

**KEBERKESANAN PENGGUNAAN SISTEM PENGURUSAN LATIHAN
STAF (ELPS) DALAM MENINGKATKAN PENGURUSAN
LATIHAN STAF DI KOLEJ KOMUNITI**

**[THE EFFECTIVENESS OF THE USE OF THE STAFF TRAINING
MANAGEMENT SYSTEM (ELPS) IN IMPROVING STAFF
TRAINING MANAGEMENT AT COMMUNITY COLLEGES]**

RIZARINA EKHWAN^{1*}, SITI HAZWANI ROSLI¹, RAZZATUL IZA ZURITA RASALLI²

¹ Kolej Komuniti Ledang, KM5, Jalan Payamas, Kampung Paya Mas, 84900 Tangkak, Johor, MALAYSIA.
E-Mail: rizarina@kklj.edu.my; sitihazwani@kklj.edu.my

² Politeknik Tun Syed Nasir Syed Ismail, Hab Pendidikan Tinggi Pagoh, KM 1, Jln Panchor, Panchor, 84600
Pagoh, Johor, MALAYSIA.
E-Mail: iza@ptsn.edu.my

*Corresponding Author: rizarina@kklj.edu.my

Received: 27 April 2024

Accepted: 17 May 2024

Published: 30 June 2024

Abstrak: Unit Latihan dan Pembangunan Staf (ULPS) di Kolej Komuniti memainkan peranan penting dalam merancang dan mengembangkan kerjaya profesional staf sesuai dengan keperluan skim perkhidmatan yang sedia ada. Tanggungjawab ULPS termasuk mengurus latihan untuk memastikan staf dilengkapi dengan kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan melalui program pembangunan sumber manusia yang terancang, yang berfokus pada kompetensi dan pembelajaran berterusan. Namun, ULPS menghadapi cabaran dalam pengurusan proses latihan, termasuk dalam merekod dan mengemas kini data, serta memantau pelaksanaan latihan. Masalah ini timbul kerana pengurusan latihan pada awalnya bergantung kepada aplikasi seperti 'Google Drive', 'Telegram', dan sistem fail manual, yang terbukti kurang efisien dan tidak mesra pengguna. Ini menyebabkan ketidakaturan data, kehilangan maklumat, serta kekurangan kemudahan pemantauan yang terpusat. Oleh itu, satu sistem yang lebih efisien telah dibangunkan untuk meningkatkan pengurusan yang ada, iaitu Sistem Pengurusan Latihan Staf (ELPS). Objektif kajian ini adalah untuk menyelidik beberapa isu utama, termasuk tahap kesedaran staf di Kolej Komuniti Ledang (KKLJ) dan Kolej Komuniti Kluang (KKKJ) mengenai kewujudan Sistem ELPS. Kajian ini juga bertujuan untuk menilai pandangan pengguna terhadap aspek fizikal dan antaramuka sistem, serta menilai kecukupan bantuan perkhidmatan yang diberikan oleh pegawai bertanggungjawab semasa penggunaan sistem ini. Selain itu, kajian ini akan meneliti kesan pelaksanaan dan penggunaan ELPS terhadap produktiviti dan kualiti kerja dalam organisasi. Metodologi yang digunakan dalam kajian ini adalah kuantitatif berbentuk deskriptif, menggunakan borang kaji selidik dalam talian yang dibangunkan melalui aplikasi *Google Form*. Sampel kajian terdiri daripada 104 staf yang berasal dari KKLJ dan KKKJ. Data yang dikumpulkan melalui kaji selidik akan dianalisis menggunakan perisian *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS)*. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa pembangunan sistem ELPS telah memberi impak positif dan memudahkan proses kerja latihan dengan lebih cekap dan efisien untuk semua staf di KKLJ dan KKKJ.

