

KEBERKESANAN SEMINAR PENGUKUHAN INTEGRITI

Fadillah Ismail¹, (Fatin Izzaty², Adibah Abdul Kadir³, Lutfan Jaes⁴, Fauziah Ani⁵)

^{1,3} Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 Parit Raja, Batu Pahat, Johor

²Fakulti Pengurusan, Universiti Teknologi Malaysia, 81310, Johor Bahru, Johor.

^{4,5} Pusat Pengajian Umum dan Kokurikulum, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 Parit Raja, Batu Pahat, Johor

¹*fadillah@uthm.edu.my*; ²*fatiniZZatymohdhanaffi@gmail.com*; ³*adibah_kadir@yahoo.com*;
⁴*lutfan@uthm.edu.my*; ⁵*fauziaha@uthm.edu.mu*

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengkaji keberkesanan Seminar Pengukuhan Integriti dalam kalangan Imam-imam Negeri Johor di Menara Integriti, Institut Integriti Malaysia (IIM). Objektif kajian yang pertama adalah untuk mengenal pasti persepsi responden terhadap tahap keberkesanan program Seminar Pengukuhan Integriti Imam-Imam Negeri Johor dari aspek kefahaman terhadap Pelan Integriti Nasional. Kedua, mengenal pasti persepsi responden terhadap tahap keberkesanan latihan dari sudut reaksi dan yang ketiga, untuk mengenal pasti persepsi responden terhadap tahap keberkesanan latihan dari aspek perlakuan. Seramai 58 orang responden yang terlibat dalam kajian tersebut. Data diperolehi dengan menggunakan kaedah kuantitatif dan dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 16.0. Hasil kajian menunjukkan tahap keberkesanan latihan dari sudut pembelajaran dan kefahaman responden berada pada tahap sederhana, dari sudut reaksi pula berada pada tahap yang tinggi, dan dari sudut perlakuan pula berada pada tahap sederhana. Oleh hal yang demikian, beberapa cadangan telah dikemukakan kepada IIM dan pengkaji yang akan datang sebagai panduan.

PENGENALAN

Latihan merupakan suatu perkara yang sangat penting dan perlu diambil perhatian. Tujuan latihan diadakan adalah untuk memastikan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan yang diperlukan oleh pekerja agar ia selari dengan perubahan teknologi yang kian pesat (Sherman & Bohlander, 1992). Namun begitu, pulangan positif dari pekerja yang menghadiri latihan adalah penting untuk pembangunan organisasi.

Hal ini disebabkan oleh perbelanjaan yang begitu besar dikeluarkan untuk latihan dan pembangunan. Kenyataan ini disokong oleh Sherman & Bohlander (1992), di mana dalam satu tahun, sebanyak 614 organisasi yang berdaftar (*subscribe*) dibawah “*Personnel Journal*” telah membelanjakan sejumlah wang melebihi \$5.3 billion ke atas latihan dan pembangunan. Oleh itu, perlu diambil berat berkenaan dengan keberkesanan sesuatu latihan yang diberikan kepada para pekerja. Dengan itu, sangat diharapkan agar di akhir latihan, pekerja dapat meningkatkan lagi prestasi terhadap kerja yang dilakukan dan dapat memenuhi syarat kelayakan bagi jawatan yang lebih tinggi (Sherman & Bohlander, 1992).

Terdapat banyak organisasi telah mempraktikkan budaya latihan kerana latihan memainkan peranan yang penting dalam membantu pekerja untuk memperolehi ilmu yang terkini (Madagamage *et al.*, 2014). Sesebuah organisasi memerlukan pekerja yang cekap untuk memajukan organisasi tersebut dalam era yang berdaya saing ini (Yvonne *et al.*, 2015). Untuk menjadikan pekerja lebih cekap, banyak organisasi telah mengusahakan aktiviti latihan dan pembangunan (Hussain, 2011). Menurut Junaidah Hashim (2007), apabila sesebuah syarikat menyediakan latihan serta pembangunan kepada pekerja, maka secara tidak langsung, mereka dapat bersaing dan mempertahankan keuntungan yang disasarkan oleh organisasi dengan cara pekerja-pekerja tersebut perlu mempunyai kemahiran yang tinggi, berkualiti, dan cekap. Dengan cara sedemikian, ia akan membantu kelancaran operasi dalam organisasi seterusnya menjadi lebih efektif. Certo (2000), menyatakan bahawa tujuan latihan adalah untuk meningkatkan produktiviti para pekerja dengan cara mempengaruhi tingkah laku mereka agar kemahiran, pengetahuan dan keupayaan yang mereka miliki dapat menyumbang kepada matlamat organisasi yang ingin dicapai.

