi turut dilatih untuk membina pengalaman dan kemahiran pelajar OKU semaksimumnya menerusi pertumbuhan dan perkembangan diri pelajar OKU itu sendiri.

Manisah et al. (2006), Elbert et al. (2003) dan Scott (2002) berpendapat bahawa TPOKU yang kurang kemahiran mempunyai pelbagai masalah dari segi keupayaan mereka menerap ilmu pengetahuan, kemahiran dan seterusnya mengubah tingkah laku pelajar OKU. TPOKU yang kurang terlatih tidak akan dapat memastikan objektif-objektif dan strategi latihan OKU dilaksanakan dengan berkesan. Oleh itu, TPOKU perlu diberi

latihan yang berkaitan golongan OKU bagi meningkatkan kompetensi mereka dalam mengendali pendidikan golongan OKU. Oleh itu, TPOKU memerlukan latihan yang berfokus, terancang dan sesuai dengan bidang tugas TPOKU.

Jayalatchumy (2006), Supiah (2006) dan Martin (2003) mendapati sikap negatif TPOKU terhadap pendidikan golongan OKU merupakan satu halangan keberkesanan pendidikan OKU. World Vision International (2007), Abdullah (2006), Rothwell (2006), Mohd Hanafi (2005) dan Julaine (2002) pula menyatakan TPOKU memerlukan kepakaran khas dari segi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku untuk menyesuaikan diri dengan pelajar OKU kerana pengajaran dan pembelajaran OKU menghasilkan impak yang berbeza. TPOKU didapati kurang memiliki kesabaran, kurang ketelitian dan kurang komitmen untuk menghadapi pelajar OKU. Oleh yang demikian, TPOKU perlu mendapat latihan untuk melahirkan minat yang mendalam, bersikap sensitif, bertingkah laku positif dan berpengetahuan mengenai golongan OKU. Latihan boleh dijalankan dalam pelbagai format sama ada latihan jangka pendek yang dijalankan di peringkat tempatan atau latihan semasa bekerja. Di samping itu juga, pentadbir-pentadbir pusat latihan kemahiran OKU kelolaan Jabatan Kebajikan Masyarakat juga perlu diberi pendedahan terkini bagi membolehkan mereka melakukan reformasi serta membangunkan pendekatan-pendekatan baru dalam pengurusan pusat latihan kemahiran OKU.

World Institute On Disability (2005) berpendapat TPOKU perlu mempunyai kriteria sikap yang berbeza daripada guru-guru biasa. TPOKU perlu mempunyai minat yang mendalam, bersikap sensitif dan berpengetahuan mengenai kompleksnya golongan OKU. World Vision International (2007) pula menyatakan TPOKU memerlukan kepakaran khas dalam menyesuaikan diri (*adaptation*) atas perbezaan (*differentiation*) OKU daripada orang normal kerana pengajaran dan pembelajaran OKU menghasilkan impak yang berbeza.

Mohd Noor (2002) mendapati TPOKU di Malaysia mempunyai banyak kelemahan dalam mendidik golongan OKU. TPOKU perlu diberi latihan seperti guru-guru di sekolah-sekolah kelolaan JPKhas, Kementerian Pelajaran. TPOKU perlu dilatih

agar mempunyai ciri-ciri profesional pekerjaan seperti guru-guru lain yang didasari dengan pengetahuan-pengetahuan yang khusus, mengikuti latihan lengkap dan diiktiraf oleh institusi kerajaan. AACTE (2002) dan Salmah (2002) bersetuju bahawa TPOKU perlu diberi peluang mengikuti latihan profesional dan akademik bagi membolehkan mereka bersikap lebih positif, komited dan profesional dalam tindakan mereka terhadap pelajar OKU.

Bagi Mohd Hanafi (2005), latihan merupakan salah satu intervensi yang paling penting untuk membantu tenaga pengajar menyesuaikan diri supaya dapat mengikut rentak perubahan zaman dengan cepat. Manakala Rothwell (2006) pula berpendapat bahawa latihan yang mengintegrasikan teori, model, amali, maklum balas dan melatih aplikasi merupakan yang paling berkesan, jika matlamat latihan adalah untuk menghasilkan kesan tingkah laku.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, didapati adanya keperluan yang kritikal untuk melaksanakan satu kajian yang komprehensif dan terperinci bagi menyelidiki tahap latihan yang telah diterima oleh TPOKU yang terlibat dengan pelajar OKU di institusi latihan dan kemahiran OKU. Pendidikan dan latihan adalah pelaburan terpenting dalam pembangunan modal insan. Hasil kajian ini dijangkakan dapat memberi maklumat yang lebih menyeluruh dan berguna sama ada proses latihan TPOKU memberi impak kepada pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU.

#### **1.4 KEPENTINGAN KAJIAN**

Kajian ini merupakan satu usaha untuk membuka ruang kepada isu golongan OKU di negara ini. Pendidikan dan latihan adalah kunci kepada peningkatan daya saing negara di dunia hari ini. Golongan OKU juga perlu diberi peluang yang sama seperti orang-orang lain dalam menjalani kehidupan ini. Justeru, golongan OKU sangat perlu dilatih oleh TPOKU yang mendapat latihan yang secukupnya. Seajar dengan keperluan golongan OKU, TPOKU merupakan tenaga pendidik profesional yang amat penting. Mereka perlu dilatih agar menjadi golongan yang terlatih, produktif dan komited terhadap tugas yang

diberikan. TPOKU perlu meningkatkan ilmu pengetahuan, kemahiran profesional dan sikap positif bagi membolehkan mereka melatih golongan OKU yang berkemahiran, kreatif serta berdaya saing dan tidak mengharapkan belas ehsan orang lain.

Kajian ini dapat memberi gambaran kepada institusi latihan kemahiran vokasional OKU sama ada di bawah seliaan Jabatan Kebajikan Masyarakat, KPWKM atau NGO tentang program latihan TPOKU. Oleh itu kajian ini dapat menjadi sumber rujukan kepada pembuat keputusan dalam Jabatan Kebajikan Masyarakat, KPWKM dan NGO untuk memperbaiki mutu pelaksanaan serta membuat reformasi terhadap amalan latihan TPOKU di masa akan datang bagi memberi kepuasan kepada TPOKU yang berkhidmat.

Kajian ini dapat mengenal pasti kekuatan dan kelemahan program-program latihan TPOKU di institusi latihan kemahiran vokasional OKU. Pembuat keputusan di Jabatan Kebajikan Masyarakat, KPWKM dan NGO akan lebih peka dengan keperluan TPOKU dan strategi susulan akan dapat dibuat untuk memperbaiki program latihan. Usaha meningkatkan kekuatan dan memperbaiki kelemahan dalam program latihan TPOKU sedia ada akan berupaya menarik minat masyarakat terhadap kerjaya sebagai TPOKU di samping mengekalkan tenaga kerja TPOKU sedia ada. Di samping itu juga, pembuat keputusan di Jabatan Kebajikan Masyarakat, KPWKM dan NGO dapat memberikan lebih perhatian ke arah pewujudan institusi latihan vokasional TPOKU yang lebih teratur bagi menghadapi permintaan latihan OKU yang bertambah di masa hadapan.

Kajian ini dapat membantu Jabatan Kebajikan Masyarakat, KPWKM dan NGO untuk mengambil tindakan yang sewajarnya bagi melatih lebih ramai TPOKU. Kajian ini secara tidak langsung akan meningkatkan kefahaman terhadap keperluan-keperluan latihan TPOKU di institusi latihan kemahiran vokasional OKU di samping keperluan golongan OKU sendiri. Kefahaman terhadap keperluan-keperluan TPOKU akan membuka lebih peluang kemasukan kepakaran dan peralatan dari luar negara yang dapat membantu TPOKU meningkatkan minat dan kesedaran terhadap pendidikan OKU. Manakala kefahaman mengenai keperluan OKU pula, membolehkan masyarakat

memahami dan tidak mengabaikan latihan golongan OKU agar mereka berupaya hidup berdikari dalam masyarakat.

Kajian ini juga diharap dapat membantu TPOKU merasakan diri mereka istimewa dan berbeza kerana mereka merupakan barisan hadapan yang akan menggunakan pengetahuan dan kemahiran untuk melatih golongan OKU. Perasaan prihatin dan mendalam TPOKU akan menyediakan peluang untuk OKU membangunkan kebolehan dan kemahiran mengikut potensi yang ada dalam diri mereka. OKU yang terlatih dan dapat diterima dalam pasaran pekerjaan terbuka atau terlibat dalam dunia perniagaan berdasarkan kemahiran yang ada seperti terlibat dalam bidang keusahawanan akan meningkatkan maruah golongan OKU sendiri di samping dapat menyumbang kepada pembangunan negara.

Kajian-kajian yang dijalankan bersetuju bahawa Malaysia masih kekurangan TPOKU terlatih bagi membantu golongan OKU dan pelajar keperluan khas dalam pendidikan. Secara umumnya, TPOKU masih kurang mendapat latihan dalam usaha mereka melatih golongan OKU. Oleh yang demikian, latihan TPOKU perlu diadakan, berfokus, terancang dan sesuai dengan keperluan semasa. TPOKU terlatih dapat memastikan objektif-objektif latihan dan strategi latihan dapat digunakan dengan efektif di samping mewujudkan sikap positif terhadap kerjayanya.

Kajian ini juga dapat menunjukkan bahawa latihan adalah penting untuk TPOKU kerana persediaan asas praperkhidmatan yang dialami oleh TPOKU hanya untuk persediaan pekerjaan. Perubahan pendidikan dan sosial pada sesuatu masa menjadikan latihan awal yang diterima TPOKU kurang berkesan. TPOKU perlu didedahkan kepada kaedah-kaedah dan idea-idea baru secara berterusan untuk merangsang serta memelihara semangat TPOKU untuk terus berkhidmat.

Kajian ini boleh dijadikan bahan rujukan, kritikan dan panduan kepada pengkaji-pengkaji yang menceburi bidang yang berkaitan OKU. Penambahbaikan boleh dilakukan oleh pengkaji-pengkaji bagi membantu Jabatan Kebajikan Masyarakat, KPWK dan

NGO dalam menambah bahan-bahan bacaan untuk peningkatan pengurusan TPOKU dan golongan OKU itu sendiri. Terdapat banyak bidang berkaitan OKU yang boleh diselidiki bagi mewujudkan masyarakat yang mempunyai kesedaran tinggi terhadap golongan OKU. Manakala golongan OKU pula dapat menggunakan dapatan kajian untuk memperbaiki kelemahan dan kekurangan diri mereka sendiri.

Kajian ini juga akan memberi peluang kepada masyarakat untuk memahami keperluan dan rintangan yang dihadapi oleh TPOKU dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka. Dalam melaksanakan program OKU, penglibatan aktif ibu bapa dan ahli keluarga OKU serta masyarakat adalah amat penting kerana mereka adalah nadi dalam melaksanakan program OKU ke arah memenuhi agenda penyertaan penuh dan penyamaan peluang OKU. Pemahaman terhadap OKU akan membantu dan mewujudkan masyarakat penyayang yang peka kepada keperluan OKU di samping keperluan orang-orang yang terlibat secara langsung melatih, mendidik dan memulihkan golongan OKU.

## **1.5 KERANGKA MODEL DAN TEORI KAJIAN**

Kerangka model dan teori kajian merujuk kepada Model Proses Latihan yang dikemukakan oleh Blanchard et al. (1999), Teori Pemikiran Kawalan Adaptif oleh Anderson (1996) dan Teori Tingkah Laku Terancang oleh Ajzen (1991).

### **a) Model Proses Latihan**

Blanchard et al. (1999) mengemukakan Model Proses Latihan (sila rujuk Rajah 1.1) yang menyatakan latihan dijalankan oleh sesebuah organisasi adalah berdasarkan objektif strategik yang hendak dicapai bersesuaian dengan pelaburan yang disediakan. Oleh yang demikian, latihan yang dijalankan telah dikenalpasti hasilnya. Pendekatan latihan yang digunakan akan selaras dengan kehendak organisasi dengan menggunakan tenaga jurulatih profesional yang dapat membantu pencapaian objektif strategik serta menentukan penambahbaikan berterusan dalam organisasi berkenaan. Model latihan yang dikemukakan oleh Blanchard et al. (1999) menyatakan bahawa proses latihan perlu

melalui lima fasa iaitu Fasa Analisis Keperluan, Fasa Reka Bentuk, Fasa Pembangunan, Fasa Pelaksanaan dan Fasa Penilaian.

Fasa Analisis Keperluan ialah fasa yang akan mengenal pasti keperluan-keperluan organisasi sama ada ia berkaitan dengan prestasi perniagaan, prestasi individu atau pekerja dan sebagainya. Sebagai contoh, sekiranya keperluan yang dikenal pasti adalah berkaitan individu atau pekerja yang kekurangan pengetahuan, kemahiran atau sikap (*KSA*), maka latihan akan ditumpukan bagi tujuan memperbaiki *KSA*. Maklumat di Fasa Analisis Keperluan ini akan menjadi input di Fasa Reka Bentuk.

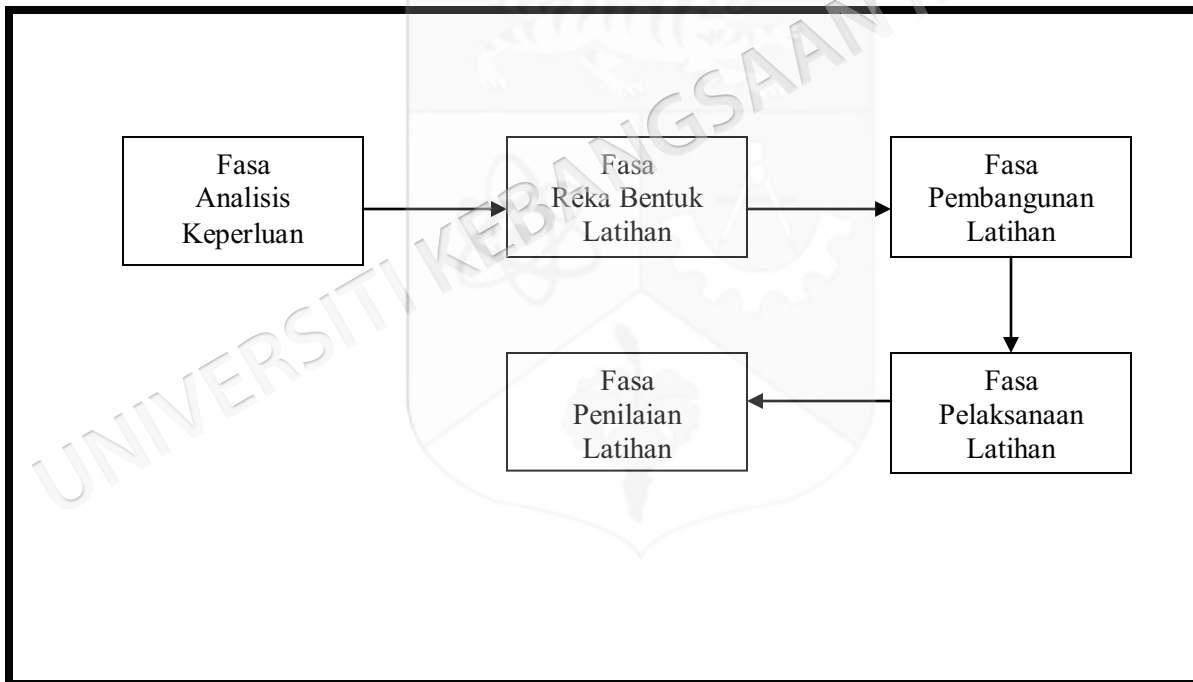
Fasa Reka Bentuk pula menentukan objektif latihan terutama hasil yang perlu dicapai setelah sesuatu latihan tamat. Objektif latihan adalah berasaskan kepada keperluan, kekangan dan sokongan organisasi. Ia mengkhhusus kepada kemahiran atau kebolehan yang perlu dicapai oleh individu atau pekerja di akhir latihan. Di samping itu juga, proses reka bentuk akan mengenal pasti keperluan pembelajaran yang patut diberikan dan cara-cara latihan dijalankan, hasil maklumat ini akan dijadikan sebagai input bagi fasa seterusnya.

Fasa Pembangunan adalah fasa mengenal pasti strategi bagi tujuan mencapai objektif latihan. Strategi merangkumi arahan, masa dan kombinasi elemen-elemen yang akan digunakan ketika latihan. Kandungan latihan yang khusus, cara-cara pelaksanaan, bahan-bahan latihan, peralatan latihan, media, manual dan keperluan lain akan disepadukan untuk mencapai objektif latihan.

Fasa seterusnya adalah Fasa Pelaksanaan. Fasa ini menggabungkan seluruh aspek program latihan yang telah dirancang. Sebarang masalah berkaitan latihan yang dilaksanakan akan diperbaiki bagi memastikan keberkesanan latihan. Tindak balas yang diterima dalam latihan akan dinilai bagi membolehkan penambahbaikan dilakukan di samping permurnian keseluruhan program latihan.

Fasa terakhir bagi Model Blanchard et al. (1999) ialah Fasa Penilaian. Fasa ini berlaku setelah tamat sesuatu program latihan. Namun demikian proses penilaian akan melibatkan penilaian proses dan penilaian hasil. Data yang diperoleh dari peserta

program latihan akan membantu menyelesaikan kekurangan kepada program latihan yang dijalankan. Analisis yang dijalankan terhadap program latihan akan membantu mengenalpasti kekuatan dan kelemahan program latihan. Sekiranya terdapat kekuatan kepada program latihan yang dijalankan, program latihan tersebut akan diteruskan dengan penambahbaikan. Manakala sekiranya program latihan mempunyai kelemahan, semua fasa yang dinyatakan akan disemak semula.



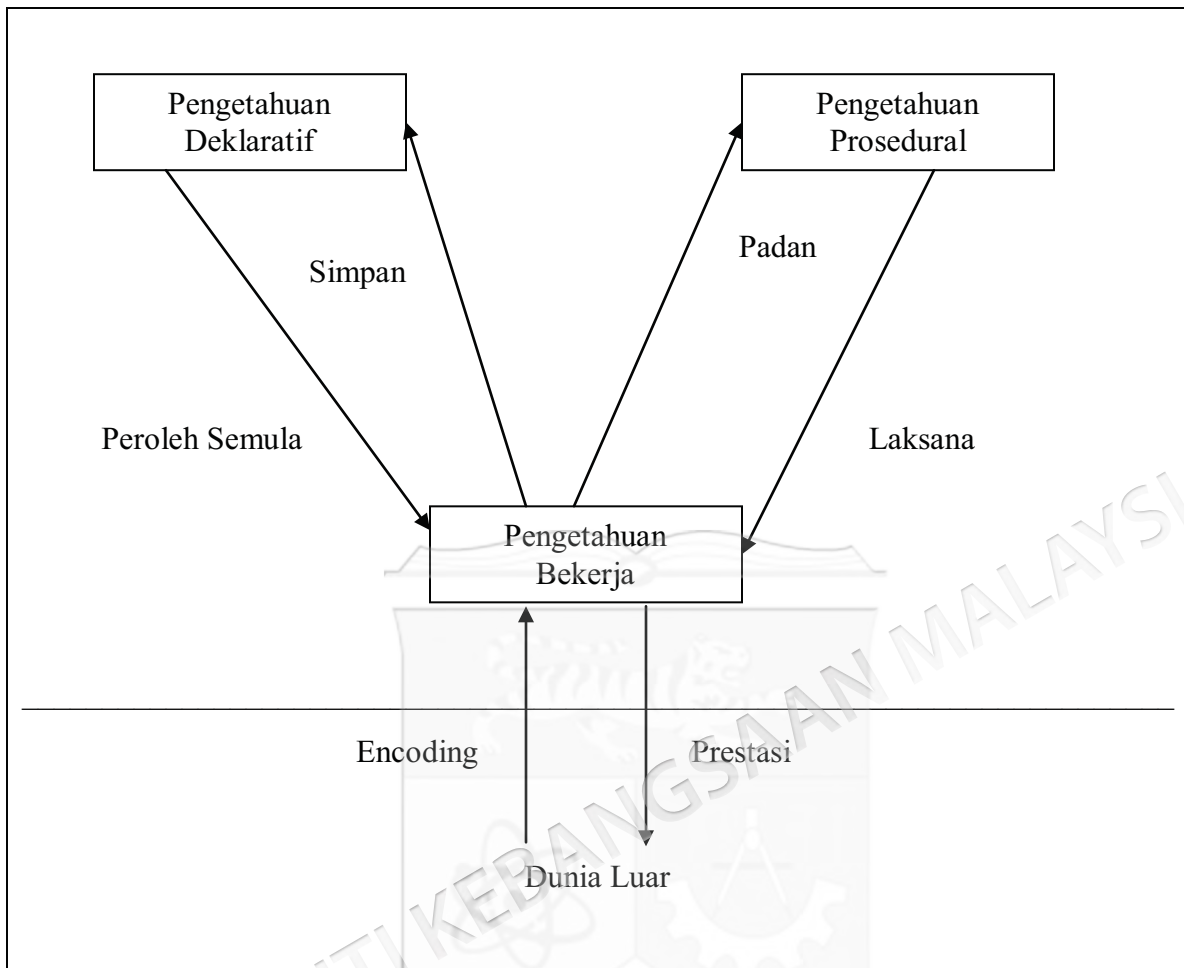
Rajah 1.1: Model Proses Latihan  
Sumber : Blanchard et al. (1999)

## **b) Teori Pemikiran Kawalan Adaptif (ACT)**

Menurut Anderson (1996), Teori Pemikiran Kawalan Adaptif (ACT) seperti dalam Rajah 1.2 menyatakan pemikiran berlaku akibat interaksi antara pengetahuan deklaratif dan pengetahuan prosedural bagi menyelesaikan masalah. Pengetahuan deklaratif merupakan perkara yang berkaitan pengetahuan tentang dunia dan ciri-cirinya iaitu fakta, konsep dan prinsip. Pengetahuan deklaratif boleh disimpan sebagai maklumat yang berasingan ataupun sebahagian daripada maklumat yang dihubungkan secara konseptual antara satu dengan lain.

Manakala pengetahuan prosedural pula melibatkan pengetahuan tentang tingkah laku bagaimana melakukan sesuatu atau kemahiran. Pengetahuan prosedural pada asasnya bertindak dalam menyelesaikan masalah dengan menetapkan bagaimana pengetahuan deklaratif digunakan. Pengetahuan fakta perlu difahami dan diingati dahulu sebelum seseorang memperoleh kemahiran. Pengetahuan prosedural pula adalah pengetahuan kemahiran iaitu pengetahuan bagaimana melakukan sesuatu perkara. Pengetahuan ini adalah sebahagian daripada sistem pengeluaran yang melibatkan pasangan 'keadaan-tindakan' yang menentukan bahawa apabila sesuatu keadaan berlaku, maka ini akan disusuli dengan sesuatu tindakan mental dan juga fizikal.

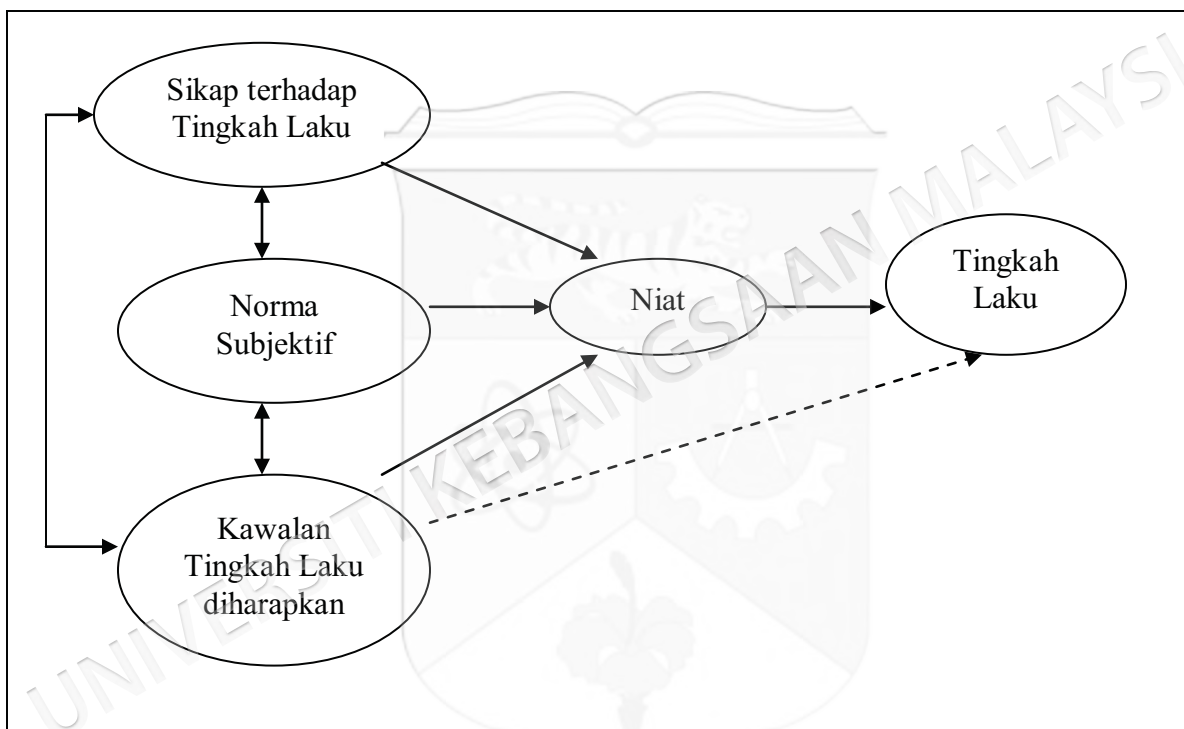
Kesimpulannya, teori ACT adalah berkaitan dengan pemikiran tahap tinggi yang membabitkan pemilihan tentang apa yang perlu diproses. Sistem pengeluaran memberi penekanan kepada perbezaan antara pengetahuan deklaratif dan pengetahuan prosedural yang menjadi asas kepada teori tersebut. Penerangan lanjut tentang teori ACT terdapat dalam Bab 2.



Rajah 1.2: Rangka Kerja Teori Pemikiran Kawalan Adaptif  
 Sumber: Anderson (1996)

### c) Teori Tingkah Laku Terancang

Satu lagi teori yang digunakan untuk melihat keberkesanan latihan TPOKU ialah Teori Tingkah Laku Terancang merupakan salah satu teori yang melibatkan tingkah laku manusia (Ajzen 1991). Menurut Ajzen, prestasi manusia terhadap tingkah laku tertentu adalah ditentukan oleh niat. Dalam konteks ini, pembentukan niat ditentukan oleh sikap terhadap tingkah laku tersebut, norma subjektif dan tanggapan kawalan tingkah laku (Rajah 1.3).



Rajah 1.3: Teori Tingkah Laku Terancang  
Sumber : Ajzen (1991)

Berdasarkan Teori Tingkah Laku Terancang, sikap manusia boleh dikawal berdasarkan niat terhadap sesuatu. Niat seseorang adalah faktor yang mempengaruhi sikap. Niat adalah perwatakan kognitif mengenai kesediaan individu untuk melaksanakan sesuatu tingkah laku. Niat boleh digunakan sebagai pengukur terhadap tingkah laku atau amalan. Niat adalah keputusan untuk melaksanakan atau tidak sesuatu tingkah laku, dan adalah diramal oleh sikap terhadap tingkah laku itu (sama ada tingkah laku itu dipandang baik atau tidak).

Ajzen juga menyatakan bahawa amalan dan tingkah laku manusia adalah berbentuk pencapaian matlamat. Oleh yang demikian, tingkah laku sosial manusia boleh digambarkan sebagai satu amalan yang terancang. Dalam konteks sesebuah organisasi seperti pusat latihan kemahiran, TPOKU yang terlatih dapat memenuhi matlamat yang dihasratkan dan mengamalkan kemahiran dan pengetahuan yang diperolehi dari latihan bagi menyelaraskan tingkah laku untuk memenuhi tujuan, misi dan visi organisasi. Kesimpulannya, Teori Tingkah Laku Terancang dapat menerangkan kenapa peningkatan pengetahuan sahaja tidak akan dapat mengubah tingkah laku, tetapi sebaliknya seseorang harus memujuk individu untuk menumpukan perhatian kepada sikap, norma subjektif dan persepsi kawalan tingkah laku. Penerangan lanjut tentang Teori Tingkah Laku Terancang terdapat dalam Bab 2.

## **1.6 KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN**

Kajian ini melibatkan aspek-aspek seperti berikut: (i) meninjau keseluruhan proses latihan TPOKU dari aspek persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan (dipaparkan di Jadual 4.1 dalam kotak Proses Latihan bergaris hitam tebal), (ii) meninjau perubahan kesan latihan terhadap tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dalam kalangan TPOKU dan persepsi pelajar OKU (dipaparkan di Jadual 4.1 dalam kotak Kesan Latihan bergaris hitam nipis). Proses latihan merupakan pembolehubah bebas dan kesan latihan adalah pembolehubah bersandar.

Bagi tujuan menjelas serta menunjukkan perkaitan antara pembolehubah kajian, satu kerangka konseptual yang mendasari kajian telah dibentuk. Kerangka konseptual kajian ini dibina berdasarkan Model Proses Latihan yang dikemukakan oleh Blanchard et al. (1999), Teori Pemikiran Kawalan Adaptif oleh Anderson (1996) serta Teori Tingkah laku Terancang oleh Ajzen (1991).

Secara umumnya, kerangka konseptual ini dibina berasaskan pegangan bahawa TPOKU telah bekerja dan telah melalui proses latihan sebelum bekerja dan mempunyai pengetahuan asas terhadap bidang vokasional yang dipertanggungjawabkan kepada mereka di institusi latihan dan kemahiran OKU. Bagaimanapun, TPOKU perlu mendapat latihan yang lebih spesifik dalam mengurus dan mengendalikan pelajar OKU. Menurut Elbert et al. (2003), TPOKU telah mempunyai pengetahuan dan kemahiran dalam bidang vokasional, namun latihan khas perlu diberikan agar TPOKU dapat mengendalikan OKU dengan lebih efektif seperti penilaian terhadap keperluan khas OKU, strategi melatih OKU dan lain-lain kompetensi berkaitan dengan keperluan khas OKU. Kerangka konseptual kajian ini dipaparkan dalam Rajah 1.4.

Berdasarkan Model Proses Latihan yang dikemukakan oleh Blanchard et al. (1999), pengkaji bersetuju bahawa latihan dapat membantu mempertingkatkan prestasi TPOKU berdasarkan objektif strategik yang hendak dicapai oleh institusi latihan kemahiran OKU. Bagi memastikan kejayaan latihan, pengurusan institusi latihan perlu melaksanakan analisis keperluan latihan. Analisis keperluan latihan dapat mengenal pasti TPOKU yang memerlukan latihan dan bidang latihan yang diperlukan sama ada berkaitan pengetahuan, kemahiran atau tingkah laku. Analisis keperluan merupakan proses untuk mengenal pasti bentuk latihan yang diperlukan sama ada latihan berkaitan dengan organisasi, kerjaya seseorang atau peribadi seseorang (Berry 2003). Rossilah (2008) berpendapat analisis keperluan membolehkan pihak pengurusan membangunkan model latihan kompetensi yang diperlukan. Ibrahim (2001) berpendapat analisis keperluan dapat mengenal pasti semua masalah organisasi, sama ada yang dapat diatasi melalui latihan atau masalah yang perlu diatasi dengan kaedah-kaedah lain. Analisis keperluan TPOKU amat diperlukan bagi memastikan keberkesanan program latihan yang

disediakan kepada pemerolehan pengetahuan dan perubahan tingkah laku (Norasmah et al. 2010).

Setelah analisis keperluan latihan dilakukan, reka bentuk latihan perlu dibentuk untuk membangunkan kompetensi baru di kalangan TPOKU. Reka bentuk program latihan mengandungi kandungan kursus dan cara pelaksanaan kursus yang menukar konsep, kemahiran dan tingkah laku individu atau kumpulan untuk memperbaiki prestasi kerja dan organisasi. Reka bentuk latihan berfungsi sebagai satu dokumen mengendali dan menyelaraskan program latihan dengan garis panduan secara sistematik (Ibrahim 2001). Reka bentuk latihan seperti program sandaran yang berlandaskan teori pembelajaran menyatakan hasil pembelajaran akan berkesan sekiranya peserta melaksanakan aktiviti pembelajaran dengan cara yang menarik. Kerja amali dan kerja-kerja praktik melibatkan pembelajaran aktif iaitu pengetahuan dan kemahiran peserta (Shahabuddin et al. 2007). Oleh itu, program latihan TPOKU perlu direka bentuk melibatkan latihan praktikal (Norasmah et al. 2010).

Seterusnya, alat bantuan program latihan akan dirancang untuk memastikan latihan tercapai. Shahabuddin et al. (2007) berpendapat alat bantuan adalah sangat penting dalam proses pembelajaran dan pengajaran seperti LCD, carta, graf, perakam video dan sebagainya. Penggunaan alat bantuan bertujuan meningkatkan keberkesanan latihan dalam menyampaikan pengetahuan dan kemahiran, alat komunikasi dan interaksi dapat membantu peserta memahami konsep abstrak dengan lebih jelas. Bahan bantuan meningkatkan minat dan kefahaman peserta.

Di peringkat pelaksanaan, TPOKU akan diberi latihan berdasarkan teknik atau kaedah latihan yang berupaya mencapai objektif latihan, memenuhi keperluan dan harapan TPOKU, sesuai dengan prinsip pembelajaran yang ditetapkan dan berupaya memindahkan hasil latihan ke tempat kerja di institusi latihan dan kemahiran OKU. Pelaksanaan latihan melibatkan peranan penceramah dalam aktiviti pengajaran dan pembelajaran. Berry (2003) berpendapat kaedah-kaedah yang melibatkan peranan

penceramah atau jurulatih dalam latihan ialah syarahan, perbincangan dalam kumpulan, kajian kes dan sebagainya.

Young et al. (2002) menyatakan ketrampilan penceramah atau jurulatih atau pensyarah dalam menyampaikan kuliah dikenal pasti sebagai faktor penting dalam menentukan keberkesanan sesuatu program latihan. Penceramah atau jurulatih yang berkesan adalah mereka yang menumpukan kepada pengajaran yang menarik, berinteraksi dengan peserta, memupuk semangat berdikari, membina kemahiran di kalangan peserta, memiliki kemahiran untuk mengenal pasti keperluan dan berkebolehan mengurus serta mempunyai daya penyesuaian yang tinggi untuk bertindak balas terhadap individu dan kumpulan peserta.

Penilaian dilakukan bagi memperbaiki reka bentuk program latihan; mengetahui tahap pencapaian objektif latihan; memperbaiki cara gaya pelaksanaan program latihan; dan mempertingkatkan penggunaan ilmu dan kemahiran yang dipelajari oleh TPOKU. Norasmah (2002) menyatakan penilaian digunakan sebagai satu bentuk kawalan kerana boleh berfungsi sebagai satu cara untuk melihat sama ada program tertentu berjaya mencapai matlamat atau tidak. Kirkpatrick et al. (2009) berpendapat penilaian pembelajaran mengukur perubahan sikap atau tingkah laku, penambahan pengetahuan dan penambahan kemahiran selepas program latihan. Penilaian sangat penting untuk mengetahui reaksi sebenar peserta kerana penilaian yang tepat dapat menanam minat, perhatian dan motivasi peserta dalam program latihan. Penilaian harus dibuat secara serius dan teliti pada setiap tahap kerana setiap tahap mempunyai kepentingan dan dapat memberi maklumat tertentu yang dapat digunakan dalam penentuan keberkesanan sesuatu latihan.

Ibrahim (2001) pula menyatakan penilaian latihan dapat memberi interpretasi yang bermakna kepada beberapa penemuan, rumusan dan cadangan tentang program latihan. Penilaian membolehkan pihak pengurusan membuat keputusan yang strategik untuk membuat perubahan yang baik. Seterusnya Kirkpatrick et al. (2009) menyatakan bahawa pembelajaran hanya berlaku apabila berlaku perubahan sikap semasa latihan,

terdapat peningkatan pengetahuan, terdapat peningkatan kemahiran dan terdapat perubahan sikap dalam tahap perlakuan. Oleh yang demikian, penilaian latihan TPOKU melihat kepada perubahan-perubahan yang telah dikemukakan oleh Kirkpatrick et al. (2009).

Keberkesanan program latihan dalam kalangan TPOKU dapat dilihat kepada perubahan tiga aspek iaitu pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku mereka. Ketiga-tiga aspek ini merupakan faktor-faktor dalaman diri seseorang TPOKU. Sehubungan itu, Teori Pemikiran Kawalan Adaptif yang dikemukakan oleh Anderson (1996) dapat menjelas dan menghuraikan perolehan dua faktor dalaman manusia iaitu pengetahuan dan kemahiran. Menurut teori tersebut, terdapat dua jenis pengetahuan iaitu pengetahuan deklaratif dan pengetahuan prosedural. Menurut teori ini lagi, pengetahuan deklaratif adalah asas bagi pengetahuan prosedural (kemahiran).

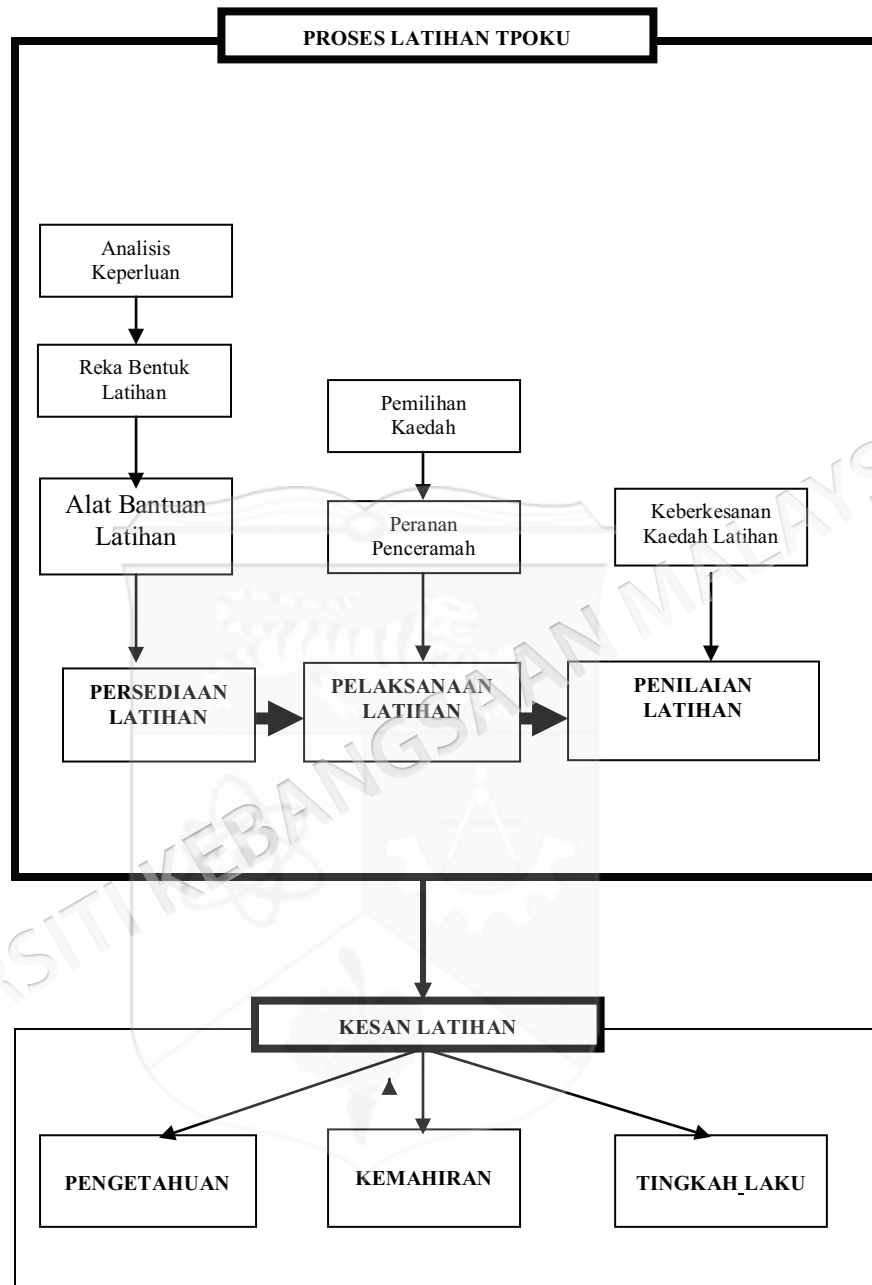
Pengetahuan deklaratif ditafsirkan sebagai pengetahuan fakta iaitu pengetahuan yang perlu difahami serta diingati sebelum seseorang individu memperoleh kemahiran. Pengetahuan prosedural pula adalah pengetahuan kemahiran, pengetahuan yang terhasil melalui latihan. Perolehan pengetahuan prosedural memerlukan masa dan berlaku secara beransur-ansur dan hanya berlaku apabila seseorang individu melakukan kemahiran tersebut (Anderson 1983).

Satu lagi aspek yang boleh diperoleh daripada latihan TPOKU ialah perubahan tingkah laku. Menurut Teori Tingkah Laku Terancang Ajzen (1985), tingkah laku manusia boleh dikawal berdasarkan niat (*intention*) terhadap sesuatu. Niat seseorang adalah faktor yang mempengaruhi tingkah laku. Kekuatan niat menjadi motivasi bagi seseorang menghasilkan prestasi tingkah laku. Oleh itu, pengetahuan dan kemahiran positif yang diperoleh daripada program latihan akan menghasilkan tingkah laku yang positif. Secara umumnya, sekiranya seseorang mempunyai niat yang tinggi untuk melakukan perubahan tingkah laku, pengetahuan dan kemahiran yang diperoleh akan membantu mengukuhkan perubahan tingkah laku tersebut (Ajzen 1991). Ibrahim (2001)

berpendapat tingkah laku boleh diukur dengan merujuk kepada perkara yang ingin diubah. Dalam konteks, TPOKU latihan yang diterima dapat membantu mempertingkatkan pengetahuan dan kemahiran TPOKU dan seterusnya menanam tingkah laku yang positif TPOKU dalam melatih OKU di institusi latihan kemahiran OKU.

Tingkah laku yang positif akan mewujudkan hubungan yang baik antara guru dan pelajar, dan guru dapat berkongsi masalah yang dihadapi oleh pelajar (Noran Fauziah et al. 2000). Seorang guru yang terlibat melatih pelajar OKU bukan hanya perlu mempunyai pengetahuan dan kemahiran mendalam dalam bidang yang diajarnya tetapi perlu mempunyai imaginasi yang tinggi untuk membolehkan TPOKU membuat pelbagai contoh yang dapat membantu pelajar OKU memahami setiap konsep dengan mudah serta dapat menggunakan peralatan dan bahan pengajaran dengan baik dalam pengajarannya (Abdul Rahim et al. 2006; Wonacott 2001).

Scott (2002) mengkaji kompetensi TPOKU yang mengajar pendidikan perniagaan mendapati tingkah laku yang positif amat penting. Pengajaran dan pembelajaran OKU sangat mencabar kerana kepelbagaian pengetahuan dan kemahiran amat diperlukan dalam mengendalikan pelajar OKU. Sikap yang positif terhadap pelajar OKU akan menyediakan ruang dan peluang kepada TPOKU untuk menyelidik serta memperoleh kemahiran baru. Pendapat Scott bertepatan dengan pendapat Ajzen (1991) bahawa niat seseorang untuk melakukan sesuatu dengan dibantu sikap terhadap budaya dan keadaan sekeliling boleh mewujudkan tingkah laku yang diperlukan. Guru-guru perlu lengkap dengan pengetahuan dan kemahiran supaya relevan kepada keperluan generasi muda masa kini. Justeru itu, TPOKU yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan oleh pelajar OKU akan berupaya untuk mengenal pasti keperluan pelajar OKU di samping menggunakan teknik-teknik pengajaran dan pembelajaran yang bersesuaian dengan keperluan pelajar OKU untuk membangunkan potensi mereka sepenuhnya (World Institute in Disability 2005; Elbert et al. 2003; AACTE 2002).



Rajah 1.4: Kerangka Konseptual Kajian:  
 Adaptasi dari Model Proses Latihan Blanchard et al. (1999), Teori Pemikiran Kawalan Adaptif Anderson (1996) dan Teori Tingkahlaku Terancang Ajzen (1991)

## 1.7 TUJUAN KAJIAN

Secara umumnya, kajian ini bertujuan mengkaji proses latihan TPOKU JKM dari aspek persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan dan kesan latihan dari aspek pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku.

## 1.8 OBJEKTIF KAJIAN

Secara lebih khusus, objektif-objektif kajian adalah seperti berikut:

- (1) Meninjau keseluruhan proses latihan TPOKU dari aspek persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan.
- (2) Meninjau perubahan kesan latihan terhadap tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dalam kalangan TPOKU.
- (3) Meneroka persepsi pelajar OKU terhadap perubahan tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dalam kalangan TPOKU.

## 1.9 SOALAN KAJIAN

Soalan-soalan kajian (SK) dibina bertujuan untuk memastikan semua objektif kajian dapat dicapai. Bagi tujuan tersebut, kajian ini mengemukakan soalan kajian seperti berikut:

**Objektif 1 - Meninjau keseluruhan proses latihan TPOKU dari aspek persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan.**

**SK1** Adakah analisis keperluan latihan dilakukan dalam persediaan latihan TPOKU?

**SK2** Bagaimanakah reka bentuk latihan dilakukan dalam persediaan latihan TPOKU?

**SK3** Bagaimanakah penyediaan alat bantuan latihan dalam persediaan latihan TPOKU?

**SK4** Bagaimanakah pemilihan kaedah latihan dilakukan dalam pelaksanaan latihan TPOKU?

**SK5** Bagaimanakah peranan penceramah dalam pelaksanaan latihan TPOKU?

**SK6** Adakah keberkesanan kaedah latihan dalam penilaian latihan TPOKU ?

**SK7** Adakah keseluruhan proses latihan memberi kesan kepada TPOKU?

**Objektif 2 - Meninjau perubahan kesan latihan terhadap tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dalam kalangan TPOKU.**

**SK8** Sejauh manakah perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan?

**SK9** Sejauh manakah perubahan tahap kemahiran TPOKU selepas melalui proses latihan?

**SK10** Sejauh manakah perubahan tahap tingkah laku TPOKU selepas melalui proses latihan?

**Objektif 3 - Meneroka persepsi pelajar OKU terhadap perubahan tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dalam kalangan TPOKU.**

**SK11** Sejauh manakah perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU?

**SK12** Sejauh manakah perubahan tahap kemahiran TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU?

**SK13** Sejauh manakah perubahan tahap tingkah laku TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU?

### 1.10 BATASAN KAJIAN

Kajian ini mempunyai beberapa batasan. Batasan pertama kajian adalah dari segi pemilihan lokasi kajian. Kajian ini hanya melibatkan TPOKU yang bertugas dan pelajar yang mendapat latihan di institusi latihan kemahiran OKU seperti Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan Bangi, Selangor (PLPP) serta Bengkel-Bengkel Terlindung Kerajaan di bawah penyeliaan Jabatan Kebajikan Masyarakat, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Badan Bukan Kerajaan (Jadual 1.1).

Pusat-pusat latihan kemahiran OKU ini dipilih adalah untuk memudahkan mendapat sampel kajian yang bersesuaian dengan kajian. Pemilihan lokasi kajian di Semenanjung Malaysia sahaja dapat memudahkan pengkaji membuat penyelidikan berbanding dengan pusat-pusat latihan kemahiran OKU di Sabah dan Sarawak.

Jadual 1.4 Pusat Latihan Kemahiran OKU dan Bilangan Populasi TPOKU

<b>Bil.</b>	<b>Pusat Latihan Kemahiran</b>	<b>Jumlah</b>
1	Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan, Bangi, Selangor	21
2	Pertubuhan Pemulihan Kawasan Negeri Johor (JARO), Johor Bahru, Johor	8
3	Bengkel Pemulihan Kebajikan Marang, Terengganu	8
4	Bengkel Daya, Klang, Selangor	7
5	Bengkel Daya Sungai Petani, Kedah	8
6	Bengkel Terlindung Semangat Maju, Ipoh, Perak	3
7	Bengkel Terlindung PERKOBP, Kuala Lumpur	3
8	Bengkel Seri Sembilan, Mambau, Negeri Sembilan	2
9	Bengkel Sampul Surat Jayadiri, Batu Pahat, Johor	2

10	Pusat Pemulihan Orang-Orang Kurang Upaya (PROKA), Bachok, Kelantan	2
11	Bengkel Jayadiri Tunjang, Jitra, Kedah	2
12	Bengkel Mini Desa, Rembau, Negeri Sembilan	2
13	Bengkel Seri Perkasa, Johol, Negeri Sembilan	3
14	Rumah Insaniah, Petaling Jaya, Selangor	2
15	Bengkel Daya Pemulihan (BEDAYA), Kota Bharu, Kelantan	1
16	Bengkel Perusahaan Kecil Ayer Keroh, Melaka	1
17	Bengkel Batu Bertangkup Chuping, Perlis	2
18	Bengkel Sampul Surat Pusat Pemulihan Orang Cacat, Sungai Lembing, Pahang	1
Jumlah		78

Jadual 1.5 Pusat Latihan Kemahiran OKU dan Bilangan Sampel Pelajar OKU

Bil.	Pusat Latihan Kemahiran	Jumlah
1	Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan, Bangi, Selangor	120
2	Bengkel Seri Sembilan, Mambau, Negeri Sembilan	82
3	Bengkel Pemulihan Kebajikan Marang, Terengganu	61
4	Pertubuhan Pemulihan Kawasan Negeri Johor (JARO), Johor Bahru, Johor	47
5	Pusat Pemulihan Orang-Orang Kurang Upaya (PROKA), Bachok, Kelantan	60
6	Bengkel Sampul Surat Jayadiri, Batu Pahat, Johor	47
7	Bengkel Seri Perkasa, Johol, Negeri Sembilan	21
8	Bengkel Daya Pemulihan (BEDAYA), Kota Bharu, Kelantan	63
9	Bengkel Daya, Klang, Selangor	56
10	Bengkel Mini Desa, Rembau, Negeri Sembilan	25
11	Bengkel Jayadiri Tunjang, Jitra, Kedah	11
12	Bengkel Sampul Surat Pusat Pemulihan Orang Cacat, Sungai Lembing, Pahang	10
13	Rumah Insaniah, Petaling Jaya, Selangor	25
14	Bengkel Daya Sungai Petani, Kedah	45
15	Bengkel Batu Bertangkup Chuping, Perlis	8
Jumlah		681

Selain daripada itu, pusat-pusat latihan kemahiran OKU ini dipilih adalah kerana pusat-pusat ini menyediakan latihan kemahiran teknik dan vokasional kepada pelajar-pelajar OKU. Pelajar-pelajar OKU ini tinggal dalam kawasan pusat latihan kemahiran berkenaan dengan disediakan kemudahan asrama.

Data dikumpul menerusi soal selidik dan temu bual. Keupayaan set soal selidik dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk menjawab soalan-soalan kajian adalah bergantung kepada keikhlasan responden menjawab item-item dalam alat kajian yang diberikan. Berkemungkinan ada responden kajian yang tidak jelas mengenai maksud item-item yang dikemukakan. Ini mempengaruhi responden kajian untuk menjawab dengan tepat. Namun begitu, kaedah soal selidik dapat mengumpul maklumat responden yang lebih besar berbanding dengan kaedah temu bual atau lisan dan data-data boleh dipersembahkan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensi yang lebih menarik.

## **1.11 DEFINISI OPERASIONAL**

Terdapat beberapa konsep penting yang mewakili pembolehubah-pembolehubah kajian yang perlu dihurai dan diperjelaskan definisi operasionalnya berdasarkan penggunaan dalam konteks kajian ini. Definisi operasional yang diguna pakai bagi keseluruhan kajian adalah seperti berikut:

### **1.11.1 Proses Latihan**

Menurut Kamus Dewan (2007), latihan bermaksud pelajaran atau didikan untuk memahirkan (membiasakan). Ibrahim (2001) mentafsirkan latihan sebagai aktiviti mempertingkatkan prestasi kakitangan melalui kebolehan mereka. Latihan melibatkan pembelajaran yang berkaitan dengan kerja Latihan merupakan satu proses yang sistematik yang melibatkan perancangan dan kawalan. Dalam kajian ini, proses latihan diukur dengan menggunakan soal selidik dan temu bual melalui tiga pemboleh ubah iaitu:

#### **a) Persediaan Latihan**

Persediaan bermaksud persiapan atau perbuatan menyediakan sesuatu perkara atau peristiwa (Kamus Dewan 2007). *Cambridge Advanced Learner's Dictionary* (2003)

mendefinisikan persediaan sebagai keadaan bersedia melakukan sesuatu. Bagi kajian ini persediaan latihan merujuk kepada analisis keperluan yang dilakukan terhadap sesuatu program latihan, reka bentuk latihan yang dipilih dan alat bantuan latihan untuk TPOKU.

#### **b) Pelaksanaan Latihan**

Pelaksanaan bermaksud perbuatan atau proses menjalan atau mengusahakan tugas (Kamus Dewan 2007). Pelaksanaan bermaksud pemilihan kaedah tertentu bagi memastikan objektif yang ditetapkan tercapai. Dalam kajian ini, pelaksanaan latihan bermaksud pemilihan kaedah latihan yang sesuai untuk sesuatu program latihan untuk TPOKU. Pemilihan kaedah latihan merupakan cara atau teknik atau kaedah latihan yang digunakan untuk mencapai objektif latihan, memenuhi keperluan dan harapan pelatih, sesuai dengan prinsip pembelajaran orang dewasa, dapat mendorong pelatih dan memberi peluang kepada mereka untuk melibatkan diri dalam aktiviti pembelajaran, dan berjaya memindahkan latihan ke tempat kerja. Kaedah-kaedah yang melibatkan penceramah dalam latihan ialah syarahan, perbincangan dalam kumpulan, kajian kes dan sebagainya (Berry 2003).

#### **c) Penilaian Latihan**

Penilaian bermaksud perbuatan menilai atau pentaksiran (Kamus Dewan 2007). Ibrahim (2001) pula mendefinisikan penilaian latihan sebagai penentuan sejauh manakah sesuatu objektif yang dikehendaki telah dicapai, atau proses mendapat dan mengumpul maklumat yang berguna untuk dijadikan pilihan tertentu bagi membuat keputusan, atau satu proses perbandingan antara bukti yang sah dengan kriteria atau piawai yang telah ditetapkan untuk dibuat pertimbangan. Norasmah (2002) menyatakan penilaian digunakan sebagai satu bentuk kawalan kerana boleh berfungsi sebagai satu cara untuk melihat sama ada program tertentu berjaya mencapai matlamat atau tidak. Bagi kajian ini penilaian latihan merujuk kepada keberkesanan kaedah dan keberkesanan latihan program kepada TPOKU yang telah menghadiri sesuatu program latihan. Keberkesanan kaedah latihan merujuk kepada kaedah yang digunakan dalam latihan menimbulkan hasil yang diharapkan dalam

objektif latihan. Penilaian dapat memperbaiki memperbaiki cara gaya pelaksanaan program latihan; dan mempertingkat penggunaan ilmu dan kemahiran yang dipelajari oleh pelatih apabila pulang ke tempat kerja. Sementara, penilaian keberkesanan latihan merupakan hasil keseluruhan proses latihan yang dapat dilihat pada pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku kakitangan selepas menghadiri latihan atau kursus dijalankan. Kakitangan yang telah menghadiri latihan juga boleh memberi maklum balas mengenai latihan yang telah dihidirinya.

### **1.11.2 Kesan Latihan**

Menurut Kamus Dewan (2007), kesan bermaksud sesuatu (sama ada kebaikan atau keburukan) yang timbul daripada sesuatu kejadian (keadaan, perbuatan atau tindakan). Oleh itu, kesan latihan sangat berkait rapat dengan perubahan konsep, kemahiran dan tingkah laku manusia sama ada satu individu atau sekumpulan individu. Latihan bertujuan untuk memperbaiki prestasi semasa di samping menjadi sesebuah organisasi lebih efektif di mana individu atau sekumpulan individu bekerja (Noe et al. 2004). Dalam kajian ini, kesan latihan diukur dengan menggunakan soal selidik dan temu bual melalui tiga pemboleh ubah iaitu:

#### **a) Pengetahuan**

Pengetahuan ditafsirkan sebagai maklumat dan kemahiran yang diperoleh melalui pengalaman dan pendidikan (Oxford Concise Dictionary 2001). Manakala menurut Kamus Dewan (2007), pengetahuan bermaksud ilmu atau kepandaian. Pengetahuan dalam kajian ini bermaksud kebolehan TPOKU mengendali pengajaran dan pembelajaran bersesuaian dengan keperluan golongan OKU.

## **b) Kemahiran**

Kemahiran ialah kebolehan atau keupayaan untuk melakukan sesuatu perkara dengan baik, ataupun menunjukkan kepakaran dalam sesuatu perkara yang dilakukan (Oxford Concise Dictionary 2001). Manakala menurut Kamus Dewan (2007), kemahiran bermaksud kecekapan atau kepandaian mengerjakan sesuatu. Anderson (1983) mentafsir kemahiran sebagai pengetahuan prosedural iaitu kebolehan melaksanakan prosedur atau tata cara dengan betul.

## **c) Tingkah Laku**

Menurut Kamus Dewan (2007), tingkah laku bermaksud perbuatan atau pandangan yang berdasarkan sesuatu pendapat atau pemikiran. Manakala (Oxford Concise Dictionary 2001) mentakrifkan tingkah laku sebagai kecenderungan untuk memberi tindak balas sama ada secara positif atau negatif terhadap sesuatu perkara, idea atau situasi. Ajzen (1991, 1985) pula menyatakan tingkah laku bermaksud kecenderungan untuk berkelakuan positif atau negatif terhadap sesuatu objek, situasi, institusi, konsep atau seseorang.

### **1.11.3 Tenaga Pengajar Bagi Orang Kurang Upaya (TPOKU)**

Menurut Kamus Dewan (2007), guru adalah orang yang mengajar. Guru juga adalah pendidik, pengajar atau pengasuh. Guru-guru adalah terlibat secara langsung dengan semua tugas yang diarahkan kepadanya dalam sesebuah sekolah atau institusi pendidikan dan bertanggungjawab terhadap pelajar-pelajarnya (Ibrahim 2001). Guru-guru pendidikan khas pula merupakan mereka yang bertugas mengajar pelajar-pelajar OKU dalam sistem pendidikan formal kebangsaan di bawah Kementerian Pelajaran Malaysia yang dikelolakan oleh Jabatan Pendidikan Khas.

Manakala Tenaga Pengajar Bagi Orang Kurang Upaya (TPOKU) dalam kajian ini merupakan istilah yang digunakan oleh pengkaji bagi merujuk kepada mereka yang

berkhidmat di pusat-pusat latihan kemahiran OKU seperti Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan Bangi, Selangor (PLPP) dan tenaga pengajar atau penyelia Bengkel-Bengkel Terlindung Kerajaan di bawah penyeliaan Jabatan Kebajikan Masyarakat, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Badan Bukan Kerajaan (NGO). TPOKU ini menggunakan pelbagai gelaran seperti cikgu, guru, tenaga pengajar, jurulatih, ibu, bapa dan sebagainya berdasarkan kepada keselesaan pelajar atau penghuni pusat latihan kemahiran OKU berkenaan.

TPOKU ini melaksanakan tugas seperti guru iaitu mengajar dan melatih golongan OKU terutamanya dalam bidang kemahiran vokasional di pusat-pusat latihan kemahiran berkenaan. TPOKU yang terlibat dalam kajian ini juga telah mendapat latihan dalam bidang kemahiran vokasional masing-masing bagi membolehkan mereka bertugas melatih golongan OKU. Menurut World Institute On Disability (2005), TPOKU adalah orang normal tetapi berbeza daripada guru-guru biasa kerana perlu mempunyai minat, bersikap sensitif dan positif serta berpengetahuan mengenai kompleksnya golongan OKU.

#### **1.11.4 Orang Kurang Upaya (OKU)**

OKU didefinisikan sebagai seseorang yang tidak berupaya menentukan sendiri bagi memperoleh sepenuh atau sebahagian daripada keperluan biasa seseorang individu dan tidak dapat hidup bermasyarakat sepenuhnya disebabkan sesuatu kekurangan semasa dari segi fizikal atau mental dan sama ada ia berlaku semenjak lahir atau kemudian dari itu (Jabatan Kebajikan Masyarakat 2005).

## 1.12 KESIMPULAN

Bab ini telah menghuraikan senario latar belakang kajian yang berfokus kepada TPOKU iaitu seseorang yang berperanan untuk melatih golongan OKU di institusi latihan kemahiran OKU. TPOKU memerlukan latihan agar mereka dapat meningkatkan keberkesanan proses pengajaran dan pembelajaran untuk golongan OKU. Latihan yang berkesan akan membolehkan TPOKU berfungsi sebagai tenaga pengajar yang mempunyai pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku positif yang berupaya melahirkan golongan OKU yang produktif, inovatif, kreatif dan berdikari.

Berdasarkan permasalahan yang dikaji, didapati wujudnya keperluan untuk menilai sejauh mana latihan telah diberikan kepada TPOKU dan kesan latihan terhadap pengetahuan, kemahiran dan sikap TPOKU. Selain itu, bagi tujuan memahami tahap latihan dalam kalangan TPOKU adalah penting untuk meneroka persepsi pelajar OKU terhadap perubahan tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU setelah latihan diperoleh.

Bab kedua berikutnya akan membincangkan tinjauan literatur berkaitan dengan kajian yang dijalankan ini.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN LITERATUR**

#### **2.1 PENGENALAN**

Modal insan atau sumber manusia adalah aset yang paling penting dalam menentukan kejayaan dan kegagalan sesebuah negara dalam mencapai matlamat untuk memberi kesejahteraan kepada rakyat. Oleh yang demikian, pembangunan sumber manusia sangat penting dan perlu dirancang, diurus dan dilaksanakan dengan cekap dan berkesan agar dapat memberi pulangan yang maksimum kepada negara. Modal insan adalah satu istilah ekonomi yang melihat manusia sebagai suatu jenis modal iaitu sebagai suatu 'aset tenaga' yang sungguh penting dan bermakna. Modal insan perlu dibangunkan dan diuji bagi menentukan kemampuannya sebelum memanfaatkannya (Baharom et al. 2009; Aini 2007). Latihan yang berkesan bagi sumber manusia berupaya meningkatkan pengetahuan, kemahiran, komitmen dan motivasi yang dapat membina daya saing rakyat serta berupaya menangani krisis global (Nik Hairi et al. 2005; Ismail 2005). Faktor utama yang boleh menentukan kualiti sumber manusia dalam sesebuah negara adalah sistem latihan yang bermutu dan berpandangan jauh bagi membangunkan kekuatan dalaman individu yang kemudiannya membantunya menjana kecemerlangan sikap, tindakan dan pemikiran yang seterusnya membantu pula usaha-usaha mempertingkatkan produktiviti (Zawawi 2001).

Kerajaan telah menggariskan pembangunan modal insan berpengetahuan, mahir dan inovatif sebagai satu dari teras utama Rancangan Malaysia Ke Sembilan (RMKe-9) dan Rancangan Malaysia Ke Sepuluh (RMKe-10) bagi meningkatkan rantai nilai ekonomi dan mengubahnya kepada ekonomi berasaskan pengetahuan. Kerajaan sentiasa

mengkaji sistem pendidikan agar dapat melahirkan modal insan yang mempunyai kreativiti dan inovasi seperti menggalakkan pembelajaran sepanjang hayat. Untuk merealisasikan harapan ini, tenaga manusia perlu diselia secara sistematik, cekap dan berkesan menerusi latihan agar akhirnya dapat memberikan sumbangan yang maksimum (Malaysia 2005; Malaysia 2010).

Mahathir dalam Malaysia's Vision 2020 (1997) berpendapat Malaysia perlu menukar status daripada sebuah negara sedang membangun kepada sebuah negara yang maju sepenuhnya menjelang tahun 2020. Wawasan 2020 mengandungi tiga dimensi iaitu dimensi negara, ekonomi dan rakyat. Dimensi negara bertujuan membina Malaysia sebagai sebuah negara yang maju dan progresif tanpa menghadapi pelbagai masalah yang dihadapi oleh negara-negara industri yang lain. Dimensi ekonomi pula bertujuan membina ekonomi kukuh dan cergas melalui penggunaan berkesan sains dan teknologi moden. Sementara dimensi rakyat pula bertujuan untuk melahirkan rakyat yang bersatu padu, penyayang serta mempunyai kebudayaan dan nilai moral yang tinggi.

Semenjak pengenalan Wawasan 2020 (1997), hala tuju pembangunan negara adalah berpandukan kepada sembilan cabaran strategik yang perlu dilaksanakan iaitu:

- (i) Mewujudkan bangsa Malaysia yang bersatu padu yang dibentuk oleh satu bangsa Malaysia.
- (ii) Melahirkan masyarakat Malaysia yang membangun, berjiwa bebas dan berkeyakinan.
- (iii) Membentuk dan membangunkan masyarakat yang demokratik, matang dan unggul.
- (iv) Membentuk masyarakat yang bermoral dan beretika.
- (v) Membentuk masyarakat yang liberal dan bertolak ansur.
- (vi) Mewujudkan masyarakat saintifik dan progresif.
- (vii) Mewujudkan masyarakat berbudi dan berbudaya penyayang.
- (viii) Menjamin pembentukan masyarakat yang adil dalam bidang ekonomi.