Kata Kunci: ULPS, ELPS, pengurusan, latihan, data

Abstract: The Staff Training and Development Unit (ULPS) at Community Colleges generates innovative initiatives and programs to help define potential development and career planning for staff according to the current service schemes. Through human resource development programs emphasizing competency and continuous learning, ULPS is in charge of administering training to cultivate the skills and knowledge of employees. Nonetheless, ULPS struggles to manage training processes like recording & updates of data, as well as evaluating the training implementation. The anchor of this problem is the utilization of applications like 'Google Drive' and 'Telegram' or the use of a manual file system to manage training, which is not user friendly. This resulted in discrepancies in data, loss of information, and not having the option for centralized monitoring capabilities. Thus, a new system has been developed to improve previous handling, called Staff Training Management System (ELPS). The objectives of the study are further to assess users' perceptions towards the physical and interface aspects of the system and to evaluate the adequacies of support services rendered by the responsible officers during the use of the system. In addition, it refers to the impact of effectiveness in implementation and usage of ELPS on the productivity and quality of work of the organization. The research method of this study is quantitative and descriptive using an online survey form developed through Google Forms. The sample consists of 104 staff members from KKLJ and KKKJ. Data collected through the survey will be analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) software. Based on the obtained results, it can be concluded that the development of the ELPS system improved similar training processes and has a positive impact on all staff of KKLJ and KKKJ.

Keywords: ULPS, ELPS, Management, Education, Information

Cite This Article:

Rizarina Ekhwan, Siti Hazwani Rosli, Razzatul Iza Zurita Rasalli. (2024). Keberkesanan Penggunaan Sistem Pengurusan Latihan Staf (ELPS) dalam Meningkatkan Pengurusan Latihan Staf di Kolej Komuniti [The Effectiveness of The Use of The Staff Training Management System (ELPS) in Improving Staff Training Management at Community Colleges]. *UFUQ International Journal of Arts and Social Science Research*, 4(2), 14-28.

PENGENALAN

Menurut (Abdullah dan Abd Halim 2020), pembangunan latihan di kalangan penjawat awam adalah bertujuan untuk memastikan pembelajaran sepanjang hayat, serta membantu dalam mengekalkan dan mempertingkatkan pengetahuan yang ada. Latihan itu sendiri didefinisikan sebagai kemahiran asas yang diperlukan untuk melaksanakan tugas harian, dan ia dianggap sebagai salah satu cara yang berkesan untuk mengubah tingkah laku (M. Nur & Norasmah, 2011). (Poon 2002: 78), Ab. Aziz Yusof (2006: 126), dan Mumtaz Begam Abdul Kadir (2009: 101) menyatakan bahawa latihan dan pembangunan merujuk kepada inisiatif yang diambil oleh organisasi untuk menyediakan peluang pembelajaran bagi pekerja. McLagan (1997) menekankan bahawa latihan adalah asas pengurusan sumber manusia di dalam sektor swasta dan awam, di mana setiap program latihan dirancang untuk membangunkan kerjaya serta meningkatkan kemahiran individu. Oleh itu, pengurusan latihan yang berkesan adalah kritikal dalam memastikan bahawa latihan yang disampaikan dapat menyokong pencapaian matlamat institusi. Idris et al. (2019) juga menambah bahawa pengurusan berfungsi sebagai medium penting dalam organisasi untuk mengurus manusia secara sistematik, yang bertujuan untuk mencapai matlamat organisasi. Sekiranya terdapat kepincangan dalam pengurusan, pelbagai

masalah boleh timbul, yang dapat memperlahankan proses kerja dan seterusnya menjejaskan kualiti hasil kerja organisasi. Dalam usaha untuk mempertingkatkan pengurusan latihan staf di Kolej Komuniti, satu sistem pengurusan latihan yang sistematik diperlukan oleh institusi. Berhadapan dengan situasi dan cara kerja manual dalam pelaksanaan pengurusan latihan staf menyebabkan pelaksanaan kerja menjadi tidak efisien dan tidak sistematik serta menyebabkan tekanan kerja kepada ULPS.

