

# REAKSI USAHAWAN PERUSAHAAN KECIL DAN SEDERHANA (PKS) TERHADAP PROGRAM LATIHAN KEUSAHAWANAN

(REACTION OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (SME) ENTREPRENEURS ON ENTREPRENEURSHIP TRAINING PROGRAM)

Nor Shahida Zakaria<sup>1</sup>  
Norasmah Othman<sup>2</sup>

## Abstrak

*Sejak tahun 1971, kerajaan Malaysia telah berusaha untuk melahirkan para usahawan yang terdiri daripada kaum Bumiputera. Keusahawanan tidak semestinya bersifat semulajadi dan diwarisi, bahkan boleh dilatih dan dilahirkan. Kajian ini bertujuan untuk menentukan sejauh manakah reaksi peserta terhadap Program Latihan Keusahawanan yang dianjurkan kepada usahawan perusahaan kecil dan sederhana. Fokus kajian adalah reaksi terhadap empat aspek iaitu kemudahan fizikal, bahan kursus, konsultan, serta modul kursus. Kemudahan fizikal dipecahkan kepada bilik yang kondusif, makanan, pencahayaan dan pengudaraan bilik, serta kemudahan wifi yang disediakan. Bahan kursus pula dipecahkan kepada dua komponen iaitu bahan pengajaran dan bahan pembelajaran. Sementara konsultan dikaji berdasarkan cara penyampaian, kesediaan, pengetahuan dan penggunaan bahasa yang digunakan semasa memberi pengajaran. Manakala modul dipecahkan kepada isi kandungan dan pencapaian objektif program. Analisis kajian dilaksanakan terhadap 70 orang peserta yang telah menghadiri program latihan keusahawanan. Dapatan kajian menunjukkan reaksi peserta adalah pada tahap tinggi bagi tiga aspek iaitu kemudahan fizikal (min=4.16), bahan kursus (min=4.02), penyampaian konsultan (min=4.05). Sementara aspek kandungan kursus pula berada pada sederhana tinggi iaitu min=3.94. Kajian ini hanya melibatkan satu program latihan keusahawanan sahaja sebagai responden kajian. Daripada kajian ini diharapkan dapat membantu pihak penganjur program latihan keusahawanan bagi menambahbaik lagi program-program latihan keusahawanan yang akan datang.*

Keywords: Reaksi, Usahawan, Program Latihan Keusahawanan

## Abstract

*Since 1971, Malaysian government has been trying to produce Bumiputera entrepreneurs. A person can be trained to become an entrepreneur even not from an entrepreneurs family background. The purpose of the research was to determine what extent the participants' reactions to the Entrepreneurship Training Program organized for entrepreneurs of small and medium enterprises. The study focused on four aspects, namely the reaction of physical facilities, training materials, consulting, and training modules. Physical facilities divided into conducive room, food, lighting and ventilation of the room, and internet sources provided. Course material divided into two components that are teaching and learning materials. While consultants studied by means of delivery, availability, knowledge and language used during the*

*lesson. While modules divided into content and achievement of program objectives. The study was conducted on 70 participants who attended the entrepreneurship training program. The findings show that the reaction of participants is at a high level for three aspects of physical facilities (mean = 4.16), course materials (min = 4-02), and consultants (mean = 4.05). However for aspects of the moduls sits on a moderate level with mean = 3.94. This study involves only one entrepreneurial training program as the respondents. This research was expected to help the organizers of an entrepreneurial training program to further improvements of the entrepreneurship training programs that will be held in the future.*

Keywords: reaction, entrepreneur, entrepreneurial training program

2017 GBSE Journal

## **Pendahuluan**

Perusahaan Kecil dan Sederhana (PKS) merupakan salah satu sumber pendapatan ekonomi Negara. Dalam membangunkan PKS di Malaysia, kerajaan telah memainkan peranannya dengan menyediakan pelbagai bentuk bantuan dan sokongan. Bantuan sokongan yang diberikan adalah seperti bantuan kewangan dan kredit, latihan dan pembangunan, perkhidmatan nasihat dan rundingan, pemasaran, serta sokongan infrastruktur yang disediakan oleh kerajaan dapat membantu meningkatkan kejayaan usahawan PKS bumiputera (Mohd Nor Hidayat, 2011). Hal ini kerana kebanyakan pengusaha PKS ini terdiri daripada kalangan penduduk yang tidak mempunyai pendapatan yang tinggi pada asalnya. Bagi membuka peluang kepada penduduk di negara ini, kerajaan telah memberi banyak bantuan dan sokongan dengan melaksanakan pelbagai dasar untuk membantu usahawan bumiputera tersebut.

Penekanan kepada pembangunan Perusahaan Kecil dan Sederhana terus menjadi keutamaan kerajaan sejak pelaksanaan Rancangan Malaysia Ketiga (RMK-3). Segala aspek pembangunan yang melibatkan penyelarasan dasar dan pelaksanaan program bantuan daripada institusi dan agensi kerajaan dikendalikan oleh Majlis Pembangunan PKS Kebangsaan (MPPK) (Malaysia, 2009). Dalam tempoh RMKe-10, beberapa inisiatif telah dilaksanakan bagi memacu pertumbuhan PKS termasuk pembangunan Pelan Induk PKS 2012-2020. Secara ringkas, Pelan Induk PKS 2012-2020 yang dilancarkan pada tahun 2012 bertujuan untuk memberi pelbagai inisiatif atau sokongan seperti menyediakan bantuan kewangan, program latihan dan bimbingan, khidmat rundingan, serta memasarkan produk PKS ke peringkat global (Rosman & Mohd Rosli, 2011).