Latihan merupakan suatu perkara yang amat penting sebagai pelaburan kewangan untuk majikan (Junaidah Hashim, 2007). Majikan melaburkan kewangan yang besar untuk menghantar pekerja ke mana-mana latihan yang bersesuaian dengan harapan agar pekerja tersebut dapat membawa pulangan yang menguntungkan syarikat. Mengikut laporan Dana Pembangunan Sumber Manusia tahun 2016, kerajaan Malaysia telah melaburkan sebanyak RM45 juta ke atas aktiviti latihan dan pembangunan. Sekiranya pemindahan latihan dapat dijalankan secara efektif dalam kalangan pekerja Malaysia, usaha kerajaan akan menjadi lebih berbaloi dan pembangunan Malaysia yang mampan akan dapat dicapai.

Berdasarkan program yang dijalankan oleh Institut Integriti Malaysia (IIM) dalam melaksanakan Pelan Integriti Nasional (PIN) menerusi Program Seminar Pengukuhan Integriti Imam-Imam Negeri Johor pada 2-4 November 2012, kajian ini dijalankan bertujuan untuk:

1. Mengenalpasti tahap kefahaman Imam-Imam terhadap Pelan Integriti Nasional
2. Mengenalpasti reaksi pelatih terhadap program seminar Pengukuhan Integriti.
3. Mengenalpasti tahap perlakuan pelatih terhadap program seminar integriti.

KEPENTINGAN KAJIAN

Melalui kajian ini, pengkaji dapat meningkatkan lagi pengetahuan terhadap keberkesanan latihan. Di samping itu, pengkaji dapat mengetahui aspek-aspek yang membawa kepada keberkesanan latihan. Selain itu, pengkaji juga dapat mengetahui sedikit sebanyak berkenaan dengan pelaksanaan program integriti yang ingin membantu mengurangkan masalah-masalah yang semakin merunsingkan dalam kalangan masyarakat. Namun begitu, melalui kajian tersebut, ia akan membuatkan pengkaji lebih peka dengan isu-isu semasa yang berlaku selain daripada mengetahui dengan lebih lanjut berkenaan dengan teori-teori penilaian latihan khususnya. Melalui kajian ini juga, ianya memberikan pengalaman yang bermakna di mana pengkaji dapat mengaplikasikan segala pengetahuan yang dimiliki dalam alam pekerjaan pada masa akan datang.

Menerusi kajian ini, diharapkan bahawa akan wujudnya kajian yang melibatkan skop seperti ini iaitu menguji keberkesanan program pengukuhan integriti dengan pembolehubah yang berbeza serta skop yang lebih meluas agar sumbangan baru dapat diberikan kepada pihak-pihak tertentu memandangkan isu berhubung dengan integriti sangat penting untuk dititikberatkan.

Kajian ini dijalankan agar dapat membantu Institut Integriti Malaysia (IIM) untuk menambahbaik program yang mereka jalankan agar ia memberi impak yang besar terhadap peserta selepas menghadiri seminar tersebut. Selain itu, pihak IIM juga dapat mengetahui apakah reaksi peserta terhadap program yang dijalankan mereka untuk melihat sejauh mana peserta berpuas hati akan perjalanan serta modul yang digunakan.

KAJIAN LITERATUR

PENILAIAN LATIHAN

Kebanyakan organisasi menyediakan latihan sebagai cara untuk pekerja mendapatkan pengetahuan dan membangunkan kemahiran dan ia merupakan usaha yang dilakukan oleh pihak majikan atau organisasi untuk mengubah pekerja melalui proses pembelajaran agar mereka dapat melaksanakan kerja secepat yang mungkin.