- (ix) Mewujudkan masyarakat makmur yang tinggi daya saing, ketahanan dinamik serta tangkas menangani cabaran.

Sehubungan dengan itu, pembangunan sumber manusia merupakan perkara yang sangat kritikal dalam pencapaian kejayaan sesebuah negara. Oleh itu, Malaysia perlu memberi penekanan terhadap latihan tenaga manusia dalam mencapai Wawasan 2020. Latihan tenaga manusia yang teratur juga akan dapat menanam nilai-nilai dan sikap positif ke arah pengwujudan masyarakat perindustrian di samping memupuk perpaduan nasional.

## **2.2 PENGERTIAN PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA**

Rothwell (2006) mendefinisikan pembangunan sebagai proses merancang, mengelola, memimpin dan mengawal daya usaha anggota-anggota organisasi dan menggunakan sumber-sumber lain organisasi bagi mencapai matlamat organisasi. Pembangunan sumber manusia berkait rapat dengan polisi, amalan dan sistem yang mempengaruhi kelakuan, sikap dan prestasi pekerja. Pembangunan sumber manusia merupakan satu bidang yang dinamik, sentiasa berubah dan merupakan satu proses yang berterusan untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan kompetensi dalam kalangan ahli sesebuah organisasi merangkumi aktiviti-aktiviti yang dirangka untuk menyediakan dan menyelaraskan sumber-sumber manusia dalam organisasi. Pada umumnya, pembangunan sumber manusia melibatkan penggunaan aset-aset manusia organisasi untuk mencapai objektif-objektif organisasi (Noe et al. 2003; Poon 2002).

Pembangunan sumber manusia sebagai suatu aktiviti dalam sesebuah organisasi sama ada yang berorientasikan perniagaan atau perkhidmatan, besar atau kecil, untuk memastikan bahawa manusia yang diambil bekerja oleh sesebuah organisasi digunakan dengan berkesan dan cekap serta mereka berupaya menjadi penyumbang kepada pencapaian matlamat organisasi. Secara umumnya, pembangunan sumber manusia akan menghasilkan organisasi pembelajaran yang mana pekerja akan berusaha untuk terus

belajar bagi meningkat dan memperbaiki produk serta perkhidmatan yang diberikan (Noe et al. 2003).

Beaver et al. (2005) pula melihat pengurusan sumber manusia sebagai usaha pihak pengurusan untuk memotivasikan para pekerja, untuk membolehkan matlamat dan objektif organisasi dicapai dengan berkesan. Tanggungjawab pihak pengurusan ialah untuk mendorong para pekerja berusaha ke arah mencapai matlamat organisasi, dan pada masa yang sama memberikan kepuasan kepada para pekerja yang berusaha ke arah itu. Pembelajaran yang berterusan dapat menjana sumber tenaga yang aktif menjadi agen pembangunan ekonomi sesebuah negara, selaras dengan agenda pembangunan masyarakat dan negara secara keseluruhannya (Torrington et al. 2005; Norsiah et al. 2000)

Menurut Rothwell (2005), bidang pembangunan sumber manusia menggunakan pelbagai istilah yang merujuk kepada perkara yang sama. Bidang latihan berkait rapat dengan istilah-istilah latihan, pendidikan, pembangunan, latihan dan pembangunan, pendidikan pekerja, pembangunan kakitangan, pembangunan personel, pendidikan dalam perkhidmatan, pembangunan sumber manusia, teknologi prestasi manusia, penambahbaikan prestasi manusia, pembangunan organisasi, peningkatan prestasi manusia, pembelajaran dan prestasi tempat kerja serta pembelajaran dan prestasi.

Sebagai rumusannya, pembangunan sumber manusia memainkan peranan yang sangat penting dan kritikal terutama dalam menangani perubahan teknologi yang pesat, yang boleh menyebabkan kakitangan sering ketinggalan masa dan mereka perlu mempelajari kemahiran baru, di samping melakukan perubahan tingkah laku dan sikap. Pembangunan sumber manusia menuntut pendekatan baru dalam mengurus manusia (Zafir et al. 2003). Oleh itu, pembangunan sumber manusia dapat dikatakan sebagai proses merancang, mengelola, memimpin dan mengawal aset manusia, bagi memastikan aset tersebut digunakan secara berkesan dan cekap, dengan tujuan untuk menjadi penyumbang yang bermakna ke arah pencapaian matlamat organisasi. Pada masa yang sama mewujudkan suasana dan iklim organisasi yang selesa bagi membolehkan para

pekerja sentiasa bermotivasi serta menikmati kepuasan bekerja (Baharom et al. 2009; Zawawi 2001).

### **2.3 KEPENTINGAN PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA TERHADAP SESUATU ORGANISASI**

Kecemerlangan sesebuah organisasi terletak pada aset utamanya iaitu sumber manusia (Baharom et al. 2009; Aini 2007). Sumber manusia mesti berilmu dan berpengetahuan, memiliki kemahiran yang bersesuaian, berfikiran strategik serta bersikap positif supaya sentiasa relevan dengan peredaran masa dan perubahan persekitaran. Sumber manusia yang relevan merupakan satu cabaran besar bagi organisasi untuk kekal dalam persaingan (Ismail 2005; Fong 2004; Noe et al. 2003)

Pembangunan sumber manusia amat penting bagi sesebuah organisasi kerana organisasi perlu mencapai kemajuan baru dari semasa ke semasa. Kemajuan organisasi memerlukan kepada perubahan. Jika sesebuah organisasi ingin terus kekal, organisasi berkenaan perlu selalu melakukan pembaharuan, iaitu menjadi lebih baik dan lebih strategik daripada sebelumnya (Torrington et al. 2005). Pengurusan perubahan organisasi memerlukan sumber manusia yang berkebolehan untuk membawa sesebuah organisasi menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan persekitaran yang sentiasa berlaku. Pembangunan sumber manusia membolehkan kakitangan mengeksploitasi perubahan semasa untuk memajukan misi dan visi organisasi untuk terus bersaing (Douling et al. 2004). Kakitangan organisasi yang terlatih akan menggunakan fleksibiliti dalam pemikiran dan tindakan, kerana daya saing sesebuah organisasi bergantung kepada kreatif dan imaginatif sumber manusia dalam menghasilkan produk dan perkhidmatan yang lebih baik dengan kos yang munasabah (Smith 2004; Abdul Halim 2004; Zafir et al. 2003).

Pembangunan sumber manusia dapat membantu kakitangan meningkatkan kompetensi dalam menghadapi perubahan dan perkembangan teknologi baru yang

berlaku pada setiap masa (Bernardin 2007; Ismail 2005; Mohd Salleh 2003; Zuraidah 2001; Moggie 2000). Kakitangan perlu menguasai kemahiran yang diperlukan bagi memantapkan profesionalisme terutama mempertingkatkan kemahiran berkaitan dengan skop kerja masing-masing (Berry 2003). Sesebuah organisasi tidak mempunyai banyak pilihan melainkan melaksanakan program pembangunan sumber manusia dan latihan bagi meningkatkan kompetensi kakitangan dalam menangani pelbagai kerumitan serta perubahan pekerjaan mereka. Kakitangan perlu dilatih untuk merangsang minda, pengalaman dan memantapkan kemahiran agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik (Martin 2003).

Dalam dunia persaingan yang hebat, organisasi perlu memastikan kakitangan berfokus pelanggan dan berorientasikan objektif (Stone 2006; Rothwell 2006; Fong 2004; Junaidah 2001). Orientasi pelanggan adalah satu kemestian dalam organisasi yang memberi perkhidmatan dan produk bagi memastikan kerelevanan organisasi berkenaan kepada pelanggannya. Kakitangan perlu dilatih untuk mengenal pasti pelanggan-pelanggan langsung mereka, mengetahui mereka yang mendapat faedah daripada perkhidmatan dan produk yang dihasilkan oleh organisasi. Sesebuah organisasi perlu proaktif dan menjangkakan tindakan yang perlu diambil jika ingin mengekalkan kerelevanan perkhidmatan dan produk berkenaan yang dihasilkan.

Organisasi perlu mempunyai kakitangan yang berilmu dan berinovatif bagi membolehkan penyaluran perkhidmatan secara optimum (Noe et al. 2002; Clegg 2000). Organisasi perlu mempunyai kakitangan yang berupaya mewujudkan nilai tambah, terlatih untuk melakukan eksperimen, minda yang suka menyiasat atau mempunyai sikap ingin tahu dan mencari alternatif dalam memastikan organisasi bertambah baik. Kakitangan yang mempunyai minda cemerlang dan terlatih dapat menjana misi organisasi dengan cara yang efektif dengan sumber manusia yang berilmu dalam bertindak untuk melakukan perubahan. Pemikiran inovatif dapat membantu organisasi menerokai cara baru bagi memenuhi kehendak pelanggan (Ismail 2005; Smith 2004).

Pembangunan sumber manusia dapat menghasilkan kakitangan berfikiran tinggi yang merupakan satu keperluan kepada organisasi moden yang ingin melakukan perubahan atau anjakan paradigma (Zafir et al. 2003). Sumber manusia yang berfikiran tinggi juga merupakan lambang bahawa organisasi berkenaan mempunyai kakitangan yang terlatih dan berupaya memahami isu-isu yang kompleks dan menjangkakan saingan serta cabaran. (Bevan et al. 2004; Abdul Halim 2004). Organisasi yang teratur dapat melaksanakan tindakan terbaik dalam menyampaikan perkhidmatan dan produk bagi terus bersaing dalam pasaran. Pemikiran kakitangan manusia yang tinggi dapat membantu organisasi menterjemahkan sesuatu visi dan misi organisasi kepada tindakan.

Sumber tenaga yang terlatih membantu organisasi bertindak melakukan perubahan, sentiasa meningkatkan tahap prestasi dengan cara meletakkan matlamat prestasi pada tahap yang tinggi dan realistik. Organisasi dapat melaksanakan operasi dengan luwes dan menjimatkan kos (Aghazadeh 2003; Beaver 2005). Sumber manusia terlatih dapat mengurangkan kecenderungan menumpukan operasi secara berpusat sebaliknya operasi organisasi dapat dilaksanakan dengan cara mengagihkan kuasa dan tanggungjawab. Kakitangan yang mengalami program pembangunan sumber manusia boleh mencipta kelainan dengan menetapkan sasaran kerja yang lebih tinggi, bersedia bekerja dengan bersemangat, bersikap positif, berintegriti, kesediaan bekerja di luar tahap kebiasaan.

Pembangunan sumber manusia akan melahirkan tenaga kerja yang berpengetahuan dan berupaya melaksanakan polisi dan perancangan organisasi dalam mencapai hasil yang diinginkan. Kemahiran amat diperlukan bagi mewujudkan budaya kumpulan kerja bagi mencapai matlamat dengan lebih cekap dan berkesan. Kakitangan terlatih perlu sentiasa meningkatkan tahap kemahiran analitikal bagi menaksir dengan keperluan pelanggan dalam menyediakan perkhidmatan kepada mereka. Pemantapan semula kemahiran adalah sebagai satu mandatori sekiranya organisasi mahu terus bersaing (Harrison 2004).

Amalan pengurusan dan perkongsian ilmu perlu dijadikan amalan dan ciri penting dalam pembangunan organisasi. Perkongsian ilmu akan mewujudkan paradigma menyumbang kepada penjarangan yang lebih dinamik dan kerja berpasukan yang lebih mantap dalam kalangan rakan sepasukan yang memudahkan penyampaian perkhidmatan secara tepat, cepat dan berkualiti. Pemikiran dalam organisasi yang bijak merangsang keupayaan untuk bekerja yang lebih memberi kesan terhadap kecemerlangan tenaga kerja. Kakitangan perlu memikirkan tentang impak dari tindakan sebelum mereka bertindak (Beaver 2005). Bertindak tanpa berfikir, sama ada bertindak secara yang betul, tidak akan menambah nilai kepada organisasi.

Pembangunan sumber manusia dapat mewujudkan sistem mentor. Mentor merupakan program pembangunan sumber manusia dalam organisasi yang dapat menawarkan panduan dan nasihat mengenai bagaimana hendak melakukan sesuatu tugas dengan baik. Mentor merupakan kakitangan dalam organisasi yang terpilih, berpengetahuan, berkemahiran serta berpengalaman atau seseorang yang telah bertugas lebih lama. Mentor membantu memberi semangat, menunjuk ajar serta mengekal dan membangunkan kakitangan yang berbakat. Perhubungan mentor dan mentee adalah seperti suatu tenaga yang hebat dalam pembangunan kecemerlangan tenaga kerja dalam sesebuah organisasi (Berry 2003; Laila Hairani 2000).

Latihan dan pembangunan mempunyai perkaitan dalam memperoleh kemahiran dan mencapai hasil organisasi dan bukan hanya sekadar menimba ilmu semata-mata. Pembelajaran tidak rasmi, melalui inisiatif seperti mentor berupaya meningkatkan kompetensi. Organisasi perlu membantu seseorang individu mengenal pasti sebarang jurang antara kemahiran semasa mereka dengan keperluan tugas. Secara tidak langsung, ia memaparkan saranan dan tindakan yang boleh diambil oleh seseorang individu untuk merapatkan jurang kompetensi. Amalan yang sebegini adalah untuk memastikan kecemerlangan tenaga kerja dalam mencapai objektif organisasi (Berry 2003).

Pemimpin organisasi seharusnya mampu mengeksploitasi kompetensi tenaga kerja mereka dengan sebaik-baiknya agar perkhidmatan yang berkualiti dan terbaik dapat diberikan kepada pelanggan (Bernardin 2007; Noe et al. 2002). Pemimpin organisasi seharusnya bertanya kepada kakitangan sama ada mereka telah menggunakan pengetahuan dan kemahiran pada tahap yang maksimum (Antonacopoulou 2000). Berdasarkan maklum balas, pemimpin organisasi mampu memadankan kompetensi tenaga kerja dengan bidang tugas. Pemimpin organisasi perlu mempunyai strategi bagi memastikan tenaga kerja mampu menyumbang kepada organisasi. Apabila kompetensi kakitangan telah dipertingkatkan, nilai dan budaya kerja akan menggalakkan peningkatan prestasi yang lebih cekap (Fong 2004). Kecemerlangan penyampaian perkhidmatan yang berfaedah bergantung kepada pembangunan sumber manusia dan keselarian antara sistem sokongan dan budaya. Pemilihan bagi strategi organisasi yang optimum melibatkan tahap pemikiran yang tinggi. Pemikiran yang tinggi amat penting kepada kejayaan organisasi.

Kepimpinan organisasi berperanan memastikan pembentukan tenaga kerja berprestasi tinggi dengan cara mempunyai wawasan bersama di mana seluruh kakitangan bekerja sebagai satu pasukan (Sidwell 2005; Fong 2004; Berry 2003). Organisasi perlu memberi kepercayaan dan menghubungkan prestasi kakitangan dengan matlamat organisasi dan hasil yang diinginkan. Pembangunan sumber manusia juga membawa kepada kecemerlangan tenaga kerja. Kebolehan untuk memahami pergolakan pasaran luar kawalan yang nyata dan membentuk penyampaian perkhidmatan yang bersesuaian adalah lambang pemikiran dan tindakan yang tinggi. Organisasi perlu proaktif dan menjangka tindakan sepatutnya dengan memberi perhatian tentang kepentingan pembangunan sumber manusia.

Sebagai rumusannya, pembangunan sumber manusia mempunyai kepentingan dalam memastikan sesebuah organisasi terus wujud dalam dunia persaingan yang hebat. Pembangunan sumber manusia dapat memastikan organisasi mempunyai kakitangan yang berpengetahuan dan berkemahiran di samping tingkah laku dan sikap yang positif dalam menghadapi perubahan. Organisasi perlu ada perancangan jangka pendek dan jangka panjang yang mantap untuk mengekalkan kerelevanannya. Perancangan strategik

akan menjamin kestabilan dan kemantapan organisasi bagi membolehkannya mencapai visi, misi dan objektifnya. Perancangan strategik akan membolehkan organisasi menggunakan kekuatan bagi mengatasi kelemahan yang wujud, menggunakan peluang sedia ada dan menangani cabaran atau ancaman yang boleh mendatangkan kesan negatif kepada prestasi organisasi. Justeru, pembangunan sumber manusia amat penting bagi memastikan kakitangan menjalankan tugas dengan berkesan dan cekap, dengan tujuan menjadi organisasi relevan setiap masa.

## **2.4 PENGERTIAN LATIHAN**

Latihan merupakan satu proses yang sistematik yang melibatkan perancangan dan kawalan tetapi bukan pembelajaran secara rawak. Oleh itu latihan sangat berkait rapat dengan perubahan konsep, kemahiran dan sikap manusia sama ada seseorang individu atau sekumpulan individu. Latihan bertujuan untuk memperbaiki prestasi semasa di samping menjadikan sesebuah organisasi lebih berkesan dan efektif di mana individu atau sekumpulan individu bekerja (Bramley 2003; Noe et al. 2004). Kenyataan ini dipersetujui oleh Antonacopoulou (2000) dan yang menyatakan latihan membolehkan individu menjadi lebih berkecekapan, berupaya memperoleh pengetahuan baru dan menambahbaik kemahiran yang sedia ada. Menurut Bohlander et al. (2004), latihan menjadi satu keutamaan kepada organisasi moden bagi membolehkan mereka kekal dalam persaingan. Latihan dapat meningkat dan mengukuhkan kompetensi di samping menambah pengetahuan, kemahiran dan sikap terhadap perubahan teknologi kepada kakitangan.

Menurut Ibrahim (2001), latihan dalam organisasi merupakan satu program pembelajaran yang dirancang untuk mempertingkatkan pengetahuan, kemahiran dan prestasi kakitangan. Manakala Lynton et al. (2000) berpendapat melatih semula kakitangan yang sedia ada sangat perlu bagi mengelak kakitangan menjadi kurang berkeupayaan yang boleh menyebabkan berlakunya kemerosotan dalam input. Latihan-latihan dapat memastikan prestasi kakitangan meningkat, di samping dapat memperkenalkan kaedah baru yang inovatif dan kreatif dalam proses pengeluaran. Selain

itu, latihan juga sering membawa perubahan, berupaya meningkatkan kebolehan dan kemahiran diri seseorang serta dapat memberi pengetahuan baru yang menjadikan seseorang lebih dinamik (Lynton et al. 2000).

Latihan secara formal dan dalam perkhidmatan perlu dikendalikan oleh pihak pengurusan secara berterusan jika berkehendakan para pekerja yang kompeten serta setanding dengan keperluan semasa. Latihan berupaya membawa kepada perubahan ke atas pekerja dan seringkali perubahan yang diharapkan adalah perubahan positif. Perubahan positif mampu membawa kepada kecemerlangan organisasi. Perubahan hanya akan berlaku sekiranya ia bertentangan dengan *status quo* sama ada ke arah kebaikan atau keburukan (Douling et al. 2004).

Menurut Abdul Halim (2004) dan Zafir et al. (2003), latihan ialah apa jua inisiatif yang diambil oleh organisasi untuk menggalakkan para pekerja belajar dan menambah pengetahuan mereka. Latihan boleh juga ditakrifkan sebagai proses mendidik pekerja baru tentang kemahiran asas yang mereka perlukan dalam melaksanakan tugas. Peranan latihan amat penting dalam menghasilkan kakitangan yang cekap dan berkesan, berupaya meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan pekerja di sesebuah organisasi.

Sementara menurut Poon (2002) pula, latihan merupakan satu cara menangani pertumbuhan (*growth*) dan perubahan (*changes*). Dalam suasana yang sering berubah, individu memerlukan input pengetahuan, kemahiran dan sikap baru dan relevan dengan tugas-tugasnya bagi menghadapi perubahan yang bermakna kepada majikannya. Menurut Clegg (2000), latihan berupaya menjadikan seseorang lebih efektif dan kreatif dalam menangani tugasannya. Latihan juga akan meningkatkan daya saing seseorang dan organisasi dalam pasaran yang memerlukan pelbagai kepakaran. Latihan juga dapat menghasilkan modal intelektual yang mampu bersaing dengan persekitaran yang kompetitif (Noe et al. 2003). Program latihan diadakan oleh organisasi awam atau swasta dengan tujuan memperoleh kemahiran tertentu bagi menjayakan operasi organisasi. Latihan dapat membantu mengurangkan kos dan meningkatkan produktiviti serta

organisasi tersebut kekal bersaing dalam pasaran yang mencabar (Sloman et al. 2006; Bohlander et al 2004).

Dengan membawa pengertian bahawa latihan merangkumi perkembangan profesional, menurut Kamaruddin (2000), dalam konteks Malaysia, konsep perkembangan profesional dianggap sebagai satu proses latihan yang membolehkan staf dalam sesebuah institusi itu memperbaiki kualiti akademik dan kualiti profesionalnya. Objektif perkembangan profesional pendidik adalah untuk meninggikan lagi prestasinya dalam pelbagai peranan terutama dalam pengajaran dan pembelajaran. Oleh itu, pendekatan pendidikan dalam perkhidmatan wajar dilaksanakan semasa bertugas dengan bimbingan, dorongan dan rangsangan dari pengurusan.

Lynton et al. (2000) berpendapat program pembangunan staf membawa pengertian yang sama dengan latihan dalam perkhidmatan atau perkembangan profesional. Program pembangunan staf sewajarnya dilaksanakan dalam pelbagai kaedah bagi menyesuaikan pelbagai cara pembelajaran peserta seperti bengkel, persidangan, klinik, demonstrasi, perbincangan dan lawatan. Program perkembangan staf yang dilaksanakan untuk guru-guru dapat menjadi alat untuk memperkembangkan lagi potensi guru-guru untuk memastikan keberkesanan pengajaran dan pembelajaran di sekolah (Supiah 2005).

Secara umumnya, latihan dijalankan dengan tujuan untuk mempertingkatkan pengetahuan dan kemahiran guru. Walau bagaimanapun, menurut Young et al. (2002) latihan atau kursus tidak akan memberi kesan sekiranya ia dipaksa kepada peserta, dijalankan dengan tergesa-gesa dan tempat tidak selesa. Ibrahim (2001) pula berpendapat bahawa latihan dalam perkhidmatan merupakan kaedah utama dalam pembangunan sumber manusia; khususnya dari segi pengetahuan, kemahiran dan sikap. Keberkesanan latihan perlu berdasarkan prinsip-prinsip berikut iaitu, peserta yang menyertai latihan atas dasar rela tanpa sebarang unsur paksaan; program latihan merupakan hak semua kakitangan; program latihan perlu dijadikan satu budaya organisasi dan meletakkan

kepercayaan bahawa ia mendatangkan faedah dan kebaikan dan program latihan berdasarkan satu penilaian keperluan dan penilaian keberkesanan dijalankan berterusan.

Latihan dapat merapatkan jurang kefahaman pekerja terhadap keperluan organisasinya. Latihan yang berkesan akan membolehkan pekerja memberi sumbangan sebanyak mungkin kepada organisasi mereka (Beaver et al. 2005). Ibrahim (2001) pula berpendapat program latihan yang berkesan dapat membantu sesebuah organisasi dan individu mencapai matlamat yang dihasratkan. Walaupun manfaat program latihan sukar dinilai, namun secara umumnya aktiviti latihan memberi kesan kepada organisasi seperti produktiviti pekerja yang lebih tinggi, keuntungan organisasi yang lebih tinggi, mempertingkatkan imej organisasi, kadar pusingan ganti kakitangan yang rendah serta pembentukan budaya organisasi hasil daripada latihan kumpulan pekerja yang boleh membawa perubahan dalam organisasi. Manakala Lynton et al. (2000) pula menyatakan organisasi yang menyediakan latihan berkesan akan menghasilkan sebuah organisasi pembelajaran (*learning organization*). Manakala bagi kakitangan pula, program latihan dapat menghasilkan kepuasan kerja, peluang merealisasikan potensi diri, mempercepatkan proses pembelajaran pekerja dan mempertingkatkan kecekapan serta kelayakan pekerja (Ibrahim 2001).

Banyak kajian mendapati bahawa program latihan yang diberikan kepada seseorang amat berkurangan, terutamanya bagi latihan dalam perkhidmatan (*in-service training*) berbanding dengan latihan sebelum kerja (*pre-service*). Ini adalah kerana dalam perkembangan sesuatu kerjaya, latihan yang perlu disuntik kepada setiap bidang kerjaya adalah berbeza mengikut keperluan sebenar jenis pekerjaan mereka. Jika setiap orang diberi latihan yang sama, maka keberkesanan sesuatu kerjaya itu akan sukar diperolehi (Sloman et al. 2006).

Kamaruddin (2000) berpendapat terdapat program latihan yang dijalankan secara tiba-tiba (*ad-hoc basis*) yang bertujuan memenuhi keperluan tertentu dan dirancang dalam jangka masa yang pendek. Walau bagaimanapun, latihan yang berbentuk secara tiba-tiba kurang memberi kesan kepada peserta dan ada kalanya tidak mencapai matlamat

yang dihasrat. Oleh yang demikian, latihan dan siapa peserta latihan perlu dirancang dengan teliti bagi mengelakkan berlaku pembaziran masa, tenaga dan kewangan. Bohlander et al. (2004) berpendapat perancangan latihan sangat penting dalam mencapai matlamat yang dihasratkan dalam jangka masa yang panjang dan memberi kesan positif kepada individu yang terlibat. Tambah Ibrahim (2001), program latihan juga dapat memberi manfaat yang tidak nyata seperti moral pekerja menjadi lebih baik, perubahan sikap terhadap kerja dan kesetiaan pekerja kepada organisasi. Pekerja mahir dapat memaksimumkan sumber dengan melaksanakan kaedah perancangan, pengawalan dan pengurusan yang baik.

Latihan yang berkesan perlu untuk memastikan setiap individu menguasai teknik memperoleh pengetahuan, kemahiran dan sikap (*Knowledge, Skill and Attitude – (KSA)*) yang betul. Ibrahim (2001) berpendapat organisasi menganggap pembangunan sumber manusia sebagai satu usaha pelaburan penting ke arah pembangunan organisasi dan kaedah yang paling utama ialah memberi latihan. Aghazadeh (2003) pula menyatakan latihan diperlukan bagi membolehkan seseorang untuk menghadapi masa depan yang tidak menentu. Manakala Wei-Tao Tai (2006) dan Beaver et al. (2005) menyatakan dalam era perubahan persekitaran yang pesat, adalah jelas bahawa latihan secukupnya dapat membantu seseorang individu menyesuaikan diri bagi menghadapi cabaran yang baru.

## **2.5 MODEL DAN TEORI LATIHAN**

Model bukannya realiti tetapi adalah lambang kepada realiti. Razali (1987) berpendapat model ialah gambaran konseptual tentang sesuatu aktiviti yang dapat menerangkan berbagai-bagai perkaitan mengenai perkara-perkara yang terlibat. Manakala Nadler (1983) pula menyatakan bahawa model diibaratkan sebagai peta jalan raya. Sebelum seseorang bertolak ke sesuatu tempat dia perlu meneliti peta jalan raya terlebih dahulu untuk mengelakkan sesat. Peta jalan merupakan gambaran jalan raya dan ia bukan jalan raya sebenar. Walaupun begitu, dengan hanya memiliki peta yang lengkap sahaja ia tidak

menjamin perjalanan seseorang kerana terdapat perkara-perkara lain yang perlu diberi perhatian, seperti pemandu yang cekap.

Model yang baik berupaya memberi gambaran yang jelas dan sederhana tentang keadaan sebenar yang abstrak lagi kompleks. Ia menjelaskan perkaitan pelbagai pemboleh ubah dan proses yang terlibat dalam sesuatu fenomena (Keeves 1988). Pembentukan model diasaskan kepada teori-teori tertentu dan ada juga model yang diasaskan kepada hipotesis. Oleh sebab teori-teori itu kadangkala terlalu abstrak dan kompleks, ia memerlukan satu model yang boleh menggambarkan keadaan sebenar yang ringkas tetapi komprehensif (Ibrahim 2001).

Davis (2000) menyatakan teori adalah idea tentang kenapa manusia bertindak dan mengapa manusia bertindak sedemikian. Teori merupakan satu set hipotesis yang telah disahkan benar melalui pemerhatian atau penyelidikan. Sesuatu teori yang baik mestilah logik, dapat menjelaskan sesuatu fakta dan mempunyai hubungan kait dengan konsep-konsep tertentu. Teori juga merupakan satu set prinsip yang berinteraksi, terjalin dan saling bergantung, serta bertujuan menjelaskan pelbagai pemerhatian dan fakta. Sesuatu teori sememangnya mempunyai andaian tertentu yang telah diujikan dipertahankan melalui eksperimen. Sesuatu teori juga mengandungi konsep, prinsip dan hukum-hukum tertentu (Ibrahim 2001).

Model latihan yang dikemukakan oleh Blanchard et al. (1999) menyatakan bahawa proses latihan perlu melalui lima fasa iaitu Fasa Analisis Keperluan, Fasa Reka Bentuk, Fasa Pembangunan, Fasa Pelaksanaan dan Fasa Penilaian. Fasa-fasa latihan yang dikemukakan oleh Blanchard et al. (1999) mempunyai persamaan dengan Model Reka Bentuk Arahan (*Instructional Design*) oleh Rothwell (2005), Model Putaran Latihan oleh Bramley (2003), Model Goldstein et al. (2002), Model Proses Latihan Ibrahim (2001), Model Proses Latihan Lynton et al. (2000), Model ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation and Evaluation*) oleh McGriff (2000), Model Sistem Latihan (*Systems Model of Training*) oleh Sherman et al. (1998) dan Model Enam Peringkat Penilaian Pembangunan Sumber Manusia Yang Efektif (*Six Stages of Effective HRD Evaluation*) oleh Brinkerhoff (1987).

Model Reka Bentuk Arahan (*Instructional Design*) oleh Rothwell (2005) berpendapat langkah pertama, langkah kedua dan langkah ketiga ialah menganalisis keperluan latihan. Ketiga-tiga langkah pertama, kedua dan ketiga menunjukkan bahawa keperluan latihan perlu dilakukan bagi memastikan latihan yang dilaksanakan memenuhi keperluan seorang individu seperti dalam Model Latihan Blanchard et al. (1999). Langkah keempat ialah menjelaskan objektif latihan, langkah kelima ialah mengukur keberkesanan latihan, langkah keenam ialah menggunakan atau mengubahsuai bahan latihan, langkah ketujuh ialah menguji bahan latihan, langkah kelapan ialah memberi latihan dan langkah kesembilan menilai latihan.

Model Putaran Latihan Bramley (2003) menyatakan latihan melalui beberapa tahap iaitu tahap keperluan, tahap pelaksanaan latihan dan tahap penilaian/maklum balas. Secara umumnya, Model Putaran Latihan Bramley (2003) bertepatan dengan Model Latihan Blanchard et al. (1999) dan disokong oleh Model Goldstein et al. (2002).

Model Proses Latihan Ibrahim (2001) menggambarkan langkah-langkah merencanakan program latihan bermula dengan analisis keperluan latihan, diikuti dengan reka bentuk latihan. Seterusnya pemilihan kaedah latihan dan penilaian latihan seperti model latihan yang dikemukakan oleh Blanchard et al. (1999).

Seterusnya, Model Proses Latihan Lynton et al. (2000) menggariskan proses latihan berfokus untuk mengubah sikap individu dengan satu operasi latihan ditentukan dan analisis akhir akhir dilakukan untuk menentukan keberkesanan kerja individu dan organisasi keseluruhannya. Model ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation and Evaluation*) oleh McGriff (2000) menyatakan latihan perlu melalui pendekatan yang bersistematik iaitu analisis, reka bentuk, pembangunan, pelaksanaan dan penilaian. Model ADDIE ini mengutamakan pelajar atau pelatih, bukan kepada tenaga pengajar atau guru. Model ADDIE memastikan hasil pembelajaran (*learning outcomes*) pelajar dengan garis panduan dan arahan yang dinamik, efektif dan efisien.

Model Sistem Latihan (*Systems Model of Training*) oleh Sherman et al. (1998) menyatakan sistem latihan melalui empat fasa iaitu fasa analisis keperluan, fasa perekaan

bentuk, fasa pelaksanaan dan fasa penilaian. Manakala Model Enam Peringkat Penilaian Pembangunan Sumber Manusia Yang Efektif (*Six Stages of Effective HRD Evaluation*) oleh Brinkerhoff (1987) menyatakan terdapat enam peringkat pembangunan sumber manusia iaitu peringkat penetapan matlamat dan analisis keperluan, peringkat reka bentuk program, peringkat pelaksanaan dan operasi, peringkat penghasilan outcomes, peringkat pengekalan dan aplikasi outcomes, dan penilaian keuntungan organisasi.

Berdasarkan beberapa model latihan yang telah dikemukakan di atas, terdapat persamaan dengan Model Latihan Blanchard et al. (1999), jelas menunjukkan proses latihan perlu melalui beberapa tahap. Oleh itu kajian ini akan melihat persepsi TPOKU dan pelajar OKU terhadap proses latihan yang mereka terima sama ada memberi kesan kepada pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku mereka untuk berhadapan dengan golongan OKU.

## **2.6 ANALISIS KEPERLUAN DALAM LATIHAN**

Model Reka Bentuk Arahan (*Instructional Design*) oleh Rothwell (2005) berpendapat langkah pertama ialah analisis masalah yang membawa kepada keperluan latihan. Latihan akan membantu menyelesaikan masalah kekurangan pengetahuan, kekurangan kemahiran dan perubahan sikap seseorang individu. Langkah kedua, mengenal pasti individu yang memerlukan latihan sama ada ia berkaitan dengan suasana kerja atau berkaitan dengan pencapaian sesuatu pekerjaan yang diharapkan. Langkah ketiga ialah menganalisis keperluan latihan. Langkah pertama, kedua dan ketiga menunjukkan bahawa keperluan latihan perlu dilakukan bagi memastikan latihan yang dilaksanakan memenuhi keperluan seorang individu seperti dalam Model Latihan Blanchard et al. (1999).

Model Putaran Latihan Bramley (2003) menyatakan tahap pertama latihan melalui tahap keperluan untuk latihan. Di tahap keperluan, objektif program latihan akan mengambilkira soalan-soalan yang dibangkitkan di tahap keperluan. Menurut Norasmah (2002), tahap keperluan akan mengenal pasti aspek organisasi yang perlu diubah, yang melibatkan perubahan tingkah laku dan tahap efektif perubahan yang diperlukan.

Manakala Model Proses Latihan Ibrahim (2001) menggambarkan langkah-langkah merencanakan program latihan bermula dengan analisis keperluan. Analisis keperluan latihan ialah satu proses mengenal pasti kakitangan yang memerlukan latihan dan bidang latihan yang diperlukan. Keperluan merupakan satu jurang atau perbezaan yang wujud antara *apa yang sebenarnya* dengan *apa yang sepatutnya*. *Apa yang sebenarnya* menggambarkan prestasi pekerja masa kini manakala *apa yang sepatutnya* menggambarkan prestasi pekerja yang diharapkan oleh majikan. Analisis keperluan akan mengenal pasti keperluan-keperluan organisasi sama ada ia berkaitan dengan prestasi perniagaan, prestasi individu atau pekerja dan sebagainya. Sebagai contoh, sekiranya keperluan yang dikenalpasti adalah berkaitan individu atau pekerja yang kekurangan pengetahuan, kemahiran atau sikap (*KSA*), maka latihan akan ditumpukan bagi tujuan memperbaiki *KSA*.

Poon (2002) menyatakan analisis keperluan bertujuan untuk menentukan keadaan sebenar dan membandingkannya dengan keadaan yang dikehendaki. Sekiranya prestasi kerja yang sebenar kurang daripada prestasi kerja yang dikehendaki dan keadaan ini dapat diperbetulkan melalui latihan iaitu melalui perubahan dari segi pengetahuan, kemahiran atau sikap pekerja, maka di sini program latihan diperlukan.

Noe et al. (2002) pula berpendapat analisis keperluan merupakan satu keperluan bagi menentukan jika latihan diperlukan. Hasil daripada analisis keperluan, terdapat beberapa perkara yang perlu diberi tekanan seperti masalah prestasi, teknologi baru, permintaan pelanggan, reka bentuk semula kerja dan sebagainya. Analisis keperluan melibatkan analisis organisasi, analisis orang dan analisis tugas. Analisis organisasi mempertimbangkan konteks dalam mana latihan akan berlaku iaitu kesesuaian latihan dengan mengambilkira strategi perniagaan syarikat, sumber-sumbernya yang tersedia untuk latihan dan sebagainya. Analisis orang menentukan sama ada kekurangan prestasi adalah hasil daripada kekurangan pengetahuan, kemahiran atau kebolehan atau dari segi motivasi atau masalah reka bentuk kerja. Analisis tugas termasuk mengenalpasti tugas-

tugas penting dan pengetahuan, kemahiran dan kelakuan yang perlu ditekankan dalam latihan bagi pekerja-pekerja melengkapkan tugas mereka.

Model ADDIE oleh McGriff (2000) menyatakan analisis merupakan satu proses mengenalpasti apa yang perlu dipelajari yang merangkumi analisis keperluan latihan, mengenalpasti masalah dan juga analisis tindakan. Analisis yang dilakukan merangkumi mengenalpasti masalah, mengenalpasti punca masalah dan menentukan kemungkinan penyelesaian masalah. Analisis yang dilakukan meliputi analisis keperluan, analisis pekerjaan dan analisis tindakan. Hasil daripada analisis-analisis ini akan menentukan fasa reka bentuk latihan.

Model Sistem Latihan (*Systems Model of Training*) oleh Sherman et al. (1998) menyatakan fasa analisis keperluan meliputi keperluan organisasi, keperluan tugas dan keperluan kakitangan. Analisis keperluan organisasi akan melibatkan persekitaran, strategi dan sumber yang terdapat dalam organisasi bagi membolehkan latihan dilaksanakan. Analisis keperluan tugas pula menentukan pekerjaan yang memerlukan kepakaran tertentu dan aktiviti latihan yang boleh mengubah kompetensi kakitangan dari segi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku kakitangan. Latihan berdasarkan keperluan tugas adalah sangat dinamik dan fleksibel kerana sesuatu tugas sering mengalami perubahan. Manakala analisis keperluan kakitangan pula ditentukan oleh keperluan seseorang kakitangan tertentu yang memerlukan latihan. Analisis ini dilakukan setelah organisasi mendapati seseorang kakitangan mengalami kekurangan kecekapan dan kebolehan dalam melaksanakan sesuatu tugas.

Model Enam Peringkat Penilaian Pembangunan Sumber Manusia Yang Efektif (*Six Stages of Effective HRD Evaluation*) oleh Brinkerhoff (1987) berpendapat peringkat pertama pembangunan sumber manusia iaitu peringkat penetapan matlamat dan analisis keperluan. Peringkat penetapan matlamat dan analisis keperluan sangat penting bagi sesebuah organisasi sebelum melaksanakan latihan. Peringkat ini dapat menentukan bahawa latihan yang bakal dilaksanakan bersesuaian dengan misi, matlamat, nilai dan belanjawan organisasi serta memberi keuntungan kepada organisasi seperti perubahan

tingkah laku kakitangan, pencapaian objektif, matlamat, misi dan nilai organisasi. Setelah maklumat yang diperlukan oleh organisasi dianalisis, maka latihan akan ke peringkat reka bentuk latihan.

## 2.7 REKA BENTUK DALAM LATIHAN

Model Proses Latihan Ibrahim (2001) menyatakan reka bentuk latihan merangkumi kerja-kerja merancang aktiviti pembelajaran untuk mencapai objektif latihan. Mereka bentuk program latihan memerlukan pemahaman teori pembelajaran, kebolehan untuk mengenal pasti pelbagai masalah dalam organisasi dan menggubal program latihan untuk mengatasi masalah tersebut, dan seterusnya mempertingkatkan produktiviti kakitangan.

Model Proses Latihan Lynton et al. (2000) berpendapat reka bentuk latihan ditentukan bagi mengelakkan latihan yang dirancang terkeluar dari sesuatu garis panduan yang ditetapkan. Latihan akan memberi individu peluang yang sesuai untuk melakukan kemajuan dan perubahan. Individu yang telah mengikuti latihan akan menggunakan pengetahuan dan kemahiran serta sikap yang baru dipelajari dalam kerjanya dengan membuat pengubahsuaian sejajar dengan keadaan di tempat kerja.

Model Putaran Latihan Bramley (2003) menyatakan tahap pembinaan objektif akan merangkumi faktor-faktor yang berkait rapat dengan tingkah laku yang memerlukan perubahan. Setelah Tahap Pembinaan Objektif selesai, pemilihan bentuk latihan yang hendak dilaksanakan perlu dilakukan. Model ADDIE oleh McGriff (2000) menyatakan reka bentuk latihan merupakan *output* analisis keperluan latihan, mengenalpasti masalah dan juga analisis tindakan. Fasa perekaan bentuk latihan akan melibatkan populasi yang memerlukan latihan (*target population*), membuat objektif latihan dan pemilihan sistem pelaksanaan latihan. Seterusnya, Model ADDIE mencadangkan pembangunan rancangan pembelajaran dan bahan untuk mengajar dengan tenaga pengajar yang terlibat dengan latihan. Selain itu, fasa pembangunan latihan perlu menentukan bahan yang perlu dalam program latihan untuk digunakan oleh pelajar atau pelatih seperti peralatan yang diperlukan atau *software* komputer yang bersesuaian.

Model Sistem Latihan (*Systems Model of Training*) oleh Sherman et al. (1998) menyatakan fasa perekaan bentuk latihan adalah berdasarkan objektif latihan, kesediaan pelatih, prinsip-prinsip latihan dan peranan jurulatih. Objektif latihan yang jelas dapat memastikan latihan dapat berjalan dengan lancar. Objektif latihan menentukan pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku yang ingin diperolehi dari latihan. Seterusnya kesediaan pelatih sangat penting sebelum diberi latihan. Pelatih perlu jelas tentang latihan yang akan diberikan kepada mereka dan harapan organisasi setelah mereka kembali dari latihan. Pemilihan pelatih perlu dilakukan dengan teliti dan mereka yang bermotivasi tinggi sewajarnya dilatih. Selain daripada itu, prinsip-prinsip latihan perlu jelas seperti matlamat dan kaedah latihan. Manakala peranan jurulatih membantu kejayaan sesuatu latihan. Jurulatih yang mengendalikan latihan perlu mempunyai pengetahuan, berupaya menyesuaikan diri dengan pelatih, ikhlas ketika memberi latihan, mempunyai *sense of humour*, sangat berminat untuk memberi latihan, memberi arahan dengan jelas, bersedia memberi bantuan kepada pelatih dan mempunyai personaliti yang dinamik dan menarik.

Model Enam Peringkat Penilaian Pembangunan Sumber Manusia Yang Efektif (*Six Stages of Effective HRD Evaluation*) oleh Brinkerhoff (1987) berpendapat peringkat reka bentuk latihan memerlukan maklumat seperti kemudahan latihan, media latihan dan kakitangan yang memerlukan latihan. Seterusnya, peringkat reka bentuk menentukan aktiviti terbaik yang diperlukan dalam memberi latihan dengan mengambil kira jadual sedia ada, iklim pekerjaan organisasi, prosedur nilai, perundangan dan ekonomi. Setelah pertimbangan dilakukan oleh pihak pengurusan berdasarkan maklumat yang tersedia, program latihan akan ke peringkat pelaksanaan dan operasi.

## **2.8 PEMILIHAN KAEDAH DALAM LATIHAN**

Model Putaran Latihan Bramley (2003) menyatakan setelah Tahap Pembinaan Objektif selesai, pemilihan bentuk latihan yang hendak dilaksanakan perlu dilakukan. Di tahap ini, pemilihan media dan kaedah penyeliaan latihan yang sesuai juga perlu ditentukan.

Setelah semua tersedia, proses program latihan akan dijalankan dan penilaian terhadap program latihan akan dijalankan.

Menurut Ibrahim (2001) pula di peringkat pelaksanaan, jurulatih yang diberi tanggungjawab perlu menggunakan teknik atau kaedah latihan yang berupaya mencapai objektif latihan, memenuhi keperluan dan harapan pelatih, sesuai dengan prinsip pembelajaran orang dewasa, dapat mendorong pelatih dan memberi peluang kepada mereka untuk melibatkan diri dalam aktiviti pembelajaran, dan berjaya memindahkan latihan ke tempat kerja. Tindak balas yang diterima dalam latihan akan dinilai bagi membolehkan penambahbaikan dilakukan di samping permurnian keseluruhan program latihan.

Bernardin (2007) berpendapat pemilihan kaedah latihan terbahagi kepada dua kategori sama ada penyampaian maklumat yang berasaskan komunikasi satu pihak atau kaedah menimba pengalaman di mana pelatih berinteraksi dengan jurulatih melalui simulator, pelatih yang lain atau pelanggan. Kaedah-kaedah latihan yang dicadangkan oleh Bernardin (2007) ialah latihan semasa bekerja, e-pembelajaran, simulasi peralatan, simulasi permainan, kajian kes, main peranan, model sikap dan latihan sensitiviti.

Model ADDIE oleh McGriff (2000) menyatakan pelaksanaan latihan akan terlaksana setelah peringkat analisis keperluan, perekaan bentuk latihan dan pembangunan latihan selesai. Fasa pelaksanaan latihan memastikan segala bahan pengajaran dan pembelajaran, objektif latihan, proses pemindahan pengetahuan, kemahiran dan nilai dapat dilaksanakan dengan berkesan. Fasa pelaksanaan latihan perlu mendapat sokongan dan pemahaman dari pelajar atau pelatih, pencapaian objektif ditentukan dan arahan latihan dilaksanakan dengan berkesan.

Model Sistem Latihan (*Systems Model of Training*) oleh Sherman et al. (1998) menyatakan fasa pelaksanaan dilakukan memerlukan pelbagai kaedah latihan, penggunaan bahan pengajaran dan pembelajaran yang sesuai, simulasi latihan dan sebagainya. Model Enam Peringkat Penilaian Pembangunan Sumber Manusia Yang

Efektif (*Six Stages of Effective HRD Evaluation*) oleh Brinkerhoff (1987) menyatakan peringkat pelaksanaan dan operasi menentukan kesesuaian latihan untuk kakitangan organisasi. Pelaksanaan latihan berupaya mengenalpasti masalah kesesuaian sesuatu latihan dan memberi peluang kepada organisasi untuk memperbaiki program latihan.

## **2.9 KEBERKESANAN KAEDAH DALAM LATIHAN**

Model Reka Bentuk Arahan (*Instructional Design*) oleh Rothwell (2005) berpendapat langkah kelima ialah mengukur keberkesanan dan kejayaan latihan berdasarkan objektif yang telah ditetapkan. Langkah keenam ialah membuat keputusan sama ada akan menggunakan atau mengubahsui bahan latihan yang disediakan. Langkah ketujuh ialah menguji bahan latihan bagi memastikan ia berkesan untuk kumpulan sasaran. Langkah kelapan ialah memberi latihan kepada kumpulan sasaran. Langkah kesembilan menilai keputusan dan maklum balas dari kumpulan sasaran yang menghadiri latihan. Kelima-lima langkah yang dikemukakan oleh Model Reka Bentuk Arahan (*Instructional Design*) oleh Rothwell (2005) bertepatan dengan Fasa Penilaian dalam Model Latihan Blanchard et al. (1999).

Ibrahim (2001) seterusnya berpendapat keberkesanan kaedah latihan dalam peringkat penilaian dapat memperbaiki reka bentuk program latihan; mengetahui tahap pencapaian objektif latihan; memperbaiki cara gaya pelaksanaan program latihan; dan mempertingkatkan penggunaan ilmu dan kemahiran yang dipelajari oleh pelatih apabila pulang ke tempat kerja. Kawalan latihan perlu dilakukan bagi membolehkan penilaian dibuat. Penilaian terhadap keberkesanan kaedah latihan juga diadakan selepas kursus dengan tujuan sebagai tindakan susulan dan mengetahui masalah yang dihadapi oleh bekas pelatih di tempat kerja, dan membantu sesebuah organisasi untuk membuat keputusan tentang program latihan dan pembangunan sumber manusia.

Model Proses Latihan Lynton et al. (2000) menyatakan analisis akhir dilakukan untuk menunjukkan sesuatu latihan berjaya apabila keberkesanan kerja individu itu semakin baik dan maju seperti yang dijangkakan dan membawa perubahan kepada organisasi secara keseluruhannya. Manakala Model Putaran Latihan Bramley (2003) pula

menyatakan setelah proses program latihan akan dilaksanakan, penilaian terhadap program latihan akan dijalankan. Menurut Norasmah (2002) lagi, bagi tujuan penilaian program latihan, peserta program akan memberi maklum balas mengenai keberkesanan program. Melalui maklum balas ini, pihak pentadbir atau perancang program latihan dapat mengenal pasti tahap pencapaian matlamat program latihan sama ada berjaya atau tidak. Selain itu, maklumat yang diperolehi melalui penilaian program ini amat berguna untuk dijadikan sebagai panduan dalam pembentukan semula program agar program yang baru akan menjadi lebih baik.

Model ADDIE oleh McGriff (2000) menyatakan penilaian dilakukan untuk mengukur sama ada latihan yang dilaksanakan efektif dan efisien. Hasil penilaian boleh diperolehi dengan merekod data, menginterpretasi keputusan ujian, kaji selidik terhadap peserta latihan dan penambahbaikan aktiviti latihan. Penilaian sewajarnya dilakukan sepanjang proses latihan yang melibatkan semasa dan selepas latihan. Penilaian latihan boleh dilakukan secara formatif dan sumatif. Penilaian formatif dilakukan semasa latihan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan latihan, manakala penilaian sumatif dilakukan di akhir latihan untuk mengenalpasti kejayaan latihan secara keseluruhan. Data yang diperolehi dari penilaian sumatif boleh digunakan untuk membuat keputusan sama ada memperbaiki atau meneruskan latihan sedia ada di masa hadapan.

Model Sistem Latihan (*Systems Model of Training*) oleh Sherman et al. (1998) menyatakan fasa penilaian digunakan untuk menentukan keberkesanan latihan. Model ini menyatakan penilaian latihan perlu dilihat dari empat kriteria iaitu reaksi pelatih, pembelajaran pelatih, tingkah laku pelatih dan hasil latihan. Reaksi pelatih merupakan satu bentuk penilaian yang dilakukan untuk menentukan keberkesanan latihan. Sekiranya pelatih menyukai program latihan yang dilaksanakan, mereka berupaya berkongsi maklumat yang diperolehi dari latihan yang dihadiri. Penilaian berdasarkan pembelajaran pelatih diperolehi dengan menguji tahap pengetahuan dan kemahiran pelatih setelah kembali dari latihan. Manakala penilaian melalui tingkah laku pelatih boleh dilakukan dengan tingkah laku yang ditunjukkan pelatih dalam pemindahan pengetahuan dan kemahiran kepada rakan-rakan sekerja. Penilaian hasil latihan diperolehi dengan

mengukur peningkatan kompetensi dan prestasi pelatih dalam bidang-bidang tertentu yang ditetapkan oleh pihak pengurusan. Penilaian-penilaian yang dicadangkan oleh Sherman et al. (1998) boleh dijadikan tanda aras (benchmarking) bagi pembangunan dan peningkatan perkhidmatan dalam industri yang diceburi.

Model Enam Peringkat Penilaian Pembangunan Sumber Manusia Yang Efektif (*Six Stages of Effective HRD Evaluation*) oleh Brinkerhoff (1987) menyatakan peringkat penghasilan outcomes, peringkat pengekalan dan aplikasi outcomes, dan penilaian keuntungan organisasi merupakan usaha organisasi untuk melihat secara keseluruhan latihan yang telah dilaksanakan. Organisasi perlu mengenalpasti kebaikan dan keburukan sesuatu latihan sama ada ia menepati nilai, matlamat dan misi yang telah ditetapkan. Secara umumnya, organisasi ingin mempunyai sumber manusia yang efektif, efisien dan membawa keuntungan kepada organisasi. Sehubungan itu, program latihan akan diperbaiki bagi memastikan latihan membawa keuntungan kepada organisasi.

## **2.10 TEORI PEMIKIRAN KAWALAN ADAPTIF (ACT)**

Menurut Anderson (1996), Teori Pemikiran Kawalan Adaptif (ACT) seperti dalam Rajah 1.2 menyatakan pemikiran berlaku akibat interaksi antara pengetahuan deklaratif dan pengetahuan prosedural bagi menyelesaikan masalah. Pengetahuan deklaratif merupakan perkara yang berkaitan pengetahuan tentang dunia dan ciri-cirinya iaitu fakta, konsep dan prinsip. Manakala pengetahuan prosedural pula melibatkan pengetahuan tentang tingkah laku bagaimana melakukan sesuatu atau kemahiran. Pengetahuan prosedural pada asasnya bertindak dalam menyelesaikan masalah dengan menetapkan bagaimana pengetahuan deklaratif digunakan. Pengetahuan fakta perlu difahami dan diingati dahulu sebelum seseorang memperoleh kemahiran.

Pengetahuan deklaratif boleh disimpan sebagai maklumat yang berasingan ataupun sebahagian daripada maklumat yang dihubungkan secara konseptual antara satu dengan lain. Perolehan pengetahuan deklaratif dapat dilakukan dengan cepat kerana cuma melibatkan proses mengekod unit-unit kognitif. Maka, sesuatu fakta boleh disimpan

dalam memori pada kadar yang lebih cepat berbanding dengan pengetahuan prosedural yang hanya terhasil melalui banyak latihan.

Pengetahuan prosedural pula adalah pengetahuan kemahiran iaitu pengetahuan bagaimana melakukan sesuatu perkara. Pengetahuan ini adalah sebahagian daripada sistem pengeluaran yang melibatkan pasangan 'keadaan-tindakan' yang menentukan bahawa apabila sesuatu keadaan berlaku, maka ini akan disusuli dengan sesuatu tindakan mental dan juga fizikal. Pembelajaran prosedural atau pembelajaran kemahiran hanya berlaku apabila seseorang individu melakukan sesuatu kemahiran. Hal ini bermakna individu tersebut memperoleh kemahiran hanya apabila melakukan sesuatu perkara. Oleh itu, pembelajaran prosedural berlaku secara beransur-ansur berbanding dengan pembelajaran deklaratif. Anderson (1983) menyatakan terdapat tiga peringkat dalam pembelajaran kognitif. Peringkat pertama melibatkan perolehan pengetahuan deklaratif yang berkait dengan kemahiran. Peringkat kedua melibatkan perkaitan antara unsur-unsur diperlukan untuk melakukan sesuatu tindakan dan peringkat ketiga pula melibatkan pelaksanaan kemahiran secara automatik.

Teori ACT adalah berkaitan dengan proses kognisi atau pemikiran tahap tinggi yang membabitkan pemilihan tentang apa yang perlu diproses. Sistem pengeluaran memberi penekanan kepada perbezaan antara pengetahuan deklaratif dan pengetahuan prosedural yang menjadi asas kepada teori tersebut. Proses kognisi ini berlaku hasil daripada interaksi antara pengetahuan deklaratif dan pengetahuan prosedural. Dalam melaksanakan tugas tersebut, pengetahuan prosedural melalui sistem pengeluaran memainkan peranan dengan mengawal proses kognisi. Ini membawa maksud bahawa dalam sistem pengeluaran, persoalan tentang apa yang akan berlaku bergantung kepada keputusan yang dibuat dalam sistem tersebut.

Sehubungan itu, teori ini juga menjelaskan bahawa proses kognisi manusia berlaku berdasarkan pertimbangan 'syarat' dan 'tindakan' (*condition-action pairs*) yang dipanggil 'pengeluaran'. 'Syarat' menetapkan keperluan maklumat dari memori deklaratif dan jika ia menepati keperluan dalam memori kerja, maka 'pengeluaran' atau

pengetahuan prosedural akan terhasil. Seterusnya 'tindakan' akan memutuskan apa yang akan dilakukan dalam sesuatu keadaan. Ini bermakna 'pengeluaran' bertindak sebagai penghubung antara pengetahuan deklaratif dan tingkah laku. 'Pengeluaran' atau pengetahuan prosedural adalah proses pembelajaran perlahan berbanding pembelajaran deklaratif. Secara umumnya, perolehan pengetahuan dan maklumat dalam memori deklaratif akan digunakan apabila seseorang bekerja. Manakala memori pengeluaran adalah kemahiran yang bertindak berdasarkan maklumat fakta dari pengetahuan deklaratif. Pengetahuan prosedural kerana ia melibatkan kemahiran yang terhasil melalui latihan. Perolehan pengetahuan prosedural memerlukan masa dan berlaku secara beransur-ansur apabila seseorang melakukan kemahiran tersebut dengan mengaplikasi pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi dalam masa bekerjanya (Anderson 1996). Maklumat secara terperinci boleh dirujuk pada Rajah 1.2.

Implikasi Teori Pemikiran Kawalan Adaptif ini terhadap kajian ialah pengetahuan deklaratif akan mengukur pengetahuan fakta dan pemahaman TPOKU terhadap latihan yang telah dihadiri. Pengetahuan deklaratif boleh disimpan sebagai maklumat yang berasingan ataupun sebagai sebahagian daripada maklumat yang dihubungkan secara konseptual antara satu dengan lain. Perolehan pengetahuan deklaratif dapat dilakukan dengan cepat kerana cuma melibatkan proses mengekod unit-unit kognitif. Sesuatu fakta boleh disimpan dalam memori pada kadar yang lebih cepat berbanding dengan pengetahuan prosedural yang hanya terhasil melalui banyak latihan.

Pengetahuan prosedural pula dinyatakan sebagai kebolehan TPOKU melakukan sesuatu tindakan atau sesuatu perkara dengan cara yang betul berdasarkan pengetahuan deklaratif yang sedia ada. Oleh itu, kemahiran mengukur pengetahuan prosedural iaitu kemahiran melakukan tugas-tugas secara praktikal atau amali. Pembelajaran prosedural berlaku secara beransur-ansur berbanding dengan pembelajaran deklaratif. Ini bermakna pembelajaran prosedural atau pembelajaran kemahiran hanya berlaku apabila seseorang individu melakukan sesuatu kemahiran. Terdapat dua kemahiran yang diukur iaitu kemahiran operasi dan kemahiran aplikasi pengetahuan yang telah diterima menerusi latihan.

Kesimpulannya, Teori Pemikiran Kawalan Adaptif (ACT) oleh Anderson (1996) menyatakan pemikiran berlaku akibat interaksi antara pengetahuan deklaratif dan pengetahuan prosedural bagi menyelesaikan masalah. Pengetahuan deklaratif merupakan perkara yang berkaitan pengetahuan tentang dunia dan ciri-cirinya iaitu fakta, konsep dan prinsip. Manakala pengetahuan prosedural pula melibatkan pengetahuan tentang tingkah laku bagaimana melakukan sesuatu atau kemahiran. Pengetahuan prosedural pada asasnya bertindak dalam menyelesaikan masalah dengan menetapkan bagaimana pengetahuan deklaratif digunakan. Pengetahuan fakta perlu difahami dan diingati dahulu sebelum seseorang memperoleh kemahiran.

Menurut Shi Cao et al. (2011), pemikiran manusia berupaya untuk menghasilkan sistem pengetahuan deklaratif bagi membolehkan proses pembelajaran berlaku dengan memproses maklumat yang diperoleh supaya dapat bertindak bersesuaian dengan pengetahuan prosedural di mana individu mengambil inisiatif dengan atau tanpa bantuan orang lain dalam mengenalpasti keperluan pembelajaran, menentukan matlamat pembelajaran, mengenalpasti sumber pembelajaran, memilih dan melaksana strategi pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran mereka. Pengetahuan prosedural menjalankan tugas secara praktikal dan bermakna pembelajaran kemahiran hanya berlaku apabila seseorang individu melakukan sesuatu kemahiran. Penerangan terperinci tentang Teori Pemikiran Kawalan Adaptif (ACT) terdapat dalam Bab 1.

## **2.11 TEORI TINGKAH LAKU TERANCANG**

Satu lagi teori yang digunakan untuk melihat keberkesanan latihan TPOKU ialah Teori Tingkah Laku Terancang merupakan salah satu teori yang melibatkan tingkah laku manusia (Ajzen 1991). Menurut Ajzen, prestasi manusia terhadap tingkah laku tertentu adalah ditentukan oleh niat. Dalam konteks ini, pembentukan niat ditentukan oleh sikap terhadap tingkah laku tersebut, norma subjektif dan tanggapan kawalan tingkah laku. Sebagai contoh, tingkah laku tertentu individu akan bermula dengan niatnya untuk melakukan sesuatu. Tingkah laku tersebut akan dijemakan atau menjadi kenyataan

seseorang apabila individu tersebut mengambil persekitarannya dan tanggapan hasil tingkah laku berkenaan (Rajah 1.3).

Teori Tingkah Laku Terancang dikemukakan oleh Ajzen (1991) berdasarkan rencananya bertajuk "*From intentions to actions: A theory of planned behaviour*". Teori merupakan lanjutan daripada Teori Tindakan Bersebab yang dikemukakan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen pada tahun 1980. Berdasarkan Teori Tingkah Laku Terancang, sikap manusia boleh dikawal berdasarkan niat terhadap sesuatu. Niat seseorang adalah faktor yang mempengaruhi sikap. Niat adalah perwatakan kognitif mengenai kesediaan individu untuk melaksanakan sesuatu tingkah laku. Niat boleh digunakan sebagai pengukur terhadap tingkah laku atau amalan. Niat adalah keputusan untuk melaksanakan atau tidak sesuatu tingkah laku, dan adalah diramal oleh sikap terhadap tingkah laku itu (sama ada tingkah laku itu dipandang baik atau tidak). Kekuatan niat menjadi motivasi bagi seseorang menghasilkan prestasi sikap. Sikap pula adalah penaksiran keseluruhan seseorang terhadap sesuatu tingkah laku dari aspek perasaan dan kepercayaan. Norma subjektif adalah tekanan sosial untuk sama ada melaksana atau tidak tingkah laku atau amalan yang telah dirancang, iaitu kepercayaan bagaimana orang lain menilai tingkah laku tersebut.

Di samping itu juga, Ajzen menyatakan Tanggapan Kawalan Tingkah Laku boleh mempengaruhi niat dan sikap. Tanggapan Kawalan Tingkah Laku merujuk kepada persepsi individu terhadap kebolehan mereka melaksanakan sesuatu tingkah laku. Oleh yang demikian, tanggapan seseorang terhadap kesukaran atau kesenangan sesuatu akan mempengaruhi sikapnya. Sekiranya seseorang beranggapan sesuatu tugas dapat dilaksanakan dengan mudah, kebarangkalian untuk berjaya adalah tinggi dan begitu juga sebaliknya. Tanggapan yang positif akan memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu tugas dengan baik.

Seterusnya Ajzen juga menyatakan bahawa amalan dan tingkah laku manusia adalah berbentuk pencapaian matlamat. Oleh yang demikian, tingkah laku sosial manusia boleh digambarkan sebagai satu amalan yang terancang. Seseorang individu biasanya

akan berkelakuan mengikut niat, matlamat atau perancangan yang telah ditetapkan. Tingkah laku adalah manifestasi, tindak balas perlakuan dalam sesuatu keadaan terhadap sesuatu sasaran. Pemerhatian sesuatu tingkah laku boleh dijumlahkan melintangi konteks dan masa untuk menghasilkan sesuatu tingkah laku yang memperlihatkan perwakilan yang lebih luas. Dalam Teori Tingkah Laku Terancang, tingkah laku adalah fungsi niat dan tanggapan atau persepsi yang serasi mengenai kawalan tingkah laku itu. Secara konseptual, tanggapan atau persepsi kawalan tingkah laku diharapkan dapat memoderasikan kesan niat terhadap tingkah laku, supaya sesuatu niat yang baik menghasilkan tingkah laku yang baik. Dalam konteks sesebuah organisasi seperti pusat latihan kemahiran, TPOKU yang terlatih dapat memenuhi matlamat yang dihasratkan dan mengamalkan kemahiran dan pengetahuan yang diperolehi dari latihan bagi menyelaraskan tingkah laku untuk memenuhi tujuan, misi dan visi organisasi.

Kawalan tingkah laku sebenar adalah merujuk kepada sejauh mana seseorang individu mempunyai kemahiran, sumber dan lain-lain keperluan untuk melaksanakan sesuatu tingkah laku. Kejayaan melaksanakan tingkah laku bergantung bukan hanya pada niat yang baik tetapi juga pada sesuatu tahap kawalan tingkah laku. Sekiranya persepsi kawalan tingkah laku itu tepat, ia boleh bertindak sebagai perantara terhadap kawalan sebenar dan boleh digunakan dalam meramal tingkah laku (Ajzen 1985, 1991).

Secara amnya menurut Teori Tingkah Laku Terancang, tindakan individu dipandu oleh tiga jenis pertimbangan iaitu:

- a. Kepercayaan Tingkah Laku – kepercayaan mengenai kemungkinan atau akibat dari tingkah laku itu.
- b. Kepercayaan Normatif – kepercayaan mengenai harapan normatif orang lain.
- c. Kepercayaan Kawalan – kepercayaan mengenai kewujudan faktor yang membantu menghimpit atau menghalang pelaksanaan tingkah laku itu.