Program Latihan Keusahawanan (PLK) ini memperlengkapkan diri usahawan dengan ilmu pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri keusahawanan agar mereka boleh berdaya maju. Antara aktiviti yang dilancarkan oleh program adalah seperti menawarkan kursus, latihan, seminar, bengkel bagi memberi input pendedahan, pengetahuan dan kemahiran pada tahap pembudayaan keusahawanan, pewujudan usahawan serta peningkatan dan pengukuhan usahawan (MARA 2016). Antara program latihan keusahawanan yang telah dianjurkan kepada PKS adalah seperti:

- i. Program Latihan Keusahawanan Peruncitan - satu program yang dianjurkan oleh Kementerian Perdagangan Dalam Negeri, Koperasi dan Kepenggunaan (KPDNKK). Ianya memfokuskan kepada dua kategori kumpulan sasaran iaitu penjaja dan peniaga kecil serta usahawan industri kecil dan sederhana (PKS), bagi tujuan penyediaan ke arah pemantapan modal insan yang berpengetahuan bagi memastikan tahap intelek,

- kompetensi dan kecekapan usahawan atau peniaga yang sesuai dengan status negara berpendapatan tinggi yang ingin dicapai menjelang tahun 2020.
- ii. Program Latihan dan Bimbingan—dianjurkan oleh Kementerian Pembangunan Usahawan. Program ini terdiri daripada tiga peringkat, iaitu peringkat pertama melibatkan program pembudayaan keusahawanan dalam kalangan pelajar; peringkat kedua melibatkan program latihan asas perniagaan kepada mereka yang berminat menjadi usahawan dan peringkat ketiga, melibatkan penawaran kursus teknikal untuk meningkatkan prestasi dan kemajuan perniagaan sedia ada (Suzyanty, Zuraidah & Asmawi, 2008).
  - iii. Program Latihan Asas Perniagaan - memberikan pendedahan awal kepada bakal usahawan bagi membolehkan mereka melengkapkan diri dengan kemahiran keusahawanan.
  - iv. Program Pembangunan Usahawan - untuk meningkatkan disiplin kredit dan rasa tanggungjawab usahawan kepada peraturan yang digariskan oleh TEKUN. Usahawan PKS diberi bimbingan, kursus, dan latihan dilakukan secara berkala menerusi modul-modul pengurusan yang bersesuaian (Rosman & Mohd Rosli, 2011).
  - v. Program Promosi Kecemerlangan Organisasi (PPKO) - program anjuran Malaysia Productivity Corporation, bermatlamat untuk memantapkan pengurusan organisasi sesebuah syarikat agar mampu bersaing di peringkat global.

### **Keperluan Penilaian Keberkesanan Terhadap Program Latihan Keusahawanan**

Penilaian bagi sesuatu program yang dianjurkan adalah untuk menentukan kelebihan dan kelemahan sesuatu program latihan. Melalui penilaian ini, sebarang kelemahan yang terdapat dalam program akan dibuat penambahbaikan dimana ia akhirnya mampu memberi latihan berkesan kepada syarikat PKS. Menurut Tyler (1950), penilaian adalah satu proses menentukan sejauh manakah objektif sesuatu program dapat dicapai. Terdapat beberapa model penilaian yang boleh digunakan untuk membuat penilaian program; antara ialah Model Penilaian CIPP, Model Penilaian Hamblin, dan Model Penilaian Kirkpatrick.

Dalam kajian ini, model penilaian yang digunakan adalah model penilaian Kirkpatrick. Ini adalah kerana model ini paling banyak dan sesuai digunakan untuk menilai program latihan. Model Penilaian Kirkpatrick mempunyai empat tahap iaitu tahap reaksi, pembelajaran, perubahan tingkah laku, dan hasil. Namun dalam kajian ini, penilaian reaksi PKS sahaja dilakukan di mana ia bertujuan untuk:

1. Mengenal pasti reaksi peserta terhadap program latihan keusahawanan dari aspek kemudahan fizikal, bahan kursus, konsultan, dan modul.
2. Mengenal pasti reaksi peserta terhadap penyampaian modul program yang menyumbang kepada perubahan organisasi

### **Penilaian Program Latihan**

Latihan ditakrifkan sebagai satu proses peningkatan kepakaran, konsep, peraturan, sikap dan kemahiran peserta atau pekerja melalui pembangunan organisasi dan ia bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja (Wang & King, 2009; Chesser & Cullen, 2009). Latihan merupakan pengalaman belajar yang bertujuan untuk membawa perubahan yang kekal dalam

diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas. Manakala menurut Noe (2002) latihan merujuk kepada usaha-usaha yang telah dirancang oleh sesebuah organisasi untuk menggalakkan pekerja mempelajari kemahiran yang berkaitan kerja mereka bagi mempertingkatkan kualiti kerja seseorang. Bagi memastikan latihan yang dianjurkan tersebut memberi input yang positif kepada peserta, penilaian perlu dijalankan ke atas program latihan tersebut serta untuk mendapat maklum balas daripada peserta berkaitan dengan program tersebut.