Menurut Ibrahim (2006) beliau menyatakan bahawa setiap program latihan yang dilakukan perlu memasuki fasa penilaiannya. Penilaian merupakan satu langkah yang paling baik untuk mengukur keberkesanan program, perkhidmatan atau latihan (Reeves, 1994). Noe (2008) mendefinisikan penilaian latihan sebagai proses menentukan keberkesanan aktiviti latihan dan hasil aktiviti-aktiviti tersebut dengan cara mengumpul maklumat tertentu tentang kesan latihan. Apabila latihan telah dijalankan, pihak pengurusan perlu menentukan keberkesanan sesuatu program latihan yang dijalankan. Kajian tentang penilaian latihan telah bermula beberapa dekad yang lalu, antaranya bertujuan untuk mengenalpasti samada pembelajaran, perubahan tingkah laku dan peningkatan prestasi berlaku hasil daripada penyertaan dalam program latihan. Menerusi proses penilaian, pihak pengurusan dapat mengetahui sama ada sesi latihan itu mencapai objektif atau tidak.

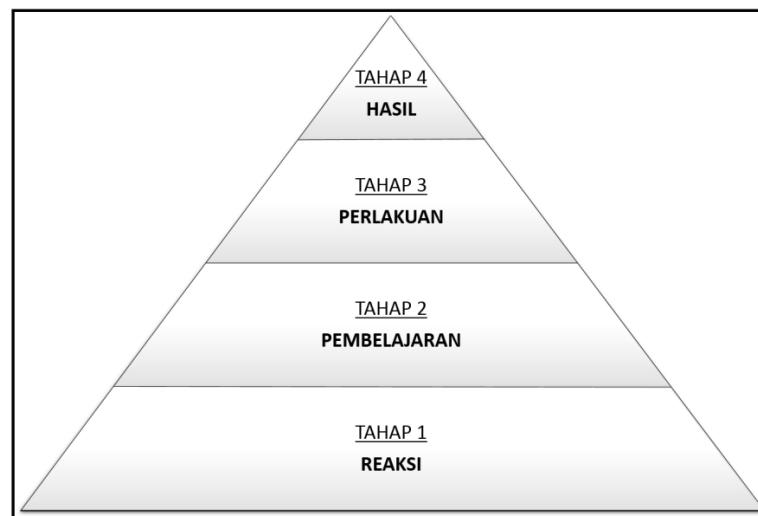
Penilaian latihan menyediakan maklumat bagi mengenalpasti pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi oleh pelatih. Program latihan yang berjaya ialah apabila pelatih mempunyai peningkatan dari segi pengetahuan dan kemahiran serta perubahan tingkah laku kepada yang lebih baik. Oleh demikian, pengaplikasian pengetahuan, kemahiran dan perlakuan baru yang diperolehi dari latihan ke tempat kerja yang sebenarnya perlu dilaksanakan selepas pekerja-pekerja mengikuti latihan. Dari segi pelaksanaan, Burke dan Saks (2009) berpendapat bahawa penilaian latihan perlu dilakukan secara berterusan, bermula dalam peringkat fasa reka bentuk dan dirumuskan dengan kajian susulan. Ini sudah pasti bertujuan untuk mengenalpasti kelemahan-kelemahan yang ada bagi memperbaiki dan meningkatkan mutu program latihan akan datang.

Terdapat beberapa model yang boleh digunakan dalam menilai program latihan yang dijalankan seperti Model Jack Phillips' (1995), pendekatan Brinkerhoff (1987) dan pendekatan Hamblin (1974). Walaubagaimana pun, penyelidikan ini tidak membincangkan kesemua model tersebut kerana pembentukan model tersebut dilanjutkan daripada model Kirkpatrick (1994).

Model Penilaian Kirkpatrik telah dibangunkan pada tahun 1959 oleh Donald L. Kirkpatrik. Model ini telah digunakan secara meluas oleh kebanyakan organisasi untuk menilai keberkesanan program latihan. Menurut Bates (2004), antara faktor yang menyebabkan kebanyakan organisasi menggunakan model Kirkpatrik dalam penilaian program latihan ialah kerana ianya mudah difahami, lebih sistematik, memberi maklumat penilaian yang menyeluruh termasuklah dari aspek organisasi dan memberi panduan yang jelas serta memudahkan proses penilaian.