Ketiga-tiga pertimbangan ini adalah amat penting dalam sesebuah program, projek atau organisasi di mana perubahan tingkah laku seseorang individu itu diinginkan.

Kepercayaan tingkah laku menghasilkan sikap yang sama ada menyokong atau melawan terhadap tingkah laku itu. Kepercayaan normatif menghasilkan persepsi tekanan sosial atau norma subjektif. Kepercayaan kawalan pula menghasilkan persepsi kawalan tingkah laku. Bila digabungkan sikap terhadap tingkah laku, norma subjektif dan persepsi kawalan tingkah laku menjurus kepada pembentukan niat tingkah laku. Sebagai peraturan am, semakin menyokong sikap dan norma subjektif serta semakin membesar persepsi kawalan, maka semakin kuat niat individu untuk melakukan tingkah laku berkenaan. Menurut Ajzen (1991), Teori Tingkah Laku Terancang dapat menerangkan kenapa peningkatan pengetahuan sahaja tidak akan dapat mengubah tingkah laku, tetapi sebaliknya seseorang harus memupuk individu untuk menumpukan perhatian kepada sikap, norma subjektif dan persepsi kawalan tingkah laku.

Kesimpulannya, Teori Tingkah Laku Terancang (Ajzen 1991) menyatakan prestasi manusia terhadap tingkah laku tertentu adalah ditentukan oleh yang dijelmakan dengan mengambil persekitarannya dan tanggapan hasil tingkah laku berkenaan. Teori ini menyediakan suatu kerangka untuk mempelajari tingkah laku terhadap individu. Menurut Norasmah et al. (2011) yang mengkaji bidang keusahawanan, teori tingkah laku terancang yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) yang turut memberi penekanan terhadap aspek persepsi yang dikaitkan dengan elemen norma sosial. Secara teori, persepsi terhadap desakan sosial akan mempengaruhi sama ada sesuatu bentuk tingkah laku dilaksanakan atau tidak. Dalam konteks ini, persepsi individu adalah dikawal oleh kepercayaan normatif mereka ke atas pandangan orang lain sebelum melaksanakan sesuatu bentuk tingkah laku atau sebaliknya.

Kepercayaan normatif amat bergantung kepada kekuatan motivasi dalam mematuhi amalan sosial. Ini membuktikan bahawa persepsi individu mampu menentukan pelaksanaan tingkah laku yang dikehendaki dan mampu meningkatkan kecenderungan untuk menceburi sesuatu bidang. Oleh itu, teori ini menyatakan bahawa amalan dan tingkah laku manusia adalah berbentuk pencapaian matlamat dan tingkah laku manusia boleh digambarkan sebagai satu amalan yang terancang di mana tingkah laku individu mengikut niat, matlamat atau perancangan yang telah ditetapkan. Penerangan terperinci tentang Teori Tingkah Laku Terancang terdapat dalam Bab 1.

## 2.12 PERSEDIAAN LATIHAN DALAM PROSES LATIHAN

Lynton (2000) berpendapat proses latihan bermula dengan pemahaman terhadap perubahan yang ingin dilakukan oleh pihak pengurusan. Persoalan-persoalan seperti latihan yang diperlukan dan siapa yang memerlukan latihan menjadi titik tolak kepada sesuatu program latihan. Pemahaman kepada persoalan-persoalan ini membolehkan pihak pengurusan membuat persediaan untuk memastikan input dan output yang akan diberi tumpuan. Kajian yang dilakukan oleh Junaidah Hashim (2001) menyatakan pihak pengurusan sumber manusia memerlukan peruntukan yang besar untuk menjalankan sesuatu program latihan. Oleh itu, bagi memastikan program latihan yang dirancang menepati perbelanjaan yang telah dikeluarkan, pihak pengurusan perlu memastikan program latihan yang dilaksanakan memenuhi piawai yang telah ditetapkan dan mencapai harapan pihak pengurusan supaya sesuatu program latihan tidak memberi tekanan ekonomi kepada sesuatu organisasi.

Beaver et al. (2005) dalam kajian terhadap tenaga kerja di bidang industri kecil dan sederhana (SMEs) mendapati bahawa persediaan latihan dalam SMEs membantu pekerja untuk mempelajari pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku baharu kerana persaingan sengit dalam bidang SMEs. Pihak pengurusan perlu memastikan pekerja yang berseia untuk dilatih berupaya meningkatkan motivasi dan komitmen dalam bidang industri yang sentiasa berubah dengan pesat dari segi pengetahuan, teknologi dan permintaan perniagaan. Antonacopoulou (2000) dalam kajian di United Kingdom mendapati pihak industri yang tidak bersedia memberi latihan, didapati sukar untuk bersaing, gagal mengubah budaya kerja dalaman, serta gagal menyediakan tenaga kerja berbakat yang diperlukan oleh industri. Kajian Beaver et al. (2005) dan Antonacopoulou (2000) disokong oleh kajian Bond et al. (2004) yang mendapati pihak pengurusan mempunyai peranan besar dalam persediaan latihan dengan menentukan dan membuat keputusan berkaitan peluang strategik yang dikehendaki oleh organisasi.

Dalam persediaan latihan, kajian lepas oleh Scott (2002) yang mengkaji tentang kompetensi TPOKU pendidikan perniagaan (*business*) di Virginia mendapati analisis keperluan latihan perlu dilakukan kerana TPOKU akan bertanggungjawab terhadap pendidikan pelajar OKU. Kenyataan ini dengan disokong oleh dapatan Mohd Hanafi (2005), yang mengkaji pelajar Pendidikan Khas (Pekak) yang menyatakan TPOKU memerlukan kepakaran khas dari segi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku untuk menyesuaikan diri dengan pelajar OKU.

Kajian Haslinda (2009) pula menyatakan bahawa pihak pengurusan sering tidak melakukan analisis keperluan sebaliknya hanya akan bertindak apabila sesuatu kekurangan berlaku kepada tenaga pengajar iaitu pihak pengurusan akan reaktif, bukan proaktif dalam menentukan latihan. Keadaan ini akan mempengaruhi keperluan latihan dari segi kesesuaian latihan, kebebasan menyertai latihan dan jangkaan hasil latihan dari segi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku. Penglibatan pengurusan dalam perbincangan analisis keperluan latihan membantu peningkatan kecekapan dalam organisasi.

Manakala Manu (2004) berpendapat analisis keperluan secara sistematik dapat menentukan matlamat, mengenalpasti kekurangan dan menetapkan keutamaan organisasi. Berry (2003) berpendapat analisis keperluan perlu melibat analisis organisasi, analisis tugas dan analisis manusia. Analisis organisasi dilakukan untuk memastikan peringkat latihan diperlukan sama ada perubahan dalam perniagaan, perubahan dalam teknologi dan peralatan atau peringkat kakitangan baharu dilantik. Manakala peringkat analisis tugas pula melibatkan arah tuju organisasi berkenaan sama akan menceburi bidang baharu yang memerlukan kakitangan untuk memperoleh pengetahuan dan kemahiran baharu untuk menangani tugas baharu tersebut. Seterusnya, analisis manusia pula adalah mengenalpasti individu yang memerlukan latihan sama ada kakitangan baharu atau kakitangan yang telah lama berkhidmat. Analisis manusia sangat penting kerana kakitangan merupakan aset yang akan berhadapan dengan cabaran dan menghadapi rintangan dalam usaha untuk meningkat prestasi organisasi. Kenyataan ini disokong Ndulue (2012) yang mendapati keupayaan manusia sangat kritikal dalam persaingan

dunia perniagaan dan suasana persekitaran yang sentiasa berubah. Oleh itu, adalah menjadi sangat penting untuk memotivasi kakitangan dengan mengekalkan tingkah laku yang positif.

Fore III et al. (2003) yang mengkaji latihan profesionalisme TPOKU mencadangkan latihan direka bentuk dengan baik semasa menyediakan latihan bagi mengelakkan TPOKU merasa bosan dan tertekan. Elbert et al. (2003) yang mengkaji kompetensi TPOKU bidang pertanian di Pennsylvania menyatakan bahawa bidang pertanian merupakan satu bidang yang sangat sesuai bagi golongan TPOKU berkenaan. Kajian Elbert et al. (2003) ini disokong oleh Scott (2002) yang berpendapat latihan direka bentuk berdasarkan perubahan dalam kurikulum bersesuaian dengan keperluan pelajar-pelajar OKU. Kajian Ben-Yehuda (2005) yang pendidikan inklusif bagi OKU mendapati kemahiran TPOKU akan bertambah sekiranya rekabentuk diberi persepsi positif oleh TPOKU.

Haslinda (2009) seterusnya mendapati latihan direka bentuk dengan teliti akan memberi indikator yang jelas kepada tenaga pengajar tentang matlamat yang ingin dicapai oleh organisasi. Oleh itu, pemindahan latihan akan memberi kebaikan TPOKU untuk kembali ke tempat kerja dengan lebih bermotivasi. Berdasarkan kajian-kajian yang telah dijalankan menunjukkan latihan merupakan satu aktiviti yang terancang yang direka bentuk untuk merubah pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku individu.

### **2.13 PELAKSANAAN LATIHAN DALAM PROSES LATIHAN**

Dalam pelaksanaan latihan TPOKU, kajian lepas oleh Tobin (2000) mendapati kejelasan pengajaran atau pemilihan kaedah, kualiti bahan mengajar, keupayaan penceramah atau jurulatih adalah pengukuran kualiti sesuatu latihan. Kajian Safani et al. (2000) menunjukkan kaedah latihan vokasional amat berkaitan dengan penyediaan pendidikan vokasional sangat diperlukan oleh pelajar OKU. Kajian Jamaluddin (2002) pula mendapati latihan kemahiran dalam program vokasional sangat sesuai dengan pelajar OKU. Sehubungan itu, pemilihan kaedah latihan vokasional sangat diperlukan oleh

TPOKU dalam pengajaran dan pembelajaran pelajar OKU. Di samping itu, Ben-Yehuda (2005) berpendapat kemahiran TPOKU dalam pendidikan inklusif juga sangat diperlukan bagi pelajar OKU.

Manakala Fore III et al. (2003) yang mengkaji kaedah mengekal dan menambah TPOKU mendapati bilangan TPOKU yang meninggalkan kerjaya adalah tinggi. Oleh itu, pemilihan kaedah latihan yang bersesuaian dengan TPOKU adalah kritikal kerana mereka merasa bosan (*burnout*) dan meninggalkan perkhidmatan. Ford (1994) berpendapat individu yang menghadiri latihan perlu diberi peluang untuk mengaplikasi apa yang diperoleh semasa latihan ke tempat kerja mereka. Ee et al. (2005) berpendapat TPOKU pemilihan kaedah latihan yang betul akan memberi pendedahan yang secukupnya kepada TPOKU untuk menjalankan tugas dengan lebih berkesan di mana TPOKU mempunyai integriti, toleransi dan kawalan dalam pendidikan OKU. Selain itu, pemilihan kaedah latihan bersosial dapat membantu TPOKU melatih pelajar OKU dalam bidang yang menjadi keutamaan iaitu pengurusan diri pelajar OKU itu sendiri.

Bernardin (2007) dan kajian oleh Ndulue (2012) mendapati terdapat pelbagai bentuk kaedah dalam pelaksanaan latihan sama ada latihan perantis, latihan dalam perhidmatan, latihan *vestibule*, program latihan universiti dan sebagainya. Pemilihan kaedah latihan ini adalah berdasarkan kepada keperluan dan peruntukan kewangan yang telah ditetapkan oleh sesebuah organisasi. Manakala Berry (2003) menyatakan teknik untuk latihan pengetahuan dan kemahiran boleh dilakukan dengan pelbagai teknik seperti syarahan, ceramah, demonstrasi, perbincangan dalam kumpulan, simulasi, kajian kes dan sebagainya. Pemilihan kaedah yang sesuai akan membantu pekerja meningkatkan kemahiran interpersonal dalam pasukan dan organisasi.

Scott (2002) berpendapat jurulatih perlu berupaya mengubahsuai bahan bantuan latihan dengan gaya pengajaran yang pelbagai serta penggunaan media yang berbeza-beza dalam latihan. Kajian Blondy (2007) juga mendapati penyampaian latihan oleh jurulatih atau penceramah adalah antara aspek penting yang memberi kesan positif dalam latihan. Berdasarkan kajian, pemilihan kaedah latihan dan peranan jurulatih atau

penceramah akan memastikan TPOKU memberi maklum balas yang positif dan bermotivasi di persekitaran tempat kerja.

#### **2.14 PENILAIAN LATIHAN DALAM PROSES LATIHAN**

Junaidah Hashim (2001) berpendapat penilaian latihan merupakan satu proses yang sistematik untuk mengumpul dan menganalisa maklumat tentang sesuatu program latihan. Maklumat yang diperoleh akan digunakan untuk merancang dan memberi panduan kepada pihak pengurusan untuk menilai kerelevanan, keberkesanan dan impak komponen-komponen latihan yang telah dilaksanakan. Kajian oleh Ndulue (2012) mendapati penilaian kerelevanan latihan sangat penting kerana ia dapat membantu prestasi dan produktiviti pekerja. Latihan yang sesuai dapat mengubah cara membuat sesuatu pekerjaan dengan kaedah terbaik yang diperoleh semasa latihan untuk mendapat hasil terbaik. Seterusnya, penilaian latihan dapat membantu pihak pengurusan untuk membuat keputusan untuk memperbaiki proses latihan serta membantu perkembangan pekerjaan kakitangan. Jacobs (2002) pula menyatakan penilaian latihan dapat membantu pihak pengurusan dan kakitangan membuat pembetulan dan penambahbaikan untuk meningkatkan kompetensi. Penilaian latihan akan memastikan setiap peringkat organisasi mengetahui dan memahami perubahan yang akan berlaku dalam organisasi.

Dalam penilaian latihan TPOKU, kajian lepas oleh Fore III et al. (2003) berdasarkan keberkesanan kaedah latihan yang berupaya mengekalkan dan menambah TPOKU dalam perkhidmatan. Keberkesanan latihan TPOKU bagi mengelakkan kebosanan membantu TPOKU mengatasi masalah kekecewaan mereka dalam pendidikan OKU yang mencabar. Kajian Manu (2004) juga mendapati keberkesanan kaedah latihan membolehkan organisasi menilai tahap pengetahuan dan kemahiran kakitangan. Keberkesanan kaedah latihan menunjukkan program latihan yang dipilih dapat memenuhi jangkaan dan keperluan latihan yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh itu, adalah dijangkakan TPOKU yang telah mengikuti kaedah latihan yang sesuai akan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan apa yang diperoleh dalam latihan dan berupaya memindahkan pengetahuan dan kemahiran di tempat kerja.

Kajian oleh Daut (2006) bagi pelajar OKU bermasalah pembelajaran mendapati keberkesanan kaedah latihan dengan kurikulum untuk OKU membantu TPOKU membuat perancangan pengajaran dan pembelajaran mengikut tahap kefungsiian pelajar OKU. Manakala Ee et al. (2005) berpendapat kandungan kurikulum dapat menjamin pengajaran dan pembelajaran memenuhi domain pelajar OKU dari segi emosi, kognitif dan fizikal. Oleh itu, komitmen TPOKU terlatih untuk mencapai keperluan pendidikan pelajar OKU menjadi sesi pembelajaran OKU berkualiti. Kajian oleh Mohd Safarin et al. (2012) mencadangkan perubahan pendidikan kemahiran vokasional untuk pelajar OKU perlu diutamakan dalam pendidikan OKU. Sehubungan itu, penilaian latihan perlu memberi tumpuan bahawa pendidikan OKU dengan kurikulum vokasional yang sesuai dapat menyediakan OKU ke alam pekerjaan.

Ibrahim (2001) berpendapat penilaian latihan bertujuan untuk menentukan sejauh manakah objektif latihan yang dikehendaki telah dicapai. Penilaian ialah proses mendapat dan mengumpul maklumat yang berguna untuk dijadikan pilihan tertentu bagi membuat keputusan. Penilaian juga merupakan proses perbandingan antara bukti yang sah dengan piawai yang telah ditetapkan untuk dibuat pertimbangan. Noe et al (2002) pula berpendapat penilaian latihan perlu dilaksanakan bagi mengenalpasti kekuatan dan kelemahan latihan sama ada memenuhi objektif pembelajaran, kualiti persekitaran pembelajaran serta pemindahan latihan. Penilaian latihan juga dilakukan terhadap kandungan dan pentadbiran latihan termasuk jadual dan bahan sama ada menyumbang kepada pembelajaran dan penggunaan kandungan latihan di tempat kerja. Seterusnya, penilaian latihan dapat menentukan manfaat dan kos program latihan dan tahap kepuasan pelatih terhadap program latihan. Berdasarkan beberapa kajian lepas ini, penilaian latihan dapat dilihat dari keberkesanan kaedah latihan yang dipilih yang meningkat dan menambah prestasi TPOKU dan organisasi yang merupakan objektif utama dalam program latihan TPOKU.

## **2.15 KESAN PROSES LATIHAN TERHADAP PENGETAHUAN**

Norhasni Zainal Abiddin (2014) berpendapat manusia yang cemerlang akan dihasilkan jika berlaku proses pendidikan secara tertib dan teratur, sehingga seluruh potensinya dapat dibangunkan dengan ciri-ciri kemajuan dan berkemahuan (inovatif dan produktif), seterusnya menjadi modal berguna kepada pembangunan negara. Kajian oleh Mubashar Farooq et al. (2011) mendapati pekerja berpengetahuan dapat melaksanakan menjayakan tugas dengan tahap autonomi yang tinggi. Maklum balas pekerja menunjukkan mereka berpuashati dengan persekitaran, pengetahuan, komitmen tinggi terhadap tugas, dan dapat menghadapi cabaran dan menyelesaikan masalah secara berpasukan. Manakala Zafir et al. (2003) menyatakan latihan berterusan pekerja merupakan pemangkin dalam era pembangunan ekonomi berasaskan pengetahuan. Latihan berterusan dan pembelajaran sepanjang hayat akan meningkatkan kualiti dan produktiviti pekerja.

Kajian lepas oleh Elbert et al. (2003) menunjukkan program latihan pertanian di Pennsylvania berupaya menjadikan TPOKU individu yang bertanggungjawab menyediakan perancangan pengajaran bagi memenuhi keperluan pelajar OKU. TPOKU perlu mempunyai pengetahuan memilih, membangun dan mengubahsuai bahan-bahan pengajaran dan pembelajaran yang meliputi peralatan pengajaran serta kaedah penilaian pelajar OKU. Ketidakupayaan TPOKU menyediakan pengajaran dan pembelajaran dengan baik boleh menimbulkan kekecewaan kepada TPOKU sendiri dalam menghadapi pelajar OKU. Menurut Elbert et al. (2003) lagi, TPOKU menjadi bertambah tertekan apabila bilangan pelajar OKU mengikuti pengajian bidang pertanian bertambah setiap tahun. Kajian ini mendapati TPOKU memerlukan pengetahuan dan latihan kemahiran tambahan dalam penilaian pelajar OKU dan program pendidikan individu OKU.

Kajian Ben-Yehuda (2005) mengenai pendidikan inklusif mendapati TPOKU berupaya membantu pelajar OKU memperoleh pencapaian akademik yang setara dengan pelajar normal. Kajian ini berpendapat TPOKU yang terlatih mempunyai inspirasi bahawa pelajar OKU mempunyai keupayaan yang sama dengan pelajar normal. TPOKU perlu mempunyai orientasi pedagogi dan sikap yang positif terhadap pengajaran dan

pembelajaran OKU dengan melakukan pengubahsuaian pendidikan untuk pelajar OKU. Kebolehan TPOKU mengenal pasti pelajar OKU yang menghadapi tekanan ketika pengajaran dan pembelajaran boleh membantu pelajar berkenaan dengan memberi perhatian individu di luar waktu pengajaran dan pembelajaran. Kajian Zainal Rashid et al. (2012) mengenai persepsi pelajar OKU tentang peranan TPOKU dalam memberi pengetahuan untuk persediaan employability golongan OKU mendapati TPOKU berupaya mengajar pengetahuan yang diperlukan.

Kenyataan ini disokong oleh Scott (2002) dan Quellett (2000) bahawa pengajaran dan pembelajaran akan lebih efektif sekiranya TPOKU mengenali ciri-ciri individu pelajar OKU. Bagi mencapai matlamat ini, TPOKU perlu mempunyai pengetahuan kurikulum bersesuaian dengan keperluan pelajar-pelajar OKU. Seterusnya, Sloman et al. (2006) berpendapat individu berpengetahuan dapat membantu organisasi membentuk budaya pembelajaran dan pembangunan. Oleh itu, latihan merupakan satu inisiatif penting bagi sesebuah organisasi untuk mengubah corak dalam pekerjaan. Kajian-kajian ini menunjukkan TPOKU perlu dihantar berkursus bagi membolehkan mereka meningkatkan pengetahuan bagi menjadikan mereka lebih berkelayakan menghadapi pelajar OKU.

## **2.16 KESAN PROSES LATIHAN TERHADAP KEMAHIRAN**

Bernardin (2007) berpendapat kesan positif melalui proses latihan terhadap kemahiran sangat penting bagi membolehkan seseorang mengadaptasi diri dengan persekitarannya. Kemahiran yang diperlukan bukan hanya tertakluk kepada tugas tetapi lain-lain kemahiran seperti kemahiran berkomunikasi bagi membolehkan seseorang berkomunikasi secara lisan dan bukan lisan. Selain itu, kemahiran membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sangat penting bagi membolehkan seseorang membuat keputusan terutama sekiranya mempunyai maklumat yang diperoleh tidak lengkap atau berlakunya konflik. Kemahiran memberi komitmen juga penting kerana sesuatu pekerjaan memerlukan hubungan dengan orang lain di samping memberi semangat antara satu dengan lain.

Kajian lepas oleh Scott (2002) tentang TPOKU pendidikan perniagaan menyatakan adalah TPOKU mendapat kemahiran berkaitan perniagaan agar TPOKU dapat membantu pelajar OKU menyertai bidang perniagaan dan ekonomi setelah meninggalkan pengajian. Bidang perniagaan yang berciri kepelbagaian di peringkat tempatan dan antarabangsa merupakan cabaran kepada golongan OKU. Oleh yang demikian, kajian ini mendapati TPOKU memerlukan pelbagai kemahiran yang meliputi pengurusan bilik darjah, program pendidikan individu OKU, pendidikan perkhidmatan sokongan dan kebolehan penyesuaian pengajaran OKU. Di samping itu, TPOKU memerlukan kemahiran berkaitan dengan perundangan, kemahiran memahami pelajar dan perkhidmatan transisi. Bagi membolehkan TPOKU bertugas dengan baik mendidik pelajar OKU, kajian ini mencadangkan pengurusan pendidikan menyediakan latihan TPOKU yang direka bentuk khas berdasarkan kemahiran-kemahiran yang diperlukan.

Seterusnya, kajian lepas oleh Shankar et al. (2003) yang mengkaji pendidikan vokasional pelajar OKU bermasalah mental mendapati TPOKU yang berkemahiran dapat membantu pesakit mental dalam pendidikan vokasional. Kemahiran TPOKU membantu pelajar OKU berkenaan mendapat pekerjaan setelah melalui proses pemilihan di pusat latihan. Kajian Shankar et al. (2003) disokong oleh kajian Quellett (2000) yang menyatakan TPOKU perlu mempunyai kemahiran dan inovasi dalam strategi pengajaran supaya dapat memberi faedah kepada pelajar OKU.

Norasmah et al. (2010) menyatakan TPOKU mempunyai tanggapan yang positif terhadap latihan kerana ia memberi kepuasan kepada TPOKU dan memberi kesan positif terhadap kemahiran TPOKU. Program latihan telah membantu TPOKU meningkatkan kemahiran dalam penguasaan pengetahuan, daya kreatif dan inovatif serta pengendalian mereka terhadap pengajaran dan pembelajaran TPOKU. Kajian tersebut juga menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan antara latihan dengan kemahiran TPOKU.

Manakala kajian Wonacott (2001) mendapati TPOKU perlu berkemahiran dan memainkan peranan penting untuk menyediakan pelajar OKU ke alam pekerjaan. Kajian-kajian ini menunjukkan TPOKU yang mahir berupaya mengaplikasikan kemahiran yang diperoleh secara berkesan dan seterusnya dapat menggunakannya di tempat kerja. Kajian-kajian ini menunjukkan proses latihan memberi kesan positif kepada kemahiran mereka yang menghadiri latihan.

## **2.17 KESAN PROSES LATIHAN TERHADAP TINGKAH LAKU**

Olsen et al. (2013) mendapati organisasi sering mengalami perubahan tugas dan peranan menyebabkan pengurus dan pekerja perlu diberi latihan intensif kerana perubahan yang tidak menentu memerlukan tingkah laku yang berbeza. Oleh yang demikian, kemahiran masa depan yang diperlukan ialah keupayaan berhadapan dengan kesamaran peranan dan operasi yang tidak menentu. Latihan intensif membantu pengurus dan pekerja bertingkah laku positif dalam menghadapi cabaran baharu. Kajian lepas oleh Gorman-Smith (2003) menunjukkan guru yang telah melalui latihan dapat mengendali pelajar dengan baik. World Institute On Disability (2005) menyatakan TPOKU perlu melalui latihan untuk mempunyai kriteria tingkah laku yang positif terhadap pelajar OKU. Kajian AACTE (2002) mendapati TPOKU yang diberi peluang mengikuti latihan profesional dan akademik bagi bertingkah laku lebih positif, komited dan profesional dalam tindakan mereka terhadap pelajar OKU.

Menurut Sloman (2006), profesionalisme adalah sikap dan tindakan yang menyentuh tentang aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti hal-hal tentang syarat-syarat kerja, soal gaji dan upah serta jadual tugas sementara profesionaliti pula merujuk kepada sikap dan tingkah laku yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap profesionalismenya serta taraf pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pekerjaan itu.

Latihan juga dapat meningkatkan profesionalisme contohnya, dalam bidang perguruan. Kerana pelbagai aktiviti perlu diadakan untuk meningkatkan profesionalisme dalam pendidikan supaya guru dapat memainkan peranan yang lebih berkesan dalam

meninggikan mutu pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah. Umumnya, setelah melalui program latihan, seseorang kakitangan dalam mana-mana organisasi akan menjadi lebih kompeten dalam sebarang tugas yang dilaksanakan. Hasil daripada keupayaan ini, maka secara peribadi prestasi kerja seseorang itu akan menjadi lebih baik dan secara langsung dapat meningkatkan produktiviti organisasi. Kos operasi sesebuah organisasi juga dapat dikurangkan kerana kebarangkalian kakitangan menjadi lebih mahir. Kakitangan terlatih dapat memperbaiki kualiti pekerjaan dengan mengurangkan pembaziran dan kesilapan serta mencapai kepuasan kerja (Junaidah 2001).

Seterusnya kajian Elbert et al. (2003) dan Scott (2002) menunjukkan bahawa TPOKU yang kurang ilmu pengetahuan dan kemahiran gagal memastikan objektif-objektif dan strategi latihan OKU terlaksana dengan berkesan. Kajian Supiah (2006) pula menyatakan TPOKU perlu mendapat latihan untuk melahirkan minat yang mendalam, bersikap sensitive dan bertingkah laku positif terhadap pelajar OKU. Hasil kajian World Institute in Disability (2005) juga mendapati TPOKU perlu mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang sewajarnya untuk mengetahui keperluan pelajar OKU. Kajian-kajian ini menunjukkan TPOKU yang bertingkah laku positif terhadap pendidikan OKU akan dapat memberi pengetahuan dan kemahiran secara menyeluruh kepada pelajar OKU.

Hasil kajian literatur menunjukkan kejayaan dalam pendidikan golongan OKU banyak bergantung kepada sumber manusia dan tenaga kerja iaitu TPOKU. TPOKU bertanggungjawab menyediakan pelajar OKU daripada segi pengetahuan, kemahiran dan sikap yang sesuai bagi membolehkan mereka berfungsi sebagai pekerja-pekerja berilmu serta mampu menyumbang kepada pembangunan negara. Justeru, TPOKU yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran serta bersikap positif dijangka dapat membantu pelajar OKU melengkapkan diri mereka dengan pelbagai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk menghadapi cabaran dan rintangan.

## 2.18 KESAN LATIHAN TERHADAP SESUATU ORGANISASI

Sumber tenaga manusia adalah penting dalam pembangunan sesebuah negara mahupun sesebuah organisasi. Justeru, tumpuan terhadap pembangunan sumber tenaga manusia dalam sesebuah organisasi adalah penting, organisasi perlu menyediakan pelbagai kursus dan latihan untuk melahirkan kakitangan yang berilmu pengetahuan dan berkemahiran bagi menggerakkan pembangunan organisasi (Lynton et al. 2000). Oleh itu, latihan pada umumnya boleh merujuk kepada peningkatan ilmu pengetahuan dan kemahiran kakitangan sesebuah organisasi atau institusi melalui program-program seperti kursus dan latihan supaya dapat digunakan untuk membangunkan organisasi.

Lynton et al. (2000) berpendapat dalam keadaan persekitaran yang sentiasa berubah, kemahiran yang ada pada masa ini mungkin akan menjadi tidak relevan lagi pada masa akan datang. Oleh itu perancangan yang rapi terhadap latihan dan pembangunan di sesebuah organisasi amat diberi perhatian. Elemen latihan dalam pembangunan pengurusan sumber manusia perlu diberi penekanan serius oleh pengamal pengurusan sumber manusia. Proses latihan membantu objektif dan matlamat sesebuah organisasi dicapai.

Menurut Zafir et al. (2003), latihan dapat memahirkan atau memberi sesuatu kepandaian kepada seseorang. Konsep latihan selari dengan konsep pembelajaran di mana individu mendapat kemahiran, pengetahuan dan kebolehan yang akan menimbulkan perubahan tingkah laku yang kekal. Ibrahim (2001) menyatakan latihan dibentuk untuk memberi kemahiran yang diperlukan oleh kakitangan dalam melaksanakan tugas mereka. Poon (2002) pula berpendapat latihan yang diberikan kepada pekerja-pekerja baru atau lama merupakan satu laluan memberitahu kakitangan tentang polisi organisasi, peraturan kerja dan sebagainya. Latihan juga bertujuan untuk melahirkan pekerja yang berpengetahuan dan mahir dalam bidang tugas mereka. Secara umum, latihan dibentuk bagi melahirkan pekerja yang kompeten kepada organisasi.

Ibrahim (2001) menyatakan latihan merupakan aktiviti mempertingkatkan prestasi kakitangan melalui kebolehan mereka. Sekiranya prestasi kakitangan menurun disebabkan kemahiran yang rendah, maka usaha yang sesuai untuk memperbaiki keadaan ialah dengan melaksanakan program latihan. Latihan melibatkan pembelajaran yang berkaitan dengan kerja, manakala pembangunan merupakan pembelajaran bertujuan membangunkan organisasi. Latihan akan dilaksanakan apabila organisasi mendapati terdapat masalah dalam prestasi kakitangan. Tidak semua masalah prestasi dapat diatasi melalui program latihan. Banyak faktor yang mempengaruhi masalah prestasi seperti kesilapan merekrut kakitangan baru, tidak cukup insentif, persekitaran kerja yang tidak selesa dan sebagainya. Masalah ini perlu diatasi melalui tindakan bukan latihan. Sekiranya masalah prestasi disebabkan oleh pengetahuan atau kemahiran atau sikap, program latihan boleh dilaksanakan. Oleh yang demikian, organisasi perlu membahagikan masalah sama ada yang boleh diatasi dengan program latihan atau melalui tindakan bukan latihan.

Menurut Berry (2003), Jacobs (2002) dan Lynton et al. (2000), sesebuah organisasi harus menyediakan dan memberikan latihan kepada semua kakitangannya bagi tujuan melengkapkan kakitangan dengan kemahiran dan pengetahuan serta sikap positif. Usaha ini bertujuan meningkatkan prestasi dan seterusnya menghasilkan perkhidmatan yang berkualiti dari kakitangan-kakitangan. Kakitangan terlatih itu akan melihat tugasnya bukan sahaja sebagai pekerjaan tetapi sebagai satu profesion.

Namun dalam menyediakan latihan di era baru ini bukanlah satu perkara yang mudah. Menurut Wei-Tao Tai (2006) dan Jacobs (2002), pelbagai pengubahsuaian latihan perlu dilakukan agar ia dapat diamalkan. Pendekatan tradisional yang tertumpu kepada mengubah tingkah laku akan menjadikan sesuatu program itu merupakan satu pembaziran. Pelbagai pendekatan yang berbeza diaplikasi dan dilaksanakan bersesuaian dengan keperluan kumpulan kakitangan yang berbeza demi meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku kakitangan.

Sebagai rumusan, latihan memberi kesan kepada organisasi dalam peningkatan sikap yang positif, pengetahuan dan kemahiran kepada kakitangan. Pada umumnya,

sesuatu latihan akan diberikan kepada kakitangan bila dirasakan wujudnya keperluan untuk menguasai sesuatu pengetahuan atau kemahiran yang dapat membantu kakitangan menjalankan tugasnya dengan lebih berkesan. Latihan juga diperlukan apabila wujud halangan yang menggagalkan pencapaian yang dicita-citakan organisasi atau apabila banyak keperluan pekerjaan seseorang tidak boleh dicapai.

Namun begitu, dalam konteks ini peserta latihan yang mempunyai berbagai pengalaman dan latar belakang yang berbeza, maka keperluan kakitangan untuk mendapat latihan adalah berbeza dan faktor ini sering tidak diberi perhatian sewajarnya oleh perancang program latihan dalam organisasi. Apabila jangkaan terhadap sesuatu latihan itu tidak dipenuhi, maka keberkesanannya juga akan terjejas. Untuk mengelakkan keadaan ini berlaku, suatu program latihan perlu dirancang mengikut peringkat perkembangan dan kesesuaian jangka masa agar latihan dapat meningkatkan pengetahuan, kemahiran serta keyakinan diri kakitangan supaya dapat diamalkan di organisasi.

Penguasaan pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku positif amatlah perlu dalam melaksanakan tugas dengan berkesan. Matlamat ini boleh didapati melalui program latihan yang berkesan. Program latihan yang berkesan memerlukan perancangan yang rapi dengan mengambilkira aspek keperluan peserta, proses pelaksanaan dan khidmat serta sokongan selepas latihan mesti berlaku secara berterusan. Pemantauan adalah perlu untuk memastikan segala objektif latihan dapat dicapai melalui penggunaan dan amalan yang berterusan. Penguasaan pengetahuan dan kemahiran adalah satu keperluan dalam dunia persaingan masa kini. Oleh itu, semua kakitangan perlu diberi peluang seluas-luasnya untuk mengikuti latihan.

## **2.19 IMPLIKASI PROFESIONALISME TERHADAP PENINGKATAN TAHAP PENGETAHUAN, KEMAHIRAN DAN TINGKAH LAKU TPOKU**

Modal insan atau manusia adalah sumber yang paling penting dalam organisasi di samping sumber-sumber lain seperti mesin dan peralatan, kewangan dan prosedur kerja. Manusia adalah penggerak organisasi dan penentu kejayaan pencapaian visi, misi, objektif, matlamat dan fungsi-fungsi yang telah ditetapkan. Organisasi dianggotai oleh manusia yang datangnya daripada pelbagai latar belakang ekonomi, politik dan sosial. Kehadiran mereka sebagai warga organisasi adalah berbekalkan keperluan asas yang bertonggakkan kepada ilmu pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku (Aini 2007; Poon 2002).

Profesionalisme sangat penting bagi memastikan wujudnya guru-guru yang mempunyai pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku yang sempurna (Gorman-Smith 2003). Dalam keadaan tertentu, guru-guru mempunyai pengetahuan yang sama tetapi berbeza di antara satu sama lain disebabkan kemahiran dan tingkah laku. Dalam keadaan yang lain pula, ada yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang sama disebabkan telah melalui proses pembelajaran yang sama tetapi masih berbeza disebabkan tingkah laku yang tidak sama. Tingkah laku merujuk kepada perbuatan atau pandangan yang berdasarkan pada sesuatu pendapat, pendirian mahupun fikiran. Tingkah laku banyak dipengaruhi oleh sistem kepercayaan yang dimiliki oleh seseorang individu iaitu nilai yang terbentuk hasil daripada proses pemasyarakatan atau sosialisasi yang dilalui dan dialami oleh seseorang individu (Ajzen 1991).

Walau bagaimanapun pengetahuan dan kemahiran berkait rapat dengan tingkah laku seseorang individu dalam menentukan tingkah laku serta tindakan semasa melaksanakan tanggungjawabnya terhadap diri, keluarga, masyarakat atau organisasi. Pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku menentukan cara seseorang berfikir sama ada menghasilkan tindakan yang berkualiti dan produktif. Tindakan terhasil daripada minda atau daya berfikir yang kreatif, kritis dan rasional.

Bagi melahirkan guru-guru yang mempunyai tahap profesionalisme yang tinggi, mereka perlu dipupuk untuk menjadi modal insan berminda kelas pertama seperti yang terdapat dalam matlamat Rancangan Malaysia Ke Sembilan, Rancangan Malaysia Ke Sepuluh dan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan. Minda kelas pertama adalah berteraskan kepada pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku positif (Malaysia 2010; Malaysia 2006; Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006).

Guru-guru yang mempunyai minda kelas pertama mempunyai pengetahuan untuk melakukan kerja dengan cekap, cekal dan cergas. Pengetahuan profesional yang dimiliki oleh guru-guru membantu mereka memahami apa yang hendak dilaksanakan, memahami matlamat pendidikan yang hendak dicapai, memahami prosedur dan peraturan pendidikan yang terlibat, memahami akibat atau kesan apabila tidak melaksanakan dengan tepat, memahami kehendak pelanggan, memahami sumber-sumber yang ada dan perlu digunakan, memahami tempoh waktu untuk menyempurnakan tugas, mengambil kira pandangan orang lain dalam membuat keputusan, membuat perancangan kerja dengan teliti, mencari seberapa banyak alternatif sebelum membuat keputusan, memilih keputusan yang tepat dan terbaik, membuat keputusan yang telus, berfikir berpandukan kepada akal, melaksana apa yang telah diputuskan dengan betul dan tepat dalam jangka waktu yang ditetapkan dan membuat penilaian keberkesanan pelaksanaan. Kesimpulannya, guru yang berpengetahuan mencerminkan kecekapan, kecergasan dan kepantasan dalam menghasilkan kerja dengan tepat dan betul tanpa adanya kecacatan, kelewatan atau pembaziran (Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006; Mohd Sofi 2002; Salmah 2002).

Selain daripada pengetahuan, guru-guru yang berminda kelas pertama perlu mempunyai kemahiran melaksanakan kerja pendidikan dengan tidak menyimpang daripada sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dalam kerja. Kemahiran adalah satu kemestian untuk menghasilkan output yang berkualiti dan produktiviti yang tinggi. Kemahiran adalah berasaskan kepada pemikiran yang kreatif serta inovatif dan prosesnya adalah berterusan. Ia memerlukan peningkatan nilai tambah bagi menangani cabaran perubahan persekitaran. Setiap tindakan dalam proses pendidikan perlu dinilai dari segi

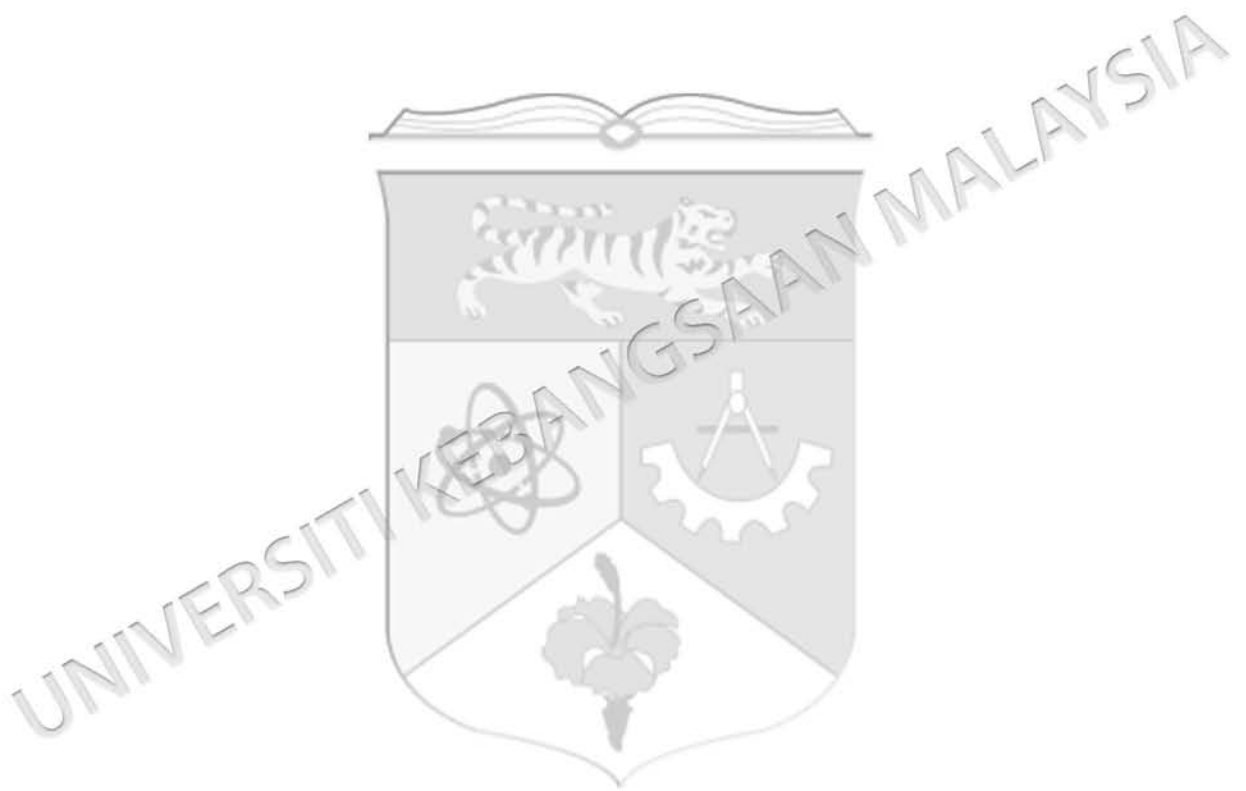
operasi dan aplikasi. Guru yang berkemahiran tinggi akan menggunakan segala sumber dan prosedur dengan betul serta bersesuaian dengan peraturan (Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006; Mohd Sofi 2002; Zuraidah 2001).

Tingkah laku adalah hasil daripada pengetahuan dan kemahiran seseorang individu. Tingkah laku positif akan menghasilkan kerja yang berkualiti. Guru-guru profesional mempunyai keyakinan yang tinggi terhadap pengetahuan dan kemahiran yang dimiliki dalam pengajaran dan pembelajaran. Penggunaan pengetahuan dan kemahiran akan dilakukan untuk mencapai spesifikasi pendidikan yang ditetapkan bagi memuaskan hati pelanggan serta menepati sasaran. Usaha-usaha menambah nilai dari segi pengetahuan dan kemahiran mudah dilakukan terhadap guru-guru yang mempunyai minda yang positif dan terbuka (Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006; Warnoh et al 2003; Zuraidah 2001; Noran Fauziah et al. 2000).

Kesimpulannya, guru-guru adalah modal insan yang terpilih untuk melaksanakan fungsi pendidikan perlu dibekalkan pengetahuan dan kemahiran. Bakat guru-guru perlu digilap dan diberi nilai tambah melalui latihan formal dan tidak formal untuk melaksanakan tanggungjawab. Proses pembelajaran dalam bentuk pengetahuan dan kemahiran adalah berterusan bagi menjamin bahawa modal insan itu sentiasa relevan dan mampu menangani cabaran perubahan. Tingkah laku guru perlu diselaraskan sejajar dengan dasar pembangunan sumber manusia. Pengetahuan dan kemahiran yang ada perlu dimanfaatkan di samping menambah nilai dari semasa ke semasa. Tingkah laku yang sentiasa positif serta sifat keintegritian guru dalam melaksanakan amanah merupakan strategi terbaik dalam membina minda kelas pertama.

Norhasni Zainal Abiddin (2014) berpendapat modal insan menjadi peneraju utama dalam membentuk sebuah negara yang maju serta seimbang dalam pembangunan ekonomi dan sosialnya, memiliki warga yang bersatu-padu, berbudaya, berpekerti mulia, berkemahiran, berfikiran maju, dan berpandangan komprehensif. Dalam Rancangan Malaysia Ke Sepuluh (2010), pembangunan dan pengukuhan kualiti guru akan diberi tumpuan untuk meningkatkan pencapaian pelajar. Penekanan akan diberi kepada latihan

kemahiran bagi memastikan negara dapat membentuk modal insan yang bertaraf dunia dan memenuhi keperluan industri.



## **BAB III**

### **METODOLOGI**

#### **3.1 PENGENALAN**

Bab ini membincang dan menghuraikan secara terperinci tentang metodologi yang merangkumi aspek reka bentuk kajian, populasi dan sampel kajian, lokasi kajian, instrumen kajian, kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kajian, kajian rintis, prosedur pengumpulan data serta prosedur penganalisan data kajian. Dua set soal selidik yang digunakan dibina sendiri oleh pengkaji berdasarkan kajian-kajian lepas mengenai aspek yang diselidiki. Data dianalisa menggunakan program *SPSS version 11.5* yang membabitkan analisis deskriptif. Peringkat kedua kajian melibatkan pengumpulan data melalui temu bual. Data temu bual dianalisis menggunakan program Nvivo.

#### **3.2 REKA BENTUK**

Pada asasnya sesuatu penyelidikan boleh dilakukan melalui dua pendekatan utama iaitu kuantitatif dan kualitatif (Wiersma et al. 2005). Setiap pendekatan tersebut mempunyai reka bentuk yang berbeza dan tersendiri yang digunakan bagi mengumpul, menganalisis dan menginterpretasi data kajian (Creswell 2005). Dalam konteks ini, menurut Wiersma et al. (2005), sesebuah reka bentuk kajian berperanan sebagai satu perancangan dalam melaksanakan kajian. Ia bersifat spesifik kepada jenis kajian yang dibuat. Dengan itu, reka bentuk kajian yang dipilih adalah penting dalam menentukan hasil kajian yang diperolehi sama ada ia berupaya mencapai objektif dan seterusnya menjawab semua persoalan kajian (Wiersma et al. 2005).

Bagi menyempurnakan kajian ini, pengkaji telah memilih kaedah tinjauan sebagai kaedah kajian. Kaedah tinjauan merupakan satu bentuk yang boleh digunakan untuk mengumpul data atau maklumat bagi tujuan perancangan masa depan atau sebagai panduan untuk menganalisa hubungan antara pembolehubah-pembolehubah. Kaedah

tinjauan adalah antara kaedah yang baik digunakan dalam kajian yang bertujuan mencari serta mengumpul maklumat mengenai perasaan, motivasi, perancangan, kepercayaan, personal, pendidikan atau berkenaan sesuatu program (Creswell 2005).

Kajian ini bertujuan mengkaji proses latihan TPOKU daripada aspek persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan. Selain itu, kajian ini juga bertujuan untuk meneliti hubungan antara proses latihan TPOKU dengan kesan latihan TPOKU dari aspek pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku. Ini bermakna, kajian ini akan mengenal pasti proses latihan iaitu persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan serta kesan latihan terhadap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU.

Oleh itu, penyelidikan yang dibuat tertumpu kepada kajian terhadap fenomena sedia ada pada sesuatu masa iaitu proses latihan berdasarkan ketiga-tiga aspek tersebut serta perkaitannya dengan faktor demografi tanpa sebarang intervensi atau manipulasi (Gall et al. 2003). Bagi mencapai tujuan tersebut, kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif yang berorientasikan reka bentuk tinjauan rentasan (*cross-sectional survey design*). Menurut Creswell (2005), reka bentuk tersebut adalah sesuai untuk menjelaskan corak tentang sikap, pendapat, amalan dan tingkah laku manusia dengan memberi tumpuan khusus kepada memahami ciri-ciri populasi.

Kajian ini menggunakan soal selidik sebagai instrumen kajian utama untuk mengkaji proses latihan TPOKU daripada aspek persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan. Selain itu, kajian ini menggunakan temu bual untuk meneroka keberkesanan proses latihan TPOKU. Temu bual berkaitan aspek persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan digunakan untuk menyokong hasil kajian yang diperolehi daripada analisis kuantitatif.

Kajian ini menggunakan Model Proses Latihan Blanchard et al. (1999), Teori Pemikiran Kawalan Adaptif Anderson (1996) dan Teori Tingkah Laku Terancang Ajzen (1991) sebagai kerangka konseptualnya seperti yang terdapat dalam Rajah 1.4.

### 3.3 RESPONDEN

Dalam sesebuah kajian tinjauan yang menggunakan kaedah penyelidikan kuantitatif, penentuan responden yang ingin dikaji merupakan langkah penting sebelum proses pemilihan sampel kajian dapat dilakukan. responden adalah kumpulan individu yang mempunyai ciri tertentu yang sama (Creswell 2005). Secara praktis, sekiranya sesuatu populasi itu terlalu besar, seseorang pengkaji akan mengambil sampel daripada senarai individu yang boleh diperolehi. Ini bermakna, pengkaji akan menggunakan konsep responden atau kerangka persampelan (*sampling frame*) yang merupakan senarai kumpulan individu yang mempunyai ciri tertentu yang sama yang boleh dikenal pasti dan dikaji (Creswell 2005, Gall et al. 2003). Menurut Sekaran (2000), saiz sampel melebihi 30 dan kurang daripada 500 adalah bertepatan dengan keperluan kajian.

Bagi kajian ini, responden kajian atau populasi sasaran adalah terdiri daripada TPOKU yang sedang berkhidmat dan pelajar OKU yang menuntut di institusi latihan dan kemahiran OKU. responden tersebut terdiri daripada dua kategori iaitu TPOKU dan pelajar OKU di lokasi iaitu di Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan Bangi dan Bengkel-Bengkel Terlindung kelolaan Jabatan Kebajikan Masyarakat dan Badan-Badan Bukan Kerajaan (NGO). Oleh kerana jumlah populasi atau kumpulan sasaran adalah kecil, maka pengkaji menggunakan semua TPOKU sebagai responden kajian. Jumlah populasi TPOKU ialah 78 orang dan setelah ditolak 15 orang yang diambil semasa kajian rintis, maka 63 orang telah terlibat dalam kajian. Jumlah bilangan TPOKU bagi setiap pusat latihan kemahiran OKU adalah seperti dalam Jadual 3.1.

Jadual 3.1 Pusat Latihan Kemahiran OKU dan Bilangan TPOKU

<b>Bil.</b>	<b>Pusat Latihan Kemahiran</b>	<b>Jumlah</b>
1	Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan, Bangi, Selangor	21
2	Pertubuhan Pemulihan Kawasan Negeri Johor (JARO), Johor Bahru, Johor	8
3	Bengkel Pemulihan Kebajikan Marang, Terengganu	8
4	Bengkel Daya, Klang, Selangor	7

bersambung...

...sambungan

5	Bengkel Daya Sungai Petani, Kedah	8
6	Bengkel Terlindung Semangat Maju, Ipoh, Perak	3
7	Bengkel Terlindung PERKOBP, Kuala Lumpur	3
8	Bengkel Seri Sembilan, Mambau, Negeri Sembilan	2
9	Bengkel Sampul Surat Jayadiri, Batu Pahat, Johor	2
10	Pusat Pemulihan Orang-Orang Kurang Upaya (PROKA), Bachok, Kelantan	2
11	Bengkel Jayadiri Tunjang, Jitra, Kedah	2
12	Bengkel Mini Desa, Rembau, Negeri Sembilan	2
13	Bengkel Seri Perkasa, Johol, Negeri Sembilan	3
14	Rumah Insaniah, Petaling Jaya, Selangor	2
15	Bengkel Daya Pemulihan (BEDAYA), Kota Bharu, Kelantan	1
16	Bengkel Perusahaan Kecil Ayer Keroh, Melaka	1
17	Bengkel Batu Bertangkup Chuping, Perlis	2
18	Bengkel Sampul Surat Pusat Pemulihan Orang Cacat, Sungai Lembing, Pahang	1
Jumlah		78

Sumber: Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia (2008)

Pelajar OKU juga terlibat sebagai responden kajian. Ia bertujuan untuk mendapatkan maklumat tambahan. Penglibatan pelajar OKU ini dibuat kerana pengkaji berpendapat orang yang terlibat secara langsung dengan TPOKU ialah mereka yang layak untuk menilai TPOKU. Pelajar OKU merupakan responden terbaik untuk menilai kejayaan sesuatu program pendidikan yang direka untuk kepentingan mereka. Persepsi pelajar OKU boleh diterima kerana mereka merupakan golongan paling hampir dan layak memberi komen terhadap TPOKU. Persepsi pelajar juga telah terbukti kesahihannya kerana hasil dapatan daripada beberapa laporan menunjukkan respon yang positif dan sama. Pelajar OKU mampu memberi maklum balas berguna dan berfaedah untuk pelajar masa depan (Norasmah 2002).

Setelah mengenal pasti populasi pelajar OKU, pemilihan responden dilakukan. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk tinjauan dengan mengkaji ciri-ciri populasi daripada sampel kajian. Sebelum proses persampelan dapat dilakukan terhadap populasi tersebut, pertimbangan perlu dibuat terlebih dahulu tentang prosedur

persampelan yang sesuai digunakan. Tinjauan awal pengkaji ke beberapa buah pusat latihan kemahiran OKU mendapati terdapat beberapa masalah untuk membolehkan pelajar OKU menjawab soal selidik. Berdasarkan hasil tinjauan awal ini, didapati sesi pengumpulan data yang melibatkan pelajar OKU harus dilakukan dengan bantuan pentadbir pusat latihan kemahiran. Pelajar-pelajar OKU yang dipilih mesti mempunyai kemahiran membaca, memahami soalan dan tidak mempunyai kecacatan yang serius. Bagi pelajar yang buta, soal selidik dibacakan dan pengkaji akan menandakan pada soal selidik berdasarkan pilihan pelajar OKU. Manakala bagi pelajar OKU yang pekak pula, pengkaji terpaksa menggunakan bahasa isyarat. Jadual 3.2 menunjukkan nama pusat latihan kemahiran OKU di Malaysia dan bilangan pelajar OKU yang terdapat di pusat-pusat latihan kemahiran berkenaan.

Jadual 3.2 Pusat Latihan Kemahiran OKU dan Bilangan Pelajar OKU.

<b>Bil.</b>	<b>Pusat Latihan Kemahiran</b>	<b>Jumlah</b>
1	Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan, Bangi, Selangor	120
2	Bengkel Seri Sembilan, Mambau, Negeri Sembilan	82
3	Bengkel Pemulihan Kebajikan Marang, Terengganu	61
4	Pertubuhan Pemulihan Kawasan Negeri Johor (JARO), Johor Bahru, Johor	47
5	Pusat Pemulihan Orang-Orang Kurang Upaya (PROKA), Bachok, Kelantan	60
6	Bengkel Sampul Surat Jayadiri, Batu Pahat, Johor	47
7	Bengkel Seri Perkasa, Johor, Negeri Sembilan	21
8	Bengkel Daya Pemulihan (BEDAYA), Kota Bharu, Kelantan	63
9	Bengkel Daya, Klang, Selangor	56
10	Bengkel Mini Desa, Rembau, Negeri Sembilan	25
11	Bengkel Jayadiri Tunjang, Jitra, Kedah	11
12	Bengkel Sampul Surat Pusat Pemulihan Orang Cacat, Sungai Lembing, Pahang	10
13	Rumah Insaniah, Petaling Jaya, Selangor	25
14	Bengkel Daya Sungai Petani, Kedah	45
15	Bengkel Batu Bertangkup Chuping, Perlis	8
<b>Jumlah</b>		<b>681</b>

Sumber: Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia (2008)

Amnya, data dari Jabatan Kebajikan Masyarakat (2008) menunjukkan bahawa responden bagi kajian ini ialah seramai 681 orang pelajar. Sementara, berdasarkan Jadual Penentuan Saiz Sampel Kajian oleh Krejcie et al. (1970), pengkaji hanya memerlukan seramai 245 orang pelajar sebagai sampel kajian.

### 3.4 LOKASI

Kajian ini akan dilaksanakan di:

1. Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan, Bangi, Selangor
2. Pertubuhan Pemulihan Kawasan Negeri Johor (JARO), Johor Bahru, Johor
3. Bengkel Pemulihan Kebajikan Marang, Terengganu
4. Bengkel Daya, Klang, Selangor
5. Bengkel Daya Sungai Petani, Kedah
6. Bengkel Terlindung Semangat Maju, Ipoh, Perak
7. Bengkel Terlindung PERKOBP, Kuala Lumpur
8. Bengkel Seri Sembilan, Mambau, Negeri Sembilan
9. Bengkel Sampul Surat Jayadiri, Batu Pahat, Johor
10. Pusat Pemulihan Orang-Orang Kurang Upaya (PROKA), Bachok, Kelantan
11. Bengkel Jayadiri Tunjang, Jitra, Kedah
12. Bengkel Mini Desa, Rembau, Negeri Sembilan
13. Bengkel Seri Perkasa, Johor, Negeri Sembilan
14. Rumah Insaniah, Petaling Jaya, Selangor
15. Bengkel Daya Pemulihan (BEDAYA), Kota Bharu, Kelantan
16. Bengkel Perusahaan Kecil Ayer Keroh, Melaka
17. Bengkel Batu Bertangkup Chuping, Perlis
18. Bengkel Sampul Surat Pusat Pemulihan Orang Cacat, Sungai Lembing, Pahang

Pemilihan pusat-pusat latihan kemahiran OKU di atas dibuat atas dasar kesesuaian TPOKU dan pelajarnya dengan matlamat kajian iaitu mengkaji proses latihan TPOKU daripada aspek persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan. Selain daripada itu, pusat latihan kemahiran OKU ini dipilih adalah kerana pusat-pusat ini menyediakan latihan teknik dan vokasional untuk pelajar-pelajar OKU. Pelajar-pelajar OKU tinggal dalam kawasan pusat latihan dengan disediakan kemudahan asrama. Pusat latihan kemahiran OKU ini dikenal pasti berdasarkan maklumat dari Jabatan Kebajikan Masyarakat, Kementerian Pembangunan Wanita dan Masyarakat (Jabatan Kebajikan Masyarakat 2005; Malaysian Information Network on Disabilities 2008).

### 3.5 INSTRUMEN

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan soal selidik untuk mendapatkan jawapan kepada persoalan kajian berbentuk deskriptif. Pengkaji membina soal selidik dengan item-item yang sesuai bagi memenuhi keperluan matlamat kajian. Ia bertujuan mendapat sebanyak mungkin maklumat yang lengkap dan sempurna. Menurut Creswell (2005), soal selidik dapat meningkatkan ketepatan dan kebenaran gerak balas responden terhadap soalan yang diberikan dan jawapan yang diberi oleh responden pula tidak dipengaruhi oleh tingkah laku personaliti. Kajian kuantitatif ini menggunakan dua set soal selidik sebagai alat kajian utama untuk mengumpul maklumat daripada (i) tenaga pengajar bagi OKU (Lampiran C); dan (ii) pelajar OKU (Lampiran D).

Manakala, untuk data kualitatif, dua set protokol temu bual telah digunakan untuk mengumpul maklumat daripada (i) tenaga pengajar bagi OKU (Lampiran E); dan (ii) pelajar OKU (Lampiran F). Temu bual dilaksanakan untuk memahami dapatan soal selidik. Temu bual dapat mengesahkan apa yang dikemukakan oleh TPOKU dan pelajar OKU dalam soal selidik. Gabungan data kuantitatif dan kualitatif dapat memberi kefahaman terhadap masalah kajian berbanding dengan sejenis data sahaja (Creswell 2005; Creswell 2009). Gabungan data kuantitatif dan kualitatif menggunakan strategi *Concurrent Embedded* di mana pengumpulan satu kuantitatif dan kualitatif dilaksanakan dalam satu fasa yang sama. Data kuantitatif yang diperolehi melalui soal selidik di sokong oleh data kualitatif yang diperolehi melalui temu bual (Creswell 2009; Teddlie et al. 2009).

#### 3.5.1 Soal Selidik Tenaga Pengajar bagi Orang Kurang Upaya (TPOKU)

Soal selidik ini terdiri daripada tujuh bahagian bagi mengukur pembolehubah yang dikaji. Bahagian A mengandungi sepuluh item bagi pengumpulan data mengenai maklumat latar belakang TPOKU. Ia merangkumi maklumat berkenaan nama pusat latihan OKU, jantina, umur, status perkahwinan, kelulusan akademik, pengalaman bertugas, bidang pengkhususan yang diajar, kursus yang pernah dihadiri untuk bidang yang diajar, tempat

kursus dan status kakitangan. Bahagian B pula mengandungi 22 item mengenai persediaan latihan. Persediaan latihan diukur melalui dua konstruk iaitu analisis keperluan latihan dan reka bentuk keperluan latihan. Instrumen ini diadaptasi dan diubahsuai berdasarkan kajian-kajian Elbert et al. (2003), Scott (2002), dan DeRoche (1987).

Bahagian C mengandungi 22 item yang mengukur tentang pelaksanaan latihan. Ia mengukur konstruk pelaksanaan kaedah latihan, pelaksanaan kandungan latihan dan peranan penceramah. Instrumen ini diadaptasi dan diubah suai oleh pengkaji berdasarkan kajian-kajian Elbert et al. (2003), Norasmah (2002), Scott (2002) dan DeRoche (1987). Bahagian D pula mengandungi 25 item, mengukur penilaian latihan berdasarkan kaedah latihan dan kesan latihan kepada TPOKU. Turut diukur dalam bahagian ini ialah peningkatan kefahaman TPOKU terhadap perundangan, perkhidmatan, prosedur dan interpretasi peluang pendidikan OKU. Instrumen ini diubah diadaptasi dan diubah suai oleh pengkaji berdasarkan kajian-kajian Elbert et al. (2003), Norasmah (2002), Scott (2002) dan DeRoche (1987).

Bahagian E mengandungi 16 item semuanya. Bahagian ini mengukur keberkesanan latihan dari segi meningkatkan pengetahuan TPOKU. Instrumen ini dibina berdasarkan kajian-kajian Elbert et al. (2003), Scott (2002), dan DeRoche (1987). Seterusnya Bahagian F mengandungi 19 item, yang mengukur keberkesanan latihan dari segi peningkatan kemahiran TPOKU. Instrumen ini diadaptasi dan diubah suai oleh pengkaji berdasarkan kajian-kajian Elbert et al. (2003), Scott (2002), dan DeRoche (1987). Bahagian G mengandungi 34 item yang mengukur keberkesanan latihan dari segi meningkatkan tingkah laku TPOKU terhadap pelajar OKU. Turut diukur dalam bahagian ini perubahan TPOKU terhadap pengajaran dan pembelajaran pelajar OKU, pelaksanaan program latihan pelajar OKU dan tingkah laku terhadap pelajar OKU. Instrumen ini diadaptasi dan diubah suai berdasarkan kajian-kajian Elbert et al. (2003), Scott (2002), dan DeRoche (1987).

Bagi mendapat respons, kesemua item-item ini diukur menggunakan skala Likert 5 mata iaitu dari 1 - Sangat Tidak Setuju hingga kepada 5 - Sangat Setuju.

### **3.5.2 Soal Selidik Pelajar Orang Kurang Upaya**

Soal selidik ini terdiri daripada empat bahagian bagi mengukur pembolehubah yang dikaji. Bahagian A mengandungi lapan item bagi pengumpulan data mengenai maklumat latar belakang pelajar OKU iaitu nama pusat latihan OKU, jantina, umur, status perkahwinan, kelulusan akademik, kategori OKU, tempoh telah berada di pusat latihan OKU dan kursus yang diikuti di pusat latihan OKU. Bahagian B mengandungi 16 item mengenai pengetahuan TPOKU dari persepsi pelajar OKU. Persepsi pelajar OKU diukur mengenai pengetahuan TPOKU ketika mengendalikan pengajaran dan pembelajaran.

Bahagian C mengandungi 15 item mengenai kemahiran TPOKU dari persepsi pelajar OKU. Persepsi pelajar OKU diukur mengenai kemahiran TPOKU ketika mengendalikan pengajaran dan pembelajaran. Bahagian D mengandungi 15 item mengenai tingkah laku TPOKU dari persepsi pelajar OKU. Persepsi pelajar OKU diukur mengenai tingkah laku TPOKU ketika mengendalikan pengajaran dan pembelajaran.

Kesemua item dalam soal selidik ini diadaptasi dan diubah suai oleh pengkaji berdasarkan kajian Elbert et al. (2003), Scott (2002), dan DeRoche (1987). Kajian ini menggunakan skala Likert 5 mata iaitu dari 1 - Sangat Tidak Setuju hingga kepada 5 - Sangat Setuju.