Penilaian program juga adalah suatu usaha untuk mengumpul maklumat mengenai program atau aspek-aspek yang berkaitan dengan program latihan yang dilaksanakan dalam tujuan untuk membuat keputusan yang tepat dan sesuai mengenai program tersebut (Mc Namara, 1998). Penilaian bagi sesuatu program yang dianjurkan adalah penting untuk mengenal pasti keberkesanan sesuatu program latihan tersebut. Brinkerhoff et al. (1983) pula menyatakan bahawa penilaian mempunyai pelbagai maksud dan takrifan, bergantung kepada tujuan penilaian dilakukan. Takrifan yang pelbagai ini juga terhasil daripada piawai yang berlainan yang digunakan semasa membuat penilaian. Menurut Tyler (1950), penilaian adalah satu proses menentukan sejauh manakah objektif sesuatu program dapat dicapai. Bagi Alkin (1969), Cronbach (1963) dan Stufflebeam et al. (1971), penilaian adalah proses pengumpulan dan penggunaan maklumat untuk membuat keputusan.

Terdapat pelbagai model atau teori yang boleh digunakan untuk menilai sesuatu program latihan. Antara model yang sering digunakan oleh pengkaji untuk membuat penilaian program latihan ialah Model Penilaian Hamblin (1974), Model Penilaian Bell (1979), Model CIPP, serta Model Penilaian Kirkpatrick (1959). Namun dalam konteks kajian penilaian reaksi Program Latihan Keusahawanan ini, model penilaian yang paling sesuai adalah Model Penilaian Kirkpatrick (1957). Hal ini kerana penggunaan model ini adalah selari dengan tujuan kajian ini iaitu ingin mengukur reaksi peserta terhadap Program Latihan Keusahawanan yang telah dihadiri. Model Penilaian Kirkpatrick ini merupakan model untuk menilai kualiti, kecekapan, dan keberkesanan program latihan (Guskey, 2002). Pengkaji memilih Model Penilaian Kirkpatrick ini juga kerana model ini mempunyai ciri-ciri yang ringkas, praktikal dan senang digunakan serta mudah untuk difahami.

### **Model Penilaian Kirkpatrick (1959)**

Model Penilaian Kirkpatrick merupakan salah satu model penilaian yang terawal dan paling banyak digunakan dalam penilaian program latihan. Model ini sering digunakan kerana ia mudah untuk diaplikasikan dan mempunyai keupayaan untuk membantu proses penilaian sesebuah program latihan dengan jayanya.

Model ini mempunyai empat tahap penilaian iaitu reaksi, pembelajaran, tingkah laku, dan hasil. Tahap-tahap penilaian ini direka sebagai kaedah untuk menilai program latihan:

- i. Reaksi:** Menurut Kirkpatrick (1975, 1994, 1996, 2000) Penilaian reaksi dikenali sebagai penilaian kepuasan pelanggan. Hal ini kerana pada peringkat ini adalah untuk mengukur persepsi peserta terhadap program latihan yang telah mereka hadiri. Soalan-soalan yang sering ditanyakan adalah berkaitan teknik penyampaian pengajar, kesesuaian topik kursus, persepsi peserta terhadap nilai modul latihan, kesepadanan kandungan kursus dengan tugas dan kemungkinan menggunakan kemahiran baru apabila balik ke tempat bertugas. Penilaian reaksi sangat penting kerana membekalkan maklum balas yang bermakna untuk membantu pihak penganjur menilai program latihan dan juga membekalkan komen serta cadangan penambahbaikan program latihan pada masa hadapan.

Bagi Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2005a) pula, pengukuran reaksi adalah penting dan mudah untuk dilakukan. Bagi mereka, pihak pengurusan tertinggi mungkin akan membuat keputusan yang tidak tepat melalui apa yang mereka dengar tentang sesuatu program latihan. Dengan adanya penilaian reaksi, data-data nyata dapat dikumpulkan untuk mengetahui reaksi sebenar peserta. Penilaian reaksi yang tepat adalah amat penting kerana minat, perhatian dan motivasi peserta mempunyai pengaruh terhadap pembelajaran yang akan berlaku.

- ii. Pembelajaran:** Penilaian pembelajaran pula adalah untuk mengukur perubahan sikap, penambahan pengetahuan dan penambahan kemahiran selepas program latihan yang dihadiri (Kirkpatrick, 1994). Bagi Mohd. Azhar et al. (2005) pengetahuan adalah peringkat kesedaran dalam bentuk kebenaran, prinsip dan maklumat. Manakala Jarvis (1996) berpendapat pengetahuan boleh dilihat sebagai satu peringkat kesedaran atau perhubungan yang rapat dengan sesuatu yang memberi keuntungan melalui pengalaman, pembelajaran atau pemikiran.

Penilaian pada peringkat pembelajaran kebiasaannya menggunakan teknik kertas dan pensel, simulasi pekerjaan ataupun laporan inventori (Kirkpatrick 1975, 1994, 1996, 2000). Pengukuran pada peringkat ini berusaha menunjukkan sama ada kaedah pengajaran bagi sesuatu program latihan berkesan atau tidak, tetapi tidak dapat membuktikan bahawa kemahiran baru yang dikuasai akan digunakan di tempat kerja mereka.

Bagi Kirkpatrick (1975, 1994, 1996, 2000), penilaian pembelajaran adalah penting. Beliau mengatakan bahawa tanpa pembelajaran, tiada perubahan tingkah laku yang akan berlaku. Jika objektif pembelajaran adalah untuk menambahkan pengetahuan, penambahan pengetahuan secara relatifnya mudah diukur. Hal ini dapat dilakukan dengan menentukan min bagi ujian yang berkaitan dengan kandungan program latihan, sebelum dan selepas program latihan dilaksanakan.