MODEL PENILAIAN LATIHAN

Kajian ini mengaplikasikan Model Penilaian Program Kirkpatrick (1994) yang terdiri daripada empat tahap penilaian iaitu tahap reaksi, tahap pembelajaran, tahap perlakuan serta hasil. Berdasarkan model ini, impak program dinilai pada empat tahap seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 1 berikut:



Rajah 1: Model Penilaian Program Kirkpatrick

TAHAP 1: REAKSI

Tahap pertama ini menilai bagaimana peserta bertindak balas kepada program iaitu mengukur tahap kepuasan mereka. Peserta latihan dikehendaki untuk memberikan maklumbalas terhadap kandungan latihan, kaedah pengajaran, media yang digunakan, gaya pengajar, kemudahan yang disediakan dan bahan latihan. Sesuatu program yang telah dibentuk dan dilaksanakan dengan baik tidak bererti diterima sepenuhnya oleh peserta. Kirkpatrick mendefinisikan reaksi sebagai apa yang difikirkan oleh peserta terhadap sesuatu latihan serta pandangan aspek-aspek berkaitan latihan. Reaksi peserta kepada sesuatu program mestilah positif bagi membolehkan program diteruskan, dikembang dan ditambah baik. Reaksi negatif pula akan menghalang proses pembelajaran.

TAHAP 2: PEMBELAJARAN

Tahap kedua menilai apa yang telah dipelajari oleh peserta dari program yang disertai. Pembelajaran dinilai daripada sudut kefahaman, kesedaran dan pengetahuan. Tahap ini menentukan sama ada prinsip, fakta dan teknik yang dibincangkan dapat diterima dan difahami oleh peserta dengan tepat. Program latihan mesti mencapai sekurang-kurangnya salah satu daripada ketiga-tiga ciri pembelajaran untuk peserta belajar secara berkesan. Senario kes terbaik adalah untuk melihat peningkatan dalam ketiga-tiga ciri. Pengukuran pembelajaran di dalam mana-mana program latihan ditentukan oleh sekurang-kurangnya salah satu daripada parameter pengukuran berikut:

1. Adakah berlaku perubahan positif pada sikap?
2. Adakah pengetahuan yang diperolehi berkaitan dan membantu tugas?
3. Apakah kemahiran yang diperolehi berkaitan dan membantu tugas?

TAHAP 3: PERLAKUAN

Apa yang cuba dinilai dalam tahap ini ialah sebanyak mana pemindahan pengetahuan, kemahiran dan sikap berlaku selepas latihan dan adakah perubahan tingkah laku berlaku kerana menghadiri latihan. Penilaian tahap ini juga mengenal pasti sama ada fakta, prinsip dan teknik yang dibincangkan dapat diterima dan difahami oleh peserta dengan baik. Kebanyakan penilaian pada tahap ini terarah kepada persoalan pengetahuan yang diperolehi, kemahiran yang dibangunkan dan perubahan sikap yang berlaku. Selain daripada itu, tahap ketiga turut mengukur kemahiran, pengetahuan, keupayaan atau sikap yang diperolehi daripada latihan dipraktikkan. Menurut Kirkpatrick (1994), perubahan perlakuan akan berlaku jika lima syarat dipenuhi iaitu keinginan untuk berubah, mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan, bekerja dalam suasana yang baik dan menggalakkan, mendapat bantuan dan dorongan daripada yang mahir serta mendapat ganjaran untuk perubahan perlakuan yang berlaku.

TAHAP 4: HASIL

Tahap yang paling penting ini melibatkan pemerhatian terhadap hasil yang diperolehi setelah menghadiri latihan. Ia secara keseluruhannya mengkaji impak program kepada seseorang peserta. Dalam kebanyakan keadaan, tahap ini dinilai melalui pencapaian matlamat organisasi sebagai contoh peningkatan pengeluaran, penambahbaikan kualiti, penurunan kos operasi atau penyelenggaraan, berkurangnya kadar kemalangan, pengurangan kadar pusing ganti pekerja, peningkatan dalam kehadiran pekerja, kecekapan yang lebih baik, kesungguhan bekerja yang bertambah baik, peningkatan keuntungan dan pulangan ke atas pelaburan yang tinggi. Sebagai tambahan, faedah yang diperolehi juga haruslah melalui bukti yang kukuh yang dapat dinilai secara empirikal dan faedah kualitatif. Dalam sesetengah penilaian latihan, faedah hanya dapat diperolehi dalam bentuk kualitatif sahaja. Ianya sukar diukur dalam bentuk ringgit dan sen seperti latihan kepimpinan, latihan pengurusan atau latihan pembentukan pasukan. Namun dalam kajian ini, kaedah SROI akan digunakan sebagai satu percubaan menilai secara kuantitatif iaitu dengan memberikan 'nilai wang' kepada program latihan yang dikaji.