### **3.5.3 Protokol Temu Bual Tenaga Pengajar bagi Orang Kurang Upaya (TPOKU) dan Pelajar Orang Kurang Upaya**

Satu set protokol temu bual juga telah disediakan. Set ini mengandungi soalan-soalan terbuka yang mengfokus kepada latar belakang TPOKU seperti nama pusat latihan OKU dan pengkhususan yang diajar. Fokus soalan seterusnya mengenai persediaan latihan

yang meliputi analisis keperluan latihan dan reka bentuk keperluan latihan, pelaksanaan latihan yang berkaitan pelaksanaan kaedah latihan, pelaksanaan kandungan latihan dan peranan penceramah serta penilaian latihan berdasarkan kesan latihan dan kefahaman TPOKU terhadap perundangan, perkhidmatan, prosedur dan intepretasi peluang pendidikan OKU. Selain itu, soalan-soalan juga berfokus kepada keberkesanan latihan dari segi meningkatkan pengetahuan dan kemahiran TPOKU. Turut ditemu bual ialah perubahan tingkah laku TPOKU terhadap pelajar OKU. Temu bual telah dilaksanakan semasa membuat kajian di pusat-pusat latihan OKU berkenaan.

Sementara, set temu bual mengfokus kepada latar belakang pelajar OKU iaitu nama pusat latihan OKU dan kursus yang diikuti di pusat latihan OKU. Fokus soalan seterusnya mengenai pengetahuan TPOKU dari persepsi pelajar OKU ketika TPOKU mengendalikan pengajaran dan pembelajaran. Persepsi pelajar OKU mengenai kemahiran dan tingkah laku TPOKU ketika mengendalikan pengajaran dan pembelajaran juga ditanya. Kesemua proses temu bual ini dilaksanakan semasa kajian dilaksanakan di pusat-pusat latihan OKU.

### **3.6 KAJIAN RINTIS**

Kajian rintis dijalankan sebelum kajian sebenar. Kajian rintis dilaksanakan bertujuan menyemak instrumen yang dibina dari aspek kejelasan dan kekeliruan serta mengenalpasti item yang tidak dibina dengan baik (Wiersma & Jurs 2005). Kenyataan ini disokong oleh Sekaran (2000) yang menyatakan bahawa kajian rintis amat berguna bagi mengurangkan kekeliruan dalam format perkataan yang digunakan dalam soal selidik.

Arthur et al. (2003) berpendapat kajian rintis merupakan langkah yang sangat kritikal. Tujuan utama kajian rintis adalah untuk menguji kefahaman responden terhadap item-item dalam soal selidik yang digunakan dan untuk menguji kebolehpercayaan instrument kajian. Menurut beliau lagi, ia perlu untuk memastikan soal selidik boleh difahami oleh responden, memastikan pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam soal selidik itu menepati pengalaman responden dan memastikan item-item yang

dikemukakan itu dapat menghasilkan jawapan yang dikehendaki oleh penyelidik. Kajian rintis yang dijalankan boleh dijadikan prototaip bagi kajian sebenar oleh pengkaji.

Menurut Teddlie et al (2009), kajian rintis dilakukan terhadap bilangan responden yang kecil bagi memastikan protokol kajian realistik dan boleh dilaksanakan. Gall et al. (2003) menyatakan dalam sebarang kajian rintis seramai 10 orang sampel adalah memadai sama ada menggunakan borang soal selidik, temu bual atau pemerhatian. Johnson et al. (2000) pula berpendapat bilangan minimum responden yang boleh digunakan dalam kajian rintis ialah 5 hingga 10 orang. Manakala Madhya Zhagan (2009) menggunakan 10 orang sahaja untuk kajian modul pemulihan cara kerja dalam peningkatan bahasa dan kognitif di kalangan kanak-kanak sindrom down.

Dalam kajian ini, satu kajian rintis dilakukan bagi menyemak dan mendapatkan kebolehpercayaan dan kesahan instrumen kajian dengan menggunakan TPOKU dan di Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan, Bangi, Selangor, Bengkel Pemulihan Kebajikan Marang, Terengganu, Bengkel Daya, Klang, Selangor, Bengkel Daya Sungai Petani, Kedah, Bengkel Seri Perkasa, Johor, Negeri Sembilan dan Bengkel Batu Bertangkup Chuping, Perlis. Manakala bagi pelajar OKU, kajian rintis telah dijalankan di Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan, Bangi, Selangor, Bengkel Pemulihan Kebajikan Marang, Terengganu, Bengkel Sampul Surat Jayadiri, Batu Pahat, Johor dan Bengkel Daya Sungai Petani, Kedah. Kajian rintis bagi soal selidik kajian ini telah dijalankan pada bulan Februari 2008 dan dilaksanakan ke atas (i) 15 orang TPOKU; (ii) 30 orang pelajar OKU.

Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan (PLPP), Bangi, Selangor memberi latihan vokasional dan pemulihan perubatan kepada OKU yang mengalami kecacatan anggota atau fizikal berumur antara 18 hingga 40 tahun manakala Bengkel Seri Sembilan, Mambau, Negeri Sembilan merupakan pusat latihan kemahiran OKU yang dikategorikan sebagai Bengkel Terlindung. PLPP, Bangi, Selangor menyediakan kursus peringkat persijilan Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan (MLVK), Bengkel Pemulihan Kebajikan Marang, Terengganu merupakan pusat latihan yang memberi latihan

pembuatan perabot, jahitan dan pendawaian. Bengkel Daya, Klang, Selangor dan Bengkel Daya Sungai Petani, Kedah memberi latihan dalam bidang pembuatan roti, jahitan, kimpalan dan kerja-kerja am. Bengkel Batu Bertangkup Chuping, Perlis memberi latihan pembuatan perabot dan batu-bata manakala Bengkel Sampul Surat Jayadiri, Batu Pahat, Johor merupakan pusat pengeluaran sampul surat. Menurut Wiersma dan Jurs (2005), sesuatu kajian rintis boleh dibuat dengan menggunakan individu yang mempunyai persamaan dengan responden kajian.

Bilangan soal selidik yang dikembalikan ialah 15 daripada TPOKU (100%) dan 30 daripada pelajar OKU (100%). Seterusnya maklumat-maklumat yang diperolehi dari kajian rintis yang dijalankan digunakan untuk memurnikan lagi soal selidik. Di antaranya ialah item-item atau arahan-arahan yang menimbulkan masalah atau keraguan dan bentuk susunan atau format instrumen yang digunakan.

Kajian rintis bagi menguji protokol temu bual juga telah dibuat untuk mengkaji kekurangan dalam protokol tersebut. Kajian ini telah dijalankan ke atas lima orang TPOKU dan lima orang pelajar OKU. Setiap sesi temu bual berjalan selama lebih kurang satu jam. Kesemua butiran temu bual dirakam menggunakan alat perakam audio. Kerja-kerja transkripsi dilakukan dengan berhati-hati sebaik sahaja tamat sesi temu bual. Prosedur ini dilakukan kepada semua sesi temu bual yang dijalankan. Transkripsi kemudiannya dianalisis untuk mendapat gambaran mengenai tema dan pola.

### **3.7 KESAHAN INSTRUMEN**

Menurut Wiersman (2000), dua ciri penting yang dapat menentukan kesesuaian kegunaan sesuatu instrumen kajian ialah kesahan dan kebolehpercayaan instrumen tersebut. Kesahan ujian atau instrumen kajian merujuk kepada sejauh mana ujian atau instrumen tersebut dapat mengukur apa yang sepatutnya diukur (Gay et al. 2003; Wiersma 2000). Oleh itu, instrumen kajian dikatakan mempunyai kesahan yang tinggi sekiranya instrumen tersebut dapat mengukur dengan tepat sesuatu pembolehubah yang dikaji.

Kesahan isi kandungan diadakan bagi memastikan item-item yang dimasukkan sebagai instrumen kajian dapat mengukur isi kandungan yang dikaji.

Justeru, dalam kajian ini, kesahan muka dan kesahan isi kandungan instrumen kajian diperoleh dengan merujuk kepada sepuluh orang panel yang mempunyai kepakaran dalam bidang yang dikaji. Pengkaji melibatkan lapan orang yang mempunyai kepakaran dan pengalaman yang luas untuk mendapatkan kesahan muka dan kesahan kontruk. Pakar-pakar ini bukan sahaja melihat proses untuk membangunkan instrumen tetapi juga sejauh mana item-item dalam instrumen mewakili bidang yang ingin diukur (Gay & Airasian 2003). Berdasarkan persetujuan daripada kesepuluh panel tersebut (Lampiran H) kesahan muka dan kesahan isi kandungan bagi instrumen kajian ini diperoleh.

### **3.8 KEBOLEHPERCAYAAN INSTRUMEN**

Kebolehpercayaan instrumen kajian pula ditafsirkan sebagai ketekalan atau konsistensi sesuatu instrumen untuk mengukur apa yang patut diukur (Gay et al. 2003; Wiersman 2000). Manakala menurut Tavakol (2011), kebolehpercayaan bermaksud ketekalan dalam sesuatu ukuran melalui penggunaan ukuran yang sama berulang kali. Ketekalan dalaman sesuatu instrumen kajian pada umumnya boleh diukur dengan menggunakan nilai pekali atau koefisien korelasi seperti Cronbach Alpha (Teddlie et al. 2009). Menurut Gay et al. (2003), nilai kebolehpercayaan adalah di antara .00 hingga 1.0. Nilai koefisien yang tinggi menunjukkan kebolehpercayaan instrumen yang tinggi. Tavakol (2011) dan Sekaran (2000) menyatakan nilai kebolehpercayaan yang biasa digunapakai dalam kebanyakan penyelidikan adalah melebihi .70. Seterusnya Sekaran (2000) mengemukakan tiga klasifikasi indeks kebolehpercayaan iaitu rendah dan tidak boleh diterima (bawah .60), boleh diterima (.60 hingga .80) dan baik (melebihi .80).

Bagi mendapat indeks kebolehpercayaan soal selidik, pengkaji menggunakan pekali Cronbach Alpha. Nilai pekali Alpha ( $\alpha$ ) yang menghampiri angka 1.00 menandakan item-item dalam skala itu mengukur perkara yang sama dan menunjukkan item-item tersebut mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi. Namun, bagi memastikan

kebolehpercayaan yang baik bagi sesuatu instrumen, pekali Cronbach Alpha mestilah sekurang-kurangnya 0.7 (Tavakol 2011; Sekaran 2000). Dalam kajian ini, secara umumnya pengkaji menggunakan  $\alpha \geq 0.7$  bagi memastikan kebolehpercayaan yang baik bagi instrumen yang digunakan.

### 3.8.1 Soal Selidik Tenaga Pengajar bagi Orang Kurang Upaya (TPOKU)

Instrumen ini terbahagi kepada tujuh bahagian iaitu Bahagian A – Latar Belakang Tenaga Pengajar, Bahagian B – Persediaan Latihan, Bahagian C – Pelaksanaan Latihan, Bahagian D – Penilaian Latihan, Bahagian E – Tahap Pengetahuan, Bahagian F – Tahap Kemahiran dan Bahagian G – Tahap Tingkah Laku. Bilangan responden yang terlibat adalah 15 orang. Jadual 3.3 menunjukkan nilai kebolehpercayaan Alpha. Nilai kebolehpercayaan Alpha Bahagian B (22 item) adalah 0.896, Bahagian C (22 item) adalah 0.945, Bahagian D (25 item) adalah 0.996, Bahagian E (16 item) adalah 0.960, Bahagian F (19 item) adalah 0.951 dan Bahagian G (34 item) adalah 0.988. Nilai kebolehpercayaan Alpha soal selidik tenaga pengajar bagi orang kurang upaya adalah  $> 0.7$ , menunjukkan item-item tersebut mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi.

Jadual 3.3 Nilai Cronbach Alpha TPOKU

Bahagian	Bilangan Item	Cronbach Alpha
B	22	0.896
C	22	0.945
D	25	0.996
E	16	0.960
F	19	0.951
G	34	0.988
Min		0.956

$\alpha > 0.7$

### 3.8.2 Soal Selidik Pelajar Orang Kurang Upaya (TPOKU)

Instrumen ini terbahagi kepada empat bahagian iaitu Bahagian A – Latar Belakang Pelajar, Bahagian B – Pengetahuan Tenaga Pengajar dari Perspektif Pelajar, Bahagian C – Kemahiran Tenaga Pengajar dari Perspektif Pelajar dan Bahagian D – Tingkah Laku Tenaga Pengajar dari Perspektif Pelajar. Bilangan responden yang terlibat adalah 30 orang . Jadual 3.4 menunjukkan nilai kebolehpercayaan Alpha. Nilai kebolehpercayaan Alpha Bahagian B (16 item) adalah 0.986, Bahagian C (15 item) adalah 0.987, Bahagian D (15 item) adalah 0.984. Nilai kebolehpercayaan Alpha soal selidik pelajar OKU adalah  $> 0.7$ , menunjukkan item-item tersebut mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi.

Jadual 3.4 Nilai Cronbach Alpha Pelajar OKU

Bahagian	Bilangan Item	Cronbach Alpha
B	16	0.986
C	15	0.987
D	15	0.984
Min		0.986

$\alpha > 0.7$

### 3.9 PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

Kajian ini bertujuan mengkaji proses latihan TPOKU dari segi persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan, serta meneliti hubungan antara proses latihan TPOKU dengan pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku.

Sebelum kajian sebenar dapat dilaksanakan bagi mengumpul data kajian, pengkaji terlebih dahulu membuat permohonan secara rasmi dengan menulis surat berserta usulan penyelidikan kepada Jabatan Kebajikan Masyarakat, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat bagi mendapatkan kebenaran membuat penyelidikan di pusat-

pusat latihan kemahiran OKU berkenaan. Setelah kebenaran bertulis diperoleh, pengkaji berhubung serta berbincang lanjut dengan ketua atau pentadbir pusat latihan berkenaan dengan memaklumkan tentang rancangan penyelidikan dan tata cara pentadbiran instrumen. Ini termasuklah membincangkan pelbagai keperluan seperti bilangan responden yang diperlukan, tempat dan masa yang sesuai untuk melaksanakan pentadbiran instrumen kajian.

Proses pengumpulan data ini dirancang untuk dilaksanakan selama tiga bulan setelah fasa kajian rintis serta pemurnian instrumen selesai dilakukan. Pengkaji memantau dan mengawasi perjalanan kajian serta urusan pengumpulan data. Proses pentadbiran instrumen kajian meliputi aktiviti-aktiviti seperti taklimat kepada pembantu penyelidik dan responden kajian, penyediaan tempat kajian terutama dari aspek perkakasan dan perisian yang diperlukan; dan penyediaan kertas ujian dan soal selidik. Pengkaji menentukan bahawa setiap responden diberi penjelasan secukupnya supaya mereka faham tentang keperluan kajian dan memberi persetujuan secara sukarela untuk mengambil bahagian dalam kajian.

### **3.10 TATACARA PENGANALISISAN DATA**

Dalam kajian ini terdapat dua kaedah yang digunakan untuk menganalisis kajian iaitu secara analisis deskriptif dan temu bual. Menurut (Creswell 2005), bagi tujuan pengujian data, jenis data perlu dikenalpasti terlebih dahulu sama ada data tersebut data jenis nominal, ordinal, sela atau nisbah. Penganalisan data kajian ini ialah dengan menggunakan ujian tak berparameter (*non parametric*) kerana data yang digunakan adalah jenis kategori skala nominal dan ordinal (Leedy & Ormrod 2001). Data telah dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif (kekerapan, peratus, skor min dan sisihan piawai).

Data kajian yang telah dikumpul dianalisis menggunakan perisian komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 11.5. Jawapan soal selidik responden

diinput terus ke dalam komputer. Manakala, data temu bual dianalisis menggunakan perisian Nvivo.

### 3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan bertujuan untuk membuat huraian secara menyeluruh tentang responden kajian. Statistik yang digunakan adalah peratusan, skor min dan sisihan piawai Analisis ini membolehkan penghuraian berkenaan latar belakang serta ciri-ciri demografik responden. Antara profil responden kajian yang dipaparkan ialah jantina, umur, kelulusan akademik, bidang pengkhususan, status perkahwinan, pengalaman bertugas dan kursus dihadiri TPOKU.

Bagi menjawab soalan kajian berkaitan kesan latihan iaitu sejauh manakah perubahan tahap pengetahuan (soalan kajian 8), kemahiran (soalan kajian 9) dan tingkah laku (soalan kajian 10) TPOKU selepas melalui proses latihan serta persepsi pelajar OKU terhadap perubahan tahap pengetahuan (soalan kajian 11), kemahiran (soalan kajian 12) dan tingkah laku (soalan kajian 13) TPOKU selepas melalui proses latihan, interpretasi skor min seperti Jadual 3.5 digunakan untuk menentukan tahap reaksi responden.

Jadual 3.5 Skor min dan interpretasinya

<b>Skor Min</b>	<b>Interpretasi (tahap)</b>
1.0-1.8	Sangat rendah
1.9-2.6	Rendah
2.7-3.4	Sederhana
3.5-4.2	Tinggi
4.3-5.0	Sangat Tinggi

Sumber: BPPDP(2006)

### **3.10.2 Analisis Temu Bual**

Temu bual dilakukan ketika mendapatkan semula soal selidik. Temu bual adalah menggunakan soalan separa berstruktur terhadap 3 orang TPOKU dan 3 orang pelajar OKU. Soalan-soalan yang dikemukakan dalam temu bual berkaitan dengan item-item yang terdapat dalam soal selidik. Bagaimanapun, TPOKU dan pelajar OKU diberi kebebasan untuk menyuarakan pandangan mereka dalam hal berkaitan dengan item-item tersebut. Proses analisis temu bual dimulakan dengan membuat transkripsi bagi temu bual yang telah dijalankan. Temu bual dengan responden kajian yang telah direkod dipindahkan kepada bentuk tulisan. Transkripsi temu bual disemak dan dibaca beberapa kali sebelum dianalisis menggunakan perisian Nvivo. Menurut Creswell (2005), setiap transkripsi dikodkan menurut tema-tema untuk menjawab soalan kajian serta membentuk pemahaman dan memberi gambaran mengenai fenomena yang dikaji. Proses pengkodan berterusan sehingga berakhirnya satu transkripsi temu bual bagi seorang responden kajian (Lampiran J). Kesimpulan dibuat berdasarkan data yang diinterpretasikan.

### **3.11 . KESIMPULAN**

Perbincangan dalam bab ini tertumpu kepada aspek metodologi yang perlu dirancang dengan terperinci dan teliti supaya keputusan kajian dapat menjawab persoalan-persoalan kajian. Ini membabitkan penentuan reka bentuk kajian, populasi, sampel, kaedah persampelan, instrumentasi, prosedur pengumpulan data dan tata cara penganalisan data kajian.

Kajian ini merupakan satu kajian yang menggunakan kaedah penyelidikan kuantitatif berbentuk tinjauan rentasan dan kualitatif mengkaji proses latihan TPOKU daripada segi persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan, dan meneliti hubungan antara proses latihan TPOKU dengan pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku.

## **BAB IV**

### **DAPATAN KAJIAN**

#### **4.1 PENGENALAN**

Bab ini membentangkan hasil kajian yang bertujuan meninjau keseluruhan proses latihan TPOKU dari aspek persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan, dan meninjau perubahan tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dalam kalangan TPOKU. Bab ini mengandungi dua bahagian. Bahagian pertama menggunakan pendekatan kuantitatif yang mengandungi hasil analisis daripada soal selidik proses latihan TPOKU dan perubahan tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dalam kalangan TPOKU. Bahagian kedua pula menggunakan pendekatan kualitatif yang mengandungi huraian temu bual dengan TPOKU dan pelajar OKU mengenai proses latihan TPOKU dan perubahan tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dalam kalangan TPOKU.

#### **4.2 ANALISIS DATA KUANTITATIF**

Bahagian pertama kajian menggunakan pendekatan kuantitatif iaitu melalui penggunaan soal selidik. Dua set instrumen soal selidik telah digunakan untuk mendapatkan maklum balas daripada dua kategori responden iaitu tenaga pengajar di pusat-pusat latihan OKU dan pelajar yang sedang mengikuti latihan di pusat-pusat latihan OKU. Soal selidik memuatkan item-item yang perlu dijawab menggunakan skala Likert yang memberi peluang kepada responden untuk menyatakan pendapat mereka mengenai pertanyaan yang dikemukakan. Statistik deskriptif, iaitu frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawai digunakan untuk menjelaskan profil responden dan menjawab persoalan kajian.

### 4.3 ANALISIS DATA KUALITATIF

Bahagian kedua kajian menggunakan pendekatan kualitatif iaitu melalui penggunaan protokol temu bual sebagai instrumen kajian untuk mendapatkan maklum balas daripada dua kategori responden iaitu tenaga pengajar di pusat-pusat latihan OKU dan pelajar yang sedang mengikuti latihan di pusat-pusat latihan OKU. Hasil dapatan pendekatan kualitatif bertujuan menyokong dapatan pendekatan kuantitatif.

Temu bual dengan TPOKU dan pelajar OKU menggunakan dua set protokol temu bual. Soalan temu bual disesuaikan mengikut suasana temu bual sama ada ditambah atau dikurangkan atau diubah gaya bahasa dan tidak bergantung kepada urutan dalam protokol temu bual tersebut (Johnson & Turner 2003). Keadaan ini bergantung kepada jawapan yang diberikan oleh TPOKU atau pelajar OKU bagi menjadikan temu bual lebih lancar, spontan dan hidup. Hal ini adalah biasa dalam kajian kualitatif kerana pengkaji merupakan instrumen kajian itu sendiri, manakala soalan temu bual yang disediakan terlebih dahulu hanya merupakan panduan bagi penyelidik (Azma 2005).

Analisis transkripsi temu bual ke atas responden TPOKU dan pelajar OKU dibuat menggunakan perisian Nvivo (QSR 2002) dan juga secara manual. Pada peringkat awal, analisis dibuat menggunakan perisian Nvivo bagi memudahkan pengkoden tema-tema yang muncul bagi menjawab persoalan kajian. Transkripsi ini juga telah dianalisis secara manual dengan mencetak transkripsi dan membaca dengan teliti bagi melihat aspek konteks secara lebih meluas. Keadaan ini dibuat pada proses peringkat akhir dengan menggabungkan semua transkripsi tersebut. Dapatan temu bual hanya memetik beberapa contoh yang menunjukkan kategori atau elemen yang dibincangkan. Perincian bagi petikan tersebut boleh dirujuk kepada bahagian lampiran.

#### 4.4 PROFIL RESPONDEN

Profil responden dibentangkan mengikut dua kategori responden iaitu tenaga pengajar di pusat-pusat latihan OKU dan pelajar yang sedang mengikuti latihan di pusat-pusat latihan OKU.

##### 4.4.1 Responden: Tenaga Pengajar (TPOKU)

Bilangan sampel tenaga pengajar (TPOKU) yang terdapat di 18 buah pusat latihan kemahiran OKU adalah seramai 63 orang (Jadual 4.1). Pusat latihan kemahiran OKU yang mempunyai TPOKU yang paling ramai ialah Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan, Bangi, Selangor iaitu 18 orang (28.6%). Manakala 8 orang (12.7%) daripada Pertubuhan Pemulihan Kawasan Negeri Johor (JARO), Johor Bahru, Johor, 5 orang (7.9%) daripada Bengkel Pemulihan Kebajikan Marang, Terengganu, masing-masing 4 orang (6.3%) daripada Bengkel Daya, Klang, Selangor dan Bengkel Daya Sungai Petani, Kedah, masing-masing 3 orang (4.8%) daripada Bengkel Terlindung Semangat Maju, Ipoh, Perak dan Bengkel Terlindung PERKOBP, Kuala Lumpur, masing-masing 2 orang (3.2%) daripada Bengkel Seri Sembilan, Mambau, Negeri Sembilan, Bengkel Sampul Surat Jayadiri, Batu Pahat Johor, Pusat Pemulihan Orang-Orang Kurang Upaya (PROKA), Bachok, Kelantan, Bengkel Jayadiri Tunjang, Jitra, Kedah, Bengkel Mini Desa, Rembau, Negeri Sembilan, Bengkel Seri Perkasa, Johor, Negeri Sembilan dan Rumah Insaniah, Petaling Jaya, Selangor, manakala hanya masing-masing 1 orang (1.6%) daripada Bengkel Daya Pemulihan (BEDAYA), Kota Bharu, Kelantan, Bengkel Perusahaan Kecil Ayer Keroh, Melaka, Bengkel Batu Bertangkup Chuping, Perlis dan Bengkel Sampul Surat Pusat Pemulihan Orang Cacat, Sungai Lembing, Pahang,

Jadual 4.1 TPOKU di Pusat Latihan Kemahiran OKU

<b>Bil.</b>	<b>Pusat Latihan Kemahiran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratusan</b>
1	Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan, Bangi, Selangor	18	28.6
2	Pertubuhan Pemulihan Kawasan Negeri Johor (JARO), Johor Bahru, Johor	8	12.7
3	Bengkel Pemulihan Kebajikan Marang, Terengganu	5	7.9
4	Bengkel Daya, Klang, Selangor	4	6.3
5	Bengkel Daya Sungai Petani, Kedah	4	6.3
6	Bengkel Terlindung Semangat Maju, Ipoh, Perak	3	4.8
7	Bengkel Terlindung PERKOBP, Kuala Lumpur	3	4.8
8	Bengkel Seri Sembilan, Mambau, Negeri Sembilan	2	3.2
9	Bengkel Sampul Surat Jayadiri, Batu Pahat, Johor	2	3.2
10	Pusat Pemulihan Orang-Orang Kurang Upaya (PROKA), Bachok, Kelantan	2	3.2
11	Bengkel Jayadiri Tunjang, Jitra, Kedah	2	3.2
12	Bengkel Mini Desa, Rembau, Negeri Sembilan	2	3.2
13	Bengkel Seri Perkasa, Johor, Negeri Sembilan	2	3.2
14	Rumah Insaniah, Petaling Jaya, Selangor	2	3.2
15	Bengkel Daya Pemulihan (BEDAYA), Kota Bharu, Kelantan	1	1.6
16	Bengkel Perusahaan Kecil Ayer Keroh, Melaka	1	1.6
17	Bengkel Batu Bertangkup Chuping, Perlis	1	1.6
18	Bengkel Sampul Surat Pusat Pemulihan Orang Cacat, Sungai Lembing, Pahang	1	1.6
<b>Jumlah</b>		<b>63</b>	<b>100</b>

#### 4.4.2 Demografi Tenaga Pengajar

Jadual 4.2 pula menunjukkan TPOKU lelaki lebih ramai daripada perempuan iaitu 38 orang (60.3%) TPOKU lelaki dan 25 orang (39.7%) TPOKU perempuan. Seterusnya, TPOKU yang paling ramai berumur antara 30 hingga 39 tahun iaitu 22 orang (34.9%), 16 orang TPOKU (25.4%) berumur antara 50 hingga 59 tahun, 14 orang (22.2%) TPOKU berumur antara 20 hingga 29 tahun, berumur, 9 orang (14.3%) TPOKU berumur antara 40 hingga 49 tahun dan 2 orang berumur 60 tahun ke atas. Kajian juga mendapati 40 orang (63.5%) TPOKU telah berkahwin, 21 orang (33.3%) TPOKU masih bujang, manakala 2 orang (3.2%) TPOKU pula adalah duda atau janda.

Jadual 4.2 Demografi Tenaga Pengajar

Latar Belakang	Responden	Frekuensi	Peratusan
Jantina	Lelaki	38	60.3
	Perempuan	25	39.7
	Jumlah	63	100
Umur	20-29 tahun	14	22.2
	30-39 tahun	22	34.9
	40-49 tahun	9	14.3
	50-59 tahun	16	25.4
	60 tahun ke atas	2	3.2
	Jumlah	63	100
Status Perkahwinan	Bujang	21	33.3
	Berkahwin	40	63.5
	Duda/Janda	2	3.2
	Jumlah	63	100

#### 4.4.3 Kelulusan, Pengkhususan dan Pengalaman Tenaga Pengajar

Jadual 4.3 pula menunjukkan majoriti TPOKU iaitu 34 orang (54.0%) mempunyai kelulusan akademik Sijil Pelajaran Malaysia (SPM/MCE), 6 orang (9.5%) TPOKU mempunyai kelulusan Sijil Tinggi Persekolahan (STP/HSC), 8 orang (12.7%) TPOKU mempunyai kelulusan akademik peringkat Diploma manakala 1 orang (1.6%) sahaja

TPOKU mempunyai kelulusan akademik peringkat Sarjana Muda. Seramai 14 orang (22.2%) TPOKU tidak menyatakan tentang kelulusan akademik mereka. Analisis data menunjukkan 44 orang (69.8%) TPOKU mempunyai pengkhususan dalam bidang teknik dan vokasional, 2 orang (3.2%) dalam bidang sains dan matematik, 6 orang (9.5%) dalam bidang masalah pembelajaran, 4 orang (6.5%) dalam bidang pemulihan dan 7 orang (11.1%) dalam lain-lain bidang pengkhususan dalam melatih pelajar-pelajar OKU. Seterusnya, 26 orang (41.3%) TPOKU mempunyai pengalaman bertugas selama sebelas hingga lima belas tahun, 20 orang (31.7%) TPOKU telah bertugas selama satu hingga 5 tahun, 6 orang (9.5%) TPOKU mempunyai pengalaman kurang dari satu tahun, 5 orang (7.9%) TPOKU selama enam hingga sepuluh tahun, 4 orang (22.2%) TPOKU mempunyai pengalaman melebihi 21 tahun manakala 2 orang (3.2%) TPOKU mempunyai pengalaman selama enam belas hingga dua puluh tahun terlibat dengan pelajar-pelajar OKU.

Jadual 4.3 Kelulusan, Pengkhususan dan Pengalaman Tenaga Pengajar

Latar Belakang	Responden	Frekuensi	Peratusan
Kelulusan Akademik	SPM/MCE	34	54.0
	STP/HSC	6	9.5
	Diploma	8	12.7
	Sarjana Muda	1	1.6
	Lain-Lain	14	22.2
	Jumlah	63	100
Pengkhususan	Teknik dan Vokasional	44	69.8
	Sains dan Matematik	2	3.2
	Masalah Pembelajaran	6	9.5
	Pemulihan	4	6.3
	Lain-Lain	7	11.1
	Jumlah	63	100
Pengalaman	Kurang 1 tahun	6	9.5
	1 hingga 5 tahun	20	31.7
	6 hingga 10 tahun	5	7.9
	11 hingga 15 tahun	26	41.3
	16 hingga 20 tahun	2	3.2
	Melebihi 21 tahun	4	6.3
	Jumlah	63	100

#### 4.4.4 Kursus dan Tempat Kursus

Jadual 4.4 pula menunjukkan kebanyakan TPOKU iaitu 20 orang (31.7%) tidak menghadiri sebarang kursus berkaitan tugas mereka, 14 orang (22.2%) TPOKU menghadiri kursus di peringkat sijil, 10 orang (15.9%) TPOKU menghadiri kursus kurang dari satu minggu, 5 orang (7.9%) TPOKU menghadiri kursus antara enam bulan hingga setahun, masing-masing 2 orang (3.2%) TPOKU menghadiri kursus kurang dari satu bulan, kursus kurang 14 minggu dan kursus peringkat diploma, manakala 8 orang (12.7%) menyatakan lain-lain berkaitan kursus yang dihadiri. Seterusnya majoriti TPOKU iaitu 20 orang (31.7%) TPOKU tiada tempat latihan, 11 orang (17.5%) di negeri Selangor, masing-masing 2 orang (3.2%) TPOKU menghadiri latihan di negeri Kelantan, Perak dan Kuala Lumpur, 1 orang (1.6%) di negeri Terengganu manakala 25 orang (39.7%) TPOKU menyatakan lain-lain tempat atau tidak menyatakan tempat menerima latihan.

Jadual 4.4 Kursus dan Tempat Kursus

Latar Belakang	Responden	Frekuensi	Peratusan
Kursus dihadiri	Tiada kursus	20	31.7
	Kurang 1 minggu	10	15.9
	Kurang 1 bulan	2	3.2
	Kursus 14 minggu	2	3.2
	Kursus 6 bulan hingga 1 tahun	5	7.9
	Sijil	14	22.2
	Diploma	2	3.2
	Lain-Lain	8	12.7
	Jumlah	63	100
	Tempat Kursus	Tiada tempat latihan	20
Kelantan		2	3.2
Perak		2	3.2
Selangor		11	17.5
Terengganu		1	1.6
Kuala Lumpur		2	3.2
Lain-Lain		25	39.7
Tempat/tidak dinyatakan			
Jumlah	63	100	

#### 4.4.5 Status Kakitangan

Jadual 4.5 pula menunjukkan majoriti TPOKU iaitu 29 orang (46.0%) adalah kakitangan Jabatan Kebajikan Masyarakat, 15 orang (23.8%) adalah kakitangan sambilan Jabatan Kebajikan Masyarakat, manakala 19 orang (30.2%) adalah kakitangan agensi atau pusat latihan OKU yang dikendalikan oleh NGO.

Jadual 4.5 Status Kakitangan

Latar Belakang	Responden	Frekuensi	Peratusan
Kakitangan	Jabatan Kebajikan Masyarakat	29	46.0
	Sambilan JKM	15	23.8
	Agensi NGO	19	30.2
	Jumlah	63	100

#### 4.4.6 Responden: Pelajar

Jadual 4.6 menunjukkan bilangan sampel pelajar OKU yang terdapat di 15 buah pusat latihan OKU yang telah menjawab soal selidik yang disediakan. Daripada 245 pelajar OKU di pusat-pusat latihan kemahiran OKU, seramai 40 orang (16.3%) daripada Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan, Bangi, Selangor, 30 orang (12.2%) daripada Bengkel Seri Sembilan, Mambau, Negeri Sembilan, 30 orang (12.2%) daripada Bengkel Pemulihan Kebajikan Marang, Terengganu, 25 orang (10.2%) daripada Pertubuhan Pemulihan Kawasan Negeri Johor (JARO), Johor Bahru, Johor, 22 orang (9.0%) daripada Pusat Pemulihan Orang-Orang Kurang Upaya (PROKA), Bachok, Kelantan, 15 orang (6.1%) daripada Bengkel Sampul Surat Jayadiri, Batu Pahat Johor, 14 orang (5.7%) daripada Bengkel Seri Perkasa, Johor, Negeri Sembilan, masing-masing 13 orang (5.3%) daripada Bengkel Daya Pemulihan (BEDAYA), Kota Bharu, Kelantan dan Bengkel Daya, Klang, Selangor, 9 orang (3.7%) daripada Bengkel Mini Desa, Rembau, Negeri Sembilan, masing-masing 7 orang (2.9%) daripada Bengkel Jayadiri Tunjang, Jitra, Kedah, Bengkel Sampul Surat Pusat Pemulihan Orang Cacat, Sungai Lembing, Pahang,

Rumah Insaniah, Petaling Jaya, Selangor dan Bengkel Daya Sungai Petani, Kedah dan 6 orang (2.4%) daripada Bengkel Batu Bertangkup Chuping, Perlis.

Jadual 4.6 Pelajar OKU di Pusat Latihan OKU

<b>Bil.</b>	<b>Pusat Latihan Kemahiran</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratusan</b>
1	Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan, Bangi, Selangor	40	16.3
2	Bengkel Seri Sembilan, Mambau, Negeri Sembilan	30	12.2
3	Bengkel Pemulihan Kebajikan Marang, Terengganu	30	12.2
4	Pertubuhan Pemulihan Kawasan Negeri Johor (JARO), Johor Bahru, Johor	25	10.2
5	Pusat Pemulihan Orang-Orang Kurang Upaya (PROKA), Bachok, Kelantan	22	9.0
6	Bengkel Sampul Surat Jayadiri, Batu Pahat, Johor	15	6.1
7	Bengkel Seri Perkasa, Johor, Negeri Sembilan	14	5.7
8	Bengkel Daya Pemulihan (BEDAYA), Kota Bharu, Kelantan	13	5.3
9	Bengkel Daya, Klang, Selangor	13	5.3
10	Bengkel Mini Desa, Rembau, Negeri Sembilan	9	3.7
11	Bengkel Jayadiri Tunjang, Jitra, Kedah	7	2.9
12	Bengkel Sampul Surat Pusat Pemulihan Orang Cacat, Sungai Lembing, Pahang	7	2.9
13	Rumah Insaniah, Petaling Jaya, Selangor	7	2.9
14	Bengkel Daya Sungai Petani, Kedah	7	2.9
15	Bengkel Batu Bertangkup Chuping, Perlis	6	2.4
<b>Jumlah</b>		<b>245</b>	<b>100</b>

#### 4.4.7 Demografi Pelajar

Jadual 4.7 menunjukkan pelajar lelaki lebih ramai di pusat latihan kemahiran OKU iaitu 171 orang (69.8%) pelajar OKU lelaki berbanding dengan 74 orang (30.2%) pelajar OKU perempuan. Kajian juga mendapati sebahagian besar pelajar OKU iaitu 115 orang (46.9%) berumur antara 20 hingga 29 tahun, diikuti 57 orang (23.3%) berumur antara 30 hingga 39 tahun, 34 orang (13.9%) berumur antara 40 hingga 49 tahun, 17 orang (6.9%) berumur antara 10 hingga 19 tahun, 18 orang (7.3%) berumur antara 50 hingga 59 tahun dan 4 orang (1.6%) berumur 60 tahun ke atas. Seterusnya analisis data menunjukkan majoriti pelajar OKU iaitu 215 orang (87.8%) adalah bujang dan 30 orang (12.2%) telah berkahwin. Selain daripada itu, data menunjukkan 58 orang (23.7%) pelajar OKU mempunyai kelulusan akademik Sijil Rendah Pelajaran (SRP/LCE), 41 orang (16.7%) mempunyai kelulusan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM/MCE), 146 orang (59.6) mempunyai kelulusan akademik yang lain. Seterusnya analisis data menunjukkan majoriti pelajar OKU iaitu 103 orang (42.0%) kurang upaya fizikal, diikuti 78 orang (31.8%) masalah pembelajaran, 31 orang (12.7%) kurang daya pendengaran, 20 orang (8.2%) masalah pertuturan, 5 orang (2.0%) kurang daya penglihatan, 6 orang (2.4%) celebral palsy dan 2 orang (0.8%) mempunyai masalah-masalah lain.

Jadual 4.7 Demografi Pelajar OKU

Latar Belakang	Responden	Frekuensi	Peratusan
Jantina	Lelaki	171	69.8
	Perempuan	74	30.2
	Jumlah	245	100
Umur	10-19 tahun	17	6.9
	20-29 tahun	115	46.9
	30-39 tahun	57	23.3
	40-49 tahun	34	13.9
	50-59 tahun	18	7.3
	60 tahun ke atas	4	1.6
	Jumlah	245	100

Status Perkahwinan	Bujang	215	87.8
	Berkahwin	30	12.2
	Jumlah	245	100
Kelulusan Akademik	SRP/LCE	58	23.7
	SPM/MCE	41	16.7
	Lain-Lain	146	59.6
	Jumlah	245	100
Kategori OKU	Kurang Upaya Penglihatan	5	2.0
	Kurang Upaya Pendengaran	31	12.7
	Celebral Palsy	6	2.4
	Masalah Pertuturan	20	8.2
	Masalah Pembelajaran	78	31.8
	Kurang Upaya Fizikal	103	42.0
	Lain-Lain	2	0.8
	Jumlah	245	100

#### 4.4.8 Tempoh pelajar di pusat latihan Kemahiran

Jadual 4.8 pula menunjukkan kebanyakan pelajar OKU iaitu 90 orang (36.7%) telah berada di pusat latihan kemahiran selama satu hingga 5 tahun, 53 orang (21.6%) selama enam hingga 10 tahun, 34 orang (13.9%) selama kurang dari satu tahun, 29 orang (11.8%) selama sebelas hingga lima belas tahun, 20 orang (8.2%) selama enam belas hingga dua puluh tahun dan 19 orang (7.8%) selama lebih dua puluh satu tahun.

Jadual 4.8 Tempoh pelajar OKU di pusat latihan OKU

Tempoh	Frekuensi	Peratusan
Kurang 1 tahun	34	13.9
1 hingga 5 tahun	90	36.7
6 hingga 10 tahun	53	21.6
11 hingga 15 tahun	29	11.8
16 hingga 20 tahun	20	8.2
21 tahun ke atas	19	7.8
Jumlah	245	100

#### 4.4.9 Kursus yang diikuti pelajar OKU

Jadual 4.9 pula menunjukkan 29 orang (11.8%) pelajar OKU mengikuti kursus teknik dan vokasional seperti komputer (IT), membuat kerusi roda, membuat dawai, kerja letrik dan membaiki radio dan televisyen, 47 orang (19.2%) membuat sampul surat, 51 orang (20.8%) menghadiri kursus menjahit, 26 orang (10.6%) menghadiri kursus kraftangan seperti membuat bakul rotan, batik dan kerja-kerja rotan, 45 orang (18.4%) menghadiri kursus membuat perabot, 9 orang (3.7%) menghadiri kursus menjilid buku, 3 orang (1.2%) menghadiri kursus pertanian, 13 orang (5.3%) menghadiri kursus bakeri iaitu membuat roti dan kek, manakala 22 orang (9.0%) menyatakan mereka menghadiri kursus kerja am seperti memasak, memotong rumput dan lain-lain.

Jadual 4.9 Kursus yang diikuti pelajar OKU

<b>Kursus diikuti</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Peratusan</b>
Teknik dan vokasional	29	11.8
Sampul surat	47	19.2
Jahitan	51	20.8
Kraftangan	26	10.6
Perabot	45	18.4
Jilid buku	9	3.7
Pertanian	3	1.2
Bakeri	13	5.3
Lain-Lain	22	9.0
Jumlah	245	100

## 4.5 PROSES LATIHAN

### 4.5.1 Soalan Kajian 1:

#### **Adakah analisis keperluan latihan dilakukan dalam persediaan latihan TPOKU?**

Bagi memastikan kejayaan latihan, pengurusan institusi latihan perlu melaksanakan analisis keperluan latihan. Analisis keperluan latihan dapat mengenal pasti TPOKU yang memerlukan latihan dan bidang latihan yang diperlukan sama ada berkaitan dengan pengetahuan, kemahiran atau sikap.

Berdasarkan analisis data terhadap soal selidik yang telah dijawab oleh 63 orang TPOKU (Jadual 4.10), setiap latihan yang dijalankan telah dibuat analisis keperluan dan menepati kehendak TPOKU. Malah, keputusan tahap min yang tinggi diperoleh iaitu 4.27 dengan sisihan piawai 0.75 juga bermaksud TPOKU bersetuju analisis keperluan dilakukan dalam merangka latihan.

Seterusnya, analisis data mengenai penglibatan secara aktif TPOKU bersama pihak pengurusan dalam mengenal pasti matlamat program latihan menunjukkan persetujuan TPOKU yang sangat tinggi. Secara umumnya, TPOKU terlibat secara langsung dalam menentukan keperluan latihan mereka sendiri dan pihak pengurusan memberi peluang kepada TPOKU menyuarakan pendapat mereka. Ini jelas apabila tahap min bagi pernyataan ini melebihi daripada setuju (Min=4.30 (sangat tinggi), S.P=0.69).

Begitu juga dengan dapatan analisis data mengenai penglibatan secara aktif bersama pihak pengurusan dalam mengenal pasti objektif latihan di mana dapatan menunjukkan bahawa TPOKU diberi peluang untuk terlibat secara langsung apabila pihak pengurusan pusat latihan ingin mengendalikan latihan untuk TPOKU. Malah tahap min yang tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.29, S.P=0.68)

Analisis data menunjukkan majoriti TPOKU menyatakan bahawa mereka mengadakan perbincangan sesama sendiri untuk merangka dan menyediakan latihan. Ini bermakna TPOKU mengadakan perbincangan sesama sendiri untuk merangka program latihan dan memastikan keperluan latihan berkenaan terlebih dahulu sebelum sesuatu latihan untuk TPOKU dilaksanakan. Malah, dapatan ini disokong dengan tahap min yang sangat tinggi menyokong pernyataan di atas (Min=4.33, S.P=0.72).

Dari perspektif kefahaman pihak pengurusan pula, analisis data menunjukkan TPOKU berpendapat bahawa pihak pengurusan memahami keperluan mereka sebagai TPOKU. Pemahaman keperluan latihan TPOKU oleh pihak pengurusan amat penting bagi memastikan matlamat dan objektif latihan yang disediakan untuk TPOKU tercapai. Ini jelas apabila tahap min yang tinggi iaitu 4.13 dengan sisihan piawai 0.94 bermaksud kebanyakan TPOKU bersetuju dengan pernyataan tersebut.

Seterusnya, analisis data menunjukkan kebanyakan TPOKU menyatakan bahawa mereka menghadiri latihan yang berkaitan dengan tugas mereka sahaja. Dapatan analisis data ini menunjukkan tahap min yang tinggi (Min=3.76). Manakala sisihan piawai 1.15 menunjukkan terdapat jurang perbezaan pendapat yang besar mengenai program latihan yang berkaitan dengan tugas TPOKU.

Begitu juga dengan dapatan analisis data mengenai latihan yang ditawarkan merupakan pilihan TPOKU. Kebanyakan TPOKU bersetuju bahawa mereka menghadiri latihan pilihan mereka sendiri. Dapatan kajian ini menunjukkan secara puratanya, latihan yang disediakan adalah merupakan pilihan TPOKU dengan tahap min yang tinggi iaitu 4.06, namun nilai sisihan piawai yang besar (S.P=1.06) menunjukkan di samping pihak pengurusan menggubal latihan yang berkaitan dengan tugas TPOKU, adalah baik dipelbagaikan latihan bagi menarik minat TPOKU untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka.

Selain daripada itu, analisis data menunjukkan majoriti TPOKU bersedia menghadiri latihan yang meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka. Dapatan ini disokong dengan tahap min yang sangat tinggi menyatakan bahawa TPOKU bersedia menyertai latihan untuk meningkatkan pengetahuan mereka (Min=4.49, S.P=0.67).

Di samping itu, TPOKU juga memberi maklum balas positif mengenai pernyataan menghadiri latihan yang meningkatkan kemahiran mereka. Ini jelas apabila tahap min yang sangat tinggi bagi pernyataan ini terletak lebih kepada setuju iaitu 4.54 dengan sisihan piawai 0.67 bermaksud kebanyakan TPOKU bersetuju dengan pernyataan tersebut. Dapatan analisis data ini menunjukkan TPOKU sangat berminat kepada latihan yang memberi manfaat kepada mereka demi meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka bagi membolehkan mereka melatih pelajar-pelajar OKU dengan lebih berkesan.

Pada keseluruhannya, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa analisis keperluan dilakukan terhadap latihan yang ingin dilaksanakan sama ada oleh pihak pengurusan atau TPOKU sendiri. TPOKU terlibat secara aktif dengan pihak pengurusan dalam mengenal pasti matlamat dan objektif program latihan yang diperlukan. Dapatan kajian juga menunjukkan TPOKU peka terhadap keperluan latihan mereka dengan mengadakan perbincangan sesama TPOKU untuk merangka latihan. Kefahaman pihak pengurusan terhadap keperluan latihan TPOKU membolehkan latihan yang sesuai dan pilihan TPOKU disediakan di samping kesediaan TPOKU sendiri untuk menyertai latihan yang memberi manfaat pengetahuan dan kemahiran.

Jadual 4.10 Analisis keperluan latihan dilakukan dalam persediaan latihan TPOKU

<b>Pernyataan</b>	<b>Min</b>	<b>S.P</b>	<b>Tahap</b>
Analisis keperluan dilakukan oleh kami dalam merangka program latihan.	4.27	0.75	Tinggi
Saya terlibat secara aktif bersama pihak pengurusan dalam mengenal pasti matlamat latihan.	4.30	0.69	Sangat Tinggi
Saya terlibat secara aktif bersama pihak pengurusan dalam mengenal pasti objektif latihan.	4.29	0.68	Tinggi
Saya mengadakan perbincangan sesama sendiri untuk menyediakan program latihan.	4.33	0.72	Sangat Tinggi
Pihak pengurusan memahami keperluan saya sebagai tenaga pengajar.	4.13	0.94	Tinggi
Saya menghadiri latihan yang berkaitan dengan tugas saya sahaja.	3.76	1.15	Tinggi
Latihan yang ditawarkan merupakan pilihan saya.	4.06	1.06	Tinggi
Saya bersedia menyertai latihan yang ditawarkan untuk meningkatkan pengetahuan.	4.49	0.67	Sangat Tinggi
Saya bersedia menyertai latihan yang ditawarkan untuk meningkatkan kemahiran.	4.54	0.67	Sangat Tinggi
<b>Purata</b>	<b>4.24</b>		<b>Tinggi</b>

Analisis temu bual mendapati bahawa TPOKU terlibat secara aktif dalam membuat analisis keperluan, mengenal pasti matlamat dan objektif latihan sebagai persediaan latihan. TPOKU1, seorang tenaga pengajar sampul surat menyatakan pihak pengurusan akan menjemput semua kakitangan berbincang mengenai latihan yang akan dilaksanakan.

” ...sebelum sesuatu latihan atau kursus dilaksanakan, pihak pengurusan akan menjemput semua kakitangan berbincang mengenai latihan yang akan dilaksanakan...kalau dapat kami akan datang ke perbincangan itu.”

(TPOKU1)

Selain daripada itu, TPOKU1 juga akan membantu membuat analisis keperluan bersama pihak pengurusan dengan melibatkan diri dengan aktif dalam perbincangan.

Saya sebagai kakitangan yang lama akan melibatkan diri secara aktif supaya saya tidak terlepas peluang memberi pendapat saya.

(TPOKU1)

TPOKU1 juga terlibat dengan pihak pengurusan dalam menentukan matlamat dan objektif latihan yang akan diberikan kepada TPOKU. Penglibatan TPOKU1 adalah bertujuan untuk memastikan latihan yang akan disediakan dapat membantu TPOKU dalam pengajaran dan pembelajaran POKU.

Pihak pengurusan juga menerangkan matlamat dan objektif latihan yang hendak dicapai supaya bila balik latihan dapat membantu kami dapat mengajar anak-anak OKU.

(TPOKU1)

Manakala TPOKU2, seorang tenaga pengajar membuat kerja batu dan kerja kayu menyatakan pihak pengurusan membuat analisis keperluan dengan memaklumkan kepada TPOKU di pusat latihannya tentang perancangan untuk melaksanakan latihan dan perbincangan diadakan dengan mereka.

Semua staf akan dimaklumkan tentang perancangan untuk melaksanakan latihan.

(TPOKU2)

TPOKU2 juga menyatakan pihak pengurusan menyenaraikan latihan atau kursus yang boleh diikuti oleh TPOKU pada tahun berkenaan. Penyenaraian latihan atau kursus ini memberi peluang kepada TPOKU untuk membuat pilihan latihan atau kursus yang bersesuaian dengan keperluan dan bidang pengkhususan TPOKU.

Pihak pengurusan akan menyenaraikan kursus-kursus yang boleh dipohon oleh staf sepanjang tahun berkenaan.

(TPOKU2)

TPOKU2 juga menyatakan bahawa TPOKU boleh mengemukakan cadangan latihan yang diperlukan oleh mereka.

Staf juga boleh mengemukakan cadangan latihan yang diperlukan...bermakna kami mempunyai suara dalam pelaksanaan sebarang kursus.

(TPOKU2)

TPOKU2 juga menyatakan bagi memastikan keperluan latihan menepati kehendak TPOKU, pihak pengurusan pusat latihan mengadakan perbincangan dengan TPOKU terutama mereka yang telah lama berkhidmat untuk menganalisa kursus-kursus yang sesuai untuk TPOKU di pusat latihan berkenaan.

Pihak pengurusan bersama staf *senior* akan menganalisa kursus-kursus yang perlu...akan mendapatkan maklumat lanjut mengenai kursus-kursus yang telah diputuskan.

(TPOKU2)

TPOKU3 pula, seorang tenaga pengajar kerja kayu menyatakan pihak pengurusan bengkel membuat analisis keperluan dengan menyampaikan maklumat mengenai kursus dan semua semua TPOKU dijemput dalam mesyuarat atau perbincangan untuk dihantar berkursus.

Saya selalu menghadiri mesyuarat bersama pihak pengurusan bengkel. Maklumat mengenai apa-apa kursus saya selalu tahu.

(TPOKU3)

TPOKU3 menyatakan perbincangan antara pengurusan pusat latihan dengan TPOKU dapat memastikan latihan yang disediakan menepati keperluan dan sesuai

TPOKU berkenaan. Perbincangan pihak pengurusan dengan TPOKU juga dapat memastikan objektif yang dihasrat oleh pihak pengurusan tercapai.

Apa yang pihak pengurusan selalu buat, semua staf dijemput dalam perbincangan untuk menghantar orang berkursus...takut nanti kursus yang dihantar tak sesuai dengan orangnya...nak pastikan objektif kursus tercapai.

(TPOKU3)

TPOKU3 juga menyatakan penglibatan TPOKU dalam proses pemilihan kursus adalah untuk mengelakkan TPOKU yang diberi peluang menolak dari mengikuti kursus semata-mata kerana tidak mengetahui kursus yang ditawarkan. Manakala pihak pengurusan melibatkan TPOKU dalam perbincangan dengan tujuan TPOKU boleh menghadiri kursus bagi meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka.

Umumnya, staf dilibat dalam proses memilih kursus...pihak bengkel ajak berbincang tentang kursus yang akan dilaksanakan...taknak nanti dah bagi peluang, tolak pula.

(TPOKU3)

TPOKU1 dan TPOKU2 bersetuju pihak pengurusan akan berbincang dengan TPOKU yang telah lama berkhidmat dalam menentukan sesuatu latihan atau kursus. Pihak pengurusan juga akan menyenaraikan kursus-kursus yang boleh dipohon oleh TPOKU bagi memastikan matlamat dan objektif latihan tercapai. Pihak pengurusan secara umumnya berpendapat TPOKU *senior* dapat membantu meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU yang lain yang terdapat di pusat-pusat latihan.

Saya sebagai kakitangan yang lama akan melibatkan diri secara aktif supaya saya tidak terlepas peluang memberi pendapat saya.

(TPOKU1)

Pihak pengurusan bersama staf *senior* akan menganalisa kursus-kursus yang perlu...

(TPOKU2)

Temu bual juga mendapati TPOKU menyatakan bahawa mereka mengadakan perbincangan sesama sendiri untuk merangka dan menyediakan latihan. Perbincangan sesama sendiri oleh TPOKU merupakan satu bentuk analisis keperluan yang digalakkan oleh pihak pengurusan pusat latihan. TPOKU1 dan TPOKU3 menyatakan bahawa perbincangan tajuk-tajuk kursus diadakan sesama TPOKU bagi memastikan latihan yang dijalankan memberi manfaat sepenuhnya.

Kami juga akan mengadakan perbincangan sesama kami untuk memastikan semua akan mendapat peluang yang sama untuk menghadiri latihan.

(TPOKU1)

Tajuk-tajuk kursus juga kita bincang...contoh tentang *design* ke, tentang mesin ke dan apa-apa yang patut. Staf juga kadang-kadang diberi masa berbincang sesama sendiri...elak ada yang tercicir berkursus...semua dapat peluang yang sama.

(TPOKU3)

Selain daripada itu, TPOKU1 dan TPOKU3 menambah perbincangan diadakan sesama TPOKU bagi mengelak TPOKU terlepas peluang untuk menghadiri latihan atau kursus. Perbincangan sesama TPOKU dapat memastikan semua TPOKU mendapat peluang yang sama.

Saya berpendapat pihak pengurusan memerlukan pendapat dari kami untuk memastikan latihan yang dijalankan memberi manfaat sepenuhnya kepada kami.

(TPOKU1)

Staf juga kadang-kadang diberi masa berbincang sesama sendiri...elak ada yang tercicir berkursus...semua dapat peluang yang sama.

(TPOKU3)

Pihak pengurusan didapati memahami keperluan TPOKU. Temu bual TPOKU2 dan TPOKU3 menunjukkan pihak pengurusan memberi peluang kepada TPOKU menghadiri program latihan yang berkaitan bidang pengkhususan mereka bagi memastikan TPOKU benar-benar mahir dalam mengendalikan POKU yang berbeza.

Pihak pengurusan mengingatkan agar kursus yang dicadangkan dapat membantu kami untuk melatih anak-anak OKU sebab mengajar anak-anak ini agak kompleks sebab perbezaan antara mereka. Kursus yang saya pergi perlu dapat membantu anak-anak OKU.

(TPOKU2)

Saya akan pergi kursus yang berkaitan dengan bidang saya, tapi kadang-kadang pergi juga kursus lain...macam cara berkomunikasi dengan budak pekak ke...bahasa isyarat...bagus kursus macam ni...boleh bantu kita banyak.

(TPOKU3)

TPOKU1 dan TPOKU3 menyatakan mereka menghadiri latihan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran bagi membolehkan mereka melatih pelajar OKU kerana pelajar OKU agak kompleks. Keberkesanan latihan dapat memastikan TPOKU bertindak secara profesional kerana pengendalian POKU berbeza dengan dengan pelajar normal sama ada dari sudut pengajaran dan pembelajaran atau komunikasi.

Selalunya saya akan menghadiri latihan yang membawa kebaikan kepada pengajaran saya melatih anak-anak OKU.

(TPOKU1)

Selalunya, kursus tu beri manfaat pada kita dan budak-budak...sebab ada idea baru. Budak-budak OKU kita ni lain sikit, jadi kena belajar betul-betul cara nak *handle* budak-budak ni...beza dari budak-budak biasa.

(TPOKU3)

Seterusnya TPOKU1 menyatakan mereka menghadiri latihan yang berkaitan dengan bidangnya bagi memastikan penyebaran pengetahuan dan kemahiran dilaksanakan secara profesional.

Oleh itu, saya akan memilih latihan yang berkaitan dengan kursus yang saya ajar sahaja untuk memastikan ia meningkatkan pengetahuan dan kemahiran saya. Kenalah jadi professional betul-betul dalam kerja kita.

(TPOKU1)

Kesimpulannya, analisis temu bual menyokong dapatan soal selidik menunjukkan TPOKU melibatkan diri dalam persediaan sesuatu latihan. TPOKU juga bersetuju bahawa pihak pengurusan memahami peranan TPOKU dengan memberi mereka peluang untuk mengemukakan idea dalam membuat analisis keperluan dan memberi pendapat dalam menentukan keperluan latihan.

#### **4.5.2 Soalan Kajian 2:**

##### **Bagaimanakah reka bentuk latihan dilakukan dalam persediaan latihan TPOKU?**

Bagi persoalan kajian ini (Jadual 4.11), soal selidik reka bentuk latihan dalam persediaan latihan terbahagi kepada dua bahagian. Bahagian pertama terdiri daripada perkara-perkara yang berkaitan dengan cara reka bentuk latihan dilakukan dan bahagian kedua pula merangkumi perkara-perkara berkaitan dengan reka bentuk latihan dalam persediaan latihan TPOKU.

Berdasarkan maklum balas yang diperoleh (Jadual 4.11), pengkaji mendapati majoriti TPOKU bersetuju bahawa mereka terlibat secara aktif dalam mereka bentuk latihan dan dalam menentukan tajuk-tajuk latihan TPOKU. Keputusan tahap min yang tinggi diperoleh iaitu 4.14 dengan sisihan piawai 0.90 menunjukkan TPOKU bersetuju mereka terlibat secara aktif dalam mereka bentuk latihan.

Manakala dalam menentukan tajuk-tajuk latihan pula, tahap min yang tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.03, S.P=0.86). Maklum balas ini menunjukkan bahawa TPOKU terlibat secara langsung bersama-sama dengan pihak pengurusan pusat latihan OKU mereka bentuk dan menentukan tajuk-tajuk latihan untuk TPOKU.

Analisis data juga mendapati majoriti TPOKU juga menyatakan bahawa mereka mengemukakan idea baru untuk menyelesaikan masalah pengajaran dan pembelajaran

OKU dalam mereka bentuk latihan. Tahap min yang tinggi iaitu 4.19 dengan sisihan piawai 0.82 bermaksud kebanyakan TPOKU bersetuju dengan pernyataan ini.

Seterusnya analisis data menunjukkan kebanyakan TPOKU menyatakan pendapat mereka dihargai dalam mereka bentuk latihan. Kenyataan ini terbukti apabila tahap min yang tinggi iaitu 4.08 dengan sisihan piawai 0.89.

Kajian ini juga mendapati bahawa TPOKU bersetuju bahawa latihan yang disediakan telah direka bentuk dengan teliti. Tahap min yang tinggi pernyataan ini iaitu 4.16 dengan sisihan piawai 0.72 mengesahkan latihan TPOKU direka bentuk dengan teliti untuk kebaikan TPOKU sendiri.

Keseluruhannya, dapatan kajian menunjukkan latihan yang direka bentuk di pusat-pusat latihan OKU telah mengambil kira idea dan pendapat TPOKU. TPOKU telah diberi peluang melibatkan diri secara aktif dalam mereka bentuk latihan serta menentukan tajuk-tajuk latihan. Penglibatan TPOKU amat penting bagi memastikan TPOKU mendapat manfaat sepenuhnya daripada latihan yang dijalankan.

Jadual 4.11 Cara reka bentuk latihan dilakukan dalam persediaan latihan TPOKU

<b>Pernyataan</b>	<b>Min</b>	<b>S.P</b>	<b>Tahap</b>
Saya terlibat secara aktif dalam mereka bentuk latihan.	4.14	0.90	Tinggi
Saya terlibat dalam menentukan tajuk-tajuk program latihan.	4.03	0.86	Tinggi
Saya mengemukakan idea baru untuk menyelesaikan masalah pengajaran dan pembelajaran.	4.19	0.82	Tinggi
Pendapat saya dihargai dalam mereka bentuk program latihan.	4.05	0.89	Tinggi
Program latihan direka bentuk dengan teliti.	4.15	0.72	Tinggi
Purata	4.11		Tinggi

Analisis temu bual menunjukkan pihak pengurusan akan meminta TPOKU memberi cadangan dalam mereka bentuk latihan yang diperlukan. TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 bersetuju bahawa mereka terlibat secara aktif dalam menentukan tajuk-tajuk latihan untuk mereka. Pihak pengurusan melibatkan TPOKU dalam menentukan reka bentuk latihan adalah bagi mengelakkan keciciran kursus yang diperlukan dan bertindan.

Pihak pengurusan akan menyenaraikan beberapa tajuk latihan yang akan diberikan kepada kami. Kadang-kadang pihak pengurusan akan meminta kami memberi cadangan terhadap latihan yang kami perlukan.

(TPOKU1)

Staf diminta mencadangkan beberapa tajuk kursus yang patut dijalankan pada tahun berkenaan...

(TPOKU2)

Tajuk-tajuk kursus juga kita bincang...contoh tentang *design* ke, tentang mesin ke dan apa-apa yang patut. Staf juga kadang-kadang diberi masa berbincang sesama sendiri...elak ada yang tercicir berkursus...semua dapat peluang yang sama.

(TPOKU3)

TPOKU2 pula berpendapat penglibatan TPOKU dalam menentukan tajuk-tajuk latihan akan memastikan latihan yang dilaksanakan tidak bertindan. Pertindanan kursus perlu dielakkan kerana bajet sesuatu kursus adalah terhad dan juga mengelakkan pembaziran kewangan tahu berkenaan.

"...bagi mengelakkan kursus yang bertindan. Pihak pengurusan akan melihat senarai tajuk yang dicadangkan dan tengok pula pada bajet...kadang-kadang dapat sebahagian sahaja.

(TPOKU2)

Temu bual TPOKU1 dan TPOKU3 menyatakan bahawa pihak pengurusan mahu latihan yang dicadangkan dapat membantu memperbaiki pengajaran dan pembelajaran pelajar OKU. TPOKU1 berpendapat pengajaran dan pembelajaran POKU agak kompleks kerana perbezaan yang terdapat pada POKU.

Selalunya pihak pengurusan mengingatkan agar latihan yang dicadangkan dapat membantu kami untuk melatih anak-anak OKU sebab mengajar anak-anak ini agak kompleks sebab perbezaan antara mereka...

(TPOKU1)

Pihak bengkel akan panggil kami untuk beri idea untuk kursus yang kami nak.

(TPOKU3)

Temu bual juga mendapati TPOKU menyatakan bahawa mereka mengemukakan idea-idea baru untuk memperbaiki pengajaran dan pembelajaran POKU. TPOKU1 dan TPOKU3 menyatakan idea baru sangat diperlukan bagi memastikan pengajaran dan pembelajaran POKU lebih menarik. Reka bentuk yang menarik dalam latihan TPOKU dapat membantu mereka menjalankan pengajaran dan pembelajaran yang lebih berkesan bersesuaian dengan keperluan POKU.

"...jadi idea baru perlu dicari untuk menjadikan P & P anak-anak lebih menarik."

(TPOKU1)

Saya akan melibatkan diri secara aktif supaya dapat bagi pendapat terutama tentang *design-design* baru untuk budak-budak OKU saya.

(TPOKU3)

Analisis temu bual seterusnya mendapati bahawa TPOKU berpendapat program latihan telah direka bentuk dengan teliti bagi memastikan latihan yang ditetapkan memberi manfaat kepada TPOKU. TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 menyatakan kursus perlu dirancang dengan baik bagi objektif dan matlamatnya. Perancangan reka bentuk sangat penting bagi memastikan tiada masalah timbul ketika pelaksanaan kursus, di samping memastikan objektif dan matlamat pengajaran dan pembelajaran POKU tercapai seperti yang dihasratkan oleh pihak pengurusan pusat latihan.

Selalunya saya perhatikan, program latihan yang dibuat telah diuruskan dengan teliti.

(TPOKU1)

Saya dapat rasakan, kursus kami telah dirancang dengan baik. Walaupun terdapat kekurangan sikit-sikit, namun keseluruhannya berjalan lancar dari awal hingga akhir...jarang ada *problem*.