- iii. Tingkah laku:** Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2005a, 2005b) menegaskan bahawa sikap boleh diukur dengan menggunakan ujian pensil dan kertas. Soal selidik yang mengandungi apakah sikap-sikap yang sepatutnya dimiliki oleh peserta selepas menghadiri program latihan akan dibentuk bagi mengenal pasti perasaan peserta selepas menghadiri program tersebut. Ujian diberikan sebelum (ujian-pra) dan selepas peserta menjalani program latihan (ujian-pos). Perbandingan dapatan penilaian sebelum dan selepas menjalani program latihan, dapat memberikan keputusan terhadap perubahan yang telah berlaku. Oleh demikian, responden haruslah menjawab dengan jujur. Jawapan yang jujur boleh didapati jika soal selidik tidak memasukkan keperluan agar responden boleh dikenali seperti nama atau kad pengenalan mereka.

Manakala, kemahiran boleh dipelajari (Kirkpatrick, 1975, 1994, 2000). Ujian pencapaian yang dilakukan sebelum (ujian-pra) dan selepas program latihan (ujian-pos) dapat menentukan sejauh manakah kemahiran yang diperolehi. Ujian sebelum (ujian-pra) dan selepas program latihan (ujian-pos) diperlukan jika peserta berkemungkinan telah mempunyai sebahagian daripada kemahiran yang diajar. Jika jurulatih atau pensyarah mengajar sesuatu yang baru, ujian selepas program latihan (ujian-pos) akan mengukur sejauh manakah kemahiran yang telah dipelajari.

Menurut Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2005a, 2005b), penilaian tingkah laku memakan masa lebih lama dan lebih sukar berbanding penilaian reaksi dan penilaian pembelajaran. Selain itu, penilaian tingkah laku juga dapat menentukan sejauh manakah perubahan tingkah laku berlaku disebabkan oleh program latihan (Kirkpatrick, 1975, 1994, 2000). Tidak ada

hasil akhir yang boleh dijangkakan kecuali perubahan tingkah laku adalah positif. Oleh itu adalah penting untuk melihat sama ada pengetahuan, kemahiran atau sikap yang telah dipelajari, dipindahkan kepada kerja atau tugas yang dilakukan. Proses penilaian sebegini adalah komplikated dan selalunya sukar untuk dilakukan.

**iv. Hasil:** Penilaian hasil atau kesan latihan pula mengukur impak sesuatu program latihan terhadap organisasi selepas seseorang peserta menghadirinya. Impak positif program latihan merangkumi perkara-perkara seperti peningkatan kualiti, nilai wang, kecekapan atau produktiviti, keuntungan, keselamatan, pulangan pelaburan, moral dan semangat kerja berpasukan (Kirkpatrick 1975, 1994, 2000).

Penilaian hasil merupakan cabaran terbesar bagi ahli-ahli profesional yang terlibat dengan program latihan. Data-data secara nyata kadang-kadang terlalu sukar untuk dikemukakan. Program-program latihan seperti meningkatkan jumlah jualan, mengurangkan bilangan kemalangan dan mengurangkan kecacatan barangan, merupakan perkara yang mudah diukur. Namun, pengukuran seperti kualiti kerja, kepuasan kerja, keberkesanan komunikasi dan motivasi sukar untuk diukur lalu menghasilkan data-data yang tidak nyata (Kirkpatrick dan Kirkpatrick 2005a). Kirkpatrick menegaskan bahawa maklumat bagi aras empat iaitu hasil adalah yang paling bernilai dan seterusnya maklumat deskriptif tentang latihan boleh diperolehi (Bates 2004).

Walau bagaimanapun kajian ini hanya menggunakan salah satu aspek daripada model Kirkpatrick iaitu penilaian reaksi sahaja. Ini kerana kajian ini hanya memfokuskan kepada penilaian reaksi peserta terhadap Program Latihan Keusahawanan secara keseluruhan. Tujuan kajian ini adalah untuk mendapatkan pandangan peserta PKS terhadap program latihan keusahawanan yang mereka pernah hadiri. Penilaian reaksi terhadap keseruan program latihan keusahawanan yang meliputi kemudahan fizikal, bahan kursus, konsultan, dan modul yang disediakan oleh pihak penganjur. Hal ini kerana, program latihan yang baik adalah program latihan yang dapat memberi impak positif kepada peserta. Jika peserta tidak berpuas hati dengan program maka mereka tidak dapat mengambil input yang disampaikan pada program tersebut. Jadi, adalah lebih baik jika penganjur dapat memberikan yang terbaik kepada peserta program agar mereka dapat berkursus dengan selesa.

## Metodologi

Reka bentuk kajian adalah secara tinjauan dengan menggunakan soal selidik sebagai instrumen. Soal selidik yang digunakan adalah adaptasi dan ubahsuai dari Azmi (2016). Instrumen ini terdiri daripada empat konstruk iaitu konstruk kemudahan fizikal (8 item). Konstruk ini bertujuan mengukur tahap kepuasan peserta terhadap kemudahan yang disediakan oleh pihak penganjur program seperti bilik kursus yang selesa, pencahayaan dan pengudaraan, makan dan minum, serta kemudahan wifi dan bahan rujukan; bahan kursus (6 item) pula mengukur bahan pengajaran dan bahan pembelajaran yang disediakan semasa sesi kursus dijalankan agar selari dengan matlamat program; konsultan (12 item) mengukur tahap kesediaan, cara penyampaian, pengetahuan dan penggunaan bahasa yang digunakan semasa memberi pengajaran; dan modul (5 item) mengukur isi kandungan dan pencapaian objektif program. Sebelum kajian lapangan dilaksanakan, instrumen ini telah dirintis dan hasilnya nilai Cronbach's Alpha bagi semua pemboleh ubah adalah antara 0.791 hingga 0.929, di mana ia adalah lebih tinggi daripada 0.6 yang bererti bahawa soalan bagi soal selidik adalah dipercayai. Ini bermakna instrumen tersebut adalah baik dan boleh digunakan. Seterusnya, item dalam soal selidik ini merupakan item

respon tertutup dengan Skala Likert lima pemeringkatan. Untuk kajian ini, Program Promosi Kecemerlangan Organisasi (PPKO) telah diambil sebagai program kajian dan seramai 70 peserta PPKO (usahawan/pengurus PKS) telah dilibatkan dalam kajian. Bagi menganalisis data pula, statistik deskriptif telah digunakan dan interpretasi untuk tahap, Jadual 1 adalah dirujuk.