Dalam kajian yang dilakukan oleh *National Human Resource Development Executive Survey 1997*, Ibrahim (1996) telah menyatakan bahawa:

- a) Sejumlah 90% organisasi akan membuat penilaian terhadap sebahagian daripada kursus/latihan mereka.
- b) Sejumlah 67% daripada mereka menggunakan Model Kirkpatrick sebagai model utama proses penilaian.
- c) Input latihan lebih banyak dikumpul daripada hasil latihan.
- d) Cabaran paling besar dalam penilaian ialah menentukan impak latihan ke atas tingkah laku dan prestasi kewangan

Kirkpatrick (1994) menegaskan, tujuan penilaian dilakukan ialah untuk mengenalpasti keberkesanan sesebuah program latihan. Penilaian latihan yang bergantung hanya kepada reaksi positif sahaja tidak boleh dianggap benar dan dinilai sebagai kejayaan sesuatu latihan (Haccoun dan Saks, 1998). Adalah lebih penting untuk menentukan sama ada kelakuan kemahiran dipamerkan oleh pelatih dalam persekitaran latihan dan persekitaran kerja. Menurut Brinkerhoff (2006), nilai sesuatu latihan terhasil apabila kebolehan yang diperolehi pekerja dalam latihan diaplikasikan di tempat kerja untuk memperbaiki prestasi kerja. Kenyataan Brinkerhoff ini merujuk kepada tahap ketiga penilaian latihan iaitu perlakuan. Dengan kata lain, penilaian perlakuan dibuat untuk menentukan tahap perubahan tingkah laku kerja yang berlaku apabila peserta menghadiri program latihan. Tidak banyak organisasi yang mengambil langkah menilai tahap perlakuan peserta. Keadaan ini disebabkan oleh proses penilaian perlakuan yang agak rumit dan biasanya sukar dilaksanakan (Kirkpatrick, 1994).

Setiap individu yang dilatih mempunyai tanggungjawab menjustifikasikan hasil program yang diikuti terhadap sumbangan mereka kepada produktiviti dan keuntungan organisasi. Penilaian bukan sesuatu yang mudah tetapi selalu diambil mudah, malah ada organisasi yang mengabaikan tanggungjawab tersebut. Sebab paling asas disebalik keengganan menilai latihan adalah prosedur-prosedur dan kos penilaian, memakan masa serta tiada siapa yang mengambil berat tentang bagaimana proses penilaian dilakukan. Ini menjelaskan bahawa tiada pihak meminta, menuntut atau menunjukkan kepada keperluan penilaian dan melihat penilaian ini sebagai sesuatu yang bernilai serta penting kepada pembangunan organisasi (Blanchard & Thacker, 2007).

Menurut Pineda, (2010) menyatakan dalam kajian dan pengalamannya sebagai perunding di beberapa organisasi, kekangan utama adalah amalan penilaian yang sedang dilaksanakan, dalam membuat penilaian yang berkesan. Terdapat lima soalan asas yang memberi kesan kepada penilaian dimana respon yang bersepadu dan strategi penilaian yang holistik terhadap keseluruhan proses latihan. Setiap soalan akan berserta elemen yang perlu diambil kira semasa membuat proses penilaian latihan.

Perkara pertama adalah penilaian penerima iaitu untuk mengenalpasti tujuan dan fokus penilaian proses yang telah dibentuk; iaitu kepada organisasi secara keseluruhannya termasuk semua ahli. Kedua ialah penilaian elemen; iaitu mengenalpasti faktor dan aspek latihan yang hendak dinilai. Terdapat enam tahap penilaian yang boleh dinilai secara khusus iaitu:

- (1) Kepuasan peserta terhadap latihan
- (2) Pencapaian pembelajaran oleh peserta
- (3) Pedagogi dalam proses latihan
- (4) Pemindahan latihan ketempat kerja
- (5) Kesan latihan terhadap matlamat organisasi
- (6) Keuntungan latihan kepada organisasi

Terdapat beberapa individu yang dapat memberi penilaian berkaitan dengan latihan yang terdiri daripada peserta hingga kepada pengurusan organisasi, iaitu jurulatih, bahagian pembangunan latihan, rakan sekerja, dan juga pelanggan. Keempat ialah penilaian instrument. Terdapat beberapa pilihan instrumen yang boleh digunakan dalam menilai latihan sama ada menggunakan soal selidik, menemu bual secara individu atau kumpulan, ujian, pemerhatian secara sistematik, laporan latihan, kuantitatif atau kualitatif. Manakala bagi penilaian masa, terdapat empat asas tempoh masa di mana penilaian latihan boleh dilakukan iaitu;