Justeru itu, satu sistem komputer berasaskan laman sesawang yang dinamakan sistem ELPS dibangunkan untuk menggantikan kaedah pengurusan latihan tradisional yang sebelum ini menggunakan aplikasi *Google Drive* dan *Telegram*. Mohd Arif & Mohd Jasmy (2000) menjelaskan laman sesawang adalah laman yang mengandungi pelbagai maklumat dalam bentuk teks, grafik, animasi audio dan video yang berdasarkan kepada citarasa dan kreativiti pembinaan laman sesawang tersebut. Kaedah lama ini terbukti kurang efektif dalam menguruskan dan menyelenggara rekod latihan, menyebabkan masalah dalam penyimpanan data yang tidak teratur dan berisiko kehilangan maklumat penting. Rasionalnya pembangunan sistem ini adalah untuk memastikan pengurusan dan pentadbiran ULPS adalah cepat, tepat, mudah, cekap dan mesra pengguna. Sistem ELPS ini juga terhasil ekoran daripada lambakan data latihan yang perlu diuruskan dan kesuntukan masa untuk membuat persediaan dan pengemaskinian latihan. Tujuan utama sistem ini dibangunkan adalah bagi memudahkan ULPS mengurus dan mengendalikan hal-hal berkaitan latihan staf lebih efisien sekaligus memberi kemudahan kepada staf mengemaskini rekod latihan dan melihat KPI latihan individu atau keseluruhannya. Keselamatan data dalam sistem ini lebih selamat kerana pangkalan data menggunakan MySQL manakala bahasa pengaturcaraan PHP dengan disokong pengaturcaraan lain seperti *Javascript*, *JQuery*, *HTML*, *Bootstrap* dan *CSS*. Menurut Norliza et al. (2013), laman sesawang boleh ditakrifkan sebagai sebuah sistem pelayan internet yang menyokong *hyperteks* dan mampu berhubung dengan pelbagai protokol internet melalui satu saluran. Laman web ini terdiri daripada dokumen multimedia yang dikenali sebagai laman web. Antara protokol yang terlibat termasuklah emel, FTP, Telnet, dan *Usenet News*. Rangkaian Sesawang Sedunia dilengkapi dengan protokol khusus yang dikenali sebagai *Hypertext Transfer Protocol* (HTTP). ELPS dibangunkan merangkumi pengurusan latihan (pendaftaran, rekod kehadiran, esijil peserta & penceramah, analisis penilaian, takwim, pelaporan, penganjuran latihan), pengurusan LSI, kenaikan pangkat dan statistik KPI kehadiran lima hari bekursus. Semua yang dinyatakan di atas boleh dilihat secara terus oleh semua staf di ELPS. Bagi memudahkan setiap unit mengadakan kursus atau latihan, mereka boleh merujuk kit dokumen latihan yang diletakkan di dalam sistem. Sistem pengurusan latihan yang baik bukan sahaja penting untuk memastikan staf memiliki kemahiran yang relevan, tetapi juga berperanan dalam meningkatkan produktiviti organisasi secara keseluruhan. Melalui sistem yang lebih teratur, proses latihan dapat dijalankan dengan lebih efisien, mengurangkan kesilapan manual, dan meningkatkan keupayaan pengurusan dalam memantau prestasi staf (Hashim, 2022).

Terdapat empat objektif untuk kajian ini iaitu adakah staf Kolej Komuniti Ledang dan Kluang mengetahui kewujudan Sistem ELPS?, apakah pandangan pengguna terhadap fizikal sistem ELPS?, adakah bantuan perkhidmatan sistem/pegawai bertanggungjawab semasa menggunakan sistem ELPS? dan apakah kesan daripada pelaksanaan dan penggunaan sistem ini terhadap produktiviti dan kualiti kerja dalam organisasi?.

Sehubungan itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengemukakan cadangan penambahbaikan bagi sistem ELPS agar ia dapat digunakan dengan lebih meluas dan berkesan di institusi pendidikan lain.

Objektif kajian adalah seperti berikut, adakah Staf Kolej Komuniti Ledang Dan Kluang Mengetahui Kewujudan Sistem ELPS? apakah pandangan pengguna terhadap fizikal sistem ELPS? Adakah bantuan perkhidmatan sistem/pegawai bertanggungjawab semasa menggunakan sistem ELPS? dan apakah kesan daripada pelaksanaan dan penggunaan sistem ini terhadap produktiviti dan kualiti kerja dalam organisasi?