Jadual 1: Skor Min dan Interpretasi

Skor Min	Tahap
1.0 – 2.0	Sangat rendah
2.01 – 3.0	Rendah
3.1 – 4.0	Sederhana
4.1 – 5.0	Tinggi

Sumber: Adaptasi Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (2006): 29

## Dapatan dan Perbincangan

### Mengenal pasti reaksi peserta terhadap program latihan keusahawanan dari aspek kemudahan fizikal, bahan kursus, konsultan, dan modul.

Berpandukan kepada Jadual 2, jelas menunjukkan reaksi peserta PPKO terhadap kemudahan PLK adalah berada pada tahap tinggi. Ini bermakna mereka memberi reaksi positif atau amat berpuas hati terhadap kesemua konstruk yang disediakan oleh penganjur. Namun dari empat konstruk tersebut, yang paling tinggi menerima reaksi positif adalah berkaitan dengan kemudahan fizikal iaitu berkaitan dengan tempat penginapan sepanjang mengikuti program, makanan dan minuman yang disediakan serta kemudahan sumber. Maklumat secara perinci mengenai setiap item yang disoal berkaitan kemudahan fizikal boleh dirujuk pada Jadual 3.

Jadual 2: Reaksi responden terhadap Program Latihan Keushawanan

Pemboleh Ubah	N	Min	S.P	Tahap
Kemudahan Fizikal	70	4.16	.44	Tinggi
Bahan Kursus	70	4.02	.44	Tinggi
Konsultan	69	4.05	.47	Tinggi
Modul	69	3.94	.55	Sederhana Tinggi

Jadual 3 Perincian berkaitan kemudahan fizikal

Item	Pernyataan	N	Min	S.P	Interpretasi
B1	Kondusif	68	4.12	.61	Sangat Puas Hati
B2a	Bilik latihan yang selesa: pengudaraan	70	4.29	.68	Sangat Puas Hati
B2b	Bilik latihan yang selesa: pencahayaan	70	4.24	.62	Sangat Puas Hati
B2c	Kelengkapan yang mencukupi (LCD, papan putih, alat tulis)	68	4.21	.59	Sangat Puas Hati
B3	Penginapan yang selesa	64	4.33	.56	Sangat Puas Hati
B4	Makan minum	68	<b>4.43</b>	.58	Sangat Puas Hati
B5	Kemudahan sumber (bahan rujukan disediakan)	67	3.87	.74	Puas Hati
B6	Kemudahan wifi/Internet disediakan	68	<b>3.44</b>	.85	Puas Hati

Jadual 3 menunjukkan peserta berpendapat bahawa aspek keselesaan dan kemudahan di bilik kuliah, bilik penginapan, makan dan minum, serta kelengkapan yang disediakan adalah pada tahap sangat memuaskan dengan mendapat skor min di antara 4.12-4.43. Manakala aspek kemudahan wifi dan sumber rujukan adalah pada tahap memuaskan sahaja dengan skor min 3.44 dan 3.87. Secara keseluruhannya, peserta berpendapat bahawa aspek kemudahan fizikal adalah pada tahap memuaskan dan masih memerlukan penambahbaikan bagi aspek kemudahan fizikal bagi program yang akan datang.

Hai ini kerana, persekitaran yang selesa dan kemudahan yang mencukupi juga dapat membantu peserta dalam memberi tumpuan kepada sesi latihan dan juga dapat memberi impak yang positif kepada keberkesanan sesuatu program latihan. Pendapat ini disokong oleh Haslinda (2009) yang menyatakan keperluan atau kemudahan latihan haruslah disediakan dengan efektif kerana ia merupakan asas kepada sesebuah latihan dalam menentukan keberkesanan sesebuah program latihan. Pendapat ini juga disokong oleh Norasmah (2002) yang menegaskan pihak penganjur program perlu menyediakan suasana persekitaran yang bersesuaian dengan sesebuah program keusahawanan. Dengan wujudnya persekitaran bilik yang selesa dan kemudahan yang mencukupi dapat membantu peserta dalam memberi sepenuh perhatian kepada program tersebut dan dapat memberi impak positif kepada peserta dan pihak penganjur.

### Reaksi Responden terhadap Bahan Kursus

Bagi konstruk bahan kursus pula, terdapat enam item yang dibentuk bagi mengenal pasti reaksi responden terhadap bahan kursus yang disediakan penganjur. Maklumat perinci mengenai maklum balas responden terhadap setiap pernyataan tersebut boleh dirujuk pada Jadual 4.