- (1) Sebelum latihan- penilaian awal
- (2) Semasa latihan- penilaian prosedur atau formatif
- (3) Selepas tamat latihan- penilaian akhir
- (4) Bila-bila masa selepas selesai latihan- penilaian pemindahan

METODOLOGI

Reka bentuk kajian adalah merupakan perancangan yang dibuat oleh pengkaji untuk melaksanakan sesuatu kajian yang ingin dijalankan (McKenney & Reeves, 2012). Menurut Maxwell (2013), reka bentuk kajian adalah tindakan yang rasional dalam membuat pilihan mengenai beberapa aspek berkaitan dengan proses dapatan data, menganalisis data, kaedah pengukuran dan kaedah persampelan sehinggalah mendapat keputusan yang pasti. Reka bentuk kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah deskriptif.

Kajian deskriptif dijalankan untuk menentukan dan menerangkan tentang aspek-aspek berhubung persekitaran terhadap individu atau organisasi (Sekaran & Bougie, 2010). Menurut Christopher et al. (2013) deskriptif adalah berkenaan dengan penerangan dan rumusan data yang diperolehi. Maka, kajian deskriptif adalah kajian yang dijalankan kepada individu bagi mendapatkan maklumat yang dikehendaki dalam kajian yang dijalankan.

Kaedah pengumpulan data yang digunakan dalam kajian ini adalah melalui borang soal selidik yang telah di adaptasi dari Fadillah (2008) dengan penambahbaikan merujuk kepada skop dan konteks kajian ini. Menurut Sekaran (2010) bagi memastikan instrument yang digunakan benar-benar berkesan, *pre-test* perlu dilakukan bagi menilai dan mengukur kestabilan dan ketepatan item-item dalam soal selidik. Maka analisis bagi pembolehubah dalam kajian ini (reaksi, $\alpha=0.84$; pembelajaran $\alpha=0.84$; sikap@pelakuan $\alpha=0.86$ dan hasil $\alpha=0.74$) menunjukkan tahap kebolehpercayaan yang signifikan.

Skala Jenis Likert 5 mata digunakan dalam kajian ini bagi mengukur tahap reaksi, pembelajaran, kelakuan dan hasil. Reka bentuk pensampelan yang digunakan dalam kajian ini adalah pensampelan rawak, yang terdiri daripada imam-imam dan nazir masjid yang mengikuti program seminar iaitu seramai 72 orang. Berdasarkan kepada jadual Krejcie dan Morgan 1970, jumlah yang diperlukan untuk mewakili populasi adalah seramai 63 orang. Soal selidik telah diedarkan kepada 65 orang tetapi yang dikembalikan hanya sebanyak 58 sahaja.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN KAJIAN

DEMOGRAFI

Jadual 1: Demografi Responden

Demografi	Kekerapan	Peratusan (%)
Umur		
25 tahun ke bawah	1	1.8%
26 – 35 tahun	5	9.4%
36 – 45 tahun	12	22.6%
46 – 55 tahun	21	39.6%
56 tahun keatas	14	26.4%
Pekerjaan		
Kerajaan	18	33.9%
Swasta	7	13.2%
Bekerja sendiri	15	28.3%
Pesara	12	22.6%
Tidak menjawab	1	1.8%
Pendidikan		
Sijil	10	18.8%
Diploma	15	28.3%
Sarjana Muda	8	15.0%
Sarjana ke atas	2	3.7%
Lain-lain	14	26.4%
Tidak menjawab	4	7.5%
Status perkahwinan		
Bujang	8	15.0%
Kahwin	40	75.4%
Duda	5	9.4%
Tempoh berkhidmat		
5 tahun kebawah	4	7.5%
6 – 10 tahun	12	22.6%
11- 15 tahun	17	32.0%
16 tahun ke atas	20	37.7%

Jadual di atas menunjukkan ciri-ciri demografi responden. Responden kajian terdiri daripada 21 orang (39.6%) responden yang berumur dalam lingkungan 46 hingga 55 tahun, 14 orang (26.4%) responden berumur 56 tahun dan ke atas, 12 orang (22.6%) responden berusia 36 hingga 45 tahun. 5 orang (9.4%) responden berumur dalam lingkungan 26 hingga 35 tahun. Hanya seorang (1.8%) responden berumur 25 tahun ke bawah.