(TPOKU2)

Saya nampak, selalunya kursus yang saya pergi...kursus tu dibuat dengan baik...tak kalam kabut...mencapai objektif dan matlamatnya.

(TPOKU3)

Kesimpulannya, analisis temu bual menyokong dapatan soal selidik menunjukkan TPOKU menyatakan program latihan TPOKU perlu direka bentuk dengan teliti. Program latihan telah dilaksanakan berdasarkan perbincangan bersama antara pihak pengurusan pusat latihan OKU dan TPOKU. TPOKU juga bersetuju program latihan yang direka bentuk di pusat-pusat latihan OKU telah mengambil kira idea dan pendapat mereka. TPOKU telah diberi peluang melibatkan diri secara aktif dalam mereka bentuk latihan serta menentukan tajuk-tajuk program latihan sebagai suatu pendekatan untuk memastikan latihan TPOKU berkesan.

#### **4.5.3 Soalan Kajian 3:**

##### **Bagaimanakah penyediaan alat bantuan latihan dalam persediaan latihan TPOKU?**

Jadual 4.12 menunjukkan perkara-perkara yang berkaitan dengan reka bentuk latihan yang perlu diberi perhatian bagi memastikan latihan dapat dijalankan dengan lancar. Maklum balas menunjukkan bahawa majoriti TPOKU menyatakan kelengkapan dan peralatan latihan yang disediakan bersesuaian dengan keadaan semasa dalam mereka bentuk latihan. Berdasarkan dapatan ini, pengkaji merumuskan bahawa TPOKU berpuas hati dengan kelengkapan dan peralatan latihan yang disediakan (Min=4.25 (tinggi), S.P=0.69).

Analisis data seterusnya mendapati 57 orang (90.4%) TPOKU menyatakan buku panduan digunakan sebagai rujukan dalam memahami latihan yang akan dilaksanakan. Tahap min yang tinggi iaitu 4.19 dengan sisihan piawai iaitu 0.72 menunjukkan buku panduan sangat penting sebagai rujukan untuk memahami latihan.

Selain daripada itu, kebanyakan TPOKU menyatakan peralatan elektronik disediakan sebagai bahan bantuan mengajar yang utama. Dapatan ini bermakna peralatan elektronik merupakan salah satu bahan bantuan mengajar yang sering digunakan dalam latihan TPOKU (Min=4.16 (tinggi), S.P=0.85).

Di samping itu juga, tempat latihan telah diperiksa terlebih dahulu sebelum latihan dijalankan. Tahap min yang tinggi iaitu 4.25 dan sisihan piawai 0.65 menunjukkan TPOKU bersetuju tempat latihan telah diperiksa terlebih dahulu untuk memberi keselesaan kepada mereka.

Bagi memastikan latihan dapat memberi manfaat kepada TPOKU, program latihan secara praktikal (*hands on*) diberi keutamaan ketika mereka bentuk latihan. Tahap min yang sangat tinggi iaitu 4.37 dan sisihan piawai 0.70 menunjukkan program latihan secara praktikal merupakan kaedah latihan yang berkesan bagi TPOKU. Analisis ini bermakna latihan yang direka bentuk dengan berkesan serta mengikut keperluan TPOKU, dapat membantu TPOKU melatih pelajar OKU dengan berkesan.

Selain daripada penggunaan buku rujukan, peralatan elektronik dan latihan secara praktikal, majoriti TPOKU menyatakan bahawa pelbagai pendekatan dicadangkan dalam mereka bentuk latihan. Analisis data mendapati majoriti TPOKU memberi maklum balas positif terhadap pernyataan ini (Min=4.29 (tinggi), S.P=0.66).

Pada keseluruhannya, TPOKU mempunyai keyakinan bahawa latihan yang ditawarkan berupaya meningkatkan profesionalisme TPOKU. Dapatan ini juga menunjukkan bahawa TPOKU bersikap positif terhadap latihan yang disediakan oleh pihak pengurusan pusat latihan (Min=4.32(sangat tinggi) . S.P=0.64).

Sebagai rumusannya reka bentuk latihan untuk TPOKU telah dibuat dengan mengambil perhatian terhadap pendapat dan pandangan TPOKU. Pihak pengurusan secara umumnya menghargai idea-idea baru yang dikemukakan oleh TPOKU dan

merangka latihan yang memenuhi kehendak TPOKU bagi memastikan masalah pelajar OKU terutama berkaitan masalah pengajaran dan pembelajaran pelajar OKU. Bagi memastikan reka bentuk latihan menepati kehendak TPOKU, pelbagai persediaan dibuat seperti menyediakan buku panduan dan peralatan elektronik bagi membantu latihan. Tempat latihan yang sesuai juga diambil perhatian bagi mengelakkan gangguan terhadap TPOKU ketika latihan dijalankan. Dapatan kajian ini merumuskan reka bentuk latihan adalah seperti yang dikehendaki oleh TPOKU.

Jadual 4.12 Penyediaan alat bantuan latihan dalam persediaan latihan TPOKU

<b>Pernyataan</b>	<b>Min</b>	<b>S.P</b>	<b>Tahap</b>
Kelengkapan dan peralatan latihan yang disediakan bersesuaian dengan keadaan semasa.	4.25	0.69	Tinggi
Buku panduan digunakan sebagai rujukan dalam memahami program latihan yang akan dilaksanakan.	4.19	0.72	Tinggi
Peralatan elektronik disediakan sebagai bahan bantuan mengajar yang utama.	4.16	0.85	Tinggi
Tempat latihan yang disediakan telah diperiksa terlebih dahulu sebelum program latihan dijalankan.	4.25	0.65	Tinggi
Latihan secara praktikal diutamakan dalam mereka bentuk program latihan.	4.37	0.70	Sangat Tinggi
Pelbagai pendekatan dicadangkan dalam program latihan yang akan dilaksanakan.	4.29	0.66	Tinggi
Saya mempunyai keyakinan bahawa latihan yang ditawarkan berupaya meningkatkan profesionalisme atau kemahiran.	4.44	0.67	Sangat Tinggi
Saya suka dipilih untuk mengikuti program latihan.	4.32	0.64	Sangat Tinggi
<b>Purata</b>	<b>4.28</b>		<b>Tinggi</b>

Temu bual seterusnya mendapati TPOKU menyatakan bahawa latihan telah dijalankan dengan baik, termasuk bahan-bahan yang digunakan sebagai bantu mengajar. TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 bersetuju peralatan dan nota sebagai panduan dalam latihan disediakan. Penyediaan peralatan dan nota yang mencukupi membantu TPOKU menjalani latihan dengan berkesan.

Semua cukup...termasuk peralatan dan nota sebagai panduan dalam latihan termasuk alat-alat letrik yang berkaitan.

(TPOKU1)

Alat mengajar, macam nota...kayu atau simen digunakan untuk tunjuk pada kami...

(TPOKU2)

Selalunya, semua kelengkapan cukup sesuai...*plus* nota, peralatan praktikal...selalunya rasa cukup panduan dalam latihan.

(TPOKU3)

Secara umumnya, TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 menyatakan alat bantuan latihan disediakan dengan secukupnya kerana TPOKU menjalankan latihan secara praktikal atau amali. Kekurangan peralatan akan menyukarkan perjalanan sesuatu latihan kerana TPOKU perlu benar-benar faham menggunakan sesuatu peralatan sebelum pengajaran dan pembelajaran dapat dilaksanakan terhadap POKU.

Latihan kita ni agak teknikal sikit, jadi tempat latihan perlu sesuai, tak cukup dengan cakap-cakap aje.

(TPOKU1)

”...secara praktikal, bagi mudah faham. Dapat pandu cara-cara mengajar. Kena faham betul-betul cara guna alat-alat tukang dan membuat batu ni.

(TPOKU2)

Kerja yang saya buat banyak berkait dengan kayu...jadi latihan tu kena buat *design*...guna alat-alat teknikal...semua cukup lengkap.

(TPOKU3)

Pendekatan program latihan yang paling diutamakan oleh TPOKU adalah berbentuk praktikal. Temu bual menunjukkan latihan secara praktikal diberi perhatian oleh pihak pengurusan memberi peluang kepada TPOKU menambah pengetahuan, kemahiran dan pengalaman mereka. TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 bersetuju latihan secara praktikal merupakan bentuk latihan terbaik bagi mereka. Latihan secara praktikal membolehkan TPOKU melakukan sendiri perkara-perkara berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran dapat dilaksanakan terhadap POKU.

Saya sangat suka kalau latihan tu ada praktikal, dapat rasa betul-betul apa yang perlu diajar.

(TPOKU1)

Bila kita rancang kursus, latihan berbentuk *hands-on* diutamakan. Kita dapat kemahiran dengan membuat sendiri kerja-kerja tu...tengok aje tak dapat. Kena pegang kayu tu...buat sendiri *design*nya.

(TPOKU2)

Saya sangat suka pergi kursus yang ada praktikal, boleh buat sendiri benda-benda yang perlu...lepas tu senang nak ajar budak-budak.

(TPOKU3)

Kesimpulannya, analisis temu bual menyokong dapatan soal selidik menunjukkan TPOKU menyatakan program latihan menyediakan kelengkapan, nota dan buku panduan diri dalam persediaan sesuatu latihan. TPOKU juga bersetuju bahawa pihak pengurusan mengutamakan latihan berbentuk praktikal sebagai suatu pendekatan untuk memastikan latihan TPOKU berkesan.

#### **4.5.4 Soalan Kajian 4:**

#### **Bagaimanakah pemilihan kaedah latihan dilakukan dalam pelaksanaan latihan TPOKU?**

Analisis data bagi pemilihan kaedah latihan dalam pelaksanaan latihan TPOKU (Jadual 4.13) menunjukkan majoriti TPOKU menyatakan kaedah program dipilih adalah berdasarkan keperluan kurikulum latihan yang telah ditetapkan. Analisis juga mendapati bahawa tahap min yang tinggi iaitu 4.22 dan sisihan piawai 0.71 menunjukkan persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan ini.

Maklum balas seterusnya majoriti TPOKU bersetuju bahawa objektif latihan dinyatakan dengan jelas. Malahan nilai min yang tinggi pada 4.25 dan sisihan piawai 0.67 menerangkan bahawa TPOKU telah mendapat penjelasan mengenai program latihan yang akan dilaksanakan. Dapatan ini menunjukkan bahawa kaedah latihan TPOKU dirangka berdasarkan kurikulum yang telah ditetapkan dan dijelaskan kepada TPOKU ketika pelaksanaan latihan dilakukan. Kaedah latihan yang diutamakan adalah berbentuk praktikal yang berkaitan dengan tugas TPOKU.

Di samping itu juga, kajian mendapati kebanyakan TPOKU bersetuju bahawa kandungan latihan telah mencapai objektif yang dinyatakan. Tahap min iaitu 4.19 dengan sisihan piawai iaitu 0.73 menunjukkan kandungan program latihan telah mencapai objektif yang dinyatakan dalam pelaksanaan latihan TPOKU.

Pernyataan di atas diperkukuhkan lagi dengan dapatan kajian yang menyatakan bahawa kandungan latihan telah disusun mengikut susunan yang sesuai. Dapatan ini bermakna majoriti TPOKU bersetuju bahawa kandungan program latihan telah disusun mengikut susunan yang sesuai (Min=4.19 (tinggi), S.P=0.72).

Selain daripada itu, TPOKU menyatakan bahawa kandungan bahan latihan mengandungi keterangan yang terbaharu. Tahap min yang tinggi iaitu 4.19 dan sisihan piawai iaitu 0.69 menunjukkan maklum balas positif TPOKU terhadap pernyataan ini.

Seterusnya keberkesanan latihan TPOKU adalah dengan menggunakan kaedah secara praktikal ketika pelaksanaan latihan. Tahap min bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.37 (Sangat Tinggi), S.P=0.70). Maklum balas ini menunjukkan bahawa TPOKU berpendapat kaedah latihan secara praktikal membantu mereka dalam latihan yang dilaksanakan.

Kesimpulannya, kajian ini mendapati bahawa TPOKU yang mengikuti latihan perlu jelas akan objektif program latihan dan perlu mendapat input latihan yang terkini serta praktikal dan bersesuaian dengan tugas mereka melatih pelajar OKU.

Jadual 4.13 Kaedah latihan dalam pelaksanaan latihan TPOKU

<b>Pernyataan</b>	<b>Min</b>	<b>S.P</b>	<b>Tahap</b>
Kaedah latihan yang dipilih berdasarkan keperluan kurikulum latihan.	4.22	0.71	Tinggi
Objektif latihan telah dinyatakan dengan jelas.	4.25	0.67	Tinggi
Kandungan latihan telah mencapai objektif program yang dinyatakan.	4.19	0.73	Tinggi
Kandungan latihan telah disusun mengikut susunan yang sesuai.	4.19	0.72	Tinggi
Kandungan bahan latihan mengandungi keterangan terbaharu.	4.19	0.69	Tinggi
Latihan secara praktikal membantu proses pembelajaran.	4.37	0.70	Sangat Tinggi
<b>Purata</b>	<b>4.24</b>		<b>Tinggi</b>

Pengetahuan dan kemahiran semasa kursus memantapkan pengetahuan dan kemahiran TPKU. Temu bual yang dijalankan menunjukkan TPOKU menyatakan bahawa program latihan telah dijalankan mencapai objektif yang telah ditetapkan. TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 secara umumnya bersetuju latihan yang dilalui perlu membawa perubahan kepada mereka. Pihak pengurusan selalu memastikan kursus yang dijalankan menepati prinsip dan objektif yang telah ditetapkan berdasarkan sukatan pelajaran dan kurikulum yang telah dibincang dan dipersetujui bersama.

Boleh le saya katakan latihan tu ada objektif dan prinsipnya.

(TPOKU1)

Pihak pengurusan selalu memastikan kursus yang dijalankan menepati objektif yang telah dibincangkan bersama. Pada prinsipnya, pihak pengurusan menetapkan semua staf yang keluar berkursus...bila balik boleh mengajar anak-anak OKU dengan baik...kena ada perubahan.

(TPOKU2)

Selalu saya perhatikan, kursus kita tu dah disediakan untuk kita...dirancang dengan baik...jelas objektif dan prinsip. Pengetahuan dan kemahiran semasa kursus memantapkan pengetahuan dan kemahiran lama saya.

(TPOKU3)

TPOKU1 dan TPOKU3 juga menyatakan bahawa latihan yang dirancang mempunyai sukatan dan kurikulum seperti yang telah dirancang oleh pihak pengurusan. Penyediaan sukatan dan kurikulum yang dirancang dengan baik dan dapat memastikan latihan berjalan dengan baik.

Saya tengok latihan yang saya hadiri dah *diplan* dengan baik. Ada sukatanya... apa orang kata ada kurikulum untuk memastikan latihan tu jelas.

(TPOKU1)

Sukatan pelajaran dan kurikulum dah siap jelas untuk kita semasa berkursus...

(TPOKU3)

Pendekatan program latihan yang paling diutamakan ialah TPOKU berpeluang memperoleh pengetahuan dan kemahiran terbaharu. Temu bual menunjukkan program latihan yang dilaksanakan mengandungi unsur-unsur yang baharu bagi menambah pengetahuan, kemahiran dan pengalaman. TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 bersetuju pengetahuan dan kemahiran yang diterima semasa latihan merupakan yang baharu, ilmu mesti bertambah, pengajaran dan pembelajaran dapat dilaksanakan dengan lebih baik terhadap pelajar OKU.

Saya suka pergi latihan yang disediakan...tidak hanya nak buat sampul surat tapi hal-hal urusan anak-anak OKU yang macam-macam kecacatan. Pengetahuan dan kemahiran yang saya terima semasa latihan merupakan yang baru, sekurang-kurangnya memantapkan pengetahuan dan kemahiran yang telah saya ada.

(TPOKU1)

Sebaiknya, pengetahuan dan kemahiran yang dibawa balik tu mesti yang terbaru...ilmu mesti bertambah. Kursus yang saya pergi, selalunya ada pengetahuan dan kemahiran yang *latest*...pilih kemahiran yang lain sikit daripada yang ada untuk elak buang masa dan *boring*.

(TPOKU2)

Saya sangat suka pergi kursus yang ada praktikal, boleh buat sendiri benda-benda yang perlu...lepas tu senang nak ajar budak-budak.

(TPOKU3)

Kesimpulannya, analisis temu bual menyokong dapatan soal selidik menunjukkan TPOKU menyatakan latihan direka bentuk mengikut objektif yang telah dipersetujui berdasarkan sukatan pelajaran dan kurikulum yang telah ditetapkan. TPOKU juga bersetuju bahawa latihan-latihan yang dihadiri perlu memberi mereka pengetahuan dan kemahiran yang baharu dan terkini serta bersesuaian dengan peranan mereka sebagai tenaga pengajar untuk pelajar OKU.

#### **4.5.5 Soalan Kajian 5:**

##### **Bagaimanakah peranan penceramah dalam pelaksanaan latihan TPOKU?**

Dapatan kajian juga menunjukkan penceramah memainkan peranan penting bagi memastikan latihan berjalan dengan baik dalam pelaksanaan latihan TPOKU (Jadual 4.14). Majoriti TPOKU menyatakan penceramah yang dipilih telah menjelaskan objektif latihan, konsep latihan dan prinsip latihan dengan jelas. Tahap min yang tinggi iaitu 4.14 dan sisihan piawai iaitu 0.69 menunjukkan persetujuan yang tinggi bahawa penceramah telah menjelaskan objektif latihan dengan jelas dalam pelaksanaan latihan TPOKU.

Pernyataan di atas ditambah dengan TPOKU menyatakan penceramah telah menerangkan konsep latihan dengan jelas. Malah, keputusan tahap min yang tinggi iaitu 4.17 dengan sisihan piawai 0.66 juga bermaksud TPOKU bersetuju penceramah telah menerangkan konsep latihan dengan jelas.

Maklum balas yang hampir sama di peroleh bagi pernyataan yang menyatakan penceramah telah menerangkan prinsip latihan dengan jelas. Tahap min bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.17 (tinggi), S.P=0.66). Maklum balas ini menunjukkan bahawa TPOKU berpendapat penceramah telah menerangkan prinsip latihan dengan jelas dalam pelaksanaan latihan TPOKU.

Di samping itu juga, kebanyakan TPOKU menyatakan penceramah menyampaikan kandungan latihan secara sistematik. Analisis data ini menunjukkan bahawa TPOKU bersetuju penceramah menyampaikan kandungan latihan secara sistematik (Min=4.17 (tinggi), S.P=0.68).

Dalam pelaksanaan program latihan, TPOKU bersetuju bahawa penceramah telah menggunakan pelbagai pendekatan untuk menyampaikan idea di mana analisis juga mendapati bahawa tahap min yang tinggi iaitu 4.29 dan sisihan piawai 0.68 menunjukkan persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan ini.

Bagi pernyataan bahawa penceramah telah menggunakan alat bantuan mengajar dengan berkesan dalam latihan, analisis data jelas apabila tahap min iaitu 4.24 (S.P=0.69) adalah tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini.

Seterusnya, maklum balas yang tinggi bersetuju bahawa penceramah telah menunjukkan kesungguhan semasa memberi latihan. Analisis data juga mendapati bahawa tahap min adalah tinggi iaitu 4.30 dan sisihan piawai 0.69 menunjukkan persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan ini. Selain dari itu, TPOKU bersetuju bahawa gaya penyampaian penceramah menarik. Tahap min yang tinggi iaitu 4.27 dan sisihan piawai 0.68 menunjukkan persetujuan yang tinggi oleh TPOKU terhadap pernyataan ini.

Maklum balas kajian juga mendapati bahawa sesi pembelajaran latihan telah dilaksanakan dalam suasana yang ceria. Malah tahap min yang sangat tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.33, S.P=0.67). Pernyataan di atas disokong pula dengan pernyataan bahawa sesi pembelajaran telah dilaksanakan dalam suasana yang mesra. Analisis juga mendapati bahawa tahap min adalah tinggi iaitu 4.29 dan sisihan piawai 0.66 menunjukkan persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan ini.

Selain itu, TPOKU memberi maklum balas positif tentang pernyataan bahawa penceramah melayan pertanyaan TPOKU dengan memuaskan dengan tahap min bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.21 (tinggi), S.P=0.65). Manakala bagi pernyataan penceramah menggalakkan TPOKU terlibat secara aktif dalam latihan, analisis data dengan tahap min iaitu 4.30 (S.P=0.71) adalah tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini.

Maklum balas seterusnya mendapati TPOKU menyatakan jadual latihan yang disediakan sesuai dengan min iaitu 4.29 (tinggi) dan sisihan piawai 0.66 menunjukkan persetujuan yang tinggi oleh TPOKU terhadap pernyataan ini. Manakala majoriti TPOKU menyatakan jangka masa latihan yang diperuntukkan bersesuaian dengan mereka di mana

analisis juga mendapati bahawa min iaitu 4.16 dan sisihan piawai 0.87 menunjukkan persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan ini.

Di samping itu juga, kebanyakan TPOKU menyatakan keadaan persekitaran seperti ruang bilik juga merupakan faktor yang mempengaruhi tahap pemahaman ketika latihan. Analisis data ini menunjukkan bahawa TPOKU bersetuju keadaan persekitaran seperti ruang bilik juga merupakan faktor yang mempengaruhi tahap pemahaman ketika latihan (Min=4.29 (tinggi) , S.P=0.71).

Keseluruhannya majoriti TPOKU menyatakan latihan melatih mereka berfikir secara kreatif. Malah tahap min bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.32 (tinggi), S.P=0.69).

Kesimpulannya, latihan yang memenuhi kehendak TPOKU dapat memastikan pelaksanaan program latihan berjalan lancar. Peranan penceramah sangat penting dalam membantu TPOKU melalui proses latihan dengan berkesan. Keberkesanan latihan akan dapat membantu TPOKU memberi perkhidmatan yang terbaik.

Jadual 4.14 Peranan penceramah dalam pelaksanaan latihan TPOKU

<b>Pernyataan</b>	<b>Min</b>	<b>S.P</b>	<b>Tahap</b>
Penceramah telah menjelaskan objektif latihan dengan jelas.	4.14	0.69	Tinggi
Penceramah telah menerangkan konsep latihan yang ada dengan jelas.	4.17	0.66	Tinggi
Penceramah telah menerangkan prinsip latihan yang ada dengan jelas.	4.17	0.66	Tinggi
Penceramah telah menyampaikan kandungan latihan secara yang sistematik.	4.17	0.68	Tinggi
Penceramah menggunakan pelbagai pendekatan untuk menyampaikan idea.	4.29	0.68	Tinggi
Penceramah telah menggunakan alat bantuan mengajar dengan berkesan dalam latihan.	4.24	0.69	Tinggi
Penceramah menunjukkan kesungguhan semasa memberi latihan.	4.30	0.69	Sangat Tinggi
Gaya penyampaian penceramah menarik.	4.27	0.68	Tinggi
Sesi pembelajaran latihan telah dilaksanakan dalam suasana yang ceria	4.33	0.67	Sangat Tinggi
Sesi pembelajaran latihan telah dilaksanakan dalam suasana yang mesra.	4.29	0.66	Tinggi
Penceramah melayan pertanyaan peserta latihan dengan memuaskan.	4.21	0.65	Tinggi
Penceramah menggalakkan peserta terlibat secara aktif semasa latihan.	4.30	0.71	Sangat Tinggi
Jadual latihan adalah sesuai.	4.29	0.66	Tinggi
Jangkamasa yang diperuntukkan untuk latihan bersesuaian dengan saya.	4.16	0.87	Tinggi
Keadaan persekitaran seperti ruang bilik merupakan faktor yang mempengaruhi tahap pemahaman.	4.29	0.71	Tinggi
Program latihan melatih saya berfikir secara kreatif.	4.32	0.69	Sangat Tinggi
<b>Purata</b>	<b>4.25</b>		<b>Tinggi</b>

Penceramah sangat penting dalam pelaksanaan latihan. Analisis temu bual menyokong dapatan soal selidik yang mendapati bahawa TPOKU menyatakan peranan penceramah atau jurulatih program sangat penting. TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 menyatakan pemilihan penceramah yang berkaliber dapat menarik minat mereka dalam latihan. Penceramah yang melaksanakan latihan perlu berpengetahuan, berkemahiran dan berpengalaman.

Saya berpendapat peranan penceramah sangat penting dalam pelaksanaan latihan...kena berpengetahuan, berkemahiran dan berpengalaman untuk melatih kami.

(TPOKU1)

Pemilihan penceramah yang berkaliber dapat menarik minat staf yang hadir kursus...bidang kami ni istimewa sikit...nak ajar anak-anak OKU...penceramah sangat penting.

(TPOKU2)

Penceramah sangat penting...penting untuk jalankan kursus...kalau penceramah tak bagus, kursus tak jalan.

(TPOKU3)

Penceramah perlu memahami objektif dan kandungan kursus. Temu bual juga mendapati TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 menyatakan bahawa latihan yang dihadiri menunjukkan penceramah yang memberi latihan mempunyai pengetahuan dan kemahiran untuk memahami keperluan latihan TPOKU.

Penceramah kena faham objektif dan kandungan latihan, kalau tidak latihan tidak bermakna kepada kami.

(TPOKU1)

Penceramah selalunya dah bersedia untuk melatih kami...faham objektif dan tujuan kami ke kursus...kandungan latihan pun dah dioutline dengan baik.

(TPOKU2)

Selalunya penceramah nampaknya faham objektif dan kandungan kursus. Penceramah nampaknya faham kehendak kami...layan soalan-soalan kami...kita nak faham, kenalah tanya...penceramah selalunya ok.

(TPOKU3)

Penceramah perlu bersedia untuk melatih TPOKU serta memahami kehendak mereka seperti melayan persoalan-persoalan yang ditimbulkan oleh TPOKU. Secara umumnya TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 menyatakan bahawa penceramah yang mengendalikan latihan memahami kehendak TPOKU dalam sesuatu latihan. Penceramah juga didapati bersedia melayani persoalan-persoalan yang ditimbulkan oleh TPOKU. Kefahaman yang ditunjukkan oleh penceramah membantu latihan TPOKU supaya tidak bosan. Keadaan ini memastikan TPOKU dapat memperoleh pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan oleh TPOKU untuk melatih POKU.

Penceramah juga perlu faham kehendak kami, seperti layan soalan-soalan kami agar kami faham dengan baik. Sepanjang latihan yang telah hadir, saya rasa penceramah takde masalah dengan peserta semua, layan ok aje...kadang-kadang gelak-gelak untuk elakkan rasa *boring* masa latihan.

(TPOKU1)

Penceramah nampak faham kehendak kami...saya selalu bertanya, rujuk nota...tak faham tanya lagi, sampai dapat...rugi kalau lepas peluang berkursus ni...bukan selalu.

(TPOKU2)

Penceramah nampaknya faham kehendak kami...layan soalan-soalan kami...kita nak faham, kenalah tanya...penceramah selalunya ok.

(TPOKU3)

Penceramah juga didapati menggunakan pelbagai pendekatan dalam menjalankan latihan TPOKU. Temu bual TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 menunjukkan penceramah melaksanakan latihan bersesuaian dengan pengetahuan dan pengalaman TPOKU. Penceramah yang melaksanakan latihan berjaya menggunakan pendekatan positif dan baharu dalam latihan dan dapat berinteraksi baik dengan TPOKU.

Tapi setakat ni penceramah menggunakan pelbagai pendekatan dalam menjalankan latihan. Yang paling saya suka ialah latihan praktikal. Saya selalu ambil peluang untuk bertanya sesuatu dalam latihan supaya saya benar-benar

faham, nanti dapat latih anak-anak OKU dengan betul. Keseluruhannya saya tak nampak masalah dengan penceramah atau jurulatih, semua beri peluang kepada saya dan kawan-kawan.

(TPOKU1)

Penceramah menyesuaikan pendekatan ketika melatih kami. Pelbagai pendekatan digunakan untuk mengelakkan kami rasa tidak selesa. pelbagai pendekatan cara dibuat untuk menyeronokkan kursus.

(TPOKU2)

Sepanjang kursus yang telah hadir, saya rasa penceramah takde masalah dengan kami semua, layan dengan baik-baik lah. Penceramah pun banyak menggunakan pendekatan baru untuk tarik minat kami semasa berkursus.

(TPOKU3)

Penceramah juga didapati dapat menyesuaikan jadual latihan bersesuaian dengan keperluan TPOKU. TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 menyatakan penceramah telah melaksanakan latihan mengikut jadual yang disesuaikan dengan pengetahuan dan pengalaman TPOKU. Penyesuaian jadual seperti kehendak TPOKU dapat mengujudkan suasana pembelajaran yang bersesuaian dan tidak menimbulkan masalah kepada TPOKU.

Selalunya jadual latihan penceramah sesuaikan dengan keperluan peserta macam kami, yang dah lama kerja ni.

(TPOKU1)

Jadual latihanpun disusun bersesuaian dengan pengetahuan dan pengalaman kami. Rasanya, tiada masalah dengan penceramah...

(TPOKU2)

Penceramahpun selalunya ikut jadual kursus, takde masalah...sesuaikan dengan keperluan kami.

(TPOKU3)

Keseluruhannya, penceramah memainkan peranan penting dalam latihan TPOKU. TPOKU mempunyai tanggapan yang positif terhadap penceramah yang telah mengendali

latihan mereka. TPOKU1 dan TPOKU3 memberi makluman yang positif terhadap penceramah atau jurulatih.

Keseluruhannya saya tak nampak masalah dengan penceramah atau jurulatih, semua beri peluang kepada saya dan kawan-kawan.

(TPOKU1)

Kita kena selalu tanya kalau nak ilmu baru...jadi saya selalu bertanya...sebab nak benar-benar faham, nanti senang latih budak-budak OKU. Keseluruhannya, semua berjalan dengan baik, takde masalah dengan penceramah...pensyarah kami.

(TPOKU3)

Kesimpulannya, analisis temu bual menunjukkan TPOKU berpuashati dengan peranan penceramah ketika mengendalikan program latihan. Penceramah juga didapati memahami objektif latihan dan memahami kehendak TPOKU. Penceramah juga didapati menggunakan pelbagai pendekatan dalam menjalankan latihan TPOKU. TPOKU yang berpengetahuan dan berkemahiran akan berupaya memberi khidmat yang terbaik ketika melatih pelajar-pelajar OKU.

#### **4.5.6 Soalan Kajian 6:**

##### **Adakah keberkesanan kaedah latihan dalam penilaian latihan TPOKU?**

Bagi persoalan kajian keberkesanan kaedah latihan dalam penilaian latihan TPOKU (Jadual 4.15), analisis data terhadap soal selidik yang telah dijawab, pengkaji mendapati majoriti TPOKU menyatakan kaedah latihan yang dipilih memberi kesan kepada TPOKU. Analisis juga mendapati bahawa tahap min adalah tinggi iaitu 4.21 dan sisihan piawai 0.79 menunjukkan persetujuan yang tinggi oleh TPOKU terhadap pernyataan ini.

Selain daripada itu, TPOKU bersetuju bahawa sesi refleksi pada penghujung latihan telah dilaksanakan dengan jayanya dengan tahap min adalah tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.14, S.P=0.82). Dapatan ini menunjukkan bahawa kaedah latihan TPOKU telah memberi kesan kepada TPOKU. Di

samping itu juga, kajian mendapati kebanyakan TPOKU menyatakan bahawa modul latihan mudah difahami dan analisis data ini dengan tahap min adalah tinggi iaitu 4.19 dan sisihan piawai iaitu 0.80 menunjukkan bahawa TPOKU bersetuju modul latihan mudah difahami dan diikuti.

Seterusnya, TPOKU menyatakan bahawa masa yang diperuntukkan bagi setiap modul latihan adalah sesuai dan tahap min adalah tinggi iaitu 4.17 dan sisihan piawai iaitu 0.85 menunjukkan masa yang diperuntukkan bagi setiap modul latihan adalah sesuai. Di samping itu juga, majoriti TPOKU menyatakan bahawa tugas dalam program latihan adalah memadai. Analisis data jelas menunjukkan apabila tahap min iaitu 4.12 (S.P=0.83) adalah tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini. Seterusnya, TPOKU bersetuju bahawa interaksi antara peserta dan penceramah sepanjang latihan adalah baik. Malah min bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.17 (tinggi), S.P=0.77).

Bagi pernyataan suasana tempat latihan sesuai untuk aktiviti latihan yang dijalankan, tahap min iaitu 4.21 dan sisihan piawai 0.82 menunjukkan persetujuan yang tinggi oleh TPOKU terhadap pernyataan ini. Pada keseluruhannya kaedah latihan memberi kesan kepada TPOKU kerana TPOKU memberi maklum balas positif tentang pelaksanaan latihan. Maklum balas ini dengan min iaitu 4.22 dan sisihan piawai 0.81 menunjukkan bahawa perancangan dan pelaksanaan latihan telah dibuat dengan lancar.

Sebagai rumusan terhadap persoalan kajian keberkesanan kaedah latihan dalam penilaian latihan, TPOKU memberi maklum balas bahawa kaedah latihan memenuhi kehendak mereka. TPOKU berpendapat latihan memberi manfaat kepada mereka dengan meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka TPOKU untuk membantu pelajar OKU.

Jadual 4.15 Keberkesanan kaedah latihan dalam penilaian latihan TPOKU

<b>Pernyataan</b>	<b>Min</b>	<b>S.P</b>	<b>Tahap</b>
Kaedah latihan yang dipilih memberi kesan kepada saya.	4.21	0.79	Tinggi
Sesi refleksi pada penghujung program latihan telah dilaksanakan dengan jayanya.	4.14	0.82	Tinggi
Modul latihan mudah untuk difahami dan diikuti.	4.19	0.80	Tinggi
Masa yang diperuntukan bagi setiap modul latihan adalah sesuai.	4.17	0.85	Tinggi
Tugasan latihan yang diberikan adalah memadai dan sesuai.	4.12	0.83	Tinggi
Interaksi antara peserta dan penceramah sepanjang latihan adalah baik.	4.17	0.77	Tinggi
Suasana tempat latihan sesuai untuk aktiviti yang dijalankan.	4.21	0.83	Tinggi
Perancangan dan pelaksanaan program latihan telah dibuat dengan lancar.	4.22	0.81	Tinggi
Purata	4.18		Tinggi

Analisis temu bual menyokong dapatan soal selidik yang menunjukkan kaedah latihan yang dilaksanakan memberi kesan kepada pengetahuan dan kemahiran TPOKU. TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 menyatakan latihan yang dihadiri memberi kesan dan perubahan positif kepada mereka. Secara umumnya, TPOKU berpendapat latihan sangat berkesan kepada mereka.

Saya rasa latihan yang saya hadiri memberi kesan kepada saya, sebab saya nak yang terbaik untuk diri saya dan anak-anak OKU yang saya nak ajar.

(TPOKU1)

Saya berpendapat kursus yang dijalani membawa perubahan positif kepada saya...rasa puas kalau dapat pergi...sebabnya saya ingin mengajar anak-anak OKU dengan baik...walaupun mereka tu istimewa, kita kena dilatih juga.

(TPOKU2)

Kita nak latih orang...budak OKU pulak tu...jadi bila saya pergi kursus, saya akan pastikan ilmu yang saya dapat tu terbaru...bawa perubahan kepada kita dan pada budak juga...kena positif bila keluar berkursus.

(TPOKU3)

TPOKU juga menyatakan bahawa penilaian dilakukan di akhir sesuatu latihan. TPOKU1 bersetuju penilaian dilakukan oleh penceramah dengan bertanya untuk memantapkan pengetahuan dan kemahiran mereka. Sesi perbincangan mengenai keberkesanan kursus juga diadakan untuk menilai kesan kepada TPOKU. Secara umumnya, latihan yang dihadiri dinilai keberkesanannya bagi memastikan kursus yang dilaksanakan mencapai hasrat seperti yang telah dirancangan.

Penceramah akan bertanya kepada kami sama ada pengetahuan dan kemahiran yang saya terima semasa latihan berjaya memantapkan pengetahuan dan kemahiran yang telah saya ada dan boleh digunakan dalam latihan di pusat latihan. Keseluruhannya, selalunya latihan yang saya hadir dilaksanakan seperti yang telah dirancangan.

(TPOKU1)

Selain itu, TPOKU2 pula menyatakan borang penilaian kursus diedarkan oleh penceramah kepada TPOKU untuk menilai keberkesanan. Penggunaan borang penilaian dapat membantu penceramah memperbaiki latihan bagi memastikan keberkesanan latihan yang telah dilaksanakan.

Borang penilaian kursus diedarkan untuk kami menilai keberkesanan kursus...mungkin bertujuan untuk membaiki kursus.

(TPOKU2)

TPOKU2 juga berpendapat latihan yang dihadiri perlu memberi kesan positif dan membawa perubahan bagi mengelakkan pembaziran masa dan tenaga.

Saya selalu berpendapat kursus kena berkesan...kalau tak, jangan pergi. Selalunya, saya akan berpandangan positif...pergi kursus perlu ada perubahan.

(TPOKU2)

TPOKU3 pula menyatakan, penceramah mengadakan sesi perbincangan bagi memastikan keberkesanan latihan. Keberkesanan latihan sangat penting kerana pihak pengurusan memerlukan input sama ada latihan yang telah dilaksanakan memberi impak positif kepada TPOKU. Sekiranya latihan yang dilaksanakan gagal mencapai objektif yang ditetapkan, bentuk latihan akan diubah bagi memberi impak maksima kepada TPOKU.

Sebelum balik, pengendali kursus akan membuat sesi perbincangan mengenai keberkesanan kursus. Pengurusan bengkel juga akan bertanya sama ada kursus ada bawa kesan atau tidak.

(TPOKU3)

Kesimpulannya, kaedah latihan yang ditetapkan memberi kesan kepada pengetahuan dan kemahiran TPOKU. Di samping itu, TPOKU diminta untuk memberi pandangan mengenai keberkesanan kursus. Keseluruhan, analisis temu bual menunjukkan program latihan memberi manfaat kepada TPOKU untuk membantu pelajar OKU dan latihan yang dihadiri dinilai keberkesanannya bagi memastikan kursus yang dilaksanakan mencapai hasrat seperti yang telah dirancangkan.

#### **4.5.7 Soalan Kajian 7:**

##### **Adakah keseluruhan proses latihan memberi kesan kepada TPOKU?**

Berdasarkan analisis data terhadap soal selidik yang telah dijawab oleh 63 orang TPOKU (Jadual 4.16), pengkaji mendapati keseluruhan proses latihan telah memberi kesan positif kepada TPOKU. Majoriti TPOKU menyatakan latihan yang dihadiri memberi kesan daripada pelbagai sudut dengan tahap min bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.24 (tinggi), S.P=0.84). Dapatan ini menunjukkan kaedah latihan TPOKU telah berjaya dan memberi kesan kepada TPOKU.

Selain daripada itu, kebanyakan TPOKU menyatakan bahawa keseluruhan latihan adalah bermanfaat kepada TPOKU. Analisis juga mendapati bahawa tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.30 dan sisihan piawai 0.80 menunjukkan persetujuan yang tinggi oleh TPOKU terhadap pernyataan ini. Seterusnya TPOKU menyatakan program latihan telah

menyumbang terhadap perkembangan profesionalisme TPOKU. Analisis data jelas apabila tahap min iaitu 4.32 (S.P=0.82) adalah tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini.

Di samping itu juga, kajian mendapati majoriti TPOKU menyatakan bahawa latihan membantu mereka membuat pemilihan bahan untuk aktiviti pengayaan dengan tahap min yang tinggi iaitu 4.25 dan sisihan piawai iaitu 0.80 menunjukkan bahawa TPOKU bersetuju latihan membantu mereka membuat pemilihan bahan untuk aktiviti pengayaan. Pernyataan ini disokong oleh pernyataan bahawa latihan turut membantu mereka membuat pemilihan bahan untuk aktiviti pemulihan. Tahap min yang tinggi iaitu 4.27 dan sisihan piawai iaitu 0.79 menunjukkan latihan turut membantu mereka membuat pemilihan bahan untuk aktiviti pemulihan.

Selain daripada itu, TPOKU menyatakan bahawa TPOKU yakin boleh mengadaptasi kurikulum yang dirangka berdasarkan latihan yang telah diterima. Maklum balas ini dengan tahap min yang tinggi iaitu 4.21 dan sisihan piawai 0.77 menunjukkan bahawa TPOKU yakin boleh mengadaptasi kurikulum yang dirangka berdasarkan latihan yang telah diterima. Seterusnya TPOKU menyatakan bahawa TPOKU mempunyai keyakinan untuk melatih pelajar setelah mengikuti latihan. Malah tahap min tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.33, S.P=0.80). Dapatan ini menunjukkan bahawa TPOKU mempunyai keyakinan untuk melatih pelajar setelah mengikuti latihan.

Bagi pernyataan bahawa pengetahuan dan kemahiran yang diterima dapat diaplikasi dalam pengajaran dan pembelajaran, kebanyakan TPOKU bersetuju dengan pernyataan ini. Maklum balas ini dengan tahap min yang tinggi iaitu 4.29 dan sisihan piawai 0.79 menunjukkan bahawa pengetahuan dan kemahiran yang diterima dapat diaplikasi dalam pengajaran dan pembelajaran.

Pada keseluruhannya, majoriti TPOKU berpendapat program latihan telah menarik minat mereka untuk meningkatkan diri dan pengetahuan mereka. Tahap min

adalah sangat tinggi iaitu 4.30 dan sisihan piawai iaitu 0.80 menunjukkan program latihan yang ditawarkan menarik minat mereka untuk meningkatkan pengetahuan. Seterusnya TPOKU menyatakan latihan yang ditawarkan menarik minat mereka untuk meningkatkan kemahiran dengan tahap min yang tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.27 (Tinggi), S.P=0.79). Dapatan ini menunjukkan bahawa latihan latihan yang ditawarkan menarik minat mereka untuk meningkatkan kemahiran.

Pernyataan di atas disokong dengan pernyataan bahawa latihan dapat mempertingkatkan kemahiran sekiranya diadakan dari masa ke masa. Tahap min bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.3 (tinggi), S.P=0.80). Dapatan ini menunjukkan TPOKU berpendapat latihan merupakan satu mekanisme untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran. Latihan juga memudahkan TPOKU mengetahui keperluan pendidikan yang diperlukan oleh pelajar-pelajar OKU. Majoriti TPOKU menyatakan bahawa latihan memberi kesan baik kepada mereka dalam mengendalikan OKU. Analisis data jelas apabila tahap min iaitu 4.29 (S.P=0.83) adalah tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini bahawa program latihan telah membuka ruang maklumat kepada mereka mengenai perancangan pendidikan vokasional OKU.

Seterusnya TPOKU menyatakan latihan meningkatkan kefahaman mereka terhadap perundangan pendidikan OKU. Maklum balas ini dengan tahap min yang tinggi iaitu 4.29 dan sisihan piawai 0.81 menunjukkan bahawa latihan meningkatkan kefahaman mereka terhadap perundangan pendidikan OKU.

Di samping itu juga, majoriti TPOKU menyatakan latihan meningkatkan kefahaman mereka terhadap perkhidmatan OKU. Analisis data ini dengan tahap min yang tinggi iaitu 4.25 dan sisihan piawai iaitu 0.78 menunjukkan bahawa TPOKU bersetuju latihan meningkatkan kefahaman mereka terhadap perkhidmatan OKU. Selain daripada itu, TPOKU juga menyatakan latihan telah meningkatkan kefahaman terhadap prosedur yang merangkumi pendidikan OKU. Malah tahap min bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.27 (tinggi), S.P=0.79).

Pernyataan di atas di sokong bahawa program latihan telah meningkatkan kefahaman terhadap prosedur yang merangkumi perkhidmatan OKU. Tahap min iaitu 4.29 (tinggi) dan sisihan piawai iaitu 0.79 menunjukkan program latihan telah meningkatkan kefahaman terhadap prosedur yang merangkumi perkhidmatan OKU. Seterusnya TPOKU juga menyatakan latihan membolehkan mereka membuat intrepetasi bahawa terdapat peluang yang sama dalam pendidikan OKU. Analisis data jelas apabila tahap min iaitu 4.32 (S.P=0.80) adalah tinggi dan bersetuju dengan pernyataan bahawa program latihan membolehkan mereka membuat intrepetasi bahawa terdapat peluang yang sama dalam pendidikan OKU.

Kesimpulannya program latihan telah memberi kesan positif kepada TPOKU. Latihan telah membantu TPOKU meningkatkan pengetahuan dan pengetahuan mereka terhadap pengajaran dan pembelajaran TPOKU. Di samping itu juga, latihan membantu TPOKU meningkatkan kefahaman dari segi perundangan, perkhidmatann dan prosedur dalam mengendali latihan untuk pelajar OKU.

Jadual 4.16 Kesan keseluruhan proses latihan TPOKU

<b>Pernyataan</b>	<b>Min</b>	<b>S.P</b>	<b>Tahap</b>
Pada keseluruhannya program latihan adalah berjaya.	4.24	0.84	Tinggi
Pada keseluruhannya program latihan adalah bermanfaat.	4.30	0.80	Sangat Tinggi
Latihan menyumbang terhadap perkembangan profesionalisme saya.	4.32	0.82	Sangat Tinggi
Latihan membantu saya memilih bahan yang sesuai untuk aktiviti pengayaan.	4.25	0.80	Tinggi
Latihan membantu saya memilih bahan yang sesuai untuk aktiviti pemulihan.	4.29	0.79	Tinggi
Saya yakin boleh mengadaptasi kurikulum yang dirangka berdasarkan latihan yang telah diterima.	4.21	0.77	Tinggi

Masa yang diperuntukan bagi setiap modul latihan adalah sesuai.	4.17	0.85	Tinggi
Saya mempunyai keyakinan untuk melatih pelajar setelah mengikuti latihan.	4.33	0.80	Sangat Tinggi
Latihan yang ditawarkan dapat diaplikasikan dalam pengajaran dan pembelajaran.	4.29	0.79	Tinggi
Latihan yang ditawarkan menarik minat saya untuk meningkatkan pengetahuan.	4.30	0.80	Sangat Tinggi
Latihan yang ditawarkan menarik minat saya untuk meningkatkan kemahiran.	4.27	0.79	Tinggi
Latihan dapat mempertingkatkan kemahiran sekiranya diadakan dari masa ke masa.	4.32	0.80	Sangat Tinggi
Latihan membuka ruang maklumat kepada saya mengenai perancangan pendidikan vokasional OKU.	4.29	0.83	Tinggi
Latihan meningkatkan kefahaman terhadap perundangan pendidikan OKU.	4.23	0.81	Tinggi
Latihan meningkatkan kefahaman terhadap perkhidmatan OKU.	4.25	0.78	Tinggi
Latihan meningkatkan kefahaman terhadap prosedur yang merangkumi pendidikan OKU.	4.27	0.79	Tinggi
Latihan meningkatkan kefahaman terhadap prosedur yang merangkumi perkhidmatan OKU.	4.29	0.79	Tinggi
Latihan membolehkan saya membuat intepretasi bahawa terdapat peluang yang sama dalam pendidikan untuk OKU.	4.32	0.80	Sangat Tinggi
Purata	4.27		Tinggi

Pada keseluruhannya, analisis temu bual TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 menunjukkan keseluruhan latihan adalah berjaya, memberi manfaat dan menyumbang terhadap perkembangan profesionalisme TPOKU. TPOKU1 dan TPOKU2 menyatakan

latihan meningkatkan keyakinan mereka melatih POKU. Peningkatan keyakinan di kalangan TPOKU sangat penting bagi memastikan pengajaran dan pembelajaran POKU dapat dilaksanakan dengan profesional dan memberi kesan positif kepada POKU.

Bab keyakinan diri saya sendiri, sudah tentu latihan meningkatkan keyakinan saya melatih anak-anak OKU di pusat latihan.

(TPOKU1)

Keyakinan saya meningkat setelah kembali dari berkursus...

(TPOKU2)

TPOKU2 pula berpendapat latihan banyak manfaat dan memberi keyakinan kepada mereka untuk melatih POKU dengan lebih baik.

"...banyak manfaat pergi berkursus ni...saya yakin dapat melatih anak-anak istimewa ini dengan lebih baik.

(TPOKU2)

Seterusnya TPOKU3 menyatakan latihan memberi pengetahuan yang baru kepadanya. TPOKU3 juga menyatakan latihan dapat membantu dirinya memperbaiki diri sendiri di samping meningkatkan pengetahuan dan kemahirannya mengendalikan POKU.

Saya dah *plan* sebelum pergi kursus untuk membantu melatih anak-anak OKU di pusat latihan saya. Dengan pengetahuan yang baru, dapatlah saya membantu anak-anak ini dengan lebih baik lagi...itu baiknya pergi kursus...nak baiki diri dan anak-anak kita.

(TPOKU3)

Analisis temu bual seterusnya mendapati latihan membantu perkembangan profesional TPOKU. TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 bersetuju pemahaman pengurusan OKU bertambah, bukan sahaja berkaitan dengan bidang vokasional dan teknikal. Latihan membantu TPOKU untuk mengendalikan pelajar OKU dengan lebih baik.

Latihan yang saya hadiri juga membantu saya dalam program pemulihan untuk anak-anak OKU saya. Pihak pengurusan ada menghantar saya ke latihan tentang

pemahaman pengurusan OKU, bukan hanya berkaitan dengan bidang vokasional dan teknikal sahaja.

(TPOKU1)

Saya banyak pergi program berkaitan memulihkan anak-anak OKU. Saya berpendapat pengetahuan luas tentang OKU menjadi kita lebih professional.

(TPOKU2)

Saya dah lama dengan budak-budak OKU ni...kursus bantu saya untuk *handle* budak-budak ni dengan lebih baik. Kerja mengasuh budak-budak OKU bukan senang...kena sabar dan profesional...perlu ada ilmu. Kita bukan hanya perlu tahu tentang bidang kayu aje...tapi cara-cara menangani orang OKU jika timbul masalah.

(TPOKU3)

TPOKU3 juga menyatakan latihan bukan sahaja dapat memberi pendedahan dalam bidang pengajaran dan pembelajaran POKU tetapi bidang-bidang lain yang berkaitan dengan hak-hak POKU.

Kita kena juga tahu tentang hal-hal lain tentang OKU seperti hak-hak mereka dalam belajar ni...jangan sampai dah beri latihan, tak tahu apa nak buat lepas itu.

(TPOKU1)

Temu bual seterusnya menunjukkan TPOKU mendapat banyak manfaat menerusi latihan. TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 bersetuju mereka memperoleh kefahaman yang lebih baik terhadap keperluan pelajar-pelajar OKU dari segi psikologi, perkhidmatan dan peluang kerjaya pelajar OKU. TPOKU1 menyatakan latihan memberi pendedahan kepada mereka untuk mengetahui peluang-peluang yang disediakan untuk POKU.

Kesian anak-anak OKU, kadang-kadang masyarakat pun tak faham kehendak dan keperluan mereka. Saya pernah pergi latihan berkaitan bahasa isyarat, bagi memudahkan saya berhubung dengan anak-anak OKU yang pekak. Pernah juga hadir latihan berkaitan psikologi untuk membantu anak-anak OKU, faham tentang diri mereka yang amat sensitif tu. Kita perlu dihantar ke latihan berkaitan peluang-

peluang anak-anak ini supaya peluang yang ada dapat membantu kita berbakti kepada anak-anak OKU.

(TPOKU1)

TPOKU2 pula berpendapat latihan membantu TPOKU lebih memahami POKU. Kefahaman yang lebih baik terhadap POKU dapat membantu TPOKU menyediakan POKU untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik di masa depan.

Saya tahu banyak perkara yang perlu kita faham tentang anak-anak OKU ni. Perlu faham banyak perkara tentang perkhidmatan yang ada untuk anak-anak ini. Kita perlu bantu mereka...takkan nak bergantung kepada ibu bapa sepanjang hayat. Bantuan kita mungkin dapat membantu kehidupan masa depan anak-anak ini.

(TPOKU2)

Manakala TPOKU3 pula berpendapat pengetahuan dari kursus memberi peluang kepada TPOKU memastikan POKU mendapat perkhidmatan terbaik. TPOKU boleh membantu menyediakan POKU kepada untuk pekerjaan serta perkhidmatan-perkhidmatan untuk memperbaiki kehidupan POKU.

Program latihan dapat mendedahkan kami kepada peluang-peluang pekerjaan budak-budak OKU ni. Pengajar-pengajar kena faham banyak hal tentang budak-budak OKU ni...macam-macam perkhidmatan yang JKM ada sediakan untuk budak-budak ni...perubatannya serta pendidikan, seterusnya pekerjaan masa depannya. Jadi, pengetahuan dari kursus selalu diberi kepada kami untuk pastikan budak-budak ini mendapat *service* yang terbaik.

(TPOKU3)

## 4.6 KESAN LATIHAN

### 4.6.1 Soalan Kajian 8:

**Sejauh manakah perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan?**

Bagi soalan kajian perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan (Jadual 4.17), 16 item yang dijawab oleh TPOKU menunjukkan perubahan tahap pengetahuan TPOKU adalah sangat tinggi dengan purata tahap min pada 4.40.

Analisis data terhadap soal selidik yang telah dijawab, pengkaji mendapati majoriti TPOKU menyatakan latihan meningkatkan pengetahuan mereka mengenai sesuatu kemahiran. Analisis juga mendapati bahawa tahap min adalah sangat tinggi (4.44) dan sisihan piawai 0.53 menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi oleh TPOKU terhadap pernyataan ini. Pernyataan ini disokong dengan pernyataan bahawa latihan menambah sebarang pengetahuan TPOKU mengenai sesuatu kemahiran. Berdasarkan analisis data, tahap min bagi pernyataan ini sangat tinggi bagi menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.46, S.P=0.53). Dapatan ini menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi oleh TPOKU bahawa latihan menambah sebarang pengetahuan TPOKU mengenai sesuatu kemahiran.

Selain daripada itu, TPOKU menyatakan bahawa latihan dan pengalaman asas diperoleh melalui pembelajaran. Analisis juga mendapati bahawa tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.43 dan sisihan piawai 0.53 menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi oleh TPOKU terhadap pernyataan ini. Seterusnya, kebanyakan TPOKU menyatakan latihan telah menjadikan TPOKU seorang yang berpengetahuan dalam pengajaran golongan OKU. Analisis data jelas apabila tahap min iaitu 4.49 (S.P=0.53) adalah sangat tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini.

Di samping itu juga, kajian mendapati majoriti TPOKU menyatakan bahawa latihan membantu mereka membuat penilaian sendiri terhadap pengajaran dan

pembelajaran yang telah dijalankan. Analisis data ini dengan tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.43 dan sisihan piawai iaitu 0.53 menunjukkan bahawa TPOKU bersetuju latihan membantu mereka membuat penilaian sendiri terhadap pengajaran dan pembelajaran yang telah dijalankan. Pernyataan seterusnya ialah latihan meningkatkan kebolehan TPOKU menjawab secara spontan apabila ditanya. Tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.33 dan sisihan piawai iaitu 0.51 menunjukkan latihan meningkatkan kebolehan TPOKU menjawab secara spontan apabila ditanya.

Selain daripada itu, TPOKU menyatakan bahawa latihan menambah pengetahuan TPOKU untuk menjalankan tugas dengan selamat. Maklum balas ini menunjukkan tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.43 dan sisihan piawai 0.53 menunjukkan bahawa persetujuan yang sangat tinggi oleh TPOKU bahawa latihan menambah pengetahuan TPOKU untuk menjalankan tugas dengan selamat. Seterusnya, TPOKU bersetuju bahawa TPOKU memahami maklumat teknikal yang berkaitan dengan kerja di mana tahap min adalah sangat tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.33, S.P=0.51). Dapatan ini menunjukkan bahawa latihan membantu TPOKU memahami maklumat teknikal yang berkaitan dengan kerja.

Bagi pernyataan bahawa latihan menambah pengetahuan TPOKU menggunakan peralatan dengan selamat untuk pengajaran, kebanyakan TPOKU bersetuju dengan pernyataan ini. Maklum balas ini dengan tahap min iaitu 4.41 (sangat tinggi) dan sisihan piawai 0.53 menunjukkan bahawa sangat setuju bahawa latihan menambah pengetahuan TPOKU menggunakan peralatan dengan selamat untuk pengajaran.

Pada umumnya, majoriti TPOKU berpendapat mereka memahami langkah-langkah yang perlu semasa menjalankan sesuatu kerja. Tahap min iaitu 4.35 adalah sangat tinggi dan sisihan piawai iaitu 0.51 menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi bahawa latihan membantu TPOKU memahami langkah-langkah yang perlu semasa menjalankan sesuatu kerja. Seterusnya, maklum balas mendapati TPOKU bersetuju bahawa latihan membantu TPOKU dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran dengan tahap min adalah sangat tinggi bagi menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.40, S.P=0.49).

Dapatan ini menunjukkan bahawa latihan sangat membantu TPOKU dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran. Pernyataan di atas disokong dengan pernyataan bahawa latihan membantu TPOKU dalam pentadbiran pengajaran dan pembelajaran dengan tahap min pernyataan ini adalah sangat tinggi yang menyokong dapatan maklum balas pernyataan ini (Min=4.38, S.P=0.49). Dapatan ini menunjukkan TPOKU berpendapat latihan sangat membantu TPOKU dalam pentadbiran pengajaran dan pembelajaran.

Di samping itu juga, TPOKU bersetuju bahawa latihan memberi cukup pendedahan kepada mereka mengenai bidang yang berkaitan. Pendedahan yang cukup bermakna TPOKU mengetahui keperluan pendidikan oleh pelajar-pelajar OKU. Majoriti TPOKU menyatakan bahawa program latihan memberi pendedahan yang cukup kepada mereka. Analisis data jelas apabila tahap min iaitu 4.42 (S.P=0.56) adalah sangat tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini bahawa latihan memberi cukup pendedahan kepada mereka mengenai bidang yang berkaitan.

Seterusnya, TPOKU bersetuju dengan pernyataan bahawa mereka memahami keperluan pelajar yang berbeza-beza tahap pencapaian intelektual. Maklum balas ini dengan tahap min iaitu 4.38 (sangat tinggi) dan sisihan piawai 0.49 menunjukkan bahawa TPOKU sangat setuju dengan pernyataan ini dalam meningkatkan kefahaman mereka terhadap keperluan pendidikan OKU. Selain daripada itu, TPOKU menyatakan bahawa kurikulum latihan menepati kehendak perkembangan semasa organisasi. Analisis data ini dengan tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.33 dan sisihan piawai iaitu 0.51 menunjukkan bahawa kurikulum latihan sangat menepati kehendak perkembangan semasa organisasi. Maklum balas seterusnya menunjukkan TPOKU menyatakan latihan membantu TPOKU mengetahui kaedah memberi layanan adil dan saksama kepada pelajar OKU. Malah tahap min bagi pernyataan ini adalah sangat tinggi dan menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.32, S.P=0.64).

Kesimpulannya, latihan telah memberi kesan positif kepada TPOKU. Soal selidik Perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan menunjukkan latihan sangat membantu TPOKU meningkatkan pengetahuan mereka terhadap

pengajaran dan pembelajaran TPOKU. Di samping itu juga, latihan sangat membantu TPOKU meningkatkan pengetahuan dalam mengendalikan pelajar OKU.

Jadual 4.17 Perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan

<b>Pernyataan</b>	<b>Min</b>	<b>S.P</b>	<b>Tahap</b>
Latihan meningkatkan pengetahuan saya mengenai sesuatu kemahiran.	4.44	0.53	Sangat Tinggi
Latihan menambah sebarang pengetahuan saya mengenai sesuatu kemahiran.	4.46	0.53	Sangat Tinggi
Latihan dan pengalaman asas diperoleh melalui pembelajaran.	4.43	0.53	Sangat Tinggi
Latihan menjadikan saya seorang yang berpengetahuan dalam pengajaran golongan OKU.	4.49	0.53	Sangat Tinggi
Latihan membantu saya membuat penilaian sendiri terhadap pengajaran dan pembelajaran yang telah dijalankan.	4.43	0.53	Sangat Tinggi
Latihan meningkatkan kebolehan saya menjawab secara spontan apabila ditanya.	4.33	0.51	Sangat Tinggi
Latihan menambah pengetahuan saya untuk menjalankan tugas dengan selamat.	4.43	0.53	Sangat Tinggi
Saya memahami maklumat teknikal yang berkaitan dengan kerja.	4.33	0.51	Sangat Tinggi
Latihan menambah pengetahuan saya menggunakan peralatan dengan selamat untuk pengajaran.	4.41	0.53	Sangat Tinggi
Saya memahami langkah-langkah yang perlu semasa menjalankan sesuatu kerja.	4.35	0.51	Sangat Tinggi
Latihan membantu saya dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran.	4.40	0.49	Sangat Tinggi
Latihan membantu saya dalam pentadbiran pengajaran dan pembelajaran.	4.38	0.49	Sangat Tinggi

Latihan memberi cukup pendedahan kepada saya mengenai bidang yang berkaitan.	4.41	0.56	Sangat Tinggi
Saya memahami keperluan pelajar yang berbeza-beza tahap pencapaian intelektual.	4.38	0.49	Sangat Tinggi
Kurikulum latihan menepati kehendak perkembangan semasa organisasi.	4.33	0.51	Sangat Tinggi
Saya mengetahui kaedah memberi layanan adil dan saksama kepada pelajar OKU.	4.32	0.64	Sangat Tinggi
Purata	4.40		Sangat Tinggi

Latihan meningkatkan pengetahuan TPOKU tentang bidang vokasional atau teknikal Analisis temu bual TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 menyokong dapatan soal selidik menunjukkan latihan membawa perubahan kepada pengetahuan TPOKU terhadap sesuatu kemahiran terutama bidang vokasional atau teknikal.

Latihan yang telah saya hadiri memang meningkatkan pengetahuan saya tentang bidang vokasional atau teknikal yang saya latih atau cara mengajar anak-anak OKU.

(TPOKU1)

Pengetahuan saya tentang bidang vokasional terutama bidang kerja kayu dan batu meningkat selepas ikut kursus....boleh ajar anak-anak OKU dengan lebih baik. Saya boleh kesan kebolehan anak-anak OKU berdasarkan pengetahuan dan pengalaman yang ada.

(TPOKU2)

Latihan telah bantu saya dengan banyak untuk mengajar bertukang. Saya boleh sesuaikan diri dengan budak-budak ni...

(TPOKU3)

TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 juga menyatakan latihan dapat membantu mereka melayan POKU dengan betul. Jawapan-jawapan yang sesuai perlu disediakan dalam proses pengajaran dan pembelajaran POKU.

Saya rasa latihan membolehkan saya melayan anak-anak OKU dengan lebih berkesan. Kadang-kadang soalan anak-anak ini susah nak jawab. Kita kena ajar anak-anak OKU ni cara-cara buat kerja dengan teratur...salah ajar, dia buat lain pulak.

(TPOKU1)

Selalunya, anak-anak ini banyak bertanya...jadi kena sediakan diri dengan jawapan yang sesuai.

(TPOKU2)

...layan macam anak sendiri...soalan-soalan kena bagi jawapan.

(TPOKU3)

TPOKU juga menyatakan bahawa keselamatan semasa menjalankan pengajaran dan pembelajaran POKU sangat penting kerana karakter POKU yang berbeza dengan pelajar normal. Selain dari itu, pengajaran dan pembelajaran POKU melibatkan bengkel yang mempunyai peralatan mesin dan elektronik. Oleh itu, pengetahuan dan kemahiran keselamatan TPOKU dalam teknikal berkaitan sesuatu kerja dan pengurusan pengajaran serta pembelajaran sangat penting bagi mengelakkan kecederaan POKU. Analisis temu bual TPOKU1 dan TPOKU2 menunjukkan keselamatan POKU merupakan keutamaan mereka dan dipandang serius.

Keutamaan saya ialah keselamatan anak-anak ni...kadang-kadang kena cakap banyak kali tentang keselamatan terutama di bengkel. Kena ajar betul-betul cara nak guna mesin, takut nanti berlaku kecederaan.

(TPOKU1)

Keselamatan anak-anak di bengkel perlu diberi perhatian serius. Penggunaan alatan kena dipantau selalu...jaga keselamatan. Langkah dan cara kerja juga perlu diingatkan selalu...terutama penggunaan alatan tajam dan elektronik.

(TPOKU2)

TPOKU juga menyatakan bahawa program latihan membantu mereka dalam pengurusan pengajaran dan pembelajaran terutama dalam menguruskan pelajar-pelajar OKU yang berbeza tahap kecacatan dan intelektual. Analisis temu bual TPOKU1 dan TPOKU2 mendapati POKU mempunyai pelbagai kecacatan dan perbezaan cara fikir dan kebolehan. Perbezaan-perbezaan ini menyebabkan peranan TPOKU bertambah mencabar bagi memastikan setiap POKU mendapat layanan yang sama dan adil.

Anak-anak OKU ni, berbeza-beza cara fikir dan kebolehan...jadi kena hati-hati selalu.

(TPOKU1)

Latihan yang saya hadiri membolehkan saya menguruskan anak-anak OKU yang mempunyai pelbagai kecacatan. Cara nak uruspun kena lain...pekak lain...cacat fizikal. Kita kena adil dengan anak-anak OKU ni, layan betul-betul supaya kita tidak biarkan begitu sahaja.