**Jadual 4: Peratusan, skor min, dan sisihan piawai bagi setiap item bahan kursus**

Item	Pernyataan	N	Min	S.P	Interpretasi
B7	Mencukupi	-	4.03	.54	Sangat Puas Hati
B8	Bersesuaian dengan objektif latihan	70	4.06	.51	Sangat Puas Hati
B9	Dapat membantu memahami kandungan latihan	70	3.99	.60	Puas Hati
B10	Membantu mencapai matlamat	70	3.96	.55	Puas Hati
B11	Boleh digunakan sebagai panduan secara berterusan	70	4.03	.59	Sangat Puas Hati
B12	Boleh digunakan sebagai bahan untuk <i>coaching/mentoring</i> industri lain	70	4.00	.56	Sangat Puas Hati

Berdasarkan paparan Jadual 4, data menunjukkan bahawa reaksi peserta terhadap bahan kursus yang disediakan adalah pada tahap sangat berpuas hati. Bahan kursus PLK adalah mencukupi, bersesuaian dengan objektif program, boleh digunakan sebagai panduan oleh responden dan boleh juga digunakan sebagai bahan *coaching/mentor* kepada industri lain jika diminta. Walau bagaimanapun, maklum balas bagi item B9 dan B10 masih ada ruang untuk diperbaiki untuk sesi program latihan keusahawanan yang berikutnya.

Bahan kursus yang diberi perhatian dalam kajian adalah berkaitan dengan bahan bercetak, slaid pembentangan, projektor, serta alat tulis. Bahan kursus yang disediakan oleh pihak penganjur seharusnya dapat membantu peserta dalam memahami sesuatu pelajaran



dengan lebih jelas dan berkesan agar peserta dapat mengambil input-input berguna yang disampaikan oleh konsultan atau penceramah. Kenyataan ini disokong oleh Norzainariah (2004) yang menyatakan penggunaan bahan kursus dapat membantu menyalurkan maklumat kepada peserta berkaitan dengan modul yang diajar dengan lebih jelas dan sistematik. Selain itu, bahan kursus ini juga mampu bertindak sebagai suatu alat kognitif untuk mencetuskan proses pembelajaran, pemikiran kritis dan kreatif, serta dapat membantu dalam penyelesaian masalah dalam pembelajaran. Hal ini kerana peserta dapat melihat apa yang disampaikan oleh konsultan selain mendengar. Pendapat ini dipersetujui oleh Halimatun (2003) yang menyatakan bahan kursus atau pendekatan yang digunakan dapat membantu peserta meningkatkan ilmu pengetahuan dan sekaligus dapat meningkatkan motivasi diri mereka.

### Reaksi Responden Terhadap Konsultan

Jadual 5 pula melaporkan reaksi responden terhadap konsultan yang dilantik oleh penganjur.

**Jadual 5: Perincian berkaitan Konsultan**

Item	Pernyataan	N	Min	S.P	Interpretasi
B13	Menyediakan nota/slaid yang bermakna	69	4.04	.49	Sangat Puas Hati
B14	Menggunakan bahasa yang mudah difahami	69	4.14	.55	Sangat Puas Hati
B15	Menggunakan bahan pengajaran dengan baik	69	4.09	.51	Sangat Puas Hati
B16	Memberi peluang untuk bersoal jawab	69	<b>4.22</b>	.57	Sangat Puas Hati
B17	Berkemampuan menjawab persoalan peserta dengan tepat	69	3.96	.65	Berpuas Hati
B18	Menggunakan pengetahuan dengan baik	69	4.20	.58	Sangat Puas Hati
B19	Menggunakan kemahiran dengan berkesan	68	4.00	.60	Sangat Puas Hati
B20	Menggunakan pengalaman dengan bermakna	68	4.13	.67	Sangat Puas Hati
B21	Menerangkan teori berkaitan latihan	68	3.99	.66	Berpuas Hati
B22	Menerangkan bagaimana setiap latihan boleh di aplikasikan dalam organisasi	68	3.91	.73	Berpuas Hati
B23	Berjaya meningkatkan motivasi diri saya	68	4.01	.72	Sangat Puas Hati
B24	Berjaya meningkatkan daya tahan dan daya saing saya	68	4.03	.65	Sangat Puas Hati
B25	Berjaya meningkatkan daya maju syarikat saya	68	4.03	.77	Sangat Puas Hati

Responden dilaporkan sangat berpuas hati dengan konsultan. Konsultan dikatakan menyediakan nota atau slaid yang bermakna, menggunakan bahasa yang mudah difahami, menggunakan bahan pengajaran dengan baik, memberi peluang untuk bersoal jawab, menggunakan pengetahuan dengan baik, menggunakan kemahiran dengan berkesan, menggunakan pengalaman dengan bermakna, berjaya meningkatkan motivasi diri, berjaya meningkatkan daya tahan dan daya saing dan berjaya meningkatkan daya maju syarikat saya. Sementara tiga item lagi iaitu B17, B21 dan B22 menerima maklum balas pada tahap berpuas hati sahaja. Ini bermakna keupayaan konsultan berinteraksi dengan responden dan penerangannya bagaimana setiap bahan boleh digunakan pada syarikat serta kaitan teori dengan dunia sebenar syarikat perlu diberi perhatian pada masa depan.