18 orang (33.9%) responden bekerja dalam sektor kerajaan manakala 15 orang (28.3%) responden bekerja sendiri, dan 12 orang (22.6%) responden adalah pesara. Kurang daripada 10% adalah mereka yang bekerja swasta dan hanya seorang yang tidak menjawab. Kebanyakan responden iaitu 15 orang (28.3%) responden berpendidikan sehingga tahap diploma, 14 orang (26.4%) responden berada pada tahap lain-lain, 10 orang (18.8%) responden mempunyai tahap pendidikan sehingga sijil, dan 8 orang (15.0%) responden berpendidikan sehingga sarjana muda. Hanya 2 orang (3.7%) responden yang mempunyai pendidikan sehingga ke tahap sarjana dan ke atas, manakala terdapat 4 orang (7.5%) responden yang tidak menjawab soalan ini.

Melebihi separuh daripada jumlah responden iaitu seramai 40 orang (75.4%) responden telah berkahwin dan hanya 8 orang (15.0%) responden yang masih bujang. 5 orang (9.4%) responden adalah berstatus duda. Kebanyakan responden iaitu seramai 20 orang (37.7%) responden mempunyai pengalaman dan telah berkhidmat melebihi 16 tahun manakala hanya 4 orang (7.5%) responden yang mempunyai pengalaman kerja kurang daripada 5 tahun.

Jadual 2: Tahap Penilaian Keberkesanan Program

Penilaian	Rendah	Sederhana	Tinggi
Reaksi	7	17	29
Pembelajaran	3	25	23
Pelakuan	12	23	18
Hasil	5	14	34

Jadual di atas menunjukkan tahap penilaian keberkesanan program. Keberkesanan sesuatu program itu dinilai melalui reaksi peserta, pembelajaran sepanjang program tersebut, pelakuan peserta dan juga hasil yang diperoleh peserta selepas program tersebut tamat, sama ada program tersebut memberikan impak kepada pelakuan peserta program itu ataupun sebaliknya. Dapatan menunjukkan bahawa program Seminar Pengukuhan Integriti dalam kalangan Imam-imam Negeri Johor ini mempunyai reaksi yang baik dalam kalangan pesertanya. Seramai 29 orang responden mempunyai tahap reaksi tinggi dan 17 orang pula pada tahap sederhana. Hanya 7 orang responden sahaja yang mempunyai tahap reaksi yang rendah terhadap program tersebut. Hal ini menunjukkan bahawa peserta mempunyai reaksi yang baik terhadap program tersebut sama ada dari segi penceramah, lokasi program, intisari program, dan sebagainya. Dari segi pembelajaran sepanjang program itu pula, 25 orang responden berada pada tahap sederhana dan 23 orang responden pula berada pada tahap tinggi. Hanya 3 orang sahaja yang mempunyai tahap pembelajaran yang rendah. Hal ini menunjukkan bahawa pembelajaran yang diterima oleh para peserta sepanjang program tersebut adalah pada tahap sederhana dan tinggi. Maklumat, fakta, dan segala input yang diperoleh sepanjang program dapat difahami dengan baik oleh para peserta. Bagi penilaian peserta terhadap pelakuan pula, seramai 23 orang responden mempunyai tahap penilaian pelakuan

yang sederhana. Maklumat dan fakta yang diperoleh sepanjang program itu dapat difahami oleh peserta dan berlakunya pemindahan pengetahuan antara penceramah dan juga peserta program. Penilaian terhadap hasil program tersebut menunjukkan bahawa melebihi separuh daripada jumlah responden mempunyai penialaian hasil di tahap tinggi. Hal ini menunjukkan bahawa peserta yakin bahawa penyertaan program tersebut membawa perubahan serta memberikan impak kepada diri mereka.