(TPOKU2)

Analisis temu bual TPOKU3 mendapati TPOKU berusaha memastikan setiap POKU mendapat layanan yang sama dan tidak didiskriminasi berdasarkan kecacatan mereka.

Budak-budak di tempat ni ada banyak perangai...cacatpun dah lain-lain. Latihan yang saya hadiri memberi kesan untuk memahami budak-budak OKU ni...boleh layan dengan seadilnya....elak diskriminasi ikut kecacatan.

(TPOKU3)

Kesimpulannya, temu bual menunjukkan latihan membantu membawa perubahan kepada tahap pengetahuan TPOKU. Di samping itu, TPOKU keselamatan tempat mengajar dan layanan terhadap pelajar OKU sangat dititik beratkan dalam pengajaran dan pembelajaran pelajar OKU. Keseluruhannya, analisis temu bual menunjukkan program latihan merubah pengetahuan TPOKU.

#### **4.6.2 Soalan Kajian 9:**

**Sejauh manakah perubahan tahap kemahiran TPOKU selepas melalui proses latihan?**

Bagi persoalan kajian perubahan tahap kemahiran TPOKU melalui proses latihan (Jadual 4.18), 19 item yang dijawab oleh TPOKU menunjukkan perubahan tahap kemahiran TPOKU adalah tinggi dengan purata tahap min pada 4.29.

Maklum balas dari analisis data terhadap soal selidik yang telah dijawab, pengkaji mendapati majoriti TPOKU menyatakan latihan membolehkan mereka mengoperasi pengetahuan yang telah dipelajari dengan lebih berkesan. Analisis juga mendapati bahawa min adalah sangat tinggi iaitu 4.35 (S.P=0.48) menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi oleh TPOKU terhadap pernyataan ini. Pernyataan seterusnya ialah TPOKU memahami arahan yang diberikan. Berdasarkan analisis data terhadap soal selidik, tahap min adalah sangat tinggi bagi menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.34, S.P=0.51). Dapatan ini menunjukkan latihan membantu TPOKU memahami arahan yang diberikan.

Pernyataan di atas dikukuhkan apabila TPOKU menyatakan bahawa latihan memudahkan TPOKU mengikut arahan yang diberikan. Analisis juga mendapati bahawa tahap min iaitu 4.32 (sangat tinggi) dan sisihan piawai 0.50 menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi oleh TPOKU terhadap pernyataan ini. Seterusnya, TPOKU juga menyatakan program latihan membantu TPOKU memahami istilah teknologi yang berhubung dengan sesuatu kemahiran di mana data jelas apabila tahap min iaitu 4.30 (S.P=0.56) adalah sangat tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini.

Di samping itu juga, kajian mendapati majoriti TPOKU menyatakan bahawa latihan membantu mereka menjalankan tugas dengan menggunakan kemahiran secara bersendirian tanpa bantuan dengan tahap min adalah tinggi iaitu 4.13 dan sisihan piawai iaitu 0.68 menunjukkan bahawa TPOKU bersetuju latihan membantu mereka menjalankan tugas dengan menggunakan kemahiran secara bersendirian tanpa bantuan.

Pernyataan seterusnya ialah latihan membolehkan TPOKU memilih dan menggunakan peralatan serta teknologi yang diperlukan untuk sesuatu kemahiran. Tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.37 dan sisihan piawai iaitu 0.49 menunjukkan latihan membolehkan TPOKU memilih dan menggunakan peralatan serta teknologi yang diperlukan untuk sesuatu kemahiran.

Selain daripada itu, TPOKU menyatakan bahawa latihan membantu TPOKU berupaya menjalankan tugas dengan selamat. Maklum balas ini dengan tahap min iaitu 4.32 (sangat tinggi) dan sisihan piawai 0.47 menunjukkan bahawa latihan membantu TPOKU berupaya menjalankan tugas dengan selamat. Seterusnya, TPOKU juga menyatakan bahawa latihan membolehkan TPOKU mengaplikasi kaedah pengajaran yang telah dipelajari dengan lebih berkesan dengan tahap min adalah sangat tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.38, S.P=0.49). Dapatan ini menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi bahawa program latihan membolehkan TPOKU mengaplikasi kaedah pengajaran yang telah dipelajari dengan lebih berkesan.

Bagi pernyataan bahawa latihan membolehkan TPOKU mempunyai tahap penguasaan ilmu yang tinggi, maklum balas menunjukkan tahap min pada 4.03 (tinggi) dan sisihan piawai 0.78 menunjukkan persetujuan yang tinggi di kalangan TPOKU mengenai pernyataan ini. Secara umumnya, majoriti TPOKU berpendapat mereka mempunyai kemahiran penyampaian pengetahuan yang berkesan. Tahap min iaitu 4.19 (tinggi) dan sisihan piawai iaitu 0.59 menunjukkan TPOKU mempunyai kemahiran penyampaian pengetahuan yang berkesan.

Seterusnya, maklum balas mendapati TPOKU bersetuju bahawa latihan meningkatkan pengalaman TPOKU di mana tahap min adalah sangat tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.40, S.P=0.49). Dapatan ini menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi bahawa latihan meningkatkan pengalaman TPOKU. Pernyataan ini disokong dengan pernyataan bahawa latihan meningkatkan daya cipta TPOKU. Tahap min pernyataan ini adalah sangat tinggi dan menyokong dapatan

maklum balas pernyataan ini (Min=4.35, S.P=0.51). Dapatan ini menunjukkan TPOKU berpendapat latihan meningkatkan daya cipta TPOKU.

Seterusnya, TPOKU bersetuju bahawa program latihan meningkatkan daya kreatif mereka. Analisis data jelas apabila tahap min iaitu 4.38 (S.P=0.49) adalah sangat tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini bahawa program latihan meningkatkan daya kreatif TPOKU. Selain daripada itu, TPOKU menyatakan bahawa latihan meningkatkan daya inovatif TPOKU dengan data menunjukkan tahap min iaitu 4.33 (sangat tinggi) dan sisihan piawai iaitu 0.54 menunjukkan bahawa latihan meningkatkan daya inovatif TPOKU.

Maklum balas seterusnya menunjukkan TPOKU menyatakan latihan menjadikan TPOKU berkemahiran membantu pelajar menjalani latihan amali atau latihan industri. Malah min bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.32 (sangat tinggi), S.P=0.53). Seterusnya, kebanyakan TPOKU menyatakan latihan membantu mereka menjadi rujukan rakan setugas mengenai sebarang persoalan rumit yang timbul. Analisis data jelas apabila tahap min iaitu 4.30 (S.P=0.64) adalah sangat tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini. Di samping itu juga, kajian mendapati majoriti TPOKU menyatakan bahawa mereka mempunyai kemahiran menyediakan tugas yang sesuai dengan tahap pembelajaran dan tahap pencapaian pelajar dengan dengan tahap min adalah tinggi iaitu 4.25 dan sisihan piawai iaitu 0.54 menunjukkan bahawa TPOKU bersetuju mereka mempunyai kemahiran menyediakan tugas yang sesuai dengan tahap pembelajaran dan tahap pencapaian pelajar.

Pernyataan seterusnya ialah latihan membolehkan TPOKU berkemahiran menghadapi pelajar yang bermasalah dengan tahap min iaitu 4.24 (tinggi) dan sisihan piawai iaitu 0.56 menunjukkan latihan membantu TPOKU berkemahiran menghadapi pelajar yang bermasalah. Selain daripada itu, majoriti TPOKU bersetuju bahawa mereka berkemahiran menanam minat pelajar OKU terhadap kegiatan kokurikulum. Maklum balas ini dengan tahap min adalah tinggi iaitu 4.21 dan sisihan piawai 0.63 menunjukkan

bahawa latihan membantu TPOKU berkemahiran menanam minat pelajar OKU terhadap kegiatan kokurikulum.

Kesimpulannya, TPOKU memberi maklum balas yang positif terhadap tahap kemahiran TPOKU. Latihan telah membantu TPOKU meningkatkan kemahiran dalam penguasaan pengetahuan, daya kreatif dan inovatif terhadap pengajaran dan pembelajaran. Di samping itu juga, latihan membantu TPOKU meningkatkan kemahiran TPOKU menghadapi pelajar yang berbeza-beza masalah serta minat mereka terhadap kokurikulum.

Jadual 4.18 Perubahan tahap kemahiran TPOKU selepas melalui proses latihan

<b>Pernyataan</b>	<b>Min</b>	<b>S.P</b>	<b>Tahap</b>
Latihan membolehkan saya mengoperasi pengetahuan yang telah dipelajari dengan lebih berkesan.	4.35	0.48	Sangat Tinggi
Saya memahami arahan yang diberikan.	4.35	0.51	Sangat Tinggi
Saya mengikut arahan yang diberikan.	4.32	0.50	Sangat Tinggi
Saya memahami istilah teknologi yang berhubung dengan sesuatu kemahiran.	4.30	0.56	Sangat Tinggi
Saya dapat menjalankan tugas dengan menggunakan kemahiran secara bersendirian tanpa bantuan.	4.13	0.68	Tinggi
Saya memilih dan menggunakan peralatan serta teknologi yang diperlukan untuk sesuatu kemahiran.	4.37	0.49	Sangat Tinggi
Saya berupaya menjalankan tugas dengan selamat.	4.32	0.47	Sangat Tinggi
Latihan membolehkan saya mengaplikasi kaedah pengajaran yang telah dipelajari dengan lebih berkesan.	4.38	0.49	Sangat Tinggi

Saya mempunyai tahap penguasaan ilmu yang tinggi.	4.03	0.78	Tinggi
Saya mempunyai kemahiran penyampaian pengetahuan yang berkesan.	4.19	0.59	Tinggi
Latihan meningkatkan pengalaman saya.	4.40	0.49	Sangat Tinggi
Latihan meningkatkan daya cipta saya.	4.35	0.51	Sangat Tinggi
Latihan meningkatkan kreatif saya.	4.38	0.49	Sangat Tinggi
Latihan meningkatkan inovatif saya.	4.33	0.54	Sangat Tinggi
Saya berkemahiran membantu pelajar menjalani latihan amali/latihan industri.	4.32	0.53	Sangat Tinggi
Rakan setugas sering merujuk kepada saya mengenai sebarang persoalan rumit yang timbul.	4.30	0.64	Sangat Tinggi
Saya mempunyai kemahiran menyediakan tugas yang sesuai dengan tahap pembelajaran dan tahap pencapaian pelajar.	4.25	0.54	Tinggi
Saya berkemahiran menghadapi pelajar yang bermasalah.	4.24	0.56	Tinggi
Saya berkemahiran menanam minat pelajar terhadap kegiatan kokurikulum.	4.21	0.63	Tinggi
Purata	4.29		Tinggi

Secara umumnya, latihan menambah kemahiran TPOKU dalam bidang teknikal atau vokasional atau pengurusan pelajar OKU. Analisis temu bual menyokong dapatan soal selidik menunjukkan kemahiran TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 bersetuju latihan meningkat kemahiran. TPOKU1 berpendapat kemahiran yang diperoleh memberi manfaat kepada pelajar OKU. Kemahiran yang diperoleh terutama dalam bidang teknik dan vokasional sangat membantu POKU.

Latihan selalunya akan menambah kemahiran kami, rugi lah kalau dah pergi latihan kemahiran tak meningkat. *Skill* yang kami terima boleh bantu anak-anak OKU, macam nak guna istilah teknologi yang baru dalam bidang vokasional atau teknikal. Saya rasa dengan kemahiran yang diperoleh dengan pergi latihan, anak-anak OKU mendapat manfaat.

(TPOKU1)

Manakala TPOKU2 menyatakan kursus yang dihadiri merupakan pilihan mereka sendiri. Oleh yang demikian, latihan yang dilalui akan meningkatkan kemahiran TPOKU berkenaan.

Kemahiran mesti bertambah apabila telah melalui proses latihan...kemahiran tu maksudnya dalam bidang teknikal atau vokasional atau pengurusan anak-anak OKU. Apa yang penting kursus yang kita hadiri...memang kita yang pilih sendiri..jadi tiada isu kemahiran tidak bertambah.

(TPOKU2)

TPOKU3 pula berpendapat latihan menambah kemahirannya dan kemahiran baru yang diperoleh dapat dikongsi bersama rakan-rakan TPOKU yang lain.

Kursus yang saya hadiri bertujuan untuk menambah kemahiran...nak latih budak OKU. Oleh itu,kursus tu mesti pengalaman dan kemahiran baru. Perlu pastikan

dapat bawa balik kemahiran kerja kayu yang terbaru...lepas tu boleh kongsi dengan budak-budak dengan kawan-kawan sekerja.

(TPOKU3)

TPOKU juga menyatakan bahawa mereka berupaya menjalankan tugas dengan kreatif dan inovatif. TPOKU1 berpendapat beliau mempunyai mempunyai daya kreativiti yang tinggi dan dapat mengaplikasi kemahiran baru dalam pengajaran dan pembelajaran POKU.

Saya rasa dengan kemahiran yang diperoleh dengan pergi latihan, anak-anak OKU mendapat manfaat. Kemahiran yang tinggi menjadikan kita lebih kreatif dan inovatif...mempunyai daya kreativiti yang tinggi...

(TPOKU1)

TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 bersetuju kemahiran yang diperoleh melalui latihan dapat dikongsi dan dirujuki rakan setugas.

Kalau kita mahir, kawan-kawan sekerjapun boleh rujuk kat kita...lepas tu boleh kerja sendiri.

(TPOKU1)

Kemahiran baru menjadikan saya seorang tenaga pengajar yang berkesan...bila bincang dengan rakan sekerja...boleh bagi input...boleh jadi mentor.

(TPOKU2)

Latihan di luar pusat latihan boleh bantu kita. Nak latih anak-anak OKU ni, perlu kesabaran yang tinggi, jadi pengalaman sangat penting. Jadi...kena lebih kreativiti...kena ada kemahiran baru. Tak faham, tanya kat kawan-kawan yang dah pergi kursus. Itu lah tujuan kursus, boleh kongsi-kongsi kemahiran...bantu kawan-kawan sekerja.

(TPOKU3)

Analisis temu bual TPOKU2 menunjukkan beliau berupaya membuat rekaan baru dan seterusnya menjadi TPOKU2 seorang tenaga pengajar yang berkesan.

Banyak perubahan bila kita dah ada kemahiran baru...kena kreatif membuat benda-benda baru...kerja batu dan kayu dengan rekaan baru.

(TPOKU2)

TPOKU juga menyatakan bahawa latihan membantu mereka dalam mengurus tugasan pelajar-pelajar OKU. TPOKU1 menyatakan kemahiran baru dapat membantu mereka menyediakan pelajar OKU dalam latihan amali.

Kemahiran yang ada pada kita dapat membantu kita menyediakan anak-anak OKU dalam latihan amali. Kemahiran yang ada pada kitapun boleh membantu kita bila berhadapan dengan anak-anak yang bermasalah...anak-anak ni kan lain sikit.

(TPOKU1)

Analisis temu bual seterusnya mendapati TPOKU2 berpendapat kemahiran baru dapat membantu pelajar OKU menyiapkan sesuatu projek dan meningkatkan minat belajar di kalangan POKU di samping meningkatkan kesabaran TPOKU.

Mengurus anak-anak OKU ni perlu kepada kemahiran dan kesabaran yang tinggi. Selalunya, anak-anak ni sukar nak siapkan sesuatu projek. Kita pergi latihan untuk dapat kemahiran membantu anak-anak OKU ni minat untuk belajar.

(TPOKU2)

TPOKU3 pula berpendapat kemahiran baru dapat membantu TPOKU menarik minat POKU untuk memperoleh kemahiran dalam bidang yang diceburi dan seterusnya mengekalkan minat belajar di kalangan POKU.

Kemahiran dapat bantu kita bila ada budak-budak yang *slow*...buat kerja nak taknak ke. Nak tarik minat anak-anak ni sangat-sangat susah...pengalaman sangat penting supaya akhirnya budak-budak ni ada sesuatu kemahiran untuk dibawa bekerja. Kena banyak sabar...Tarik minat budak-budak ni supaya nak terus berlatih.

(TPOKU3)

Kesimpulannya, temu bual menunjukkan program latihan telah menambah kemahiran TPOKU. Di samping itu, TPOKU juga berpendapat penguasaan kemahiran baru membolehkan mereka menguruskan pembelajaran pelajar OKU dengan lebih berkesan serta meningkatkan minat pelajar OKU untuk belajar. Selain itu, latihan berupaya meningkatkan kesabaran TPOKU dalam pengajaran dan pembelajaran POKU.

#### 4.6.3 Soalan Kajian 10:

**Sejauh manakah perubahan tahap tingkah laku TPOKU selepas melalui proses latihan?**

Bagi soalan kajian perubahan tahap tingkah laku TPOKU melalui proses latihan (Jadual 4.19), 34 item yang dijawab oleh TPOKU menunjukkan perubahan tahap tingkah laku TPOKU adalah sangat tinggi dengan purata tahap min pada 4.32.

Analisis data terhadap soal selidik yang telah dijawab, pengkaji mendapati TPOKU bersetuju dengan pernyataan bahawa latihan membantu mereka menggunakan pengetahuan dengan efektif. Analisis juga mendapati bahawa tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.33 (S.P=0.48) menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi oleh TPOKU terhadap pernyataan ini. Pernyataan ini disokong dengan pernyataan latihan membantu TPOKU menggunakan kemahiran dengan efektif. Berdasarkan analisis data terhadap soal selidik yang telah dijawab, tahap min adalah sangat tinggi bagi pernyataan ini yang menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.35, S.P=0.48). Dapatan ini menunjukkan latihan sangat membantu TPOKU menggunakan kemahiran dengan efektif.

Maklum balas seterusnya menunjukkan TPOKU menyatakan bahawa latihan yang diadakan membantu mereka merancang program pendidikan dengan analisis mendapati bahawa tahap min iaitu 4.33 (sangat tinggi) dan sisihan piawai 0.48 menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi oleh TPOKU terhadap pernyataan ini. Seterusnya, TPOKU menyatakan latihan yang diadakan membantu saya melaksana program pendidikan. Analisis data jelas apabila skor min adalah sangat tinggi iaitu 4.30 (S.P=0.46) adalah tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini.

Pernyataan di atas disokong dengan pernyataan bahawa latihan yang diadakan membantu TPOKU mengawal program pendidikan. Analisis data ini dengan tahap min iaitu 4.27 (tinggi) dan sisihan piawai iaitu 0.51 menunjukkan bahawa TPOKU bersetuju latihan yang diadakan membantu TPOKU mengawal program pendidikan. Pernyataan

seterusnya ialah latihan dapat memastikan pengetahuan TPOKU meningkat. Tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.40 dan sisihan piawai iaitu 0.49 menunjukkan TPOKU sangat bersetuju dengan pernyataan di atas bahawa latihan dapat memastikan pengetahuan TPOKU meningkat.

Selain daripada itu, TPOKU bersetuju menyatakan bahawa latihan dapat memastikan kemahiran TPOKU meningkat. Maklum balas ini dengan min iaitu 4.41 (sangat tinggi) dan sisihan piawai 0.50 menunjukkan bahawa latihan dapat memastikan kemahiran TPOKU meningkat. Seterusnya, TPOKU bersetuju bahawa latihan membantu TPOKU mempelajari cara mengajar yang efektif dengan tahap min adalah sangat tinggi bagi pernyataan ini yang menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.38, S.P=0.49). Dapatan ini menunjukkan bahawa latihan membantu TPOKU mempelajari cara mengajar yang efektif.

Bagi pernyataan bahawa latihan mendedahkan TPOKU kepada kaedah pengajaran yang baharu, maklum balas menunjukkan tahap min iaitu 4.37 (sangat tinggi) dan sisihan piawai 0.49 menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi di kalangan TPOKU mengenai pernyataan ini. Pernyataan di atas disokong dengan pernyataan berikut di mana TPOKU berpendapat latihan mendedahkan TPOKU kepada teknik pengajaran yang baru dengan tahap min pada 4.33 (sangat tinggi) dan sisihan piawai iaitu 0.48 menunjukkan TPOKU sangat bersetuju dengan pernyataan di atas.

Seterusnya, maklum balas mendapati TPOKU bersetuju bahawa latihan mendedahkan TPOKU kepada strategi pengajaran yang baru dengan tahap min adalah sangat tinggi dan menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.33, S.P=0.48). Dapatan ini menunjukkan bahawa latihan mendedahkan TPOKU kepada strategi pengajaran yang baru. Di samping itu juga, latihan membantu TPOKU menentukan tahap pembelajaran pelajar dengan tahap min adalah sangat tinggi bagi pernyataan ini (Min=4.32, S.P=0.47). Dapatan ini menunjukkan TPOKU berpendapat latihan sangat membantu TPOKU menentukan tahap pembelajaran pelajar.

Seterusnya, majoriti TPOKU bersetuju bahawa latihan membantu TPOKU menentukan prestasi pelajar. Analisis data jelas apabila skor min iaitu 4.29 (S.P=0.49) adalah tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini bahawa latihan membantu TPOKU menentukan prestasi pelajar. Selain daripada itu, TPOKU menyatakan bahawa latihan yang dijalankan telah meningkatkan keyakinan kepada TPOKU dengan analisis data menunjukkan tahap min iaitu 4.35 (sangat tinggi) dan sisihan piawai iaitu 0.51 menunjukkan kebenaran pernyataan ini bahawa latihan yang dijalankan telah meningkatkan keyakinan kepada TPOKU.

Maklum balas seterusnya menunjukkan TPOKU menyatakan program latihan yang dijalankan telah memberi perubahan yang positif kepada TPOKU dengan tahap min adalah sangat tinggi yang menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.35, S.P=0.51). Seterusnya, kebanyakan TPOKU menyatakan program latihan membantu TPOKU menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam merancang program pendidikan. Analisis data jelas apabila tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.30 (S.P=0.50) adalah tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini.

Di samping itu juga, semua TPOKU iaitu 63 orang (100%) menyatakan bahawa latihan membantu TPOKU menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam melaksana program pendidikan dengan 44 orang (69.8%) setuju dan 19 orang (30.2%) sangat setuju. Analisis data ini dengan min iaitu 4.30 (sangat tinggi) dan sisihan piawai iaitu 0.46 menunjukkan bahawa TPOKU sangat bersetuju latihan membantu TPOKU menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam melaksana program pendidikan.

Pernyataan seterusnya ialah latihan membantu TPOKU menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam mengawal program pendidikan. Semua TPOKU bersetuju dengan pernyataan ini dengan tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.32 dan sisihan piawai iaitu 0.47 menunjukkan latihan membantu TPOKU menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam mengawal program pendidikan.

Selain daripada itu, majoriti TPOKU bersetuju bahawa latihan membantu perkembangan profesional yang berterusan TPOKU di mana tahap min ialah 4.29 (tinggi) dan sisihan piawai 0.52 menunjukkan bahawa latihan membantu perkembangan profesional yang berterusan TPOKU. Bagi pernyataan latihan membantu TPOKU menjawab sebarang soalan berkenaan pengetahuan yang berkaitan, pengkaji mendapati kebanyakan TPOKU bersetuju dengan pernyataan ini dan analisis data juga mendapati bahawa tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.32 (S.P=0.50) menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi oleh TPOKU terhadap pernyataan ini.

Pernyataan di atas disokong dengan pernyataan bahawa latihan turut membantu TPOKU menjawab sebarang soalan berkenaan kemahiran yang berkaitan. Berdasarkan analisis data terhadap soal selidik yang telah dijawab, majoriti TPOKU menyatakan persetujuan terhadap pernyataan ini dengan tahap min adalah sangat tinggi bagi pernyataan ini yang menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.33, S.P=0.51). Dapatan ini menunjukkan latihan turut membantu TPOKU menjawab sebarang soalan berkenaan kemahiran yang berkaitan.

Maklum balas seterusnya menunjukkan kebanyakan TPOKU menyatakan bahawa latihan membolehkan TPOKU merancang program-program latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri. Analisis juga mendapati bahawa tahap min adalah tinggi iaitu 4.29 dan sisihan piawai 0.52 menunjukkan persetujuan yang tinggi oleh TPOKU terhadap pernyataan ini. Seterusnya, TPOKU menyatakan latihan membolehkan TPOKU mengimplementasi program-program latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri dan analisis data jelas menunjukkan tahap min iaitu 4.25 (S.P=0.54) adalah tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini.

Pernyataan di atas disokong dengan pernyataan bahawa latihan membolehkan TPOKU mengawal program-program latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri dengan tahap min adalah tinggi iaitu 4.25 dan sisihan piawai iaitu 0.54 menunjukkan bahawa TPOKU bersetuju latihan membolehkan TPOKU mengawal program-program latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri. Seterusnya ialah latihan membolehkan TPOKU

menilai program-program latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri. Kebanyakan TPOKU bersetuju dengan pernyataan ini di mana tahap min iaitu 4.27 (tinggi) dan sisihan piawai iaitu 0.54 menunjukkan TPOKU bersetuju dengan pernyataan di atas bahawa latihan membolehkan TPOKU menilai latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri.

Selain daripada itu, majoriti TPOKU bersetuju menyatakan latihan membolehkan TPOKU menjalankan tugas-tugas pengajaran yang ditetapkan. Maklum balas ini dengan tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.35 dan sisihan piawai 0.51 menunjukkan bahawa terdapat persetujuan yang sangat tinggi berkaitan pernyataan ini di kalangan TPOKU. Seterusnya, kebanyakan TPOKU bersetuju bahawa latihan membantu TPOKU mengawal pelajar yang terlalu agresif dan mengganggu pengajaran dan pembelajaran di mana tahap min adalah sangat tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.30, S.P=0.53). Dapatan ini menunjukkan bahawa latihan membantu TPOKU mengawal pelajar yang terlalu agresif dan mengganggu pengajaran dan pembelajaran.

Bagi pernyataan bahawa latihan mewujudkan perhubungan mesra dan baik antara tenaga pengajar, TPOKU bersetuju dengan pernyataan ini di mana tahap min iaitu 4.33 (sangat tinggi) dan sisihan piawai 0.48 menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi di kalangan TPOKU mengenai pernyataan ini. Pernyataan berikut menyatakan latihan membantu TPOKU memotivasikan atau membangkitkan keinginan pelajar untuk belajar. Tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.32 dan sisihan piawai iaitu 0.50 menunjukkan TPOKU sangat bersetuju dengan pernyataan di atas.

Seterusnya, maklum balas mendapati TPOKU bersetuju bahawa latihan mendedahkan TPOKU untuk menggunakan teknik-teknik membentuk tingkah laku yang sesuai. Malah min adalah sangat tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.35, S.P=0.48). Dapatan ini menunjukkan bahawa latihan mendedahkan TPOKU untuk menggunakan teknik-teknik membentuk tingkah laku yang sesuai. Di samping itu juga, latihan mendedahkan TPOKU kepada beberapa cara penilaian seperti penilaian lisan, bertulis dan bacaan. Majoriti TPOKU bersetuju dengan pernyataan ini dengan tahap min pernyataan ini adalah tinggi dan menyokong dapatan

maklum balas pernyataan ini (Min=4.24, S.P=0.61). Dapatan ini menunjukkan TPOKU berpendapat latihan mendedahkan TPOKU kepada beberapa cara penilaian seperti penilaian lisan, bertulis dan bacaan.

Seterusnya, semua bersetuju bahawa latihan membantu mengendalikan pengajaran dan pembelajaran dengan analisis data jelas apabila tahap min iaitu 4.32 (S.P=0.47) adalah sangat tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini bahawa latihan membantu TPOKU mengendalikan pengajaran dan pembelajaran. Selain daripada itu, TPOKU bersetuju menyatakan bahawa latihan telah mengubah tingkah laku TPOKU terhadap golongan OKU di mana tahap min iaitu 4.24 (tinggi) dan sisihan piawai iaitu 0.73 menunjukkan kebenaran pernyataan ini bahawa latihan telah mengubah tingkah laku TPOKU terhadap golongan OKU. Maklum balas seterusnya menunjukkan TPOKU menyatakan latihan telah memberi kepuasan kepada TPOKU dari segi perkembangan intelektual pendidikan golongan OKU dengan tahap min adalah tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.25, S.P=0.78).

Kesimpulannya, latihan telah memberi membawa perubahan kepada tahap tingkah laku TPOKU. Pada keseluruhannya, TPOKU latihan telah memberi kesan yang sangat tinggi kepada perubahan tingkah laku TPOKU. Tingkah laku yang positif memberi kesan positif dalam pendidikan OKU.

Jadual 4.19 Perubahan tahap tingkah laku TPOKU selepas melalui proses latihan

<b>Pernyataan</b>	<b>Min</b>	<b>S.P</b>	<b>Tahap</b>
Latihan membantu saya menggunakan pengetahuan dengan efektif.	4.33	0.48	Sangat Tinggi
Latihan membantu saya menggunakan kemahiran dengan efektif.	4.35	0.48	Sangat Tinggi
Latihan yang diadakan membantu saya merancang program pendidikan.	4.33	0.48	Sangat Tinggi
Latihan yang diadakan membantu saya melaksana program pendidikan.	4.30	0.46	Sangat Tinggi
Latihan yang diadakan membantu saya mengawal program pendidikan.	4.27	0.51	Tinggi
Latihan dapat memastikan pengetahuan saya meningkat.	4.50	0.49	Sangat Tinggi
Latihan dapat memastikan kemahiran saya meningkat.	4.41	0.50	Sangat Tinggi
Latihan membantu saya mempelajari cara mengajar yang efektif.	4.38	0.49	Sangat Tinggi
Latihan mendedahkan saya kepada kaedah pengajaran yang baharu.	4.37	0.49	Sangat Tinggi
Latihan mendedahkan saya kepada teknik pengajaran yang baru.	4.33	0.48	Sangat Tinggi
Latihan mendedahkan saya kepada strategi pengajaran yang baru.	4.33	0.48	Sangat Tinggi
Latihan membantu saya menentukan tahap pembelajaran pelajar.	4.32	0.47	Sangat Tinggi
Latihan membantu saya menentukan prestasi pelajar.	4.29	0.49	Tinggi

Latihan yang dijalankan telah meningkatkan keyakinan kepada saya.	4.35	0.51	Sangat Tinggi
Latihan yang dijalankan telah memberi perubahan yang positif kepada saya.	4.35	0.51	Sangat Tinggi
Latihan membantu saya menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam merancang program pendidikan.	4.30	0.50	Sangat Tinggi
Latihan membantu saya menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam melaksana program pendidikan.	4.30	0.46	Sangat Tinggi
Latihan membantu saya menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam mengawal program pendidikan.	4.32	0.47	Sangat Tinggi
Latihan membantu perkembangan profesional yang berterusan saya.	4.29	0.52	Tinggi
Latihan membantu saya menjawab sebarang soalan berkenaan pengetahuan yang berkaitan.	4.32	0.50	Sangat Tinggi
Latihan membantu saya menjawab sebarang soalan berkenaan kemahiran yang berkaitan.	4.33	0.51	Sangat Tinggi
Latihan membolehkan saya merancang program-program latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri.	4.29	0.52	Tinggi
Latihan membolehkan saya mengimplementasi program-program latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri.	4.25	0.54	Tinggi
Latihan membolehkan saya mengawal program-program latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri.	4.25	0.54	Tinggi
Latihan membolehkan saya menilai program-program latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri.	4.27	0.54	Tinggi
Latihan membolehkan saya menjalankan tugas-tugas pengajaran yang ditetapkan.	4.35	0.51	Sangat Tinggi
Latihan membantu saya mengawal pelajar yang terlalu agresif dan mengganggu pengajaran dan pembelajaran.	4.30	0.53	Sangat Tinggi

Latihan mewujudkan perhubungan mesra dan baik antara tenaga pengajar.	4.33	0.76	Sangat Tinggi
Latihan membantu saya memotivasikan atau membangkitkan keinginan pelajar untuk belajar.	4.32	0.50	Sangat Tinggi
Latihan mendedahkan saya untuk menggunakan teknik-teknik membentuk tingkah laku yang sesuai.	4.35	0.48	Sangat Tinggi
Saya didedahkan kepada beberapa cara penilaian seperti penilaian lisan, bertulis dan bacaan.	4.24	0.61	Tinggi
Latihan membantu saya mengendalikan pengajaran dan pembelajaran.	4.32	0.47	Sangat Tinggi
Latihan telah mengubah tingkah laku saya terhadap golongan OKU.	4.24	0.73	Tinggi
Latihan telah memberi kepuasan kepada saya dari segi perkembangan intelektual pendidikan golongan OKU.	4.25	0.78	Tinggi
Purata	4.32		Sangat Tinggi

Analisis temu bual seterusnya menunjukkan perubahan tingkah laku TPOKU selepas melalui proses latihan. TPOKU1 berpendapat kaedah dan strategi baru dalam mengajar POKU diperoleh menerusi latihan.

Saya dapat katakan latihan selalunya akan membantu saya menggunakan pengetahuan dan kemahiran dengan baik...tahu macam mana nak ajar dan *handle* anak-anak OKU dengan berkesan. Kitapun kadang-kadang dapat idea...kaedah dan strategi baru dalam mengajar anak-anak OKU ni.

(TPOKU1)

TPOKU2 pula berpendapat pengetahuan dan kemahiran yang diperoleh dari kursus dapat mengubah tingkah laku dan pandangan terhadap POKU. Perubahan tingkah laku ini

menjadi seseorang TPOKU lebih baik dalam merancang pendidikan POKU dengan mengenalpasti keperluan POKU.

Pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi dari kursus...mengubah tingkah laku dan pandangan saya. Saya boleh merancang dengan lebih baik keperluan-keperluan anak-anak OKU ni...cara mengajarpun lebih baik.

(TPOKU2)

TPOKU3 menyatakan pendedahan kepada teknik pengajaran yang baru dapat mengubah pendekatan mereka terhadap pelajar OKU. TPOKU3 berpendapat perubahan tingkah laku mereka ke arah yang lebih positif memberi manfaat kepada POKU. TPOKU3 juga menyatakan latihan dapat membuka ruang kepada TPOKU untuk bertukar-tukar pandangan dan pendapat dalam pengendalian POKU.

Pendedahan kepada teknik pengajaran yang baru mengubah cara kita *approach* budak-budak ni. Saya dapat katakan kursus membawa perubahan yang positif kepada diri saya...budak-budakpun dapat manfaat. Secara peribadi, saya menyokong pihak pengurusan bengkel untuk hantar kami berkursus. Sekurang-kurangnya, kita boleh jumpa kawan-kawan dari bengkel lain...tanya teknik baru berdepan dengan budak-budak OKU.

(TPOKU3)

Analisis temu bual seterusnya mendapati tingkah laku TPOKU menunjukkan keyakinan dan positif dalam pengurusan pelajar-pelajar OKU. TPOKU1, TPOKU2 dan TPOKU3 sependapat latihan memberi impak yang positif dalam pendidikan OKU.

Sebenarnya, latihan memang elok untuk kami, banyak yang positif...lebih yakin bila mengajar...dapat ilmu baru...maklumat dari kawan-kawan sekursus pun banyak menolong. Saya selalu rasa...lepas balik latihan mesti rasa nak ajar benda baru kepada anak-anak, nak *share* supaya dapat perkara baru diajar.

(TPOKU1)

TPOKU2 berpendapat tingkah lakunya terhadap pelajar OKU berubah selepas melalui latihan. Keyakinan TPOKU3 juga meningkat dan mempunyai pandangan yang positif dan member keutamaan untuk membantu POKU.

Tingkah laku mesti berubah...pengajaran anak-anak lebih positif...keyakinan meningkat. Keutamaan kami...anak-anak OKU mendapat latihan yang terbaik...bantu mereka sebaik-baiknya.

(TPOKU2)

Manakala TPOKU3 pula menyatakan mereka sangat ingin membantu pelajar OKU dan bersikap positif bahawa POKU boleh dilatih untuk menjadi lebih baik..

Pengurusan selalu beritahu...siapa-siapa pergi kursus kena positif terhadap anak-anak...ada perubahan. Kursus memang elok...bantu kita berubah...lebih positif. Tengok anak-anak OKU dengan pandangan...yang ingin membantu...anak-anak ni boleh diajar sebenarnya.

(TPOKU3)

Temu bual seterusnya menunjukkan kemahiran TPOKU bertambah dalam membuat perancangan latihan POKU dan seterusnya tingkah laku TPOKU menunjukkan perubahan yang positif dalam pengurusan POKU. TPOKU1 dan TPOKU2 berpendapat latihan memberi keyakinan untuk mengawal pelajar OKU seperti ditetapkan oleh pihak pengurusan pusat latihan.

Kadang-kadang yang lebih penting...latihan menambah keyakinan kami...dapat menambah kemahiran kami dalam membuat perancangan latihan anak-anak OKU. Kami menjadi lebih yakin serta positif... dapat mengawal anak-anak serta mengajar seperti yang telah ditetapkan oleh pihak pengurusan pusat latihan.

(TPOKU1)

Kursus mengubah tingkah laku atau sikap kami supaya lebih yakin...mesti berubah ke arah...mengajar anak-anak lebih positif...sikap keyakinan pada diri sendiri dan anak-anak. Tugas-tugas yang diberikan di bengkel kena laksana dengan yakin...penuh keyakinan...keutamaan tetap pada anak-anak OKU.

(TPOKU2)

Manakala TPOKU3 pula menyatakan beliau dapat menangani pelajar OKU yang agresif atau pasif dengan lebih baik.

Di bengkel, ada budak-budak OKU yang lain dari yang lain...agak agresif atau pasif. Lepas balik kursus...mesti lebih yakin nak ajar...mesti positif hadapi sikap budak-budak ni...terutama nak perkenal benda baru...susah nak yakinkan budak...kita sendiri kena banyak sabar dan keyakinan.

(TPOKU3)

Latihan membantu TPOKU mempunyai tingkah laku untuk menggalakkan pelajar-pelajar OKU supaya belajar. TPOKU juga berupaya untuk menilai keupayaan pelajar-pelajar OKU ke arah yang lebih baik. Temu bual dengan TPOKU1 menunjukkan telah membantunya untuk mengadakan hubungan yang lebih baik dengan POKU. Latihan juga beliau membantu perkembangan teknikal dan intelektual terhadap POKU.

Kalau kita dah pergi latihan, kita rasa bersemangat nak mengajar...hubungan dengan anak-anakpun jadi baik. *Skill* yang ada, ditambah dengan *skill* baru...kami boleh mengubah anak-anak OKU yang tak tahu apa-apa kepada tahu sesuatu...guna teknik baru dalam mengajar...adalah kepuasan kepada saya. Latihan juga mengubah sikap saya menjadi lebih baik...terhadap rakan sekerja di keliling saya...positif membantu perkembangan teknikal dan intelektual anak-anak OKU.

(TPOKU1)

TPOKU1 juga seterusnya menyatakan latihan membantu TPOKU membuat penilaian terhadap POKU.

Kemahiran yang diterima masa latihan membantu saya menilai anak-anak OKU ni, yang mana boleh buat ni dan yang boleh buat itu.

(TPOKU1)

TPOKU2 pula menyatakan latihan membantunya melaksanakan tugas-tugas yang berikan di bengkel dengan penuh keyakinan dengan memberi keutamaan kepada pengajaran dan pembelajaran POKU.

Kursus mengubah tingkah laku atau sikap kami supaya lebih yakin...mesti berubah ke arah...mengajar anak-anak lebih positif...sikap keyakinan pada diri sendiri dan anak-anak. Tugas-tugas yang berikan di bengkel kena laksana dengan yakin...penuh keyakinan...keutamaan tetap pada anak-anak OKU.

(TPOKU2)

Manakala TPOKU3 menyatakan pengendaliannya terhadap POKU berubah di mana hubungannya dengan POKU bertambah erat. TPOKU3 menggalakkan POKU untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran di bengkel.

Saya juga dapat mengawal anak-anak serta mengajar seperti yang telah ditetapkan oleh pihak pengurusan pusat latihan. Kursus melatih saya mengeratkan hubungan dengan anak-anak OKU...serta rakan-rakan di bengkel. Pengendalian anak-anak OKU tentu berubah...sikap lebih positif kepada anak-anak...galak anak-anak agar rajin belajar dan berlatih...yang tak tahu apa-apa terus dilatih. Pengetahuan dan kemahiran semasa berkursus sangat penting untuk menjalankan pengajaran.

(TPOKU3)

TPOKU3 juga menyatakan pemantauan yang lebih rapi dibuat terhadap setiap POKU bagi memastikan POKU mendapat kemahiran yang diperlukan.

Anak-anak kena dipantau tiap seorang...kita kenal anak-anak ini...pasti semua rajin dan motivasi...akhirnya semua ada kemahiran.

(TPOKU3)

Kesimpulannya, temu bual menunjukkan latihan telah mengubah tingkah laku TPOKU ke arah yang lebih positif. Di samping itu, TPOKU juga berpendapat mereka dapat melatih pelajar-pelajar OKU dengan lebih baik serta menguruskan pembelajaran pelajar OKU dengan lebih berkesan.

## 4.7 PERSEPSI PELAJAR OKU

### 4.7.1 Soalan Kajian 11:

**Sejauh manakah perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU?**

Bagi persoalan kajian perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU (Jadual 4.20), 16 item yang dijawab oleh pelajar OKU menunjukkan perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU adalah tinggi dengan purata tahap min pada 4.25.

Analisis data terhadap soal selidik yang telah dijawab, pengkaji mendapati majoriti POKU menyatakan TPOKU pandai mengajar pengetahuan yang diperlukan. Analisis juga mendapati bahawa tahap min adalah tinggi iaitu 4.22 dan sisihan piawai 0.61 menunjukkan persetujuan yang tinggi oleh POKU terhadap pernyataan ini. Pernyataan di atas disokong dengan pernyataan bahawa TPOKU memberi pengalaman baru kepada pelajar OKU. Berdasarkan analisis data terhadap soal selidik yang telah dijawab tahap min adalah tinggi bagi pernyataan bagi menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.23, S.P=0.61). Dapatan ini menunjukkan TPOKU memberi pengalaman baru kepada POKU.

Selain daripada itu, POKU menyatakan bahawa TPOKU membantu POKU menambah pengetahuan ketika belajar dengan tahap min iaitu 4.23 (tinggi) dan sisihan piawai 0.64 menunjukkan persetujuan yang tinggi oleh TPOKU terhadap pernyataan ini. Seterusnya, POKU juga menyatakan TPOKU menjawab semua soalan yang POKU tanya di mana tahap min iaitu 4.22 (S.P=0.65) adalah tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini. Di samping itu juga, kajian mendapati majoriti pelajar OKU menyatakan bahawa TPOKU tahu tatacara keselamatan di bengkel dengan tahap min adalah tinggi iaitu 4.23 dan sisihan piawai iaitu 0.66 menunjukkan bahawa POKU bersetuju TPOKU tahu tatacara keselamatan di bengkel.

Pernyataan seterusnya ialah TPOKU mengajar POKU tentang perkara-perkara teknikal. Majoriti pelajar OKU bersetuju dengan tahap min iaitu 4.24 adalah tinggi dan sisihan piawai iaitu 0.60 menunjukkan TPOKU mengajar pelajar OKU tentang perkara-perkara teknikal. Selain daripada itu, POKU bersetuju menyatakan bahawa TPOKU tahu istilah teknologi untuk sesuatu kemahiran. Maklum balas ini dengan tahap min adalah tinggi iaitu 4.20 dan sisihan piawai 0.67 menunjukkan bahawa TPOKU tahu istilah teknologi untuk sesuatu kemahiran.

Seterusnya, POKU bersetuju bahawa TPOKU pandai memilih peralatan ketika mengajar di mana tahap min adalah tinggi bagi pernyataan ini yang menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.25, S.P=0.64). Dapatan ini menunjukkan bahawa TPOKU pandai memilih peralatan ketika mengajar pelajar OKU. Bagi pernyataan bahawa TPOKU mengambil langkah-langkah yang perlu untuk menjalankan sesuatu kerja, kebanyakan pelajar OKU bersetuju dengan pernyataan ini dengan tahap min adalah tinggi iaitu 4.25 dan sisihan piawai 0.63 menunjukkan bahawa TPOKU mengambil langkah-langkah yang perlu untuk menjalankan sesuatu kerja ketika mengajar pelajar OKU.

Pada umumnya, majoriti POKU berpendapat TPOKU memberi pendedahan yang cukup kepada pelajar OKU ketika belajar dengan tahap Min iaitu 4.28 (tinggi) dan sisihan piawai iaitu 0.70 menunjukkan TPOKU memberi pendedahan yang cukup kepada pelajar OKU ketika belajar. Seterusnya, maklum balas mendapati POKU bersetuju bahawa TPOKU mengetahui keperluan mereka sebagai pelajar OKU dengan tahap min adalah tinggi yang menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.29, S.P=0.62). Dapatan ini menunjukkan bahawa TPOKU mengetahui keperluan pelajar OKU.

Pernyataan di atas disokong dengan pernyataan bahawa TPOKU melayan pelajar OKU dengan adil dan saksama sebagai seorang OKU. Majoriti pelajar OKU bersetuju dengan pernyataan ini dengan tahap min pernyataan ini adalah tinggi yang menyokong dapatan maklum balas pernyataan ini (Min=4.25, S.P=0.56). Dapatan ini menunjukkan pelajar OKU berpendapat TPOKU melayan pelajar OKU dengan adil dan saksama

sebagai seorang OKU. Di samping itu juga, POKU bersetuju bahawa TPOKU mengajar POKU mengikut susunan yang sesuai. Analisis data jelas apabila skor min iaitu 4.25 (S.P=0.56) adalah tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini bahawa TPOKU mengajar pelajar OKU mengikut susunan yang sesuai.

Seterusnya, majoriti pelajar OKU bersetuju dengan pernyataan bahawa TPOKU mengajar mereka dengan. Maklum balas ini dengan tahap min adalah tinggi iaitu 4.25 dan sisihan piawai 0.50 menunjukkan bahawa POKU bersetuju dengan pernyataan bahawa TPOKU mengajar mereka dengan sistematik. Selain daripada itu, POKU bersetuju bahawa TPOKU mempunyai ilmu yang tinggi dengan analisis data adalah tinggi dengan tahap min iaitu 4.24 dan sisihan piawai iaitu 0.58 menunjukkan bahawa TPOKU mempunyai ilmu yang tinggi dalam memberi latihan kepada pelajar OKU. Maklum balas seterusnya menunjukkan POKU menyatakan TPOKU mempunyai kemahiran yang tinggi. Malah min adalah tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.29, S.P=0.54).

Kesimpulannya, pelajar mempunyai persepsi yang positif terhadap pengetahuan TPOKU yang telah melalui proses latihan. Latihan telah membantu TPOKU meningkatkan pengetahuan pelajar OKU dalam pengajaran dan pembelajaran TPOKU.

Jadual 4.20 Perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar

<b>Pernyataan</b>	<b>Min</b>	<b>S.P</b>	<b>Tahap</b>
Cikgu pandai mengajar pengetahuan yang diperlukan.	4.22	0.61	Tinggi
Cikgu memberi pengalaman baru kepada saya.	4.23	0.61	Tinggi
Cikgu membantu saya menambah pengetahuan ketika belajar.	4.23	0.64	Tinggi
Cikgu menjawab semua soalan yang saya tanya.	4.22	0.65	Tinggi
Cikgu tahu tatacara keselamatan di bengkel.	4.23	0.66	Tinggi
Cikgu mengajar saya tentang perkara-perkara teknikal.	4.24	0.60	Tinggi
Cikgu tahu istilah teknologi untuk sesuatu kemahiran.	4.20	0.67	Tinggi
Cikgu pandai memilih peralatan ketika mengajar.	4.25	0.64	Tinggi
Cikgu mengambil langkah-langkah yang perlu untuk menjalankan sesuatu kerja.	4.25	0.63	Tinggi
Cikgu memberi pendedahan yang cukup kepada saya ketika belajar.	4.28	0.70	Tinggi
Cikgu mengetahui keperluan saya sebagai pelajar OKU.	4.29	0.62	Tinggi
Cikgu melayan saya dengan adil dan saksama sebagai seorang OKU.	4.25	0.56	Tinggi
Cikgu mengajar saya mengikut susunan yang sesuai.	4.25	0.56	Tinggi
Cikgu mengajar saya dengan sistematik.	4.25	0.50	Tinggi
Cikgu mempunyai ilmu yang tinggi.	4.24	0.58	Tinggi
Cikgu mempunyai kemahiran yang tinggi.	4.29	0.54	Tinggi
<b>Purata</b>	<b>4.25</b>		<b>Tinggi</b>

Analisis temu bual pelajar OKU menyokong dapatan soal selidik yang menunjukkan perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU. POKU1, POKU2 dan POKU3 berpendapat terdapat perubahan kepada TPOKU setelah melalui latihan. POKU1, seorang POKU di bengkel membuat sampul surat menyatakan TPOKUnya telah membawa perubahan dalam pengajaran dan pembelajaran setelah mengikuti latihan di sebuah bengkel sampul surat di Batu Pahat.

Saya dapat tahu Cikgu pergi belajar buat sampul surat. Cikgu kata pergi tengok bengkel pusat sampul surat di Batu Pahat...macam kita juga. Saya tengok Cikgu latih kamipun lain sikit, ada perubahan...caranya lain sikit.

(POKU1)

POKU2 pula, seorang pelajar OKU di bengkel membuat kerja batu dan kerja kayu di Perlis menyatakan cara pengajaran TPOKUnya yang telah pergi berkursus di Kuala Lumpur menunjukkan perubahan baharu dalam pengajarannya.

Saya selalu dengar Cikgu pergi kursus. Bila tanya pada Cikgu...dia kata pergi Kuala Lumpur. Bila Cikgu balik, saya dapat rasa Cikgu ada perubahan...cara ajarpun lain. Cikgu akan bercerita cara-cara baru semasa mengajar.

(POKU2)

Manakala POKU3, seorang pelajar OKU di bengkel membuat kerja kayu di Kota Bharu pula menyatakan TPOKUnya pergi keluar berkursus di luar Kota Bharu menunjukkan perubahan yang ketara dalam pengajarannya.

Cikgu keluar...pergi belajar lagi katanya...tapi kami tahu dia pergi luar Kota Bharu. Ada ubah cara ajar...Cikgu lebih pandai...Cikgu ada cara-cara baru buat kerja.

(POKU3)

Secara umumnya, ketiga-tiga pelajar OKU bersetuju TPOKU membuat perubahan dalam pengajaran dan pembelajaran. TPOKU yang telah menjalani latihan akan menunjukkan perubahan dari segi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku seperti mempamerkan teknik pengajaran dan pembelajaran yang berbeza dari sebelumnya.

Segala perubahan yang ditunjukkan dapat dirasai oleh POKU dengan jelas dan member kesan positif kepada TPOKU.

Analisis temu bual seterusnya mendapati TPOKU mengajar pengetahuan dan pengalaman baharu kepada pelajar OKU menurut persepsi pelajar OKU. POKU1 dan POKU2 berpendapat TPOKU terlatih membantu pelajar OKU menambah pengetahuan manakala POKU1, POKU2 dan POKU3 bersetuju mereka mempunyai persepsi bahawa TPOKU mengajar cara-cara terbaik di bengkel semasa menjalankan latihan seperti menjaga keselamatan semasa di bengkel. Keselamatan merupakan perkara utama yang dititikberatkan kerana POKU terdedah kepada penggunaan mesin semasa mereka menjalani latihan.

POKU1 yang menjalani latihan membuka sampul surat menyatakan TPOKU yang telah menjalani latihan menunjukkan cara baharu dalam pembuatan sampul surat dan memberi kesan positif kepada POKU. Selain dari itu, POKU1 berpendapat TPOKU amat mementingkan keselamatan kerana bengkel mereka mempunyai mesin serta peralatan yang berbahaya yang boleh menjejaskan keselamatan POKU.

Buat sampul surat kena betul caranya, ada gam, lipatpun kena betul...kalau tak lari. Cikgu selalu bagitau cara-cara baru macamana nak jimat gam masa buat kerja. Saya rasa Cikgu memang tahu buat kerja dan bantu kami banyak...boleh buat banyak sampul surat...tambah pengetahuan dan pendapatan. Bengkel kami ada mesin potong kertas, jadi kena hati-hati ...selalu Cikgu ingatkan tentang keselamatan...silap-silap boleh terpotong jari tangan. Kita tak boleh main-main kat bengkel, keselamatan nombor satu, elak diri dari kemalangan.

(POKU1)

POKU2 pula menyatakan TPOKU yang menjalani telah latihan membantu POKU1 menambah pengetahuannya. TPOKU dilihat lebih cekap dalam menguruskan pengajaran dan pembelajaran. Seperti POKU1, POKU2 juga berpendapat TPOKU amat mementingkan keselamatan dalam proses pengajaran dan pembelajarannya.

Saya rasa Cikgu pandai mengajar dan bantu tambah pengetahuan. Selalunya Cikgu akan bagitau cara-cara untuk menggunakan bengkel. Kitakan ada banyak alat di bengkel, kata Cikgu kena jaga keselamatan, elak diri dari cedera...nanti susah nak belajar.

(POKU2)

POKU3 juga berpendapat keselamatan bengkel amat dititik beratkan oleh TPOKU. TPOKU yang telah menjalani latihan memastikan pengajaran dan pembelajaran dilaksanakan dengan teliti. Di samping itu juga, POKU3 menyatakan TPOKU akan memastikan mereka benar-benar faham dalam bidang yang dilatih.

Bengkel tempat kerja kami...ada banyak alat di bengkel, semua ada. Jadi kena hati-hati. Cikgu ajar tentang keselamatan, ada masalah bengkel bagitau cikgu. Cikgu selalu teliti bila ajar ...tunjuk betul-betul sampai faham.

(POKU3)

Temu bual juga mendapati TPOKU memahami keperluan POKU. POKU juga mempunyai persepsi bahawa TPOKU mengetahui perbezaan antara POKU tersebut sama ada pekak, buta atau lembam. POKU1 menyatakan TPOKU memahami perbezaan kecacatan antara pelajar OKU. Kefahaman TPOKU terhadap perbezaan POKU membantu TPOKU mempelbagaikan pendekatan dalam pendidikan POKU.

Cikgu kat sini semua baik-baik, ajarpun elok-elok aje. Cikgu agaknya faham masalah kami semua, ada pekak, ada buta, ada kepala tak betul tapi...Cikgu faham.

(POKU1)

POKU2 dan POKU3 bersetuju TPOKU memberi layanan POKU dengan saksama kepada semua pelajar OKU. Pengetahuan yang mendalam mengenai pelajar OKU dapat

membantu TPOKU melaksanakan tugas dengan lebih baik dan pengajaran dapat berjalan sesuai dengan keperluan pelajar OKU.

Cikgu saya semua baik-baik belaka, tak tahu lah...diaorang kesian kat kami kot. Cikgu selalu ajar dengan elok...Cikgu faham apa yang saya hendak. Ya, Cikgu faham apa yang kami tak tahu. Cikgu layan sama pada semua orang, takde masalah.

(POKU2)

Cikgu semua ok belaka. Cikgu selalu teliti bila ajar...tunjuk betul-betul sampai faham. Ya, Cikgu tahu apa saya mahu. Cikgu layan semua serupa, adil kat semua...takde pilih-pilih.

(POKU3)

Analisis temu bual seterusnya menunjukkan perubahan tahap pengetahuan TPOKU melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU dapat membantu TPOKU melatih pelajar OKU dengan ilmu yang sesuai untuk masa depan pelajar OKU. POKU1 menyatakan TPOKU membantu mereka mendapat hasil kewangan daripada latihan dan kerja-kerja membuat sampul surat.

Seronok lah kat sini, ada kawan, boleh belajar, boleh cari duit sikit...staf semua nampak ok. Cikgu layan kami semua sama aje, tak kira bangsa apa...ok aje. Cikgu banyak ajar hal sampul surat ni...nak jual pada kerajaan...baru dapat duit.

(POKU1)

POKU2 dan POKU3 mengakui bahawaTPOKU terlatih membantu mereka pandai membuat kerja-kerja kayu seperti membuat almari dan pintu. Kemahiran yang diperoleh ini akan membantu pelajar OKU berdikari setelah tamat tempoh latihan mereka.

Lepas belajar, saya pandai buat benda-benda lah...boleh buat batu ke, almari atau pintu. Ok lah, cikgu ajar saya kami semua pandai.

(POKU2)

Saya pandai buat pintu.

(POKU3)

Kesimpulannya, analisis temu bual seterusnya menunjukkan perubahan tahap pengetahuan TPOKU melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU dapat membantu TPOKU melatih pelajar OKU dengan lebih berkesan. POKU mendapat manfaat dari segi ilmu pengetahuan dan kemahiran menguruskan bengkel serta pengetahuan keselamatan yang diperoleh sesuai untuk masa depan POKU di samping memperoleh sedikit ganjaran kewangan hasil kerja-kerja bengkel POKU.

#### **4.7.2 Soalan Kajian 12:**

**Sejauh manakah perubahan tahap kemahiran TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU?**

Bagi soalan kajian perubahan tahap kemahiran TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar (Jadual 4.21), 15 item yang dijawab oleh POKU menunjukkan perubahan tahap kemahiran TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU adalah sangat tinggi dengan purata tahap min pada 4.30.

Analisis data terhadap soal selidik yang telah dijawab, pengkaji mendapati majoriti POKU menyatakan TPOKU pandai mengajar kemahiran yang diperlukan analisis mendapati bahawa tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.34 (S.P=0.58) menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi oleh pelajar OKU terhadap pernyataan ini. Pernyataan seterusnya ialah TPOKU mahir memberi arahan. Berdasarkan analisis data terhadap soal selidik yang telah dijawab, tahap min adalah sangat tinggi bagi menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.32, S.P=0.56). Dapatan ini menunjukkan pelajar OKU berpendapat TPOKU mahir memberi arahan ketika mengajar pelajar OKU.

Pernyataan di atas disokong apabila POKU menyatakan bahawa TPOKU mahir bekerja tanpa bantuan dengan tahap min adalah tinggi iaitu 4.29 dan sisihan piawai 0.64 menunjukkan persetujuan yang tinggi oleh pelajar OKU terhadap pernyataan ini. Seterusnya, POKU menyatakan TPOKU mahir menggunakan peralatan ketika mengajar di mana data jelas apabila tahap min iaitu 4.32 (S.P=0.52) adalah sangat tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini.

Di samping itu juga, kajian mendapati majoriti pelajar OKU menyatakan bahawa TPOKU mahir menjalankan tugas dengan selamat dengan tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.33 dan sisihan piawai iaitu 0.54 menunjukkan bahawa TPOKU mahir menjalankan tugas dengan selamat ketika mengajar pelajar OKU. Pernyataan seterusnya ialah TPOKU mahir mewujudkan suasana belajar yang baik. Kebanyakan POKU bersetuju dengan pernyataan ini di mana tahap min iaitu 4.32 (sangat tinggi) dan sisihan piawai iaitu 0.55 menunjukkan TPOKU mahir mewujudkan suasana belajar yang baik ketika mengendalikan POKU.

Selain daripada itu, majoriti POKU bersetuju menyatakan bahawa TPOKU seorang yang sangat mahir dalam pengajarannya di mana maklum balas dengan tahap min adalah tinggi iaitu 4.28 dan sisihan piawai 0.59 menunjukkan bahawa TPOKU seorang yang sangat mahir dalam pengajarannya ketika melatih POKU. Seterusnya, kebanyakan pelajar OKU bersetuju bahawa TPOKU seorang yang kreatif dan inovatif di mana tahap min adalah tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.29, S.P=0.61). Dapatan ini menunjukkan bahawa TPOKU seorang yang kreatif dan inovatif.

Bagi pernyataan bahawa TPOKU membantu POKU menjalani latihan amali atau latihan industri, kebanyakan TPOKU bersetuju dengan pernyataan ini di mana maklum balas tahap min iaitu 4.28 (tinggi) dan sisihan piawai 0.56 menunjukkan persetujuan yang tinggi di kalangan TPOKU mengenai pernyataan ini.

Pada umumnya, majoriti POKU berpendapat TPOKU mahir menyediakan tugas yang sesuai untuk pelajar OKU dengan tahap min adalah tinggi iaitu 4.32 dan sisihan piawai iaitu 0.57 menunjukkan TPOKU mahir menyediakan tugas yang sesuai untuk pelajar OKU. Seterusnya, maklum balas mendapati POKU bersetuju bahawa TPOKU mahir membantu pelajar yang mempunyai masalah di mana tahap min adalah tinggi bagi menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.28, S.P=0.56). Dapatan ini menunjukkan bahawa TPOKU mahir membantu pelajar yang mempunyai masalah.

Pernyataan seterusnya ialah TPOKU membantu POKU supaya berminat terhadap kegiatan kokurikulum. Majoriti pelajar OKU bersetuju dengan pernyataan ini dengan tahap min pernyataan ini adalah tinggi yang menyokong dapatan maklum balas pernyataan ini (Min=4.25, S.P=0.58). Dapatan ini menunjukkan pelajar OKU berpendapat TPOKU membantu POKU supaya berminat terhadap kegiatan kokurikulum. Seterusnya, POKU bersetuju bahawa TPOKU mahir menggunakan kaedah pengajaran yang sesuai untuk POKU. Kebanyakan pelajar OKU bersetuju dengan pernyataan ini dengan analisis data jelas apabila tahap min iaitu 4.28 (S.P=0.60) adalah tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini bahawa TPOKU mahir menggunakan kaedah pengajaran yang sesuai untuk pelajar OKU.

Selain daripada itu, POKU menyatakan bahawa TPOKU mahir menggunakan alat bantuan mengajar dalam kelas di mana analisis data ini dengan tahap min adalah tinggi iaitu 4.26 dan sisihan piawai iaitu 0.55 menunjukkan bahawa pelajar OKU bersetuju bahawa TPOKU mahir menggunakan alat bantuan mengajar dalam kelas ketika mengajar. Maklum balas seterusnya menunjukkan POKU menyatakan TPOKU mahir menarik minat pelajar OKU untuk belajar dengan tahap min adalah sangat tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.33, S.P=0.60).

Kesimpulannya, latihan telah memberi kesan positif terhadap tahap kemahiran TPOKU dari persepsi pelajar OKU. Pelajar OKU bersetuju bahawa TPOKU yang telah melalui proses latihan membantu pelajar OKU meningkatkan kemahiran, daya kreatif dan inovatif pelajar OKU.

Jadual 4.21 Perubahan tahap kemahiran TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar

<b>Pernyataan</b>	<b>Min</b>	<b>S.P</b>	<b>Tahap</b>
Cikgu pandai mengajar kemahiran yang diperlukan.	4.34	0.58	Sangat Tinggi
Cikgu mahir memberi arahan.	4.32	0.56	Sangat Tinggi

Cikgu mahir bekerja tanpa bantuan.	4.29	0.64	Tinggi
Cikgu mahir menggunakan peralatan ketika mengajar.	4.32	0.52	Sangat Tinggi
Cikgu mahir menjalankan tugas dengan selamat.	4.33	0.54	Sangat Tinggi
Cikgu mahir mewujudkan suasana belajar yang baik.	4.32	0.55	Sangat Tinggi
Cikgu seorang yang sangat mahir dalam pengajarannya.	4.28	0.59	Tinggi
Cikgu seorang yang kreatif dan inovatif.	4.29	0.61	Tinggi
Cikgu membantu saya menjalani latihan amali/latihan industri.	4.28	0.56	Tinggi
Cikgu mahir menyediakan tugas yang sesuai untuk saya.	4.32	0.57	Sangat Tinggi
Cikgu mahir membantu pelajar yang mempunyai masalah.	4.28	0.56	Tinggi
Cikgu membantu saya supaya berminat terhadap kegiatan kokurikulum.	4.25	0.58	Tinggi
Cikgu mahir menggunakan kaedah pengajaran yang sesuai untuk saya.	4.28	0.60	Tinggi
Cikgu mahir menggunakan alat bantuan mengajar dalam kelas.	4.26	0.55	Tinggi
Cikgu mahir menarik minat saya untuk belajar.	4.33	0.60	Sangat Tinggi
Purata	4.30		Sangat Tinggi

Analisis temu bual pelajar OKU menyokong dapatan soal selidik menunjukkan bahawa perubahan tahap kemahiran TPOKU melalui proses latihan dari persepsi POKU. POKU berpendapat TPOKU yang telah melalui proses latihan mempunyai kemahiran yang lebih baik semasa melatih mereka. POKU1 berpendapat TPOKU sangat mahir ketika melatih mereka membuat sampul surat dengan memberi arahan yang tepat dan tegas ketika pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran.

Cikgu sangat mahir buat kerja sampul surat ni...ajar dengan senang...cukup mahir. Cikgu bagi arahan dengan tegas ...kena ikut arahan Cikgu betul-betul.

(POKU1)

Manakala POKU2 dan POKU3 yang membuat kerja bersetuju TPOKU mereka berupaya membuat reka bentuk kerja kayu yang baru setelah kembali dari latihan. Pada umumnya, POKU mempunyai persepsi bahawa TPOKU dapat memberi pengajaran dengan lebih baik setelah melalui latihan.

Cikgu akan mengajar kemahiran yang ada kat sini, macam buat pintu ke, kerja-kerja kayu lah...rekaan baru...bentuk baru. Semua orang kena ikut arahan Cikgu betul-betul.

(POKU2)

Cikgu pandai buat pintu, pandai mengetam, licinkan papan...semua kerja kayu lah. Ada buat pintu baru, meja baru, kerusi baru.