Menurut Singh (2008), keberkesanan sesuatu program latihan berkait rapat dengan tenaga pengajar yang mempunyai kepakaran dan latihan yang mencukupi. Ini bermakna konsultan yang dipilih mestilah konsultan yang telah dilatih dengan pengetahuan dan kemahiran seiring dengan kehendak industri atau mengikut modul yang ingin disampaikan. Justeru, pemilihan konsultan bagi program latihan keusahawanan ini perlulah berdasarkan kemahiran dan pengetahuan mereka dalam dunia perniagaan dan pembangunan usahawan bagi membolehkan mereka menjalankan peranannya dengan cekap. Pendapat ini disokong oleh Ibrahim (2001) yang menyatakan kecekapan atau kemahiran merupakan keupayaan seseorang individu melaksanakan tugasnya dengan sempurna. Jika konsultan dapat menjalankan tugasnya dengan baik, peserta akan dapat mengambil imput yang disampaikan dengan sebanyak mungkin untuk diaplikasikan dalam organisasi mereka. Pendapat ini disokong oleh Sofyan S. Willis (2009) di mana beliau menyatakan dalam proses bimbingan, konsultan membantu peserta sehingga peserta mampu untuk membuat pilihan-pilihan, menyesuaikan diri, dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam perniagaan mereka.

## Reaksi Responden Terhadap Modul

**Jadual 6 : Perincian berkaitan modul**

Item	Pernyataan	N	Min	S.P	Interpretasi
B26	Mencapai objektif program	69	4.03	.5 7	Sangat Puas Hati
B27	Tempoh masa mencukupi	69	3.77	.7 1	Berpuas Hati
B28	Tajuk-tajuk yang dipelajari sesuai dengan objektif latihan	69	4.04	.5 5	Sangat Puas Hati
B29	Tajuk-tajuk yang dipelajari sesuai relevan dengan keperluan industri semasa	69	3.96	.7 4	Berpuas Hati
B30	Isi kandungan yang dipelajari boleh diaplikasi terus pada perniagaan	69	3.90	.7 1	Berpuas Hati

Jadual 6 menunjukkan reaksi reponden terhadap Modul PLK adalah pada tahap sangat berpuas hati, iaitu bagi konstruk tajuk-tajuk yang dipelajari sesuai dengan objektif latihan. Hal ini bermaksud majoriti responden bersetuju bahawa tajuk-tajuk yang dipelajari sesuai dengan objektif latihan dan objektif program serta bersesuaian dengan kehendak mereka.

Bagimanapun, dari aspek tempoh masa mencukupi (min=3.77), tajuk-tajuk yang dipelajari sesuai relevan dengan keperluan industri semasa (min=3.96), dan isi kandungan yang dipelajari boleh diaplikasi terus pada perniagaan pula berada pada tahap berpuas hati sahaja. Hal ini menunjukkan bahawa respoden hanya memberi maklum balas sangat berpuas hati pada dua item sahaja, iaitu item B26 dan B28 sementara item-item lain masih ada ruang untuk penambahbaikan.

Modul merupakan salah satu aspek yang penting untuk diteliti dan diberi perhatian dalam menjayakan sesuatu program. Hal ini kerana modul tersebut merupakan sesuatu bahan pembelajaran yang digunakan oleh konsultan untuk memberi input kepada peserta berkaitan sesuatu kemahiran dan ilmu keusahawanan. Jika modul yang disediakan tidak menepati kehendak peserta dan tidak penepati objektif program, maka program yang dijalankan tersebut tidak akan memberi kesan positif kepada peserta. Oleh demikian, peserta akan memberi reaksi yang negatif terhadap program latihan keusahwanan yang dihidirinya itu. Pendapat ini disokong oleh Chong (2004) yang menyatakan modul program haruslah disesuaikan mengikut

keperluan peserta bagi meningkatkan prestasi kerja dan organisasi mereka. Selain itu, tempoh penyampaian modul bagi setiap sesi juga mestilah bersesuaian dengan ketepatan masa yang diperuntukkan bagi setiap sesi.

Hal ini kerana, jika masa yang diberikan terlalu singkat akan menyukarkan peserta untuk bertanya dengan lebih lanjut. Oleh itu, pihak penganjur perlu menyediakan modul yang ringkas dan padat bersesuaian dengan masa yang diperuntukkan. Pendapat ini disokong oleh Rudi Susilana & Cipi Riyana (2008) yang menyatakan modul program yang disediakan perlulah disusun dengan elok dan sistematik untuk kepentingan peserta.

## **Kesimpulan**

Dapatan kajian menunjukkan peserta berpendapat bahawa aspek kemudahan fizikal, bahan kursus, konsultan, dan modul yang disediakan oleh pihak penganjur program latihan keusahawanan yang mereka hadiri adalah pada tahap memuaskan walaupun masih ada aspek yang perlu ditambahbaik untuk program latihan keusahawanan pada masa akan datang. Ini menunjukkan peratusan keberkesanan program latihan keusahawanan yang di jalankan adalah tinggi serta program tersebut dapat memberi sumbangan kepada peserta dan organisasi dalam meningkatkan kualiti kerja dan dapat meningkatkan kecekapan syarikat.

Kesimpulannya, keberkesanan sesuatu program latihan bergantung kepada reaksi positif yang diterima daripada peserta program terhadap kelengkapan dan kemudahan yang disediakan, bahan kursus yang disediakan, kemahiran konsultan dalam menyampaikan modul serta penggunaan modul yang bertepatan dengan kehendak peserta. Berpandukan kajian ini, diharapkan dapat memberi maklumat dan sumbangan kepada agensi yang sentiasa menganjur program latihan keusahawanan agar dapat memperbaiki kelemahan dan kekurangan serta dapat menstrukturkan semula program latihan keusahawanan yang akan diadakan pada masa akan datang.

## **Penghargaan**

Jutaan terima kasih kepada semua individu yang terlibat dalam membantu menyiapkan kajian ini sama ada secara langsung ataupun tidak langsung. Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih juga dirakamkan kepada Prof Madya Dr. Norasmah Othman sebagai penyelia diatas segala bimbingan, nasihat, dan dorongan dalam menyiapkan kajian ini. Semoga kajian ini menjadi pendorong kepada mereka dalam usaha mencapai kejayaan. Tidak lupa juga ucapan jutaan terima kasih kepada kedua ibu bapa saya dan ahli keluarga yang telah memeeberi galakan dan dorongan sepanjang kajian ini dijalankan. Semoga Allah swt memberkati kalian semua.