Jadual 3: Min Keseluruhan Penilaian Keberkesanan Program

Min Keseluruhan	Min Skor
Reaksi	4.39
Pembelajaran	4.33
Pelakuan	4.24
Hasil	4.40

Jadual 3 di atas menunjukkan min keseluruhan penilaian keberkesanan program Seminar Pengukuhan Integriti dalam kalangan Imam-imam Negeri Johor. Dapatan menunjukkan bahawa tahap penilaian yang paling tinggi adalah tahap penilaian hasil dengan bacaan min skor keseluruhan sebanyak 4.40. Hal ini menunjukkan bahawa para peserta percaya bahawa dengan menghadiri program Seminar Pengukuhan Integriti dalam kalangan Imam-imam Negeri Johor memberikan impak yang positif terhadap cara kerja mereka serta meningkatkan nilai integriti dalam diri setiap peserta.

KESIMPULAN

Dapatan kajian menunjukkan tahap keberkesanan latihan dari sudut pembelajaran dan kefahaman serta perlakuan responden berada pada tahap sederhana, manakala dari sudut reaksi pula berada pada tahap tinggi. Oleh itu, adalah dicadangkan agar pihak IIM selaku pengendali program memfokuskan kepada sudut pembelajaran dan juga perlakuan dengan memastikan fakta, prinsip dan teknik yang dibincangkan dapat diterima dan difahami oleh peserta dengan baik dan tepat agar proses pemindahan pengetahuan, kemahiran dan sikap berlaku kepada peserta selepas latihan tamat.

RUJUKAN

- Bates, R. (2004). A critical analysis of evaluation practice: the Kirkpatrick model and the principle of beneficence. *Evaluation and Program Planning*, Volume 27, Issue 3, August 2004, Pages 341-347.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2007). *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices (3rd Edition)* New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Brinkerhoff, J. (2006). Effects of a long-duration, professional development academy on technology skills, computer self-efficacy, and technology integration beliefs and practices. *Journal of research on technology in education*, 39(1), 22-43.
- Brunetto, Y., Xerri, M., & Nelson, S. (2013). Building a proactive, engagement culture in asset management organizations. *Journal of Management in Engineering*, 30(4), 04014014.
- Certo, Samuel C. (2000). *Modern Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Christopher, L.H., Russell T.H., & Noelle L.L. (2013). Descriptive Experience Sampling: A Method for Exploring Momentary Inner Experience. *Journal of Qualitative Research in Psychology*
- Fadillah (2008). Penilaian Keberkesanan Program Latihan Asas: Sukarelawan Kekal di Jabatan Pertahanan Awam (JPA3) Negeri Sarawak.
- Haccoun, R.R., & A.M. Saks. 1998. Training in the 21st century: Some lessons from the last one. *Canadian Psychology* 39: 33–51.
- Hussain RM (2011). An empirical study of the relationship between motivation to transfer and transfer of training. *Far East Journal of Psychology and Business* 5(1), 47-56.
- Ibrahim Mamat. (1996). *Reka bentuk dan Pengurusan Latihan, Konsep dan Amalan*. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Junaidah Hashim (2007). *Human Resource Management: Islamic Approach*. Selangor: Prentice Hall.

- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (1994). *Evaluating Training Programs*, 3rd Edition. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc,
- Lisa A. Burke, & Alan M. Saks (2009). *Accountability in Training Transfer: Adapting Schlenker's Model of Responsibility to a Persistent but Solvable Problem*. *Human Resource Development Review*
- Madagamage, G. T., Warnakulasooriya, B. N. F., & Wickramasuriya, H. V. A. (2014). The Impact of Trainee Characteristics and Work Environmental Factors on Motivation to Learn. *Asian journal of management sciences & education*, 3(4), 60-73.
- Maxwell, J. (2013). *Qualitative Research Design. An Interactive Approach*. 3rd Ed. New York: SAGE Publishing
- McKenney, S. & Reeves, T.C. (2012). *Conducting Educational Research*. New York: Routledge
- Noe, R. (2008). *Employee training and development*. New York: McGraw-Hill, Irwin.
- Pineda, P. (2010) "Evaluation of training in organisations: a proposal for an integrated model", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 34 Issue: 7, pp.673-693, <https://doi.org/10.1108/03090591011070789>
- Reeves, M. (1994). *Evaluating of Training*. Petaling Jaya: Pelanduk Publication (M) Sdn. Bhd.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business: A skill-building approach* (5th ed.). Haddington: John Wiley & Sons.
- Sherman, A. W., & Bohlander, G. W. (1992). *Managing Human Resources 9th edition*. Co Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing
- Yvonne Rice (2015) *Implementation and Evaluation of a Team Simulation Training Program*. *Journal of Trauma Nursing*: Volume 23 - Issue 5 - p 298–303