(POKU3)

Analisis temu bual seterusnya mendapati TPOKU sangat mahir dalam menjaga keselamatan bengkel. POKU dilatih supaya mengikut arahan TPOKU ketika menjalankan latihan di bengkel. Persepsi mereka ialah TPOKU dapat memastikan pengajaran dapat berjalan dengan selamat. POKU1, POKU2 dan POKU3 menyatakan TPOKU sering mengingatkan tentang keselamatan, manakala POKU3 juga berpendapat pelajar OKU perlu berhati-hati dengan peralatan yang terdapat di bengkel demi menjaga keselamatan.

Mesin-mesin yang sangat bahaya...pakai lektrik, jadi kena jaga keselamatan betul-betul. Cikgu selalu kata, ikut arahan betul-betul...kerja kena ada hasil terbaik.

(POKU1)

Cikgu selalu cakap keselamatan diutamakan...ikut arahan betul-betul. Saya minat buat kerja-kerja yang Cikgu ajar.

(POKU2)

Cikgu cakap jangan pijak paku, pijak kayu...nanti terpotong tangan...jaga benda-benda mesin...jaga keselamatan.

(POKU3)

Temu bual juga menunjukkan TPOKU membantu pelajar OKU untuk berminat dalam bidang yang mereka ceburi kerana telah berlaku perubahan tahap kemahiran setelah menghadiri latihan. POKU1, POKU2 dan POKU3 bersetuju mereka seronok membuat tugas yang telah diberikan oleh TPOKU. POKU1 berpendapat pengajaran TPOKU mudah difahami.

Saya suka buat sampul surat ni...macam Cikgu ajar. Kena minat buat kerja-kerja yang Cikgu ajar...kalau tak bosan le jadinya. Saya suka cara Cikgu mengajar...senang nak faham...senang ikut. Cikgu ok aje dengan kami semua...faham masalah kami...nak dengar masalah yang saya ada. Cikgu pun boleh duduk dengan kami, selalu tegur kami kalau ada hal.

(POKU1)

Manakala POKU3 menyatakan TPOKU bersedia menunjukkan semula sebarang masalah yang dihadapi ketika proses pengajaran dan pembelajaran.

Saya seronok belajar dengan Cikgu...cara Cikgu mengajar menarik. Cikgu baik...sebab dengar masalah yang saya ada. Cikgu nampak ok dengan kami...tak nampak kekokpun masa mengajar...buat rekaan cantik.

(POKU2)

Saya seronok belajar... Cikgu betul-betul ajar...salah...tunjuk semula.

Kesimpulannya, temu bual menunjukkan program latihan yang telah meningkatkan kemahiran TPOKU dan pelajar OKU memberi persepsi positif terhadap TPOKU. Di samping itu, pelajar OKU berpersepsi bahawa TPOKU berupaya menguruskan pengajaran dan pembelajaran dengan baik terutama dari segi keselamatan dan layanan terhadap pelajar OKU. Keseluruhannya, analisis temu bual menunjukkan terdapat perubahan tahap kemahiran TPOKU melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU.

#### 4.7.3 Soalan Kajian 13:

**Sejauh manakah perubahan tahap tingkah laku TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar?**

Bagi soalan kajian perubahan tahap tingkah laku TPOKU melalui proses latihan dari persepsi pelajar (Jadual 4.22), 15 item yang dijawab oleh pelajar OKU menunjukkan perubahan tahap tingkah laku TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU adalah sangat tinggi dengan purata tahap min pada 4.34.

Maklum balas dari analisis data terhadap soal selidik yang telah dijawab, pengkaji mendapati majoriti POKU bersetuju dengan pernyataan bahawa TPOKU membantu pelajar OKU belajar dengan baik di mana analisis juga mendapati bahawa min adalah sangat tinggi iaitu 4.36 (S.P=0.58) menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi oleh pelajar OKU terhadap pernyataan ini. Pernyataan ini disokong dengan pernyataan bahawa TPOKU menggunakan teknik baru ketika mengajar pelajar OKU. Berdasarkan analisis data terhadap soal selidik yang telah dijawab, tahap min adalah sangat tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.33, S.P=0.65). Dapatan ini menunjukkan TPOKU menggunakan teknik baru ketika mengajar pelajar OKU.

Maklum balas seterusnya menunjukkan kebanyakan pelajar OKU menyatakan bahawa TPOKU membantu dalam prestasi pelajaran pelajar OKU dengan analisis juga

mendapati bahawa min iaitu 4.34 (sangat tinggi) dan sisihan piawai 0.59 menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi oleh pelajar OKU terhadap pernyataan ini. Seterusnya, majoriti pelajar OKU menyatakan TPOKU memberi keyakinan kepada pelajar OKU di mana analisis data jelas apabila skor min iaitu 4.40 (S.P=0.60) adalah sangat tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini.

Pernyataan di atas disokong dengan pernyataan bahawa TPOKU membawa perubahan yang positif kepada diri pelajar OKU. Maklum balas mendapati majoriti pelajar OKU bersetuju dengan pernyataan ini dengan purata min adalah tinggi iaitu 4.26 dan sisihan piawai iaitu 0.62 menunjukkan bahawa pelajar OKU bersetuju bahawa TPOKU membawa perubahan yang positif kepada diri pelajar OKU. Pernyataan seterusnya ialah TPOKU membantu pelajar OKU menyelesaikan masalah. Kebanyakan POKU bersetuju dengan pernyataan ini di mana tahap min adalah tinggi iaitu 4.29 dan sisihan piawai iaitu 0.64 menunjukkan pelajar OKU bersetuju dengan pernyataan di atas bahawa TPOKU membantu pelajar OKU menyelesaikan masalah.

Selain daripada itu, majoriti POKU bersetuju menyatakan bahawa TPOKU pandai menyesuaikan diri dengan POKU di mana maklum balas dengan tahap min adalah sangat tinggi iaitu 4.35 dan sisihan piawai 0.57 menunjukkan bahawa TPOKU pandai menyesuaikan diri dengan POKU. Seterusnya, kebanyakan POKU bersetuju bahawa TPOKU boleh menjaga kelas pelajar OKU dengan baik, malah min adalah sangat tinggi bagi pernyataan bagi menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.33, S.P=0.62). Dapatan ini menunjukkan bahawa TPOKU boleh menjaga kelas pelajar OKU dengan baik.

Bagi pernyataan bahawa TPOKU sangat mesra dan baik dengan semua pelajar, majoriti POKU bersetuju dengan pernyataan ini di mana tahap min iaitu 4.38 (sangat tinggi) dan sisihan piawai 0.58 menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi di kalangan pelajar OKU mengenai pernyataan ini. Pernyataan ini disokong dengan pernyataan berikut di mana kebanyakan POKU setuju berpendapat TPOKU memberi motivasi atau membangkitkan keinginan pelajar OKU untuk belajar dengan purata min adalah sangat

tinggi iaitu 4.33 dan sisihan piawai iaitu 0.60 menunjukkan pelajar OKU sangat bersetuju dengan pernyataan di atas.

Seterusnya, maklum balas mendapati POKU bersetuju bahawa TPOKU memberi kepuasan kepada pelajar OKU untuk belajar di mana tahap min adalah sangat tinggi bagi menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.33, S.P=0.59). Dapatan ini menunjukkan bahawa TPOKU memberi kepuasan kepada pelajar OKU untuk belajar. Di samping itu juga, kebanyakan pelajar OKU bersetuju dengan pernyataan bahawa TPOKU melayan pelajar OKU dengan baik dengan tahap min pernyataan ini adalah sangat tinggi yang menyokong dapatan maklum balas pernyataan ini (Min=4.37, S.P=0.57). Dapatan ini menunjukkan TPOKU melayan pelajar OKU dengan baik.

Seterusnya, majoriti pelajar OKU bersetuju bahawa gaya TPOKU mengajar sangat menarik. Analisis data jelas apabila tahap min iaitu 4.30 (S.P=0.62) adalah sangat tinggi dan berada antara setuju dengan sangat setuju dengan pernyataan ini bahawa gaya TPOKU mengajar sangat menarik. Selain daripada itu, POKU bersetuju menyatakan bahawa TPOKU bersungguh-sungguh semasa mengajar pelajar OKU di mana nilai tahap min iaitu 4.37 (sangat tinggi) dan sisihan piawai iaitu 0.56 menunjukkan kebenaran pernyataan ini bahawa TPOKU bersungguh-sungguh semasa mengajar pelajar OKU. Maklum balas seterusnya menunjukkan POKU menyatakan TPOKU sangat yakin ketika mengajar saya. Malah min adalah sangat tinggi bagi pernyataan ini menyokong dapatan pernyataan ini (Min=4.35, S.P=0.61).

Kesimpulannya, dapatan soal selidik tentang perubahan tahap tingkah laku TPOKU menunjukan pelajar OKU mempunyai persepsi positif terhadap tingkah laku TPOKU. TPOKU yang bertingkah laku positif terhadap pelajar OKU dapat memberi keyakinan dan motivasi kepada pelajar OKU. Pelajar OKU yang berminat untuk belajar akan memudahkan TPOKU memberi pengetahuan dan kemahiran kepada pelajar OKU.

Jadual 4.22 Perubahan tahap tingkah laku TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar

<b>Pernyataan</b>	<b>Min</b>	<b>S.P</b>	<b>Tahap</b>
Cikgu membantu saya belajar dengan baik.	4.36	0.58	Sangat Tinggi
Cikgu menggunakan teknik baru ketika mengajar.	4.33	0.65	Sangat Tinggi
Cikgu membantu dalam prestasi pelajaran saya.	4.34	0.59	Sangat Tinggi
Cikgu memberi keyakinan kepada saya.	4.40	0.60	Sangat Tinggi
Cikgu membawa perubahan yang positif kepada diri saya.	4.26	0.62	Tinggi
Cikgu membantu saya menyelesaikan masalah.	4.29	0.64	Tinggi
Cikgu pandai menyesuaikan diri dengan pelajar OKU.	4.35	0.57	Sangat Tinggi
Cikgu boleh menjaga kelas saya dengan baik.	4.33	0.62	Sangat Tinggi
Cikgu sangat mesra dan baik dengan semua pelajar.	4.38	0.58	Sangat Tinggi
Cikgu memberi motivasi atau membangkitkan keinginan saya untuk belajar.	4.33	0.60	Sangat Tinggi
Cikgu memberi kepuasan kepada saya untuk belajar.	4.33	0.59	Sangat Tinggi
Cikgu melayan saya dengan baik.	4.37	0.57	Sangat Tinggi
Gaya cikgu mengajar sangat menarik.	4.30	0.62	Sangat Tinggi

Cikgu bersungguh-sungguh semasa mengajar saya.	4.37	0.56	Sangat Tinggi
Cikgu sangat yakin ketika mengajar saya.	4.35	0.61	Sangat Tinggi
Purata	4.34		Sangat Tinggi

Analisis temu bual menunjukkan perubahan tahap tingkah laku TPOKU melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU. POKU berpendapat TPOKU dapat membantu mereka dalam pembelajaran latihan mereka. POKU1 menyatakan TPOKU pandai melaksanakan tugas mereka dan berupaya memberi semangat kepada POKU.

Saya bersemangat nak buat kerja sebab tiap-tiap sampul surat siap, dapat duit. Saya taknak keluar dari sini...ramai yang dah lama kat sini. Kat luar susah dapat kerja...sini semua ada...kawan-kawanpun ramai.

POKU1 seterusnya menyatakan TPOKU membantu POKU semasa pengajaran dan pembelajaran.

Saya seronok belajar kat sini, Cikgu baik. Cikgu dan staf kat sini bantu kami. Dulu taktahu apa-apa...sekarang ok juga...pandai buat kerja.

(POKU1)

Manakala POKU2 berpendapat TPOKU melatih mereka berubah. Perubahan ini disebabkan TPOKU bertingkah laku positif seperti peramah dan selalu memberi semangat ketika memberi latihan kepada POKU.

Cikgu selalu bagi semangat kepada kami...belajar rajin-rajin kata Cikgu. Bila keluar nanti, saya nak pandai buat kerja-kerja kayu lah. Saya suka belajar kat, Cikgu peramah.

(POKU2)

POKU2 juga berpendapat TPOKU telah membantu POKU menjadi lebih cekap semasa memberi latihan kepada mereka. POKU didapati lebih cekap dalam mengendalikan peralatan elektrik yang disediakan untuk POKU.

Cikgu bantu kami berubah...jadi lebih pandai, cekap guna alat-alat elektrik. Selalu bila nak mula kelas, saya rasa sangat seronok...bersemangat lah.

(POKU2)

POKU3 pula berpendapat TPOKU menunjukkan tingkah laku yang positif ketika proses pengajaran dan pembelajaran. TPOKU dilihat sangat gembira bersama POKU dan bersikap baik terhadap POKU. Perubahan ini membantu POKU memberi tanggapan yang positif terhadap TPOKU.

Cikgu seronok dengan kami...suruh belajar elok-elok...nanti boleh cari duit. Keluar esok, saya nak buat pintu dan meja aje. Saya suka belajar kat sini, Cikgu ok selalu. Cikgu bantu kami jadi pandai...jadi kerja elok.

(POKU3)

Analisis temu bual seterusnya mendapati TPOKU menunjukkan tingkah laku yang positif ketika berhadapan dengan POKU. POKU1 dan POKU2 bersetuju TPOKU bertingkah laku baik terhadap mereka dan memastikan POKU mematuhi jadual dan arahan yang dilaksanakan oleh TPOKU.

Selalu suka masuk bengkel, buat kerja, tak le boring, cikgupun baik dengan saya...saya sangat seronok...semangat tinggi lah. Tapi kena semua ikut jadual dan arahan Cikgu betul-betul.

(POKU1)

Cikgu selalu ajar...cikgu baik...cikgu selalu tanya kat saya...layan saya dengan baik. Semua orang kena ikut arahan Cikgu...faham betul-betul...nak pandai kan.

(POKU2)

POKU3 pula menyatakan TPOKU suka berbual dengan mereka ini membuat POKU mempunyai persepsi bahawa TPOKU sedia menyesuaikan diri dengan mereka, bersikap

mesra dan berinteraksi dengan baik dengan mereka. POKU selesa dengan kehadiran TPOKU sepanjang pembelajaran mereka di pusat latihan OKU.

Kita ikut kata Cikgu...betul-betul...jangan main-main. Cikgu suka bual dengan kita...kitapun suka yang Cikgu ajar.

(POKU3)

Temu bual seterusnya juga menunjukkan persepsi POKU bahawa TPOKU berminat dalam bidang yang diajar. POKU2 menyatakan gaya pengajaran TPOKU yang bersungguh-sungguh menyebabkan POKU berminat terhadap latihan.

Cikgupun memang nak ajar kami...jangan buang masa, siap kerja cepat.

(POKU2)

Seterusnya POKU1 dan POKU2 bersetuju TPOKU mahu tugas yang diberikan disiapkan dengan sempurna.

Saya minat buat kerja, buat sampul surat, macam kerja yang Cikgu ajar...Cikgu betul-betul ajar...kalau tak betul buat lagi. Cikgu sungguh-sungguh nak ajar...seronok sebab cikgu ambil peduli.

(POKU1)

Cikgu layan saya macam kawan-kawan dia...saya sangat minat buat kerja-kerja yang Cikgu ajar.

(POKU2)

Selain itu, POKU2 dan POKU3 menyatakan tingkah laku TPOKU yang bersungguh-sungguh dan sabar mendapat persepsi positif dari POKU.

Buat elok-elok...kerja biar sempurna. Cikgu nampak sabar dan sungguh-sungguh.

(POKU2)

Cikgu suruh buat elok-elok...selalu tolong kita. Buat kerja kayu kena cantik...nak jual kan. Cikgu sangat sabar dan suka tolong kawan-kawan kita.

(POKU3)

Kesimpulannya, temu bual dengan POKU mengenai persepsi mereka terhadap tahap tingkah laku TPOKU menunjukkan program latihan yang telah membawa perubahan tahap tingkah laku TPOKU dalam mengendalikan pengajaran dan pembelajaran POKU. POKU pula memberi maklum balas bahawa mereka mempunyai persepsi positif terhadap TPOKU dengan sikap peramah, sabar, selalu membantu dan selalu memberi semangat. Tingkah laku TPOKU memberi layanan yang positif kepada POKU bagi memastikan POKU mendapat pendidikan yang terbaik. Keseluruhannya, analisis temu bual menunjukkan terdapat perubahan tahap tingkah laku TPOKU melalui proses latihan dari persepsi pelajar.

#### **4.8 KESIMPULAN**

Secara keseluruhannya, TPOKU dan pelajar OKU memberi maklum balas yang baik terhadap proses latihan TPOKU. Dapatan kajian berdasarkan soal selidik dan temu bual menunjukkan terdapat peningkatan terhadap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku disebabkan kehadiran TPOKU dalam latihan. Dapatan kajian juga menunjukkan terdapat perubahan pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku berdasarkan persepsi POKU. Secara keseluruhannya, TPOKU menerima baik sebarang latihan kerana latihan memberi perubahan positif dalam pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku mereka terhadap POKU. Usaha perlu diteruskan untuk memperbaiki latihan TPOKU agar menjadikannya lebih memenuhi keperluan tenaga pengajar dan pelajar OKU di pusat latihan OKU.

## **BAB V**

### **RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN**

#### **5.1 PENGENALAN**

Pembangunan modal insan bertujuan membentuk tenaga kerja yang berilmu dan berfikiran strategik, di samping insan yang sentiasa relevan dengan peredaran masa dan perubahan persekitaran. Bagi memperkasakan pembangunan modal insan, kerajaan telah mempertingkatkan program latihan dan kemahiran yang berkualiti selaras dengan keperluan pasaran. Program latihan bagi TPOKU amat penting agar mereka berupaya mengekalkan kompetensi diri dalam menangani pengajaran dan pembelajaran OKU. Tanpa kompetensi tersebut, pusat latihan kemahiran OKU tidak akan dapat melahirkan tenaga kerja OKU yang mahir dan berpengetahuan yang diperlukan negara. Justeru itu, TPOKU perlu mengemaskini pengetahuan dan kemahiran serta tingkah laku mereka melalui program latihan berkaitan pembangunan profesional dan pembangunan sumber manusia.

Dalam bab ini, perbincangan tertumpu kepada hasil dapatan kajian yang telah dibentangkan dalam Bab Empat. Bagi tujuan memberi gambaran yang lebih jelas dan menyeluruh, perbincangan dalam bab ini dibahagikan kepada enam bahagian utama iaitu rumusan dapatan kajian, perbincangan dapatan kajian, implikasi kajian, cadangan kajian lanjutan, sumbangan kajian dan kesimpulan kajian.

#### **5.2 RUMUSAN KAJIAN**

Bagi tujuan merumuskan keseluruhan kajian yang telah dijalankan, perbincangan pada bahagian ini meliputi aspek-aspek objektif kajian, metodologi serta ringkasan dapatan kajian.

### 5.2.1 Objektif Kajian

Secara umumnya, kajian ini bertujuan mengkaji pelaksanaan proses latihan TPOKU daripada aspek persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan. Selain itu kajian ini juga bertujuan untuk meneliti kesan latihan TPOKU dari aspek pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku serta persepsi pelajar OKU terhadap perubahan tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dalam kalangan TPOKU.

Secara lebih khusus, objektif-objektif kajian adalah seperti berikut:

- (1) Meninjau keseluruhan proses latihan TPOKU dari aspek persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan.
- (2) Meninjau perubahan kesan latihan terhadap tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dalam kalangan TPOKU.
- (3) Meneroka persepsi pelajar OKU terhadap perubahan tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dalam kalangan TPOKU.

### 5.2.2 Metodologi

Kajian ini dilaksanakan dengan menggunakan penyelidikan gabungan kuantitatif dan kualitatif. Pengumpulan data kajian dilaksanakan dengan menggunakan empat set instrumen kajian iaitu dua set soal selidik dan dua set temu bual. Set instrumen soal selidik dinamakan Soal Selidik Latihan Tenaga Pengajar Orang Kurang Upaya (Set 1 – Instrumen Tenaga Pengajar) dan Soal Selidik Latihan Tenaga Pengajar Orang Kurang Upaya (Set 2: Instrumen Pelajar). Set instrumen temu bual dinamakan Latihan Tenaga Pengajar Orang Kurang Upaya (Protokol Temu Bual - Tenaga Pengajar) dan Latihan Tenaga Pengajar Orang Kurang Upaya (Protokol Temu Bual - Pelajar). Dalam kajian ini,

aspek-aspek yang dikaji ialah proses latihan yang meliputi persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan dan kesan latihan yang meliputi tahap pengetahuan, tahap kemahiran dan tahap tingkah laku TPOKU.

Soal Selidik Proses Latihan Dan Kesannya Terhadap Tenaga Pengajar Orang Kurang Upaya (Set 1 – Instrumen Tenaga Pengajar) terdiri daripada 148 item berkaitan latar belakang tenaga pengajar, persediaan latihan, pelaksanaan latihan, penilaian latihan, tahap pengetahuan, tahap kemahiran dan tahap tingkah laku. Soal selidik ini menggunakan skala likert lima mata (1-Sangat Tidak Setuju, 2-Tidak Setuju, 3-Kurang Pasti, 4-Setuju dan 5-Sangat Setuju). Sampel kajian terdiri daripada 63 orang TPOKU yang berkhidmat di pusat latihan kemahiran OKU yang terdapat di Semenanjung Malaysia kecuali Pulau Pinang. Dapatan kajian dianalisis secara deskriptif (frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawaian).

Soal Selidik Proses Latihan Dan Kesannya Terhadap Tenaga Pengajar Orang Kurang Upaya (Set 2: Instrumen Pelajar) pula terdiri daripada 54 item berkaitan latar belakang pelajar, pengetahuan tenaga pengajar dari persepsi pelajar, kemahiran tenaga pengajar dari persepsi pelajar dan tingkah laku tenaga pengajar dari persepsi pelajar. Soal selidik ini menggunakan skala likert lima mata (1-Sangat Tidak Setuju, 2-Tidak Setuju, 3-Kurang Pasti, 4-Setuju dan 5-Sangat Setuju). Sampel kajian terdiri daripada 245 orang pelajar OKU yang sedang menerima latihan di pusat latihan kemahiran OKU yang terdapat di Semenanjung Malaysia kecuali Pulau Pinang. Dapatan kajian dianalisis secara deskriptif (frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawai).

Untuk data kualitatif, dua set protokol temu bual telah digunakan untuk mengumpul maklumat daripada (i) tenaga pengajar bagi OKU dan (ii) pelajar OKU. Temu bual dilaksanakan untuk memahami dapatan soal selidik. Temu bual dapat mengesahkan apa yang dikemukakan oleh TPOKU dan pelajar OKU dalam soal selidik.

### 5.2.3 Ringkasan Dapatan Kajian

Berdasarkan soal selidik yang telah dijawab oleh 63 orang TPOKU dan 245 pelajar OKU, ringkasan kepada soalan kajian adalah seperti berikut (Jadual 5.1):

Jadual 5.1: Ringkasan Dapatan Kajian dari Soal Selidik

<b>Bil.</b>	<b>Soalan Kajian</b>	<b>Purata Min</b>	<b>Tahap</b>
1	Analisis keperluan latihan dilakukan dalam persediaan latihan TPOKU	4.24	Tinggi
2	Cara reka bentuk latihan dilakukan dalam persediaan latihan TPOKU	4.11	Tinggi
3	Penyediaan alat bantuan latihan dalam persediaan latihan TPOKU	4.28	Tinggi
4	Kaedah latihan dalam pelaksanaan latihan TPOKU	4.24	Tinggi
5	Peranan penceramah dalam pelaksanaan latihan TPOKU	4.25	Tinggi
6	Keberkesanan kaedah latihan dalam penilaian latihan TPOKU	4.18	Tinggi
7	Kesan keseluruhan proses latihan TPOKU	4.27	Tinggi
8	Perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan	4.40	Sangat Tinggi
9	Perubahan tahap kemahiran TPOKU selepas melalui proses latihan	4.29	Tinggi
10	Perubahan tahap tingkah laku TPOKU selepas melalui proses latihan	4.32	Sangat Tinggi
11	Perubahan tahap pengetahuan TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar	4.25	Tinggi
12	Perubahan tahap kemahiran TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar	4.30	Sangat Tinggi
13	Perubahan tahap tingkah laku TPOKU selepas melalui proses latihan dari persepsi pelajar	4.34	Sangat Tinggi

Berdasarkan soal selidik yang telah dijawab oleh 63 orang dan temu bual yang dilakukan kepada 3 orang TPOKU, majoriti TPOKU bersetuju proses latihan melibatkan persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan. Analisis keperluan telah dilakukan dalam merangka program latihan yang melibatkan penyertaan aktif TPOKU bersama pihak pengurusan dalam mengenal pasti matlamat dan objektif program.

TPOKU akan mengadakan perbincangan sesama sendiri dalam merangka latihan kerana pihak pengurusan memahami keperluan TPOKU.

Soal selidik dan temu bual juga menunjukkan TPOKU terlibat secara aktif dalam mereka bentuk latihan dan dalam menentukan tajuk-tajuk latihan TPOKU dengan idea baru untuk pengajaran dan pembelajaran OKU yang direka bentuk dengan teliti. TPOKU memastikan kelengkapan dan peralatan latihan bersesuaian disediakan supaya latihan memberi manfaat kepada TPOKU. Program latihan secara praktikal (*hands on*) diberi keutamaan berdasarkan kurikulum latihan yang telah ditetapkan dengan objektif latihan jelas. Kandungan program latihan disusun sesuai dengan keperluan pendidikan OKU.

Dapatan kajian juga menunjukkan penceramah memainkan peranan penting bagi memastikan latihan berjalan dengan baik bersesuaian dengan objektif latihan, konsep latihan dan prinsip latihan. Penceramah menunjukkan kesungguhan semasa memberi latihan yang mempengaruhi tahap pemahaman bagi melatih melatih TPOKU berfikir secara kreatif.

Dapatan kajian menunjukkan majoriti TPOKU menyatakan kaedah program latihan yang dipilih memberi kesan, sesi refleksi pada penghujung program latihan telah dilaksanakan dengan jayanya, modul latihan mudah difahami dan diikuti. Masa yang diperuntukkan bagi setiap modul latihan adalah sesuai serta tugas dalam program latihan adalah memadai. Seterusnya, dapatan kajian juga menunjukkan interaksi antara peserta dan penceramah sepanjang program latihan adalah baik dan suasana tempat latihan sesuai untuk aktiviti latihan yang dijalankan. Pada keseluruhannya, kaedah program latihan memberi kesan kepada TPOKU kerana TPOKU memberi maklum balas positif tentang pelaksanaan program latihan.

Berdasarkan kajian ini, majoriti TPOKU bersetuju proses latihan memberi kesan kepada tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU. Program latihan membantu TPOKU memperoleh latihan dan pengalaman dalam pengajaran golongan OKU. TPOKU menyatakan latihan membolehkan mereka mengoperasi pengetahuan

seperti memberi arahan, penggunaan istilah teknologi dan menggunakan peralatan serta teknologi yang diperlukan untuk sesuatu kemahiran dengan selamat. Majoriti TPOKU berpendapat mereka mempunyai kemahiran penyampaian pengetahuan yang berkesan dan latihan meningkatkan daya cipta, daya kreatif dan daya inovatif TPOKU. Latihan menjadikan TPOKU berkemahiran membantu pelajar menjalani latihan amali atau latihan industri berkemahiran menghadapi pelajar yang bermasalah.

Dapatan kajian menunjukkan membantu TPOKU merancang, melaksana dan mengawal program pendidikan pelajar OKU secara efektif dengan kaedah, teknik dan strategi pengajaran yang baharu. Latihan yang dijalankan telah meningkatkan keyakinan dan memberi perubahan yang positif kepada TPOKU. Latihan membolehkan TPOKU merancang, mengimplementasi, mengawal dan menilai latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri. Program latihan mewujudkan perhubungan mesra dan baik antara tenaga pengajar dan memotivasi pelajar OKU untuk belajar.

TPOKU bersetuju latihan membantu mengubah tahap tingkah laku TPOKU terhadap golongan OKU dan memberi kepuasan kepada TPOKU dalam meningkatkan kemahiran dalam penguasaan pengetahuan, daya kreatif dan inovatif serta pengendalian TPOKU terhadap pengajaran dan pembelajaran.

Berdasarkan soal selidik yang telah dijawab oleh 245 orang pelajar OKU dan temu bual yang telah dilakukan kepada 3 orang pelajar OKU, terdapat perubahan tahap pengetahuan TPOKU yang melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU. Dapatan kajian menunjukkan majoriti pelajar OKU menyatakan TPOKU pandai mengajar pengetahuan yang diperlukan, memberi pengalaman baharu dan membantu pelajar OKU dalam pendidikan vokasional. Majoriti pelajar OKU berpendapat TPOKU memberi pendedahan yang cukup dan mengajar secara sistematik. Pelajar OKU berpendapat TPOKU yang telah melalui latihan mempunyai pengetahuan yang tinggi.

Begitu juga, terdapat perubahan tahap kemahiran TPOKU melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU menunjukkan pelajar berpendapat TPOKU mahir menjalankan

tugas serta mewujudkan suasana belajar yang baik. TPOKU didapati kreatif dan inovatif serta menggunakan kaedah pengajaran yang sesuai untuk pelajar OKU.

Seterusnya, majoriti pelajar OKU menyatakan terdapat perubahan tahap tingkah laku TPOKU di mana TPOKU membantu pelajar OKU belajar dengan baik dan menggunakan teknik baru ketika mengajar pelajar OKU dan membawa perubahan yang positif kepada diri pelajar OKU. Selain daripada itu, TPOKU pandai menyesuaikan diri dengan pelajar OKU dan sangat mesra dengan pelajar OKU. TPOKU memberi kepuasan kepada pelajar OKU untuk belajar dan bersungguh-sungguh semasa mengajar pelajar OKU.

### **5.3 PERBINCANGAN KAJIAN**

Dalam kajian ini, proses latihan ditakrifkan sebagai langkah-langkah merencanakan program latihan. Program latihan bermula dengan peringkat persediaan latihan iaitu organisasi mengenal pasti pengetahuan, kemahiran dan sikap atau tingkah laku kakitangan yang diperlukan bagi kakitangan yang mengendalikan sesuatu tugas secara tidak cekap dan telah menimbulkan masalah. Oleh itu, analisis keperluan latihan akan dilaksanakan. Analisis keperluan latihan ialah satu proses mengenal pasti kakitangan yang memerlukan latihan dan bidang latihan yang diperlukan. Seterusnya, reka bentuk latihan dilakukan merangkumi kerja-kerja merancang aktiviti pembelajaran untuk mencapai objektif latihan ((Blanchard et al. 1999; Ibrahim 2001).

Mereka bentuk program latihan memerlukan pemahaman teori pembelajaran, kebolehan untuk mengenal pasti pelbagai masalah dalam organisasi dan menggubal program latihan untuk mengatasi masalah tersebut, dan seterusnya mempertingkatkan produktiviti kakitangan. memenuhi keperluan dan harapan sesuai dengan prinsip pembelajaran orang dewasa. Tindak balas yang diterima dalam latihan akan dinilai bagi membolehkan penambahbaikan dilakukan di samping permurnian keseluruhan program latihan.

Setelah semua tersedia, proses program latihan akan dilaksanakan dan penilaian terhadap program latihan akan dijalankan. Melalui maklum balas ini, pihak pentadbir atau perancang latihan dapat mengenal pasti tahap pencapaian matlamat program latihan sama ada berjaya atau tidak. Selain itu, maklumat yang diperolehi melalui penilaian program ini amat berguna untuk dijadikan sebagai panduan dalam pembentukan semula program agar program yang baru akan menjadi lebih baik (Blanchard et al. 1999, Ibrahim 2001).

Sehubungan itu, dalam kajian ini ketiga-tiga aspek proses latihan iaitu persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan diukur secara serentak bagi membolehkan pengkaji memperoleh maklumat yang lebih komprehensif dan menyeluruh agar dapat memberi gambaran yang sebenar tentang kesan proses latihan terhadap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU. Sudah pasti untuk memastikan TPOKU dapat memberi perkhidmatan terbaik kepada pelajar OKU, TPOKU perlu bersedia daripada segi pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku positif terhadap pengajaran dan pembelajaran OKU.

Berdasarkan Teori Pemikiran Kawalan Adaptif (Anderson 1996), pemikiran berlaku akibat interaksi antara pengetahuan deklaratif dan pengetahuan prosedural bagi menyelesaikan masalah. Pengetahuan deklaratif merupakan perkara yang berkaitan pengetahuan tentang dunia dan ciri-cirinya iaitu fakta, konsep dan prinsip. Manakala pengetahuan prosedural pula melibatkan pengetahuan tentang tingkah laku bagaimana melakukan sesuatu atau kemahiran. Pengetahuan prosedural pada asasnya bertindak dalam menyelesaikan masalah dengan menetapkan bagaimana pengetahuan deklaratif digunakan. Pengetahuan fakta perlu difahami dan diingati dahulu sebelum seseorang memperoleh kemahiran. Manakala menurut Teori Tingkah Laku Terancang (Ajzen 1991), prestasi manusia terhadap tingkah laku tertentu akan bermula dengan niatnya untuk melakukan sesuatu. Tingkah laku tersebut akan dijemakan atau menjadi kenyataan seseorang apabila individu tersebut mengambil persekitarannya dan tanggapan hasil tingkah laku berkenaan.

Kajian ini telah berjaya mengenal pasti beberapa kekuatan dan kelemahan dari aspek proses latihan iaitu persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan serta kesan latihan iaitu pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku. Dapatan kajian ini boleh dijadikan asas bagi merancang, mereka bentuk dan melaksanakan latihan TPOKU yang sesuai dengan keperluan mereka dalam perkhidmatan dan bakal-bakal TPOKU.

### **5.3.1 PROSES LATIHAN TPOKU**

#### **a) Proses latihan TPOKU dari aspek persediaan latihan**

Kajian ini yang berdasarkan soal selidik dan temu bual mendapati majoriti TPOKU menyatakan analisis keperluan telah dilakukan dalam merangka latihan, di samping TPOKU sendiri terlibat secara aktif bersama pihak pengurusan dalam mengenal pasti matlamat dan objektif latihan serta berbincang sesama sendiri merangka dan menyediakan latihan. Dapatan kajian ini selari dengan pendapat Poon (2002) dan Berry (2003) yang menyatakan maklumat analisis keperluan dapat mengenal pasti individu yang memerlukan latihan dan menentukan keadaan sebenar bentuk latihan yang diperlukan. Dapatan ini juga menyokong dapatan kajian Denby (2010) dan Lilia et al. (2006) yang mendapati analisis keperluan dapat memberi gambaran keperluan secara tidak langsung seseorang individu.

Dari perspektif kefahaman pihak pengurusan pula, TPOKU berpendapat bahawa pihak pengurusan memahami keperluan mereka. TPOKU menghadiri latihan yang berkaitan dengan tugas mereka dan latihan yang ditawarkan merupakan pilihan mereka (Haslinda 2009). Dapatan ini disokong oleh Zarrin (2006) menyatakan analisis keperluan dapat membantu pihak yang memerlukan latihan dan pihak yang menyediakan latihan. Sidwell (2005), Fong (2004), Dawe (2003) dan Johnston et al. (2002) menyatakan sikap pihak pengurusan terhadap perkongsian ilmu dan latihan membangunkan iklim pembelajaran dalam organisasi mereka. Setelah dilakukan analisis keperluan, TPOKU bersedia menghadiri latihan yang meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa analisis keperluan dilakukan terhadap program

latihan yang ingin dilaksanakan sama ada oleh pihak pengurusan atau TPOKU sendiri di samping TPOKU terlibat secara aktif dengan pihak pengurusan dalam mengenal pasti matlamat dan objektif latihan yang diperlukan. Kenyataan ini bertepatan dengan pendapat Ibrahim (2001) dan Blanchard et al. (1999) bahawa analisis keperluan merupakan fasa yang akan mengenal pasti keperluan-keperluan organisasi. Kefahaman pihak pengurusan terhadap keperluan latihan TPOKU membolehkan latihan yang sesuai dan pilihan TPOKU disediakan. Dapatan selari dengan pendapat Rossilah (2008) dan Rothwell (2006) bahawa analisis keperluan yang sistematik dan menyeluruh mampu meningkatkan keberkesanan latihan sesebuah organisasi .

Seterusnya, dapatan kajian menunjukkan majoriti TPOKU bersetuju bahawa mereka terlibat secara aktif dalam mereka bentuk latihan dan dalam menentukan tajuk-tajuk program latihan TPOKU. TPOKU juga mengemukakan idea baru untuk menyelesaikan masalah pengajaran dan pembelajaran OKU dalam mereka bentuk program latihan. Dapatan kajian ini selari dengan kajian Stone (2006), Zafir et al. (2003) dan Billet (2002) yang mendapati pembelajaran yang berasaskan pekerjaan menghasilkan kakitangan yang mempunyai keazaman sendiri, motivasi diri dan keyakinan diri untuk melaksanakan tugas. Seterusnya kebanyakan TPOKU menyatakan pendapat mereka dihargai dalam mereka bentuk latihan dan latihan yang disediakan telah direka bentuk dengan teliti (Zarrin 2006). Selain daripada itu, majoriti TPOKU menyatakan kelengkapan dan peralatan latihan yang disediakan bersesuaian dengan keadaan semasa dalam mereka bentuk latihan. Tempat latihan telah diperiksa terlebih dahulu sebelum program latihan dijalankan. Bagi memastikan latihan dapat memberi manfaat kepada TPOKU, program latihan secara praktikal (*hands on*) diberi keutamaan ketika mereka bentuk latihan (Cornwell Management Consultants 2004).

Pada keseluruhannya, TPOKU mempunyai keyakinan bahawa latihan yang ditawarkan berupaya meningkatkan profesionalisme dan analisis keperluan merupakan langkah proaktif dan positif dalam mewujudkan keberkesanan pembelajaran di tempat kerja (Dawe 2003). Dapatan keseluruhan juga menyokong pendapat Scott (2002), Elbert et al. (2003) dan Fore III et al. (2003) yang menyatakan TPOKU yang telah dikenal pasti

keperluan latihan dapat meningkat kompetensi dan berupaya membuat perancangan pengajaran OKU.

**b) Proses latihan TPOKU dari aspek pelaksanaan latihan**

Dapatan kajian ini menunjukkan majoriti TPOKU menyatakan kaedah dipilih adalah berdasarkan keperluan kurikulum latihan yang telah ditetapkan dengan objektif latihan dinyatakan dengan jelas. Di samping itu juga, kandungan latihan telah mencapai objektif yang dinyatakan, disusun mengikut susunan yang sesuai dan mengandungi keterangan yang terbaharu. Latihan menggunakan kaedah secara praktikal membantu proses pembelajaran TPOKU. Dapatan ini selaras pendapat Ibrahim (2001) dan Blanchard et al. (1999) bahawa objektif latihan perlu dicapai setelah sesuatu latihan tamat. Objektif latihan adalah berasaskan kepada keperluan organisasi yang mengkhusus kepada kemahiran atau kebolehan yang perlu dicapai oleh individu atau pekerja di akhir latihan. Kajian-kajian lepas oleh Dawe (2002) dan Ridoutt et al. (2002) menunjukkan latihan yang mempunyai objektif jelas membantu perkembangan profesional kakitangan dan seterusnya melahirkan sebuah organisasi pembelajaran yang berupaya berubah.

Dapatan kajian juga menunjukkan penceramah memainkan peranan penting bagi memastikan latihan berjalan dengan baik dalam pelaksanaan program latihan TPOKU. Majoriti TPOKU menyatakan penceramah yang dipilih telah menjelaskan objektif latihan, konsep latihan dan prinsip latihan dengan jelas. Dapatan ini selari dengan pendapat Kamaruzaman (2009), Norasmah (2002) dan Ibrahim (2001) bahawa peranan penceramah membantu mencapai objektif latihan. Di samping itu juga, penceramah menyampaikan kandungan latihan secara sistematik dengan menggunakan pelbagai pendekatan untuk menyampaikan idea dalam menyampaikan idea. Penceramah telah menggunakan alat bantuan mengajar dengan berkesan dalam program latihan.

Seterusnya, dapatan kajian menunjukkan penceramah telah mempunyai kesungguhan semasa memberi latihan di mana sesi pembelajaran latihan telah dilaksanakan dalam suasana yang ceria di samping penceramah melayan pertanyaan

TPOKU dengan memuaskan. Jadual latihan serta jangka masa latihan yang diperuntukkan bersesuaian dengan TPOKU. Majoriti TPOKU menyatakan keadaan persekitaran seperti ruang bilik juga merupakan faktor yang mempengaruhi tahap pemahaman ketika latihan dijalankan. Keseluruhannya majoriti TPOKU program latihan melatih mereka berfikir secara kreatif. Dapatan kajian selari dengan kajian Kamaruzaman (2009), Mason et al. (2003), Withers (2000) dan Harris et al. (2000) yang menyatakan jadual dan persekitaran tempat latihan menentukan keberkesanan dan kualiti latihan.

Kesimpulannya, kajian ini mendapati program latihan yang direka bentuk dengan baik dan memenuhi kehendak TPOKU dapat memastikan pelaksanaan latihan berjalan lancar. Peranan penceramah, kaedah program dipilih, kesesuaian jadual dan tempat latihan sangat penting dalam membantu TPOKU melalui proses latihan dengan berkesan.

#### **c) Proses latihan TPOKU dari aspek penilaian latihan**

Kajian Kamaruzaman (2009), Abdul Aziz (2003) dan Mohd Sofi (2002) menyatakan reaksi terhadap sesuatu latihan amat penting untuk mengetahui keberkesanan latihan berkenaan. Dapatan kajian ini menunjukkan majoriti TPOKU menyatakan kaedah latihan yang dipilih memberi kesan, sesi refleksi pada penghujung latihan telah dilaksanakan dengan jayanya, modul latihan mudah difahami dan diikuti. Masa yang diperuntukkan bagi setiap modul latihan adalah sesuai serta tugas dalam latihan adalah memadai dan seterusnya, TPOKU menyatakan interaksi antara peserta dan penceramah sepanjang latihan adalah baik dan suasana tempat latihan sesuai untuk aktiviti latihan yang dijalankan. Sebagai rumusan terhadap persoalan kajian keberkesanan kaedah latihan dalam penilaian latihan, TPOKU memberi maklum balas bahawa kaedah latihan memenuhi kehendak mereka. TPOKU berpendapat latihan memberi manfaat kepada mereka dengan meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka TPOKU untuk membantu pelajar OKU. Dapatan ini menyokong pendapat Norasmah (2002), AACTE (2002) dan Ibrahim (2001) yang penilaian latihan amat penting bagi sesebuah organisasi bagi mengetahui keberkesanan latihan.

Dapatan kajian menunjukkan majoriti TPOKU mendapati keseluruhan proses latihan telah memberi kesan positif kepada TPOKU, latihan yang dihadiri memberi kesan daripada pelbagai sudut dan keseluruhan latihan adalah berjaya. Dapatan ini selaras dengan kajian Supiah (2006), Jayalatchumy (2006), Martin (2003) dan Haniz (1998) bahawa sikap negatif TPOKU menghalang keberkesanan pendidikan OKU. TPOKU perlu bersikap positif untuk menerima pengetahuan dan kemahiran baru serta bermotivasi untuk mendidik golongan OKU yang kompleks. Selain itu, dapatan kajian menunjukkan keseluruhan latihan adalah bermanfaat dan menyumbang terhadap perkembangan profesionalisme TPOKU. Majoriti TPOKU menyatakan program latihan membantu mereka membuat pemilihan bahan untuk aktiviti pengayaan, aktiviti pemulihan dan keyakinan untuk mengadaptasi kurikulum yang dirangka berdasarkan latihan yang telah diterima. Dapatan ini selari dengan dapatan kajian Norsham (2005), Jamaluddin (2002) dan Ramlee (2000) yang sependapat bahawa kurikulum vokasional amat sesuai dengan pendidikan OKU.

Ee et al. (2005) dan Pratt et al. (2002) perlu mempunyai keyakinan terhadap pendidikan OKU. Dapatan kajian ini juga menunjukkan TPOKU mempunyai keyakinan untuk melatih pelajar OKU setelah mengikuti latihan dan pengetahuan serta kemahiran yang diterima dapat diaplikasi dalam pengajaran dan pembelajaran yang diperlukan oleh pelajar-pelajar OKU, membuka ruang maklumat kepada TPOKU mengenai perancangan pendidikan vokasional OKU, meningkatkan kefahaman mereka terhadap perundangan pendidikan OKU, meningkatkan kefahaman mereka terhadap perkhidmatan OKU, meningkatkan kefahaman terhadap prosedur yang merangkumi pendidikan dan perkhidmatan OKU. Latihan membolehkan TPOKU membuat intrepetasi bahawa terdapat peluang yang sama dalam pendidikan OKU. Dapatan kajian ini memperkukuhkan dapatan Daut (2006), Ee et al. (2006), Morse (2001) dan Safani (2000) bahawa TPOKU perlu mempunyai pengetahuan dan kemahiran khusus dalam pendidikan OKU.

Kesimpulannya, TPOKU telah memberi penilaian positif terhadap proses latihan yang dilaksanakan. Pelaksanaan latihan telah membantu TPOKU mengaplikasi latihan

vokasional yang berkualiti terhadap pengajaran dan pembelajaran OKU. Di samping itu juga, latihan membantu TPOKU meningkatkan kefahaman dari segi perundangan, perkhidmatan dan prosedur dalam mengendali latihan pelajar OKU agar mereka dapat menjalani kehidupan sebagai anggota masyarakat yang produktif (Ramlee et al. 2004; Elbert et al. 2003; Scott 2002; Wonacot 2001).

### **5.3.2 KESAN LATIHAN TPOKU**

#### **a) Kesan latihan TPOKU dari aspek tahap pengetahuan**

Dapatan kajian menunjukkan majoriti TPOKU menyatakan latihan meningkatkan dan menambah tahap pengetahuan mereka mengenai sesuatu kemahiran, latihan juga membantu TPOKU memperoleh pengalaman asas diperoleh melalui pembelajaran yang dijalankan dalam latihan. Latihan telah menjadikan TPOKU seorang yang berpengetahuan dalam pengajaran golongan OKU dan membantu mereka membuat penilaian sendiri terhadap pengajaran dan pembelajaran yang telah dijalankan. Program latihan meningkatkan kebolehan TPOKU menjawab secara spontan apabila ditanya oleh pelajar. Dapatan kajian ini selari dengan pendapat Jayalatchumy (2006), Abdul Rahim (2006) dan Pratt et al. (2002) yang merumuskan tahap pengetahuan TPOKU mengenai sesuatu kemahiran membantu mereka memberi pendedahan dan pengajaran kepada pelajar OKU dengan berkesan. Manakala Norsham (2005) pula berpendapat TPOKU yang tahap pengetahuan dapat membantu pelajar OKU meningkatkan motivasi dan keyakinan sendiri.

Dapatan kajian menunjukkan latihan menambah tahap pengetahuan TPOKU untuk menjalankan tugas dengan selamat serta memahami maklumat teknikal yang berkaitan dengan kerja seperti menggunakan peralatan dengan selamat. Kajian juga mendapati latihan telah memberi pendedahan cukup dalam pengurusan dan pentadbiran pengajaran dan pembelajaran. Dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan Wood (2004) yang menyatakan peluang menyertai latihan meningkatkan tahap kompetensi pelatih dalam melakukan kerja dan menjadi lebih bertanggungjawab dalam pekerjaannya.

Seterusnya kenyataan Wood (2004) disokong oleh Tan (2006) dan Salmah (2002) yang merumuskan TPOKU yang terlatih mempunyai sikap yang positif, komited dan profesional dalam tindakan mereka.

Dapatan kajian menunjukkan latihan membantu TPOKU memahami keperluan pelajar OKU yang berbeza-beza tahap pencapaian intelektual dan bersetuju kurikulum latihan menepati kehendak perkembangan semasa organisasi. Selain itu, program latihan juga membantu TPOKU mengetahui kaedah memberi layanan adil dan saksama kepada pelajar OKU. Dapatan kajian ini selaras dengan pendapat Haines (2006), Norsham (2005) dan Quillet (2000) bahawa latihan untuk pelajar OKU perlu praktikal dan disesuaikan mengikut keperluan dan keupayaan individu tertentu.

Kesimpulannya, latihan telah memberi kesan positif kepada TPOKU. Latihan telah membantu TPOKU meningkatkan tahap pengetahuan mereka terhadap pengajaran dan pembelajaran pelajar OKU. Berdasarkan dapatan-dapatan kajian di atas, latihan telah mengubah tahap pengetahuan TPOKU terhadap pendidikan pelajar OKU sesuai dengan pendapat World Institute on Disability (2005), Elbert et al. (2003), Scott (2002) dan AACTE (2002) yang merumuskan TPOKU berpengetahuan dapat membantu pengajaran dan pembelajaran pelajar OKU berjalan dengan efektif.

Manakala perubahan tahap pengetahuan TPOKU melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU, dapatan kajian menunjukkan majoriti pelajar OKU menyatakan TPOKU pandai mengajar pengetahuan yang diperlukan, memberi pengalaman baru dan membantu pelajar OKU menambah pengetahuan ketika belajar. TPOKU menjawab semua soalan yang ditanya OKU. TPOKU tahu tatacara keselamatan di bengkel dan TPOKU mengajar pelajar OKU tentang perkara-perkara teknikal. Majoriti pelajar OKU menyatakan TPOKU tahu istilah teknologi untuk sesuatu kemahiran dan pandai memilih peralatan ketika mengajar serta mengambil langkah-langkah yang perlu untuk menjalankan sesuatu kerja. Dapatan-dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian Tan (2006), Wood (2004) dan Salmah (2002) yang merumuskan TPOKU yang

terlatih mempunyai sikap yang positif, komited dan profesional dalam tindakan mereka terhadap pengajaran dan pembelajaran pelajar OKU.

Seterusnya dapatan kajian menunjukkan majoriti pelajar OKU berpendapat TPOKU memberi pendedahan yang cukup kepada pelajar OKU ketika belajar, mengetahui keperluan mereka sebagai pelajar OKU, melayan pelajar OKU dengan adil dan saksama. TPOKU mengajar pelajar OKU mengikut susunan yang sesuai dan sistematik serta mempunyai ilmu dan kemahiran yang tinggi. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan Mohd Noor (2002) dan Safani et al. (2000) bahawa TPOKU yang tahap pengetahuan yang tinggi berupaya memberi latihan khusus kepada pelajar OKU yang mempunyai keistimewaan yang berbeza serta memerlukan perhatian yang berbeza. Seterusnya dapatan disokong oleh Lei (2007) bahawa bidang perguruan adalah suatu bidang yang mempunyai ciri-ciri profesional dengan didasari pengetahuan yang khusus.

Kesimpulannya, pelajar OKU berpendapat TPOKU yang mengikuti latihan mempunyai tahap pengetahuan yang tinggi untuk melatih pelajar OKU. Latihan telah membantu TPOKU memperoleh pengetahuan khas dalam usaha menyesuaikan diri dan pengajaran dan pembelajaran berbeza bagi pelajar OKU (Abdullah 2006; Hanafi 2005; Julaine 2002).

#### **b) Kesan latihan TPOKU dari aspek tahap kemahiran**

Dapatan kajian menunjukkan majoriti TPOKU menyatakan latihan membolehkan mereka mengoperasi pengetahuan yang telah dipelajari dengan lebih berkesan, memahami arahan yang diberikan, memahami istilah teknologi yang berhubung dengan sesuatu kemahiran serta mampu menggunakan kemahiran secara bersendirian tanpa bantuan. Dapatan kajian ini selari dengan pendapat Cort et al. (2004) yang menyatakan pengupayaan individu sangat penting bagi menghasilkan guru-guru yang mempunyai keyakinan diri dan bersikap positif terhadap sesuatu kerja. Latihan dapat memahirkan seseorang dalam sesuatu bidang.

Dapatan kajian seterusnya ialah latihan meningkatkan tahap kemahiran TPOKU peralatan serta teknologi yang diperlukan dengan selamat dan berupaya mengaplikasi kaedah pengajaran yang telah dipelajari dengan lebih berkesan. Selain itu, dapatan kajian menunjukkan majoriti TPOKU berpendapat mereka mempunyai kemahiran penyampaian pengetahuan serta mempunyai daya cipta, daya kreatif dan daya inovatif. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan Mohd Sofi (2002) dan Zuraidah (2001) yang menyatakan guru yang berkemahiran tinggi akan menggunakan segala sumber dan prosedur dengan betul serta bersesuaian dengan peraturan. Kemahiran adalah berasaskan kepada pemikiran yang kreatif dan inovatif serta berupaya menghasilkan output yang berkualiti.

Dapatan kajian juga menunjukkan latihan menjadikan TPOKU tahap kemahiran yang tinggi untuk membantu pelajar menjalani latihan amali atau latihan industri, menjadi rujukan rakan setugas mengenai sebarang persoalan rumit dan berkemahiran menyediakan tugas yang sesuai dengan tahap pembelajaran dan pencapaian pelajar OKU dalam akademik dan kokurikulum. Dapatan kajian ini selaras dengan pendapat Ee at al. (2005), Tinklin et al. (2004) dan AACTE (2002) yang menyatakan TPOKU mesti diberi latihan yang berterusan untuk meningkatkan tahap kecekapan profesional supaya dapat memainkan peranan sebagai pengesan, pemulih dan pendorong dalam pendidikan OKU.

Kesimpulannya program latihan telah memberi kesan terhadap tahap kemahiran TPOKU. Latihan membantu TPOKU meningkatkan tahap kemahiran dalam penguasaan pengetahuan, daya kreatif dan inovatif serta pengendalian mereka terhadap pengajaran dan pembelajaran TPOKU termasuk tahap pembelajaran pelajar OKU. Di samping itu juga, latihan membantu TPOKU meningkatkan tahap kemahiran menghadapi pelajar yang berbeza-beza masalah serta minat mereka terhadap kokurikulum. Usaha-usaha menambah kemahiran dapat dilakukan sekiranya TPOKU mempunyai minda yang positif dan terbuka (Warnoh et al. 2003; Zuraidah 2001; Noran Fauziah et al. 2000)

Manakala perubahan tahap kemahiran TPOKU melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU, dapatan kajian menunjukkan majoriti pelajar OKU menyatakan

TPOKU pandai mengajar kemahiran yang diperlukan, mahir memberi arahan, mahir bekerja tanpa bantuan, mahir menggunakan peralatan ketika mengajar serta mahir menjalankan tugas dengan selamat. Dapatan kajian juga menunjukkan pelajar OKU menyatakan TPOKU mahir mewujudkan suasana belajar yang baik. TPOKU sangat mahir dalam pengajarannya, kreatif serta inovatif dan membantu pelajar OKU menjalani latihan amali atau latihan industri. TPOKU juga mahir menyediakan tugasan yang sesuai untuk pelajar OKU dan mahir membantu pelajar yang mempunyai masalah. TPOKU juga membantu pelajar OKU supaya berminat terhadap kegiatan kokurikulum. Dapatan ini selari dengan dapatan Jamaluddin (2002) yang merumuskan latihan kemahiran bukan sahaja berkaitan dengan pekerjaan tetapi memberi galakan dan dorongan kepada pelajar OKU supaya berfikir kreatif mengenai sesuatu industri.

Abdul Rahim (2006) dan Pratt et al. (2002) mendapati TPOKU perlu mempunyai tahap kemahiran yang tinggi memudahkan pelajar OKU memahami penggunaan alatan dan bahan pengajaran. Dapatan ini selaras dengan dapatan kajian yang menunjukkan pelajar OKU bersetuju tahap kemahiran yang tinggi TPOKU menggunakan kaedah pengajaran yang sesuai untuk pelajar OKU dan mahir menggunakan alat bantuan mengajar dalam kelas. Secara umumnya, TPOKU mahir menarik minat pelajar OKU untuk belajar dan mencabar mereka mengurangkan halangan pendidikan OKU bagi melahirkan pelajar OKU yang berdikari (Safani et al. 2000).

Kesimpulannya, pelajar OKU berpendapat latihan telah membantu TPOKU meningkatkan tahap kemahiran dalam pengendalian pengajaran dan pembelajaran TPOKU. Scott (2002) dan Quillet (2000) berpendapat pendidikan OKU akan lebih efektif sekiranya TPOKU mengenali ciri-ciri dan keperluan pelajar OKU. Dapatan ini juga menunjukkan TPOKU perlu menggalakkan perkongsian ilmu bagi membangunkan suasana pembelajaran di kalangan pelajar OKU (Dawe 2003; Ridoutt et al. 2002).

### c) Kesan latihan TPOKU dari aspek tahap tingkah laku

Dapatan kajian menunjukkan majoriti TPOKU menyatakan latihan membantu mereka menggunakan pengetahuan dan kemahiran dengan efektif terutama dalam merancang, melaksana dan mengawal program pendidikan pelajar OKU. Dapatan kajian juga mendapati program latihan mendedahkan TPOKU kepada kaedah, teknik dan strategi pengajaran yang baharu. Dapatan ini selari dengan pendapat Fore III et al. (2003), Ramlee (2000) dan Kamaruddin (2000) bahawa perolehan pengetahuan dan kemahiran baru mengubah tahap tingkah laku TPOKU yang berperanan sebagai mentor bagi membantu proses perkembangan dan prestasi pelajar OKU. TPOKU juga bukan sahaja mempamerkan tingkah laku profesional, tetapi bersikap terbuka kepada idea-idea baru pendidikan OKU.

Latihan membantu TPOKU menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam merancang, melaksana dan mengawal program pendidikan. Selain itu, majoriti TPOKU menyatakan program latihan membantu perkembangan kemahiran profesional yang berterusan di samping mengimplementasi, mengawal dan menilai program-program latihan dalam perkhidmatan mereka sendiri. Dapatan ini selari dengan pendapat Noe et al. (2003) bahawa anggota organisasi yang terlatih mampu merancang, mengelola, memimpin dan mengawal sumber-sumber dalam organisasi. Ajzen (1991) pula berpendapat pengetahuan dan kemahiran yang diperoleh mengukuhkan perubahan tahap tingkah laku dan menyumbang kepada pencapaian matlamat organisasi.

Kesimpulannya dapatan kajian mendapati majoriti TPOKU menyatakan program latihan membantu TPOKU bertingkah laku positif dalam mengawal pelajar OKU yang terlalu agresif dan mengganggu pengajaran dan pembelajaran serta mewujudkan perhubungan mesra antara tenaga pengajar. Program latihan membantu TPOKU memotivasi atau membangkitkan keinginan pelajar OKU untuk belajar serta membentuk tingkah laku yang sesuai. TPOKU juga berupaya membuat beberapa penilaian terhadap pelajar OKU. Dapatan ini selaras dengan pendapat Chadd et al. (2005) dan Harris et al. (2000) yang menyatakan kepentingan kemahiran dalam bidang penyeliaan akan

mempengaruhi keberkesanan pendidikan pelajar. Beare (2001) pula menambah guru perlu mempunyai kompetensi pengurusan bilik darjah, memahami mod pengajaran dan pembelajaran pelajar serta keupayaan membuat penilaian berterusan setiap orang pelajar.

Manakala perubahan tahap tingkah laku TPOKU melalui proses latihan dari persepsi pelajar OKU, dapatan kajian menunjukkan majoriti pelajar OKU menyatakan TPOKU membantu pelajar OKU belajar dengan baik dan menggunakan teknik baru dalam pengajaran, membantu dalam prestasi pelajaran serta memberi keyakinan kepada mereka. Selain itu, majoriti pelajar OKU bersetuju TPOKU pandai menyesuaikan diri, boleh menjaga kelas, mesra dan baik dengan semua pelajar. TPOKU juga memberi motivasi dan membangkitkan keinginan pelajar OKU untuk belajar. TPOKU memberi kepuasan kepada pelajar OKU untuk belajar serta TPOKU melayan pelajar OKU dengan baik. Gaya TPOKU mengajar sangat menarik dan bersungguh-sungguh semasa mengajar pelajar OKU. Dapatan ini selari dengan pendapat Billett (2002) bahawa TPOKU berkemampuan mengembangkan kebolehan mereka sekiranya mendapat peluang untuk mengaplikasi pengetahuan baru. TPOKU juga berupaya bertingkah laku positif kerana kesungguhan TPOKU dalam tugasnya bukan sahaja mendatangkan kebaikan kepada TPOKU tetapi memudahkan penyesuaian diri di pusat latihan OKU.

Kesimpulannya latihan telah memberi impak terhadap tahap tingkah laku TPOKU. Tingkah laku TPOKU yang positif menghasilkan kerja yang berkualiti. Hasil kerja berkualiti ditambah nilai dengan daya kreatif dan inovatif dalam menghadapi pelajar OKU yang berbeza-beza masalah kecacatan melahirkan TPOKU yang mempunyai tanggungjawab melaksanakan pelbagai program untuk golongan berkeperluan khas.

## **5.4 IMPLIKASI KAJIAN**

### **5.4.1 Implikasi Teoritikal**

Model Proses Latihan yang dikemukakan oleh Blanchard et al (1999) menyatakan proses latihan merupakan aktiviti mempertingkatkan prestasi kakitangan. Model proses latihan ini juga menyatakan latihan perlu melalui lima fasa iaitu Fasa Analisis Keperluan, Fasa Reka Bentuk, Fasa Pembangunan, Fasa Pelaksanaan dan Fasa Penilaian.

Kajian menunjukkan Jabatan Kebajikan Masyarakat dan pusat-pusat latihan kemahiran OKU menjalankan latihan seperti dikemukakan dalam Model Proses Latihan Blanchard et al. (1999). Latihan bermula dengan peringkat persediaan latihan iaitu organisasi telah mengenal pasti perubahan pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku kakitangan yang diperlukan. Analisis keperluan latihan akan dilaksanakan yang mengenal pasti keperluan-keperluan organisasi (Haslinda 2009). Reka bentuk latihan dilakukan merangkumi kerja-kerja merancang aktiviti pembelajaran dan penyediaan alat bantuan latihan untuk mencapai objektif latihan. Mereka bentuk program latihan memerlukan pemahaman teori pembelajaran, kebolehan untuk mengenal pasti pelbagai masalah dalam organisasi dan menggubal program latihan untuk mengatasi masalah tersebut.

Jabatan Kebajikan Masyarakat dan pusat-pusat latihan kemahiran OKU juga telah melaksanakan peringkat pelaksanaan seperti dikemukakan dalam Model Proses Latihan Blanchard et al. (1999). Di peringkat ini, jurulatih atau penceramah diberi tanggungjawab menggunakan teknik atau kaedah latihan yang dipersetujui untuk mencapai objektif latihan (Rothwell 2005; Norasmah 2002).

Tindak balas yang diterima dalam latihan akan dinilai dan Jabatan Kebajikan Masyarakat serta pusat-pusat latihan kemahiran OKU membuat penilaian seperti dikemukakan oleh Model Proses Latihan Blanchard et al. (1999). Penilaian terhadap latihan bertujuan memperbaiki reka bentuk program latihan; mengetahui tahap

pencapaian objektif latihan; memperbaiki cara gaya pelaksanaan program latihan; dan mempertingkatkan penggunaan ilmu dan kemahiran yang dipelajari (Bramley 2003).

Teori Pemikiran Kawalan Adaptif yang dikemukakan oleh Anderson (1983) menyatakan pemikiran berlaku akibat interaksi antara pengetahuan deklaratif dan pengetahuan prosedural bagi menyelesaikan masalah bersesuaian dengan objektif ditetapkan oleh Jabatan Kebajikan Masyarakat serta pusat-pusat latihan kemahiran OKU. Pengetahuan deklaratif merupakan perkara yang berkaitan pengetahuan tentang dunia dan ciri-cirinya iaitu fakta, konsep dan prinsip sangat diperlukan oleh Jabatan Kebajikan Masyarakat serta pusat-pusat latihan kemahiran OKU dalam pendidikan pelajar OKU. Manakala pengetahuan prosedural pula melibatkan pengetahuan tentang tingkah laku bagaimana melakukan sesuatu atau kemahiran. Pengetahuan prosedural pada asasnya bertindak dalam menyelesaikan masalah dengan menetapkan bagaimana pengetahuan deklaratif digunakan. Pengetahuan fakta perlu difahami dan diingati dahulu sebelum seseorang memperoleh kemahiran. Dengan kata lain, pengetahuan deklaratif menjadi asas kepada perolehan pengetahuan prosedural atau kemahiran.

Manakala Teori Tingkah Laku Terancang yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) menyatakan prestasi manusia terhadap tingkah laku tertentu bersesuaian dengan keperluan Jabatan Kebajikan Masyarakat serta pusat-pusat latihan kemahiran OKU. Dalam konteks ini, tingkah laku TPOKU dengan niatnya untuk melakukan sesuatu perubahan dalam pendidikan OKU. Tingkah laku TPOKU tersebut akan dijelmakan atau menjadi kenyataan seseorang apabila TPOKU tersebut mengambil persekitarannya dan tanggapan hasil tingkah laku berkenaan.

Dapatan kajian ini menyokong wujud hasrat Jabatan Kebajikan Masyarakat serta pusat-pusat latihan kemahiran OKU dalam menyediakan latihan untuk TPOKU. TPOKU bersikap positif terhadap latihan yang merangkumi persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian yang memberi kesan kepada pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku. Adalah didapati, semakin terdedahnya TPOKU terhadap program latihan, semakin

meningkatkan pengetahuan dan kemahiran TPOKU serta positif tingkah laku terhadap pendidikan OKU.