KAJIAN LITERATURE

Menurut (Othman, 2021) menyatakan bahawa latihan dan pembangunan adalah salah satu elemen yang sangat penting dalam pengurusan sumber manusia bagi sesebuah organisasi atau institusi. Melalui program latihan dan pembangunan, pekerja dapat meningkatkan pengetahuan, kemahiran, dan kebolehan mereka, yang membolehkan mereka melaksanakan tugas dengan lebih berkesan dan efisien. Latihan yang relevan dan sesuai dengan keperluan kerja memperkukuhkan keupayaan staf untuk mengaitkan pembelajaran dengan tugas harian, seterusnya meningkatkan prestasi kerja. Motivasi dan komitmen staf juga menjadi faktor penting dalam mendorong prestasi yang lebih baik. Latihan yang diberikan, jika disokong oleh motivasi dalaman dan luaran yang betul, akan menghasilkan staf yang lebih berkemampuan dan berprestasi tinggi, sekaligus mencapai matlamat organisasi dengan lebih efektif. Latihan dan pembangunan staf serta hubungan dengan prestasi, kompetensi, motivasi dan komitmen dapat diringkaskan seperti rajah 1 rangka konsep di bawah :



Rajah 1: Kerangka Konsep Keberkesanan Penggunaan Sistem Pengurusan Latihan Staf (ELPS) Dalam Meningkatkan Pengurusan Latihan Staf Di Kolej Komuniti

i. Latihan Dan Pembangunan Staf

Latihan dan pembangunan staf merujuk kepada proses peningkatan pengetahuan, kemahiran, dan kebolehan melalui program serta pengalaman pembelajaran yang berstruktur. Matlamat utama latihan ini adalah untuk meningkatkan prestasi, produktiviti, serta mendorong kemajuan

kerjaya staf. Latihan dan pembangunan boleh meliputi pelbagai kaedah seperti latihan di tempat kerja, gaya bilik darjah, e-pembelajaran, bimbingan, dan bengkel. Program-program ini juga boleh diubah suai mengikut keperluan khusus staf dan jabatan dalam sesebuah organisasi, memberi peluang kepada pekerja untuk mengaitkan apa yang dipelajari dengan pengalaman kerja mereka (Benardin dan Russel, 2002). Steers (1998) menyokong pandangan ini, menyatakan bahawa pekerja akan lebih berkesan apabila mereka dapat melihat hubungan antara pembelajaran dan tugas harian mereka. Setiap pekerja perlu menerima latihan yang mencukupi untuk meningkatkan kemahiran, menjadikan mereka komponen penting dalam organisasi. Selain itu, latihan tidak hanya meningkatkan kecekapan pekerja tetapi juga membantu mereka berfikir secara kreatif dan membuat keputusan dengan lebih bijak (Abbas, 2014).

ii. Kompetensi dan Prestasi Staf

Tenaga kerja manusia merupakan salah satu elemen paling penting dalam sesebuah organisasi untuk mencapai matlamat dan objektif yang telah ditetapkan. Hal ini kerana, keberkesanan tenaga kerja manusia adalah faktor penentu kejayaan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi mereka. Penilaian prestasi adalah suatu proses formal yang digunakan oleh syarikat untuk menilai prestasi pekerja berdasarkan kriteria yang telah ditentukan (Audia & Tams, 2017; DeNisi & Murphy, 2017; Rosen et al., 2017). Keputusan daripada penilaian prestasi ini akan dimanfaatkan oleh organisasi untuk menentukan kadar gaji pekerja (Camilleri, 2017; Greene, 2018; Ismail & Razak, 2017a). Dalam era Industri 4.0, pekerja kini perlu memiliki kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan untuk berfungsi dalam persekitaran yang berteknologi tinggi dan digital. Kemahiran seperti penilaian prestasi, pemikiran interdisipliner, pembelajaran seumur hidup, keterampilan antara budaya, dan keupayaan untuk menangani teknologi yang berkaitan dengan Industri 4.0 adalah penting bagi setiap individu dalam organisasi (Leyh, Bley, Schaffer, & Forstenhausler, 2016). Oleh itu, adalah jelas bahawa jika motivasi pekerja tidak diberi perhatian, ia berpotensi membawa kesan negatif kepada organisasi itu sendiri (Steers, 1998).