## **Rujukan**

Alkin, M.C. 1969. Education theory development: Evaluation comment. 2:2-7

Azlah et, al. 2009. Keberkesanan latihan di kalangan kakitangan kumpulan sokongan di pejabat setiausaha kerajaan negeri Kedah Darul Aman.

- Bates, R. 2004. A Critical analysis of evaluation: the Kirkpatrick model and the principle of beneficence. *Evaluation and Program Planning* 27:341-347.
- Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan. 2006. Laporan kajian penilaian graduan NPQH. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Brinkerhoff, R.D., Brethower, D. M. Hluchyj, T. & Nowakowski, J.R. 1983. *Program Evaluation A Practitioner's Guide For Trainer And Education*. Boston: Kluwer-Nijhoff.
- Chan, Y.F. 2003. Pendekatan penilaian: satu tinjauan dari aspek kesesuaiannya dalam penilaian program latihan. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 13(1):65-81.
- Chesser, J. W., & Cullen, N. C. 2009. *The world of culinary supervision, training, and management (4th ed.)*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Cronbach, L.J., 1963. Course improvement through evaluation. *Teachers College Record*. 64:672-683.
- Eseryel, D. G. 2002. Approaches to evaluation of training: theory and practice. *Educational Technology and Society* 5(2): 93-98
- Haslinda Abdullah. 2009. Training needs assessment and analysis: A case of Malaysian manufacturing firms. *European Jurnal of Scientific Research* 37(3), 351-360.
- Ivancevich, J.M. (2007). *Human Resource Management*. (Edisi ke-10). Singapore: Mc Graw Hill.
- Jarvis, P. 1996. *Adult and Continuing Education*. Ed. Ke-2. New York: Routledge Publisher.
- Kamaruzaman Moidunny. 2009. Keberkesanan program kelayakan profesional kepengetuaan kebangsaan (NPQH). Tesis Doktor Falsafah, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Kirkpatrick, D.L. 1975. *Evaluating training program*. Wisconsin: American Society for Training and Development, Inc.
- Kirkpatrick, D.L. 1994. *Evaluating training program – The Four Levels*. Ed. Pertama. San Francisco, CA: Berret-Koehler Publishers, Inc.
- Kirkpatrick, D.L. 1996. Great ideas revisited. *Training and Development Journal* 50(1): 54-59
- Kirkpatrick, D.L. 2000. *Evaluating training programs – the four levels. The ASTD Handbook of Training Design and Delivery*. Virginia: The American Society of Training and Development. New York. McGraw-Hill.
- Kirkpatrick, D.L. & Kirkpatrick, J.D. 2005a. *Evaluating training program*. 3rd Ed. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc.
- Kirkpatrick, D.L. & Kirkpatrick, J.D. 2005b. *Transferring learning to behaviour – using the four levels to improve performance*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc.

- Maimunah Aminuddin. (2008). *Human Resource Management – Principles and Practices*. Oxford Fajar Sdn Bhd.
- Malaysia 2009. *Rancangan Malaysia Kesepuluh 2011-2015*. Putrajaya: Penerbit Kementerian Penerangan Malaysia.
- McNamara, C. 1998. *Basic Guide to program evaluation*. Retrieved from internet website: [https://www.google.com.my/search?q=McNamara%2C+C+C.+ \(1998\).-+Basic+Guide+to+program+evaluation: 1 November 2012](https://www.google.com.my/search?q=McNamara%2C+C+C.+ (1998).-+Basic+Guide+to+program+evaluation: 1 November 2012).
- Mehrdad Alipour. (2009). A study of on the Job Training Effectiveness: Empirical Evidence of Iran. *International Journal of Business and Management*, 4(11), 63-67.
- Mohd Nor Hidayat. 2011. Faktor bantuan kerajaan yang meningkatkan kejayaan usahawan industri kecil dan sederhana bumiputera di Sabak Bernam, Selangor. Tesis Sarjana Muda, Universiti Teknologi Malaysia
- Mohd Nor Hidayat. 2011. Faktor bantuan kerajaan yang meningkatkan kejayaan usahawan industri kecil dan sederhana bumiputera di Sabak Bernam, Selangor. Tesis Sarjana Muda, Universiti Teknologi Malaysia
- Noe, R.A. (2005). *Employee Training and Development*. (Edisi Ketiga). Singapore: Mc.Graw: Hill.
- Norasmah & Kamarudin. 2012. Keberkesanan program kelayakan profesional kepengetuaan kebangsaan (NPQH): satu penilaian reaksi.
- Rosman, M., & Mohd Rosli, M. (2011). *Perusahaan kecil dan dilema usahawan melayu*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Siti Fardaniah Abdul Aziz and Shamsuddin Ahmad. (2011). *Stimulating Training Motivation Using the Right Training Characteristic*. *Industrial and Commercial Training*.
- Stufflebeam D. L. 1971. The relevance of the CIPP evaluation model for educational accountability. *Journal of Research and Development in Education* 5(1): 19-25
- Tyler, R.W. 1950. *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Wallace, M. J. 1991. *Training Foreign Language Teachers*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wang, V. C., & King, K. P. (Eds.). 2009. *Fundamentals of human performance and training*. United States of America: Information Age Publishing.