Justeru itu, sebarang program latihan yang dijalankan perlu dikenal pasti pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku yang ingin dicapai. Penguasaan pengetahuan dan kemahiran serta perubahan tingkah laku dapat membantu TPOKU dan proses pengajaran dan pembelajaran OKU. Kajian ini juga mendapati program latihan secara praktikal memberi kesan pengetahuan (pengetahuan deklaratif), kemahiran (pengetahuan prosedural) dan tingkah laku TPOKU.

Selain daripada itu, dapatan kajian menunjukkan majoriti TPOKU memberi maklum balas positif terhadap program latihan. Maka, dapat dikatakan maklum balas positif menjadi asas kepada penerimaan TPOKU terhadap program latihan. Meskipun begitu, maklum balas positif tersebut perlu diterjemahkan dalam bentuk tindakan yang memerlukan TPOKU menguasai pengajaran dan pembelajaran OKU di Jabatan Kebajikan Masyarakat serta pusat-pusat latihan kemahiran OKU.

#### **5.4.2 Implikasi terhadap latihan**

##### **a) Implikasi terhadap latihan TPOKU dalam perkhidmatan**

Dapatan kajian ini menunjukkan TPOKU sangat bersedia untuk mengikuti program latihan yang dianjurkan oleh Jabatan Kebajikan Masyarakat serta pusat-pusat latihan kemahiran OKU. Oleh itu, TPOKU perlu terus didedahkan kepada kurikulum latihan pendidikan OKU yang terkini. Program-program latihan TPOKU perlu dirancang dan direka bentuk khusus untuk menangani kekurangan yang ada pada TPOKU sama ada dari segi pengetahuan, kemahiran atau tingkah laku. Hasil soal selidik dan temu bual menunjukkan TPOKU bersedia untuk menghadapi cabaran baru dalam pendidikan OKU. Kandungan latihan yang sedia ada perlu diperbaiki bagi membolehkan TPOKU meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka.

Seterusnya, hasil kajian menunjukkan Jabatan Kebajikan Masyarakat serta pusat-pusat latihan kemahiran OKU perlu mendedahkan TPOKU kepada perkembangan terkini dalam pendidikan OKU seperti psikologi OKU, perkhidmatan dan perundangan OKU, komunikasi berperantara komputer serta pengajaran dan pembelajaran berasaskan web dan multimedia yang terkini. Selain daripada itu, TPOKU perlu diberi latihan khusus bagaimana mengintegrasikan dan menginkluskikan pendidikan OKU dalam pengajaran dan pembelajaran dengan lebih berkesan.

Bagi meningkatkan lagi tahap pengetahuan dan kemahiran TPOKU, latihan perlu diadakan dalam bentuk praktikal (*hands on*). Di samping itu juga, TPOKU perlu diberi peluang untuk melanjutkan pelajaran lebih tinggi dalam bidang pendidikan seperti di peringkat sarjana dan kedoktoran (PhD) supaya pengurusan pendidikan OKU yang lebih berkesan dan membawa kebaikan kepada Jabatan Kebajikan Masyarakat serta pusat-pusat latihan kemahiran OKU pada jangka masa panjang.

#### **b) Implikasi terhadap kemudahan prasarana, program latihan dan sokongan**

Dapatan kajian menunjukkan TPOKU mempunyai tahap pengetahuan dan kemahiran yang tinggi dalam mengendalikan pendidikan OKU. Maka adalah wajar bagi Jabatan Kebajikan Masyarakat dan pihak pentadbir pusat-pusat latihan OKU terutamanya yang terlibat dengan pembangunan dan infrastruktur pusat latihan kemahiran OKU memastikan semua pusat kemahiran OKU mempunyai kemudahan yang baik. Kemudahan-kemudahan tersebut seperti bengkel, mesin dan sebagainya memberi peluang kepada pelajar OKU untuk mendapat pendidikan sempurna.

Kajian juga menunjukkan kemudahan peralatan dan penggunaan bahan bantuan mengajar di bengkel Jabatan Kebajikan Masyarakat dan pusat-pusat latihan OKU mempengaruhi proses latihan TPOKU. Ini bermakna pengetahuan dan kemahiran dapat diterapkan kepada TPOKU dengan lebih berkesan jika bahan bantuan mengajar yang digunakan oleh jurulatih atau penceramah bersesuaian dengan program latihan. Oleh yang demikian, jurulatih atau penceramah serta pelaksana program latihan perlu sedar, peka

dan prihatin terhadap keperluan dan kemudahan yang disediakan sepanjang pelaksanaan program latihan. Suasana latihan yang kondusif dan fizikal bilik yang menyenangkan dapat membantu keberkesanan program latihan. Peralatan dan bahan bantuan mengajar yang lengkap dan cukup serta sesuai dapat meningkatkan minat TPOKU terhadap sesuatu program latihan.

Kajian menunjukkan kesesuaian program latihan yang ditawarkan kepada TPOKU mempunyai hubungan serta pengaruh terhadap keberkesanan latihan TPOKU. Oleh itu, latihan perlu terus ditawarkan kepada TPOKU. Penyemakan terhadap latihan perlu dilakukan dari semasa ke semasa supaya latihan relevan dan bertepatan dengan objektif penubuhan pusat latihan kemahiran OKU. Selain daripada itu, latihan yang ditawarkan kepada TPOKU mempunyai ciri-ciri yang mampu mengadunkan teori dan praktikal.

Seterusnya, kajian mendapati Jabatan Kebajikan Masyarakat dan pihak pentadbir pusat-pusat latihan OKU memberi sokongan baik kepada TPOKU dalam mereka bentuk dan pelaksanaan program latihan. Galakan yang diberikan memerlukan Jabatan Kebajikan Masyarakat dan pihak pentadbir pusat-pusat latihan mengadakan satu mekanisme yang membolehkan semua TPOKU berpeluang untuk memajukan diri mereka berkaitan pengajaran dan pembelajaran OKU. Sokongan yang baik dari Jabatan Kebajikan Masyarakat dan pihak pentadbir pusat-pusat latihan yang berterusan sama ada daripada segi kewangan, teknikal dan juga moral sangat penting dan mempengaruhi perkembangan dan perubahan pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU dalam melaksanakan pendidikan OKU.

Di samping itu, Jabatan Kebajikan Masyarakat dan pihak pentadbir pusat-pusat latihan OKU perlu memberi pendedahan kepada TPOKU tentang pentaksiran dan peperiksaan bagi pelajar OKU yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia di bawah Lembaga Peperiksaan. Lembaga Peperiksaan telah menubuhkan Sektor Pembinaan Pentaksiran Alternatif bagi membantu pelajar OKU dalam peperiksaan awam seperti Ujian Pencapaian Sekolah Rendah, Penilaian Menengah Rendah dan Sijil Pelajaran Malaysia. Sektor ini bertanggungjawab menyediakan kertas soalan berbentuk

braille dan rajah timbul bagi calon buta serta memoderasikan kertas soalan bagi pelajar pekak. Pentaksiran dan peperiksaan yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan bertujuan untuk memberi peluang yang sama kepada semua pelajar walaupun mereka mengalami kecacatan (Lembaga Peperiksaan 2010).

## **5.5 CADANGAN KAJIAN LANJUTAN**

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan maka dikemukakan beberapa cadangan untuk kajian lanjutan seperti berikut:

- (i) Kajian yang dijalankan ini terbatas kepada pengukuran tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU pada peringkat asas sahaja. Adalah dicadangkan kajian akan datang mengukur tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU pada peringkat yang lebih khusus dalam bidang-bidang tertentu seperti bidang vokasional, pentadbiran, pengurusan, kaunseling dan sebagainya. Maklumat ini akan dapat memberi gambaran sebenar sejauh mana pula proses latihan dan kesan latihan pada tahap lanjutan.
- (ii) Kajian yang dijalankan ini mengukur proses latihan TPOKU yang hanya melibatkan persediaan latihan, pelaksanaan latihan. Adalah dicadangkan kajian akan datang mengukur aspek-aspek lain yang boleh meningkatkan keberkesanan proses pengajaran dan pembelajaran OKU seperti kurikulum, kokurikulum, keselamatan, pengurusan, pedagogi OKU atau pentaksiran OKU.
- (iii) Kajian yang dijalankan ini juga mengukur kesan latihan TPOKU yang hanya melibatkan tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU. Adalah dicadangkan kajian akan datang mengukur aspek-aspek lain yang dipengaruhi oleh proses latihan seperti kerjaya OKU, kecenderungan OKU, pendedahan ICT OKU, penggunaan mesin berat atau keusahawanan OKU.

- (iv) Kajian ini meninjau keseluruhan proses latihan TPOKU dari aspek persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan dan perubahan kesan latihan terhadap tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dalam kalangan TPOKU. Adalah dicadangkan kajian yang akan datang untuk meneroka pengaruh serta sumbangan faktor-faktor lain seperti pengurusan, kepimpinan, dan budaya bagi mengenal pasti faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi proses latihan dan kesan latihan dalam kalangan TPOKU selain daripada faktor-faktor yang telah diselidiki dalam kajian ini. Pihak-pihak yang berwajib boleh mereka bentuk dan melaksanakan latihan TPOKU dengan mengambil kira pengaruh dan sumbangan faktor-faktor tersebut.
- (v) Kajian ini menyelidiki proses latihan dan kesan latihan TPOKU dalam kalangan mereka yang bertugas di pusat-pusat latihan kemahiran OKU dan bengkel terlindung. Adalah dicadangkan kajian akan datang untuk mengkaji proses latihan dan kesan latihan dalam kalangan TPOKU yang berkhidmat di pusat-pusat latihan OKU yang lain seperti pusat-pusat Pemulihan Dalam Komuniti (PDK), Taman Sinar Harapan dan Sekolah-Sekolah Pendidikan Khas di bawah Kementerian Pelajaran Malaysia.
- (vi) Kajian ini menyelidiki proses latihan TPOKU seperti persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan. Adalah dicadangkan kajian akan datang berfokus kepada proses latihan TPOKU yang lebih khusus berdasarkan keperluan bidang-bidang pengkhususan sama ada vokasional, teknikal, pengurusan, kaunseling dan sebagainya yang terdapat di pusat latihan kemahiran berkenaan.
- (vii) Kajian ini menyelidiki tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU yang generik yang perlu ada pada TPOKU. Adalah dicadangkan kajian akan datang berfokus kepada tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU yang lebih khusus berdasarkan keperluan bidang-bidang pengkhususan seperti bidang pelajar buta, pelajar pekak atau kecacatan pelbagai dan ICT yang terdapat di pusat latihan kemahiran berkenaan.

- (viii) Kajian ini menggunakan dua set instrumen iaitu Soal Selidik Proses Latihan Dan Kesannya Terhadap Tenaga Pengajar Orang Kurang Upaya (Set 1 – Instrumen Tenaga Pengajar) dan Soal Selidik Proses Latihan Dan Kesannya Terhadap Tenaga Pengajar Orang Kurang Upaya (Set 2: Instrumen Pelajar). Adalah dicadangkan agar Soal Selidik Proses Latihan Dan Kesannya Terhadap Tenaga Pengajar Orang Kurang Upaya (Set 1 – Instrumen Tenaga Pengajar) ditukarkan ke dalam bentuk elektronik yang boleh diakses oleh semua pihak terutamanya TPOKU. Manakala Soal Selidik Proses Latihan Dan Kesannya Terhadap Tenaga Pengajar Orang Kurang Upaya (Set 2: Instrumen Pelajar) dibuat dalam bentuk tulisan Braille bagi membolehkan pelajar OKU penglihatan dapat menjawabnya tanpa di temu bual. Langkah ini akan membolehkan lebih ramai TPOKU dan pelajar OKU terlibat dalam kajian sebegini pada masa depan.
- (ix) Kajian ini menumpukan kepada TPOKU dan pelajar OKU sahaja. Adalah dicadangkan kajian akan datang melibatkan pengurus pusat latihan kemahiran OKU, bengkel-bengkel terlindung atau pusat-pusat Pemulihan Dalam Komuniti atau Taman Sinar Harapan mengenai keberkesanan setiap program latihan kepada TPOKU. Dengan cara ini, maklumat mengenai program latihan dapat diperoleh dari banyak pihak dan dapat meningkatkan kesahan dapatan.
- (x) Pihak berwajib iaitu Jabatan Kebajikan Masyarakat, pentadbir pusat-pusat latihan kemahiran atau bengkel-bengkel terlindung perlu memastikan bahawa setiap latihan dalam dilaksanakan dengan baik. Pemerhatian dan pemantauan secara teratur dan berterusan perlu dilakukan agar memenuhi kualiti dan objektif program latihan TPOKU. Pihak berwajib juga perlu mempertingkatkan penyeliaan serta bimbingan terhadap TPOKU agar mereka benar-benar menjalankan tugas dan berupaya memenuhi objektif program latihan dan pusat-pusat latihan kemahiran OKU.

## 5.6 SUMBANGAN KAJIAN

Kajian ini memberi beberapa sumbangan penting yang boleh dijadikan asas dan panduan bagi kajian-kajian akan datang berkaitan proses latihan dan kesan latihan TPOKU. Input daripada kajian ini juga berguna bagi pelbagai pihak terutama yang terlibat dalam penyediaan dan pelaksanaan latihan TPOKU dalam perkhidmatan dan juga bakal-bakal TPOKU. Sumbangan kajian diperihalkan berdasarkan tiga skop iaitu proses latihan TPOKU, kesan latihan TPOKU dan instrumen kajian.

Kajian ini telah dapat memberi gambaran jelas berkaitan proses latihan TPOKU daripada segi persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan. Majoriti TPOKU tidak mempunyai masalah dengan latihan yang disediakan untuk mereka. Secara keseluruhannya, TPOKU didapati terlibat secara aktif dengan pihak pengurusan dalam mengenal pasti matlamat dan objektif latihan yang diperlukan di samping mengadakan perbincangan sesama TPOKU untuk merangka latihan. Kefahaman pihak pengurusan terhadap keperluan latihan TPOKU membolehkan latihan yang sesuai dan pilihan TPOKU disediakan di samping kesediaan TPOKU sendiri untuk menyertai latihan yang memberi manfaat pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku mereka.

Justeru itu, sekiranya berlaku kekurangan latihan, TPOKU akan kurang bersedia dalam pengajaran dan pembelajaran OKU kerana pendidikan OKU memerlukan ciri-ciri pendidikan khusus bagi membolehkan pengajaran dan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif (AACTE 2002, Scott 2002, Elbert et al. 2003, World Institute on Disability 2005). Pusat latihan kemahiran OKU dan bengkel terlindung dikenal pasti sebagai pusat bagi melatih para pelajar OKU yang merupakan sumber tenaga negara di samping menyediakan OKU supaya bersemangat berdikari serta mampu meningkatkan tahap ekonomi mereka di masa hadapan.

Berbeza dengan kajian-kajian yang menyelidiki pelajar OKU, kajian ini turut melibatkan pelajar OKU daripada pelbagai ketidakupayaan untuk menilai TPOKU.

Justeru, dapatan kajian ini dapat memberi input berkaitan latihan yang telah dihadiri oleh TPOKU (Dawe 2003; Ridoutt et al. 2002).

Kajian ini juga telah dapat memberi gambaran jelas berkaitan kesan latihan TPOKU daripada segi tahap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU. Majoriti TPOKU menyatakan latihan telah memberi kesan positif kepada mereka. Secara keseluruhannya, TPOKU didapati terlibat secara aktif dengan pihak pengurusan dalam mengenal pasti matlamat dan objektif latihan yang diperlukan di samping mengadakan perbincangan sesama TPOKU untuk merangka program latihan. Kefahaman pihak pengurusan terhadap keperluan latihan TPOKU membolehkan latihan yang sesuai dan pilihan TPOKU disediakan di samping kesediaan TPOKU sendiri untuk menyertai latihan yang memberi manfaat pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku mereka.

Justeru itu, latihan telah memberi kepuasan kepada TPOKU dari segi perkembangan intelektual pendidikan golongan OKU dan memberi kesan positif terhadap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU. Latihan telah membantu TPOKU meningkatkan kemahiran dalam penguasaan pengetahuan, daya kreatif dan inovatif serta pengendalian mereka terhadap pengajaran dan pembelajaran TPOKU termasuk tahap pembelajaran pelajar OKU. Di samping itu juga, latihan membantu TPOKU meningkatkan kemahiran TPOKU menghadapi pelajar yang berbeza-beza masalah ketidakupayaan mereka.

## **5.7 KESIMPULAN**

Kajian ini telah berjaya menentukan proses latihan berdasarkan tiga aspek iaitu persediaan latihan, pelaksanaan latihan dan penilaian latihan. Kajian ini menunjukkan TPOKU mempunyai tanggapan yang positif terhadap proses latihan kerana ia memberi kesan kepada TPOKU dari segi perkembangan intelektual pendidikan golongan OKU dan memberi kesan positif terhadap pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU. Selain daripada itu, kajian ini juga mendapati persepsi positif pelajar OKU terhadap

pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU. Maka dengan ini, kesemua tiga objektif kajian telah dapat dicapai dan tiga belas soalan kajian telah dapat dijawab.

Dapatan kajian ini menunjukkan TPOKU perlu mengikuti program latihan bagi mengubah dan meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku TPOKU. Justeru itu, pelbagai pihak berwajib khusus yang terbabit dalam perancangan dan pelaksanaan latihan TPOKU bagi TPOKU dalam perkhidmatan atau TPOKU baru, perlu berganding bahu untuk sama-sama memastikan pendidikan OKU tidak ketinggalan. TPOKU yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran pengendalian pelajar OKU yang kurang mantap perlu dikenal pasti dengan segera dan diberi peluang mengikuti latihan yang lebih intensif dan praktikal kerana pendidikan OKU jauh berbeza daripada pendidikan normal. TPOKU juga perlu diberi latihan agar bertingkah laku positif terhadap pendidikan OKU kerana TPOKU perlu kepakaran khas untuk menyesuaikan diri dengan pelajar OKU.

Sumbangan TPOKU amat penting bagi membolehkan golongan OKU untuk bersama-sama membantu membangunkan negara dan seterusnya memberi peluang kepada mereka untuk hidup berdikari dan bermaruah, di samping menikmati penyertaan penuh dan sama rata dalam semua kehidupan sosial.

## RUJUKAN

- AACTE. 2002. Preparing Teachers to Work With Students With Disabilities: Possibilities and Challenges for Special and General Teacher Education. *A White Paper for the American Association of Colleges for Teacher Education-Focus Council On Special Education*. February 2002.
- Abdul Halim Abdul Majid. 2004. *Siri Pengurusan dan Perniagaan: Mengurus Sumber Manusia dan Sistem Gaji*. Bentong, Pahang: PTS Publications and Distributions Sdn. Bhd.
- Abdul Rahim Hamdan, Ahmad Johari Sihes, Jamaluddin Ramli & Musa Ismail. 2006. Tahap Minat, Pengetahuan dan Kemahiran, Latihan Guru dan Beban Tugas Guru Program Pemulihan Khas Sekolah Kebangsaan Daerah Pontian, Johor. *Conference on Teacher Education*: Kota Kinabalu, Sabah. 6-8 September 2006.
- Abdul Rahman Bakar. 2006. *Ucapan Sempena Majlis Perasmian Program Peluang Pekerjaan Untuk Orang Kurang Upaya (OKU) "Jom Kerja; OKU Boleh"*. Kuala Lumpur: Hotel Legend. 29 Jun 2006.
- Abdullah bin Haji Ahmad Badawi. 2006. *Ucapan Bajet Tahun 2007 – Ketika Membentang Rang Undang-Undang Pembekalan (2007)*: Dewan Rakyat. 1 September 2006.
- Aini Jaafar. 2007. Islam dan Modal Insan. *Student Network*: 16 April 2007.
- Ainon Mohd. 2003. *Panduan Menggunakan Teori Motivasi di Tempat Kerja*. Bentong, Pahang: PTS Publications and Distributors Sdn. Bhd.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. 1980. *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Engelwood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Ajzen, I. 1985. *Attitudes, Personality and Behaviour*. Chicago: Dorsey Press.
- Ajzen, I. 1991. *The Theory of Planned Behaviour. Organizational Behavior and Human Decision Processes*. University of Massachusetts at Amherst: Academic Press Inc. 50. 179-211 (1991)
- Anderson, J.R. 1996. *The Architecture of Cognition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Antonacopoulou, E. P. 2000. Reconnecting Education, Development and Training Through Learning. *Education and Training*. Vol. 42.

- Arthur, S. & Nazaroo, J. 2003. *Designing Fieldwork Strategies and Materials - Qualitative Research Practice: A Guide for Social Science Students and Researchers*. London: SAGE Publications Ltd.
- Azma Mahmood. 2005. Pengukuran tahap penghayatan pendidikan Islam pelajar-pelajar sekolah menengah di Malaysia. *Tesis Ijazah Doktor Falsafah*. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan. 2006. *Laporan Kajian Penilaian Graduan NPQH*. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Baharom Mohamad & Mohamad Johdi Salleh. 2009. Pembangunan Modal Insan Sebagai Satu Pelaburan Penting Dalam Konteks Pembinaan Negara. *Seminar Pembangunan Modal Insan 2009*. Pusat Sumber Pendidikan Negeri, Pengkalan Chepa, Kota Bharu, Kelantan. 23-24 Mac 2009.
- Ball, K. 2000. Outcomes for People With a Disability in Vocational Education and Training. *Pathways 5 National Conference Reviewing the Past-Adapting to the Future*. Canberra: National Centre for Vocational Education Research Ltd. December 2000.
- Beaver, G. & Hutchings, K. 2005. Training and Developing an Age Diverse Workforce in SMEs: The Need for a Strategic Approach. *Education + Training: Emerald Group Publishing Limited*. Vol. 47. No. 89. pp. 592-604.
- Bengkel Aksesibiliti Orang Kurang Upaya Dalam Kampus*. 2002. Dewan Persidangan Universiti: Universiti Sains Malaysia. 2-3 Januari 2002.
- Ben-Yehuda, Simcha. 2005. Teacher's Pedagogic Orientation dan Attitudinal and Personal Attributes Related to Their Success in Integrating Students with Special Needs into Their Regular-Education Classes. *Inclusive and Supportive Education Congress International Special Education Conference Inclusion: Celebrating Diversity?* Glasgow, Scotland. 1-4 August 2005.
- Bernardin, H.J. 2007. *Human Resource Management: An Experiential Approach (4<sup>th</sup> Ed)*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Berry, L.M. 2003. *Employee Selection*. Wadsworth/Thomson Learning Inc : Belmont
- Bevan, S, Cowling, M & Horner, L. 2004. Workplace Trends Survey 2004: Summary Report. *The Work Foundation*: London.
- Billett, S. 2002. Workplace Pedagogic Practices: Co-participation and Learning. *British Journal of Educational Studies*. 50 (4).

- Blanchard, P.N. & Thacker, J.W. 1999. *Effective Training: Systems, Strategies and Practices*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Blondy, L.C. 2007. Evaluation and Application of Andragogical Assumptions to the Adult Online Learning Environment. *Journal of Interactive Online Learning*. Vol. 6, No. 2. Summer 2007.
- Bohlander, G. & Snell, S. 2004. *Managing Human Resources (13<sup>th</sup>. Ed)*. Mason, Ohio: Thompson South-Western.
- Bond, s. & McCracken, K. 2004. The importance of training in operationalising HR policy. *Journal of European Industrial Training*: Emerald Group Publishing Limited. Vol. 29. No. 3. pp. 246-250.
- Bramley, P. 2003. *Evaluating Training*. London: Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD House, Camp Road.
- Brinkerhoff, R.O. 1987. *Achieving Results from Training: How to Evaluate Human Resource Development to Strengthen Programs and Increase Impact*. London: Jossey-Bass Inc. Publishers
- Brookfield, S.D., Kalliath, T & Laiken, M. 2006. Exploring the Connections between Adult and Management Education. *Journal of Management Education*. Organizational Behavior Teaching Society. Vol. 30 No. 6, December 2006.
- Cambridge Advanced Learner's Dictionary*. 2003. Cambridge: Cambridge University Press.
- Chadd, J & Anderson, M.A. 2005. Illinois Work-Based Learning Programs: Worksite Mentor Knowledge and Training. *Career and Technical Education Research* 30 (1).
- Clegg, B. 2000. *Training Plus*. London: Kogan Page Ltd.
- Cornwell Management Consultant. 2004. Digital Preservation Coalition Training Needs Analysis Final Report. *Joint Information Systems Committee*. Effingham. Surrey.
- Cort, P. & Harkonen A & Volmari, K. 2004. *PROFF – Professionalisation of VET Teachers for the Future*. Belgium: European Centre for Development of Vocational Training.
- Creswell, J.W. 2005. *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Creswell, J.W. 2009. *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Dasar Sosial Negara*. 2012. Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat.
- Daut bin Yusup. 2006. Pelaksanaan Latihan Vokasional Dalam Mata Pelajaran Kemahiran Hidup bagi Pelajar Bermasalah Pembelajaran di Program Integrasi Pendidikan Khas Bermasalah Pembelajaran. *Projek Penyelidikan Sarjana Pendidikan*. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Dawe, S. 2003. *Determinants of Successful Training Practices in Large Australian Firms*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.
- DeRoche, E.F, 1987. *An Administrator's Guide for Evaluating Programs and Personnel : An Effective Schools Approach (2th. Edition)*. Newton, Massachusetts: Allyn and Bacon, Inc.
- Denby, S. 2010. The Importance of Training Needs Analysis. *Journal of Agricultural Education*. Industrial and Commercial Training. Vol. 42.
- Douling, P. J. & Welch, D. E. 2004. *International Human Resource Management (4th. Edition)*. Managing People in a Multinational Context: London.
- Ee, Jessie & Soh, Kay-Cheng. 2005. Teacher Perceptions on What a Functional Curriculum Should Be for Children With Special Needs. *The International Journal of Special Education*. Vol. 20, No. 2.
- Elbert, C. D. & Baggert, C. D. 2003. Teacher Competence for Working with Disabled Students as Perceived by Secondary Level Agricultural Instructors in Pennsylvania. *Journal of Agricultural Education*. Vol. 44, Number 1.
- Faridah Serajul Haq. 2003. Career and Employment Opportunities for Women With Disabilities in Malaysia. *Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal*. Vol.14. No.1.
- Mubashar Farooq & Dr. Muhammad Aslam Khan. 2011. Impact of Training and Feedback on Employee Performance. *Far East Journal of Psychology and Business*. Far East Research Centre. Vol.5. No.1. Oktober 2011.
- Fatimah Nor Sidah. 2001. Kajian Terhadap Peluang Pekerjaan dan Sikap Majikan Golongan Kurang Upaya di Sektor Swasta Sekitar Bandaraya Kota Kinablu. *Latihan Ilmiah*. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Fong Chan Onn, Menteri Sumber Manusia. 2001. *Ucapan Sempena Kempen Kesedaran Pekerjaan Untuk Orang Kurang Upaya*. 1 Jun 2001.

- Fong Chan Onn, Menteri Sumber Manusia. 2004. *Ucapan Sempena Majlis Penyampaian Anugerah Perkhidmatan Cemerlang, Kementerian Sumber Manusia Tahun 2004*.
- Fore III, C. & Martin, C. 2003. Why Do Special Education Teachers Leave the Field? Possible Methods to Increase Retention. *Hawaii International Conference on Education*. Honolulu, Hawaii, USA: Sheraton Waikiki Hotel. 7-10 January 2003.
- Gall, M.D., Gall, J.P., & Borg, W.R. 2003. *Educational Research: An Introduction (7<sup>th</sup> Ed)*. Boston, MA: A & B Publications.
- Gay, L.R. & Airasian, P. 2003. *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications (7<sup>th</sup> Ed)*. Ohio: Merrill Prentice Hall.
- Goldstein, I.L. & Ford, K.J. 2002. *Training in Organizations: Needs Assessment, Development and Education*. Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning.
- Gorman-Smith, D. 2003. *Effects of Teacher Training and Consultation on Teacher Behavior Toward Students at High Risk for Aggression*. The Metropolitan Area Child Study Research Group. Behavior Therapy 34.
- Haines, S. 2006. 14-19 Education and Training and Young Disabled People: Working Draft of Ideas. *Nuffield Review of 14-19 Education and Training Working Paper 37*. Disability Right Commission: United Kingdom.
- Harris, R. & Simons M. 2000. *There are workplace trainers and then there are workplace trainers: Reconceptualising their role as workers and trainers*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.
- Harrison, M. 2004. Using the Four HRD Stages for Organisational Renewal. *Journal of Management Development*. Emerald Group Publishing Limited: Vol. 23. Number 8, 2004.
- Haslinda Abdullah. 2009. Training Needs Analysis Assessment and Analysis: A Case of Malaysian Manufacturing Firms. *European Journal of Scientific Research*. Vol. 37, No. 3 (2009).
- Huitt, W. 2004. Maslow's hierarchy of needs. *Educational Psychology Interactive*.
- Ibrahim bin Mamat. 2001. *Reka Bentuk dan Pengurusan Latihan: Konsep dan Amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ismail Md. Salleh. 2005. Strategi bagi Rancangan Malaysia Ke Sembilan untuk Meningkatkan Pembangunan Insan. *Conferences on Progress and Challenges in*

*Human Development in Malaysia: Ideas for The Ninth Malaysia Plan: Fakulti Ekonomi dan Pentadbiran: Universiti Malaya. 11-12 Julai 2005.*

- Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia. 2005. Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat.*
- Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia. 2008. Memohon Kebenaran Menjalankan Kajian di Institusi Kemahiran OKU di Bawah Jabatan Kebajikan Masyarakat. 25 September 2008.*
- Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia. 2008. Sokongan Untuk Menjalankan Kajian Penyelidikan di Institusi Latihan Kemahiran OKU. 10 November 2008.*
- Jabatan Pendidikan Khas. 2005. Kementerian Pelajaran Malaysia.*
- Jacobs, R.L. 2002. Institutionalizing Organizational Change Through Cascade Training. *Journal of European Industrial Training: MCB University Press.*
- Jamaluddin Haron. 2002. Pendidikan Vokasional Pelajar Bermasalah Pendengaran: Pelaksanaan dari Persepsi Guru-Guru Sekolah Menengah Pendidikan Khas Vokasional Shah Alam. *Projek Sarjana Pendidikan. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.*
- Jamil Ahmad. 2002. Pemupukan Budaya Penyelidikan di Kalangan Guru di Sekolah: Satu Penilaian. *Tesis Doktor Falsafah. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.*
- Jayalatchumy a/p Cumaraswamy. 2006. Peranan Kerajaan dalam Konteks Pemulihan Orang Kurang Upaya Melalui Program Pemulihan Dalam Komuniti (PDK). *1<sup>st</sup>. National Early Childhood Intervention Conference. Copthorne Orchid Hotel Penang: 18-20 November 2006.*
- Johnson, B & Christensen, L. 2000. *Educational Research: Quantitative and Qualitative Approaches.* Boston: Allyn and Bacon.
- Johnston, R & Hawke, G. 2002. *Case Studies of Organisations with Established Learning Cultures.* Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.
- Johnston, B & Turner, L.A. 2003. Data collection strategies in mixed methods research. Dlm. A. Tashakkori & C. Teddlie (pnyt.). *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research.* London: Sage Publication.
- Julaine binti Ghazali. 2002. Persepsi Guru Mengenai Penggunaan Alat Bantu Dengar yang Digunakan oleh Murid-Murid Bermasalah Pendengaran. *Latihan Ilmiah*

*Sarjana Muda Pendidikan (Pendidikan Khas)*. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

Junaidah Hashim. 2001. Training Evaluation: clients' roles. *Journal of European Industrial Training*. 25/7(2001). MCB University Press.

Kamaruddin Kachar. 2000. Kepimpinan Profesional dan Akademik dalam Pendidikan Guru Alaf Baru. *Prosiding Seminar JPPG 2000*: Universiti Malaysia Sabah (Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial). 4 Mei 2000.

*Kamus Dewan*. 2007. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Kamaruzaman bin Moidunny. 2009. Keberkesanan Program Kelayakan Profesional Kepengetuaan Kebangsaan (NPQH). *Tesis Doktor Falsafah Pendidikan*. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

Kementerian Sumber Manusia. 2002. *Laporan Seminar Untuk Penggajian Orang Kurang Upaya*. Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia: Kuala Lumpur. 12-13 Mac 2002.

Kirkpatrick, D.L. & Kirkpatrick, J.D. 2009. *Evaluating Training Programs – The Four Levels (3<sup>rd</sup> Ed)*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Krejcie. R.V. & Morgan. D.W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. Sage Publications, Inc.

Laila Hairani bt. Abdullah Sanggura. 2000. The Impact of Mentoring on Teachers' Professional Development. *Jurnal Pendidikan Tiga*. Jilid 2: Bil. 4. 2000/2001.

Lei, P. & Trevor. J. 2006. *Education For All? Think Again*: World Vision UK. June 2006

Leedy, P.D. & Ormrod, J.E. 2001, *Practical research: Planning and design*, Ed. ke-7. New Jersey: Prentice Hall.

Lei, P. 2006. My Disabled Friend Needs a Teacher: Policy Briefing – April 2006. *Global Campaign For Education*. Sight Saver International: World Vision. UK.

Lei, P. 2006. Universal Primary Education – Disabled by Inaction. *Child Rights Policy Adviser*. World Vision: Milton Keynes. UK.

Lei, P. 2006. *Teachers and Inclusion – A Disability Perspective*: World Vision. United Kingdom. February 2006.

Likert, R. 1961. *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill.

- Likert, R. 1967. *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- Lembaga Peperiksaan, Kementerian Pendidikan Malaysia. 2010. *Struktur Pengurusan Lembaga Peperiksaan*. (Tidak diterbitkan).
- Lilia Halim, Mohamad Idris Abdul Hamid, T.Subahan M. Meerah & Kamisah Osman. 2006. Analisis Keperluan Guru-Guru Sains Sekolah Rendah dalam Aspek Pengajaran Sains di Daerah Kota Setar, Kedah. *Jurnal Teknologi*. 44(E) Jun 2006.
- Lynton, Rolf. P. & Udai Pareek. 2000. *Training for Organizational Transformation: Part 2: For Trainers, Consultants and Principals*. New Delhi: Sage Publications.
- Madhya Zhagan. 2009. Kesan Modul Pemulihan Cara Kerja dalam Peningkatan Bahasa dan Kognitif di kalangan Kanak-Kanak Sindrom Down. *Tesis Ijazah Doktor Falsafah*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mahathir bin Mohamad, Perdana Menteri Malaysia. 2002. *Ucapan Sempena Majlis Perasmian Persidangan Ekonomi Orang Kurang Upaya Pertama Kebangsaan*. Intekma, Shah Alam, Selangor, 22 Ogos 2002.
- Malaysia. 2005. *Rancangan Malaysia Ke Sembilan, 2006-2010. Bab 15 : Memupuk Pembangunan Keluarga Dan Masyarakat*. Putrajaya: Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri.
- Malaysia. 2010. *Rancangan Malaysia Ke Sepuluh, 2011-2015. Bab 5 : Membangun Dan Mengekalkan Modal Insan Bertaraf Dunia*. Putrajaya: Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri.
- Manisah Mohd Ali, Ramlee Mustapha & Zalizan Mohd Jelas. 2006. An Empirical Study on Teachers' Perceptions Towards Inclusive Education in Malaysia. *International Journal of Special Education*. Vol. 21 No.3 2006.
- Manu. J.S. 2004. Training and Development Techniques for Improving Organizational Performance for Ghanaian Firms. *Master of Science Degree*. University of Wisconsin-Stout.
- Martin, J. 2003. Kebimbangan Ibu Bapa yang Mempunyai Anak Cerebral Palsi. *Tesis Sarjana Pendidikan*. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- McGriff, Steven J. 2000. *Instructional System Design: Using the ADDIE Model. Instructional System*. College of Education: Penn State University.

- Merriam, S.B & Leahy, B. (2005). Learning Transfer: A Review of the Research in Adult Education and Training. *PAACE Journal of Lifelong Learning*. Vol. 14, 2005.
- Moggie, L. 2000. Education and ICT in the new millennium. *Teks Ucapan Majlis Pelancaran Conference on Education and ICT in the New Millennium*. Parkroyal: Kuala Lumpur. 27 Oktober 2000.
- Mohd Azhar Abdul Hamid, Paimah Atoma, Muhamed Fauzi Othman & Mohd Nasir Markom. 2004. *Andragogi – mengajar orang dewasa belajar*. Bentong: PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Mohd Safarin Nordin, Muhammad Sukri Saud dan Maslinda Mat Daros. 2012. Pelajar Berkeperluan Khas dan Bermasalah Pembelajaran dari Sekolah-ke-Kerjaya. *Journal of Science Social*. Vol. 5 March 2012.
- Mohammed Sani Ibrahim & Putehyah Md. Dom. 2005. Strategic Leadership in Developing Teachers as Professionals and Learners in the Comtemporary Milieu. *Jurnal Pengurusan dan Kepemimpinan Pendidikan*. Institut Aminuddin Baki: Kementerian Pendidikan Malaysia. Jilid 15, Bil. 02. Disember 2005.
- Mohd Hanafi bin Mohd Yasin. 2005. Perbandingan Pencapaian Pendidikan Khas (Pekak) Menggunakan Tiga Format Peperiksaan Ujian Penilaian Sekolah Rendah. *Tesis Doktor Falsafah*. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Mydin. 2001. *Pendidikan Vokasional dan Teknikal Untuk Melahirkan Tenaga Kerja Mahir dan Separuh Mahir*. Kertas Kerja Kongres Pendidikan Melayu Pertama: Kuala Lumpur.
- Mohd Noor bin Saad. 2002. Masalah Perlaksanaan dan Tugas Guru Khas Pemulihan – Satu Kajian di Daerah Padang Terp/Pendang, Kedah. *Latihan Ilmiah Sarjana Muda Pendidikan (Pendidikan Khas)*. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Salleh Lebar. 2000. *Pentadbiran Pendidikan dan Pendidikan di Malaysia*. *Selangor*: Addison Wesley Longman Sdn. Bhd.
- Mohd Salleh Lebar. 2003. Pendidikan Guru di Malaysia Masa Kini: Perkembangan Profesionalisme dan Peningkatan yang Berkualiti. *Seminar Penyelidikan Pendidikan Guru Peringkat Kebangsaan 2003*. Kuching, Sarawak: Holiday Inn Kuching. 19-20 Ogos 2003.
- Mohd Sharani Ahmad. 2004. *Mengurus Kanak-Kanak yang Susah Belajar*. Bentong, Pahang: PTS Publications and Distrbutions Sdn. Bhd.
- Mohd Sofi Ali. 2002. Professional Development of ESL Teachers in Primary Schools. *Jurnal Pendidikan IPBA 2002*. Jilid 2: Bil. 5.

- Mohd Yatim b. Nawai. 2006. Implementasi Pengurusan Perubahan: Kajian Tinjauan di Pengurusan Majlis Amanah Rakyat. *Tesis Doktor Falsafah Pendidikan*. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Morse, T.E. 2001. Designing Appropriate Curriculum for Special Education Students in Urban Schools. *Education and Urban Society*. Sage Publications.
- Muhamad Sauffee Ab Muain. 2002. Employment Measures for PWDs in Malaysia. *Seminar on Employment for Persons with Disabilities*. Ministry of Human Resources Malaysia: Kuala Lumpur 12-13 Mac 2002.
- Muhammad Nur Zaini bin Jaafar. 2001. Tahap Kemajuan dan Kemahiran Keusahawanan di Kalangan Individu Kurang Upaya Anggota di Malaysia. *Tesis Sarjana Pendidikan*. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Muhammed Sani Ibrahim. 2000. Bekerja Secara Berpasukan dalam Sektor Pendidikan. *Kertas Kerja Kursus Peningkatan Profesionalisme Ketua-ketua Jabatan*. Ipoh: Institut Bahasa Malaysia. 15 November 2000.
- Muhammed Sani Ibrahim. 2000. Tahap Kesediaan Guru-Guru Cemerlang dalam Menghasilkan Perancangan dan Pengajaran yang Cemerlang di Bilik Darjah untuk Kepelbagaian Pelajar. *Kertas kerja Seminar Pendidikan Kebangsaan 2000*: Bangi. 14-15 November 2000.
- Nik Hairi Omar & Mohd. Yusof Hussain. 2005. *Isu-Isu dan Cabaran Perubahan dalam Konteks Pensejagatan Pembangunan di Malaysia dalam Masyarakat Perubahan dan Pembangunan*. Bangi: Penerbitan UKM.
- Ndulue. T.I. 2012. Impact of Training and Development on Workers Performance in an Organisation, *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce*. Vol. 2, Issue 9, September 2012.
- Noe, R. A., Hollenback, J. R, Gerhart, B. & Wright, P. M, Maimunah Aminuddin & Fauziah Noordin. 2002. *Pengurusan Sumber Manusia: Memperoleh Kelebihan Bersaing*. Shah Alam: McGraw-Hill Malaysia Sdn Bhd.
- Noe, R. A., Hollenback, J. R, Gerhart, B. & Wright, P. M. 2003. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Noran Fauziah Yaakub & Ahmad Mahdzan Ayob. 2000. *Guru dan Perguruan (Ed. Kedua)*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Norasmah Othman & Safani Bari. 2005. Perbandingan Ciri-Ciri Keusahawanan Antara Golongan Pelajar Kurang Upaya dan Pelajar Normal, *The 5<sup>th</sup>. Comparative Education Society of Asia Biennial Conference 2005 (CESA)*. Mei 2005.

- Norasmah Othman. 2013. Keusahawanan Orang Kurang Upaya. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Norasmah Othman. 2002. Keberkesanan Program Latihan Keusahawanan Remaja di Sekolah Menengah. *Tesis Ijazah Doktor Falsafah*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Norasmah Hj Othman & Salmah Ishak. 2011. Kecenderungan Terhadap Pemilihan Kerjaya Keusahawanan Mengikut Persepsi Peserta Skim Usahawan Muda, *Jurnal Teknologi*, 56 (Sains Sosial), Universiti Teknologi Malaysia. Penerbit UTM Press. Sept. 2011.
- Norasmah bt. Othman & Zainal Rashid bin Kamaruddin. 2010. Latihan dan Kesannya Terhadap Kemahiran Tenaga Pengajar Bagi Orang Kurang Upaya (TPOKU), *Journal of Applied Research in Education*, Sultan Hassanali Bolkhiah Institute of Education, Universiti Brunei Darussalam. Vol. 14 No.1, November 2010.
- Norhasni Zainal Abiddin. 2014. Senario Pembangunan Modal Insan dalam Pendidikan Tinggi di Malaysia, *ATIKAN: Jurnal Kajian Pendidikan*, Minda Masagi Press Bandung and UNSUR Cianjur, Indonesia. Vol. 4(1), Jun 2014.
- Norsham bt. Harman Shah. 2005. Improvement of Educational Practice and Environment for Student with Intellectual Disabilities – For Active Participation in Society Through Employment – Malaysian Perspective. *The 25<sup>th</sup>. Asia Pacific International Seminar on Special Education (6-11 November 2005)*: The National Institute of Special Education Japan. November 2005.
- Norsiah Ahmad & Azizah Mohd. Harun. 2000. Pembelajaran Berterusan dan Pembentukan Masyarakat Terpelajar. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan*. Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan: Kementerian Pelajaran Malaysia. Disember 2000.
- Olsen, T.H. & Stensaker, I. 2013. A change-recipient perspective on training during organizational change. *International Journal of Training and Development*, John Wiley Sons Ltd. 18:1, 2013.
- Ouellett, M.L. 2000. *Disabilities Resources for Teaching Inclusively*. The Center for Teaching University of Massachusetts: Amherst. Spring 2000.
- Oxford Concise Dictionary*. 2001 (10<sup>th</sup>. Ed). Oxford University Press.
- Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006-2010*. 2006. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Pereira, K.M. 2007. Analisis Jurang dan Sikap Terhadap Amalan Sistem Kualiti MS ISO 9001:2000 : Satu Penilaian di Politeknik-Politeknik Kementerian Pengajian

- Tinggi Malaysia. *Tesis Doktor Falsafah*. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Poon, June M.L. 2002. *Tanggapan Pekerja Terhadap Politik Organisasi: Penentu dan Kesan*. Bangi: Fakulti Pengurusan Perniagaan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Pratt, C. & Stewart, R. 2002. Teaching Students Who Are Low-Functioning: Who Are They and What Should We Teach? *BBB Autism Support Network*. The Indiana Resource Center for Autism.
- QSR. 2002. *Getting started in NVivo*. Doncaster: QSR International.
- Ramlee Mustapha, Norani Mohd. Salleh & Manisah Mohd. Ali. 2004. Beyond Didactics: The Need for Legislature to Upgrade Vocational Special Needs Education and Training in Malaysia. *Prosiding Pendidikan Khas*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ramlee Mustapha. 2000. Diverse learners in Vocational and Technical Education: Strategies for Success. Dlm. Zamri Mahamod (pnyt). *Kepelbagaian Pelajar: Cabaran dan Strategi Pengajaran*. Hlm. 271-280. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Richmond, A.S., & Cummings, R. 2005. Implementing Kolb's Learning Styles into Online Distance Education. *International Journal of Technology in Teaching and Learning*, 1(1).
- Ridoutt, L., Dutneall R, Hummel, K & Selby, S.C. 2002. *Factors Influencing the Implementation of Training and Learning in the Workplace*. Laebrook, SA: ANTA.
- Robiah Sidin, Juhana Salim & Nor Sakinah Mohamed. 2003. Pembudayaan Teknologi Maklumat dan Komunikasi di Kalangan Pelajar Melayu Dalam Arus Globalisasi. *Laporan Akhir Penyelidikan Arus Perdana II*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Rossilah Jamil. 2008. *Analisis Keperluan Latihan: Teori dan Praktis*. Skudai, Johor: Penerbit UTM Press.
- Rothwell, W.J. & Benkowski, J. 2002. *Basic Principles of Instructional Systems Design in R. Taft (Ed.), Building Effective Technical Training: How to Develop Hard Skills Within Organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Rothwell, W.J. 2006. *Beyond Training and Development: The Groundbreaking Classic on Human Performance Enhancement (2<sup>nd</sup>. Ed)*. New York: American Management Association.

- Safari Bari, Salleh Ahmad & Mohd. Ariff Ismail. 2000. Halangan dan Masalah yang Dihadapi oleh Pelajar-Pelajar Berkeperluan Khas dalam Latihan Kemahiran Teknik dan Vokasional. *Seminar Prosiding Pendidikan Kebangsaan*.
- Salmah binti Mappa. 2002. Masalah Guru Khas Pemulihan di Dua Belas Sekolah Rendah Bandar Sandakan. *Latihan Ilmiah Sarjana Muda Pendidikan (Pendidikan Khas)*. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Sands, D.J., Kosleski, E.B & French N.K. 2000. *Inclusive Education for the 21<sup>st</sup>. Century*. USA: Wardworth/Thumsam Learning.
- Scott. C.J. 2002. Competencies Needed by Business Teachers to Work With Students Who Have Disabilities. *Doctor of Education Dissertation in Career and Technical Education*. Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University: Blacksburg.
- Sekaran, U. 2000. *Research Methods for Business*. Ed. ke-3. New York: John Wiley and sons.
- Seyed-Mahmoud Aghazadeh. 2003. The Future of Human Resource Management. *Work Study*. MCB UP Limited: Number 4. 2003.
- Shahabuddin Hashim, Dr. Rohizani Yaakub & Mohd Zohir Ahmad. 2007. *Pedagogi – Strategi dan Teknik Berkesan Mengajar dengan Berkesan*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Shamsuddin Bardan. 2002. Employment Opportunities for PWDs in Malaysia Private Sector. *Seminar on Employment for Persons with Disabilities*. Ministry of Human Resources Malaysia: Kuala Lumpur 12-13 Mac 2002.
- Shankar, J. & Collyer, F. 2003. Vocational Rehabilitation of People With Mental Illness: The Need for a Broader Approach. *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*. Vol. 2, Issue 2, 2003.
- Sherman, A, Bohlander, G & Snell, S. 1998. *Managing Human Resources (11<sup>th</sup>. Ed)*. Cincinnati, Ohio: South-Western College Publishing.
- Shi Cao & Yili Liu. 2011. Integrating Queueing Network (QN) and Adaptive Control of Thought-Rational (ACT-R) Cognitive Architectures: ACTR-QN. *Technical Report 11-02*, University of Michigan. Michigan.
- Sidwell, A.C. (ed.). 2005. Conference Proceeding. An Empirical Study of Human Resource Management in the Sri Lanka Construction Industry. *The Queensland University of Technology Research Week International Conference*. Brisbane, Australia. 4-8 July 2005.

- Siti Muharyani binti Ahmad. 2006. Persepsi Pelatih dan Tenaga Pengajar Terhadap Program Latihan Vokasional di Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan, Bangi, Selangor. *Latihan Ilmiah Sarjana Pendidikan*. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Slovan. M. & Philpott, J. 2006. Training and Learning in the Knowledge and Service Economy. *Journal of European Industrial Training*. Emerald Group Publishing Limited: Vol. 30. No. 3.
- Smith, I. 2004. Continuing Professional Development and Workplace Learning 8: Human Resource Development – The Return on the Investment. *Library Management*. Emerald Group Publishing Limited: Volume 25. Number 4.
- Stone, R.J. 2006. *Managing Human Resources*. Brisbane: John Wiley & Sons, Ltd.
- Stufflebeam, D.L. 1986. *The CIPP Model of Program Evaluation*. Dalam Madaus, G. F, *Stufflebeam, D.L, dan Scriven, M.S. Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. Boston: Kluwer-Nijhoff.
- Supiah Saad. 2005. Komitmen dan Peranan Guru dalam Pelaksanaan Pendekatan Pendidikan Inklusif di Malaysia. *Seminar Penyelidikan Pendidikan*. Maktab Perguruan Batu Lintang, Sarawak.
- Tan Liok Ee. 2006. Exploring the Issues of PwIDs in Adulthood – A Report of the Situation of People with Intellectual Disabilities in Penang: *Asia Community Service*. Jun 2006.
- Tavakol. M, & Dennick, R. 2011. Making Sense of Cronbach’s Alpha. *International Journal of Medical Education* 2011.
- Teddlie. C & Tashakkori, A. 2009. *Foundation of Mixed Methods Research: Integrating Quantitative and Qualitative Approaches in the Social and Behavioral Sciences*. California: SAGE Publications, Inc.
- The Conference Board of Canada. 2000. *Employability Skills 2000+*, Ottawa, Ontario. Canada.
- Tinklin, T., Riddell, S. & Wilson, A. 2004. *Disabled Students in Higher Education*. Economic and Social Research Council: No. 32, April 2004.
- Torrington, D., Hall, L. & Taylor, S. 2005. *Human Resource Management*. 6<sup>th</sup>. ed. Essex: Pearson Education Limited.
- Undang-Undang Malaysia. 2008. *Akta 685: Akta Orang Kurang Upaya 2008*. Percetakan Nasional Malaysia Berhad.

- Warnoh Katiman & Norasmah Hj. Othman. 2003. Program Pendidikan Guru Teknik dan Vokasional Yang Cemerlang. *Seminar Penyelidikan Pendidikan Guru Peringkat Kebangsaan 2003*. Kuching, Sarawak: Holiday Inn Kuching. 19-20 Ogos 2003.
- Wei-Tao Tai. 2004. Effects of Training Framing, General Self-Efficacy and Training Motivation on Trainees' Training Effectiveness. *Personnel Review*: Emerald Group Publishing Limited. Vol. 35 No. 1. July 2004.
- Wiersma, W. & Jurs, S.G. 2005. *Research Methods in Education: An Introduction (8<sup>th</sup> Ed)*. Boston: Pearson/Allyn and Bacon.
- Wiersma, W. 2000. *Research Methods in Education: An Introduction (7<sup>th</sup>. Ed)*. Needham Heights, Michigan: Pearson Education Company.
- Withers, B. 2000. Basic Training: Getting Ready to Present. The ASTD Handbook of Training Design and Delivery. New York: McGraw-Hill.
- Wonacott, M. E. 2001. Students with Disabilities in Career and Technical Education. *Center on Education and Training for Employment: Eric Digest*. No. 230.
- Wood, S. 2004. *Fully on-the-job Training: Experiences and Steps Ahead*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.
- World Institute in Disability. 2005. Treating Adult with Physical Disabilities: Access and Communication, *A Training Curriculum for Medical Professionals on Improving the Quality of Care for People with Disabilities*. Oakland, USA: Center for Health Care Strategies, Kaiser Permanente Foundation, California Health Care Foundation.
- World Vision International. 2007. *Written Statement Prepared for the 4<sup>th</sup>. Session of the Human Rights Council*: Geneva. March 2007.
- Young, M.D., Peterson, G.J. & Short P.M. 2002. The Complexity of Substantive Reform: A Call for Interdependence Among Key Stakeholders. *Education Administration Quarterly* 38(2).
- Zafir Mohd Makhbul & Fazilah Mohamad Hasan. 2003. *Siri Pengurusan dan Pentadbiran Utusan: Mengurus Sumber Manusia*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributions Sdn. Bhd.
- Zainal Rashid Kamaruddin & Norasmah Othman. 2009. Latihan Tenaga Pengajar bagi Orang Kurang Upaya (TPOKU). *Persidangan Serantau Pendidikan Inklusif dan Pendidikan Kanak-Kanak Berkeperluan Khas, Perspektif Global: Inisiatif Serantau (27-28 Oktober 2009)*. Hotel Equatorial, Bangi, Selangor Darul Ehsan, Malaysia.

- Zainal Rashid bin Kamaruddin, Norasmah bt. Othman & Mohd Izham bin Hamzah. 2010. Isu-Isu dalam Latihan untuk Tenaga Pengajar bagi Orang Kurang Upaya (TPOKU) di Malaysia. *Jurnal Pengurusan dan Kepemimpinan Pendidikan*. Institut Aminuddin Baki: Kementerian Pendidikan Malaysia. Jilid 20, Bil. 01. Jun 2010.
- Zainal Rashid bin Kamaruddin, Norasmah bt. Othman & Mohd Izham bin Hamzah. 2012. Peranan Tenaga Pengajar (TPOKU) Dalam Persediaan Employability Golongan Orang Kurang Upaya. *Jurnal Pengurusan dan Kepemimpinan Pendidikan*. Institut Aminuddin Baki: Kementerian Pendidikan Malaysia. Jilid 24, Bil. 02. Disember 2012.
- Zarrin Seema Siddiqui. 2006. Professional Development of Academics: A Needs Assessment. *First International Conference of Assessing Quality in Higher Education 2006*. Lahore Pakistan. Institute of Total Quality Management. pp.26-33.
- Zawawi bin Jahya. 2001. Hakikat Insan Dalam Konteks Pembangunan Sumber Manusia dan Pembangunan Manusia Dalam Pengurusan. *Jurnal Pengurusan dan Kepemimpinan Pendidikan*. Institut Aminuddin Baki: Kementerian Pendidikan Malaysia. Jilid 11, Bil. 01. Jun 2001.
- Zinaida Ariffin. 2006. *Kerjaya untuk Orang Kurang Upaya*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Zuraidah bt. A. Majid. 2001. Masalah-Masalah Profesionalisme Guru-Guru Permulaan di Sekolah-Sekolah Menengah Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. *Tesis Sarjana Pendidikan*. Fakulti Pendidikan, Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

## LAMPIRAN A

  
جباتن كباچيكن مشاركة مليسيا  
IBU PEJABAT  
JABATAN KEBAJIKAN MASYARAKAT MALAYSIA  
TINGKAT 19-24, MENARA TUN ISMAIL MOHAMED ALI  
JALAN RAJA LAUT, 50562 KUALA LUMPUR.  
Tel : 603-26971090 Faks : 603-26934270 Kawat : WELDEP Laman Web : <http://www.jkm.gov.my>



  
MAMPU  
BERSAMA-SAMA  
MAMPU  
No. Pendaftaran : PA 0008

Ruj. Tuan :  
Ruj. Kami JKMM: 100/12/5/2 Jld 24 ( 1 & )  
Tarikh : 25 September 2008

  
En. Zainal Rashid bin Kamaruddin,  
No 23, Jalan Mawar 6C,  
Taman Mawar, Bandar Baru Salak Tinggi,  
43900 Sepang,  
Selangor Darul Ehsan.

Tuan,

**MEMOHON KEBENARAN MENJALANKAN KAJIAN DI INSTITUSI LATIHAN  
KEMAHIRAN OKU DI BAWAH JABATAN KEBAJIKAN MASYARAKAT**

Dengan hormatnya saya merujuk kepada perkara di atas.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa Jabatan ini telah membuat semakan terhadap permohonan tuan bagi menjalankan Kajian bertajuk "Proses Latihan dan Kesannya Terhadap tenaga Pengajar Bagi OKU" diselidik berkaitan penglibatan OKU dalam bidang keusahawanan di Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan, Bangi, Bengkel Daya, Klang dan Bengkel Daya Sg. Petani, Kedah. Sehubungan dengan itu, Jabatan ini tiada halangan bagi tuan untuk menjalankan kajian berkenaan.

3. Untuk makluman tuan, setiap kajian yang dijalankan di bawah Jabatan ini perlu mendapat pengesahan dan kelulusan terlebih dahulu. **Bersama-sama** ini disertakan Surat Perjanjian Syarat Kajian Ilmiah bagi menjalankan kajian berkenaan yang perlu ditandatangani oleh penyelidik dan dikembalikan ke Jabatan ini untuk tujuan rekod.

4. Tempoh kelulusan bagi menjalankan kajian ini adalah selama **6 bulan bermula daripada 1 Oktober 2008.**

Sekian, terima kasih.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"  
"BERKAT BERJASA"**

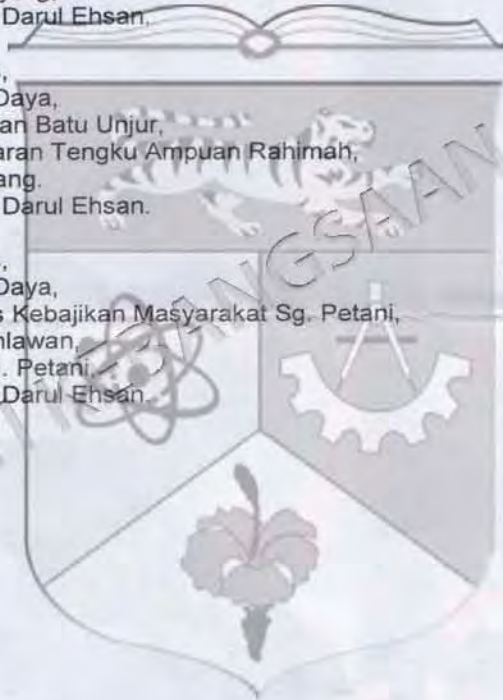
Saya yang menurut perintah,

  
**(NORANI HAJI MOHD HASHIM)**  
b.p. Ketua Pengarah Kebajikan Masyarakat Malaysia

**BERKAT BERJASA**  
(Sila nyatakan rujukan Jabatan ini apabila berhubung)

s.k.

1. Ketua Pengarah Kebajikan Masyarakat Malaysia
2. Ketua Jabatan,  
Pengurusan Perniagaan,  
Fakulti Pengurusan dan Muamalah,  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor,  
Selangor Darul Ehsan.
3. Pengarah,  
Pusat Latihan Perindustrian dan Pemulihan,  
Jalan Sg. Merab Luar,  
43000 Kajang,  
Selangor Darul Ehsan.
4. Pengurus,  
Bengkel Daya,  
KM 4, Jalan Batu Unjur,  
Off Persiaran Tengku Ampuan Rahimah,  
41200 Klang,  
Selangor Darul Ehsan.
5. Pengurus,  
Bengkel Daya,  
Kompleks Kebajikan Masyarakat Sg. Petani,  
Jalan Pahlawan,  
08000 Sg. Petani,  
Selangor Darul Ehsan.



## LAMPIRAN B

 **جباتن كباچيكن مشاركة مليسيا**  
**IBU PEJABAT**  
**JABATAN KEBAJIKAN MASYARAKAT MALAYSIA**  
TINGKAT 19-24, MENARA TUN ISMAIL MOHAMED ALI  
JALAN RAJA LAUT, 50562 KUALA LUMPUR  
Tel : 603-26971090 Faks : 603-26934270 Kawat : WELDEP Laman Web : <http://www.jkm.gov.my>



  
MAMPU  
BERSAMA SAMA  
No. Pendaftaran : PA 0388

Ruj. Tuan :  
**JKMM/100/12/5/2 Jld. 25 (15)**  
Tarikh : **10 November 2008**

**SEPERTI SENARAI EDARAN**

Tuan/Puan,

**SOKONGAN UNTUK MENJALANKAN KAJIAN PENYELIDIKAN DI  
INSTITUSI LATIHAN KEMAHIRAN OKU**

Saya dengan hormatnya merujuk kepada perkara tersebut di atas.

2. Adalah dimaklumkan bahawa pembawa surat ini, **En. Zainal Rashid bin Kamaruddin (No. KP: 620104-08-6169, No. Matrik: P33775)** telah mendapat kelulusan Jabatan ini untuk menjalankan kajian yang bertajuk **Proses Latihan Dan Kesannya Terhadap Tenaga Pengajar Bagi Orang Kurang Upaya (OKU)**. Untuk makluman tuan/puan, beliau merupakan pelajar PhD di Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM).

3. Bagi melengkapkan kajian beliau, beliau memerlukan responden dari institusi-institusi latihan kemahiran OKU seluruh negara. Sehubungan dengan itu, kerjasama tuan/puan adalah dipohon untuk membenarkan beliau menjalankan kajian berkenaan di institusi tuan/puan. Segala kerjasama dan sokongan dari tuan/puan amatlah dihargai.

Sekian, terima kasih.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"  
"BERKAT BERJASA"**

Saya yang menurut perintah,

  
**(NORANI HJ. MOHD HASHIM)**  
b.p Ketua Pengarah Kebajikan Masyarakat Malaysia

**BERKAT BERJASA**  
(Sila nyatakan nukilan Jabatan ini apabila bertubung)

s.k

1. Y. Bhg. Dato' KPKM
2. Penyelia 1 - Dr. Norasmah Othman  
Fakulti Pendidikan  
Universiti Kebangsaan Malaysia
3. Penyelia 2 – Dr. Mohd Izham Hamzah  
Fakulti Pendidikan  
Universiti Kebangsaan Malaysia



## SENARAI EDARAN

1. Bengkel Sampul Surat Jayadiri Batu Pahat Johor  
Setiausaha Majlis Pusat Kebangsaan  
Semenanjung Malaysia Negeri Johor  
Km 7 (Batu 4) Jalan Kluang.  
84000 Batu Pahat Johor  
Majlis Pusat Kebajikan  
Semenanjung Malaysia Negeri  
Johor
2. Bengkel Seri Sembilan  
Batu 8, Mambau  
71100 Siliau Seremban,  
Negeri Sembilan
3. Bengkel Lembah Kinta  
Persiaran Gunung Rapat 4,  
Gunung Rapat  
31350 Ipoh, Perak
4. Bengkel Daya Pemulihan (BEDAYA)  
Majlis Pemulihan Negeri Kelantan  
Wisma Insaniyah Tengku Anis,  
Jalan Bayam,  
15200 Kota Bharu, Kelantan
5. Pusat Penempatan Orang-Orang Kurang Upaya  
Kg. Aur, Bachok, Telong,  
Bachok Kelantan
6. Bengkel Pemulihan Kebajikan Marang  
21600 Pulau Kerangga  
Marang, Terengganu  
Jabatan Kebajikan Masyarakat  
Negeri Terengganu
7. Bengkel Jayadiri Tunjang  
Batu 16, Jalan Kodiang  
06000 Jitra, Kedah
8. Bengkel Perusahaan Kecil  
Air Keroh  
Bengkel Jaya Melaka  
Jalan Air Keroh Lama,  
75450 Melaka

9. Bengkel Batu Bertangkup Chuping Perlis  
(Koperasi Bakti Murni Perlis Berhad)  
No. 267 A & B, Jalan Hospital  
01000 Kangar, Perlis
10. Bengkel Seri Sarawak  
Km 1, Jalan Dato' Mohd Musa,  
Peti Surat 945  
93250 Kuching, Sarawak
11. Bengkel Sg. Lembing  
AB-27 Bengkel Sampul Surat  
Pusat Pemulihan Orang Cacat  
26200 Sungai Lembing, Kuantan, Pahang
12. Bengkel Mini Desa  
Rembau, Negeri Sembilan  
Kg. Batu Hampar  
(Belakang Pejabat Kesihatan Daerah)  
71300 Rembau, Negeri Sembilan
13. Bengkel Seri Perkasa  
Johor, Kuala Pilah  
Negeri Sembilan
14. Rumah Insaniah  
Lot 5364 Jalan 18/22,  
Taman Kanagapuram, Petaling Jaya,  
Selangor
15. Bengkel Terlindung Semangat Maju  
Lot-61106 Lorong Tawas 29  
30010 Ipoh, Perak
16. Bengkel Terlindung PERKOBP  
Batu 6 ½ Jalan Puchong  
Off Jalan Klang Lama  
58200 Kuala Lumpur
17. Pertubuhan Pemulihan Kawasan Negeri Johor  
(JARO)  
Jalan Sg. Chat  
80720 Johor Bahru, Johor