iii. Motivasi dan Komitmen Staf

Terdapat banyak perbincangan mengenai motivasi dalam konteks program latihan dan pengurusan. Hal ini kerana motivasi sering kali dihubungkan dengan tingkah laku manusia yang bersifat positif atau negatif. Contohnya, individu yang menunjukkan prestasi kerja yang baik biasanya dianggap mempunyai motivasi yang tinggi, sementara mereka yang mempunyai prestasi rendah sering dilihat sebagai kurang bermotivasi. Oven (1996) menyatakan bahawa motivasi adalah perasaan dalaman yang tidak dapat dilihat secara langsung, tetapi mempunyai kesan yang besar terhadap tingkah laku seseorang. Ketersediaan pekerja untuk memberikan usaha tambahan demi mencapai matlamat organisasi dikenali sebagai motivasi (Robbins, 2001). Apabila pekerja merasa bermotivasi, mereka cenderung untuk berusaha lebih keras dalam mencapai objektif organisasi. Terdapat dua kategori motivasi: motivasi dalaman, yang menekankan keinginan dan aspirasi pekerja untuk berkembang, dan motivasi luaran, yang berasal dari sumber luar. Menurut Mangkunegara (2005), sikap positif yang ditunjukkan oleh

pekerja akan membantu meningkatkan motivasi mereka dalam mencapai prestasi terbaik. Hasibuan (2008) menambah bahawa pekerja dapat dimotivasikan oleh dorongan dalaman untuk bekerjasama dengan rakan sekerja demi mencapai matlamat bersama. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai faktor yang mengarah dan mendorong tingkah laku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu (Johnson et al., 2002). Dengan kata lain, semakin banyak motivasi yang diberikan kepada pekerja, semakin besar inspirasi yang mereka rasakan. Selain itu, terdapat beberapa jenis komitmen yang perlu dimiliki oleh setiap pekerja, termasuk komitmen efektif, komitmen berterusan, dan komitmen normatif. Secara keseluruhan, penglibatan dalam organisasi mencerminkan hubungan dan sikap positif pekerja yang menunjukkan kepercayaan, keyakinan, dan kesungguhan untuk menerima prinsip dan objektif organisasi (Dessler, 2000). Kajian oleh Yahya (2008) mendapati bahawa sokongan pengurusan, pembangunan kerjaya, jaminan pekerjaan, latihan, serta ganjaran mempunyai hubungan positif dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Oleh itu, pihak majikan perlu memberi perhatian kepada aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan komitmen pekerja dalam organisasi.

iv. Latihan dalam Perkhidmatan

Faktor keberkesanan latihan yang seterusnya adalah relevansi latihan dengan fungsi pekerjaan dalam organisasi. Tingkat penglibatan kerja yang tinggi dapat mendorong pekerja untuk lebih aktif dalam proses pembelajaran, seperti yang dinyatakan dalam kajian oleh Porter et al. (2003). Ini berpotensi untuk memperkuat komitmen berterusan serta mendorong pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi kerja. Di samping itu, latihan yang sesuai dengan aplikasi praktikal di tempat kerja memudahkan proses pembelajaran dan seterusnya meningkatkan prestasi individu. Sebaliknya, latihan yang tidak relevan atau tidak praktikal akan mengurangkan keberkesanan pemindahan ilmu yang diperolehi, seperti yang diungkapkan oleh Brinkerhoff (2005). Objektif dan kandungan latihan, bersama dengan kemudahan dan peralatan yang diperlukan, memainkan peranan penting dalam mencapai matlamat kompetensi pekerja. Faktor-faktor ini memberi peluang kepada pekerja untuk mengaitkan pembelajaran mereka dengan pengalaman praktikal mereka (Benardin dan Russel, 2002). Banyak kajian terdahulu menunjukkan bahawa organisasi perlu memprioritaskan latihan dan pembangunan kakitangan. Kualiti pengetahuan, kemahiran, dan keupayaan pekerja dapat ditingkatkan melalui program latihan dan pembangunan yang berfokus pada kompetensi (Guest, 1997), yang seterusnya akan membawa kepada peningkatan prestasi di tempat kerja.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini adalah kajian kuantitatif berbentuk deskriptif yang menggunakan instrumen borang kaji selidik secara atas talian yang dibangunkan menggunakan aplikasi *Google form*. Sampel kajian melibatkan seramai 104 staf daripada KKLJ dan KKKJ. Data kajian yang diperolehi melalui kajiselidik telah dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS. Data kajian yang diperolehi melalui kajiselidik telah dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS.

Instrumen kajian adalah menggunakan soal selidik yang terdiri daripada maklumat demografik (umur, jantina, institusi, unit dan tempoh perkhidmatan, kewujudan Sistem ELPS, pandangan pengguna terhadap fizikal Sistem ELPS, bantuan perkhidmatan sistem/pegawai

bertanggungjawab semasa menggunakan sistem ELPS dan bantuan perkhidmatan sistem/pegawai bertanggungjawab semasa menggunakan sistem ELPS.

Namun kajian ini mempunyai limitasi. Kajian ini terhad kepada penggunaan ujian kuantitatif melalui soal selidik, yang mungkin tidak memberikan pemahaman mendalam mengenai pengalaman sebenar pengguna Sistem ELPS, serta cabaran yang mereka hadapi. Dengan hanya menggunakan data kuantitatif, kajian ini mungkin terlepas pandang aspek kualitatif yang boleh memberikan gambaran yang lebih holistik tentang keberkesanan sistem tersebut. Selain itu, keterbatasan tempoh kajian juga merupakan satu limitasi, di mana kajian yang dijalankan dalam tempoh masa yang singkat mungkin tidak mencerminkan keberkesanan jangka panjang ELPS. Pengalaman dan persepsi pengguna terhadap sistem ini boleh berubah dari masa ke masa, terutamanya dengan penambahbaikan sistem atau perubahan dalam cara penggunaannya. Kajian jangka panjang yang melibatkan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam boleh memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

DAPATAN KAJIAN

Dapatan menunjukkan bahawa nilai Cronbach's Alpha adalah 0.979 untuk 17 item dalam soal selidik, yang menandakan tahap kebolehpercayaan yang sangat tinggi. Ini bermaksud bahawa item-item dalam soal selidik ini mempunyai hubungan yang sangat kuat antara satu sama lain.

ANALISIS DATA

Jadual 1 : Dapatan data mengikut demografi

Pembolehubah	Kategori	Kekerapan	Peratus %
Jantina	Lelaki	54	52.4
	Perempuan	49	47.6
	Total	103	100
Umur	25 - 35	9	8.7
	36 - 45	75	72.8
	46 - 55	19	18.4
	Total	103	100
	Institusi	Kolej Komuniti Kluang	30
Kolej Komuniti Ledang		73	70.9
Total		103	100
Unit		Pengoperasian Perniagaan	7
	Pentadbiran	33	32.0
	Pastri dan Pastri Khas	11	10.7
	Teknologi Penyejukan Udara dan	10	9.7
	Teknologi Automatif	22	21.4
	Pengajian Am	15	14.6
	Terapi Kecantikan dan Spa	3	2.9

	Pembelajaran Sepanjang Hayat	2	1.9
	Total	103	100
Tempoh perkhidmatan	< 1 Tahun	3	2.9
	1 - 5 Tahun	4	3.9
	6 - 10 Tahun	8	7.8
	11 - 16 Tahun	46	44.7
	> 17 Tahun	42	40.8
	Total	103	100

Berdasarkan analisis data demografi, terdapat 103 responden dalam kajian ini dengan komposisi jantina yang hampir seimbang, di mana 52.4% adalah lelaki dan 47.6% adalah perempuan. Majoriti responden berada dalam lingkungan umur 36-45 tahun iaitu sebanyak 72.8% (75 orang), menunjukkan bahawa kebanyakan responden adalah dari golongan pertengahan umur. Hanya 18.4% responden berumur antara 46-55 tahun, dan sebilangan kecil iaitu 8.7% berumur 25-35 tahun. Ini menunjukkan bahawa kajian ini diwakili oleh golongan pekerja yang lebih berpengalaman dan matang dari segi umur.

Dari segi institusi, majoriti responden berasal dari Kolej Komuniti Ledang sebanyak 70.9%, manakala 29.1% lagi dari Kolej Komuniti Kluang. Dari segi unit, responden dari Pentadbiran membentuk kumpulan terbesar iaitu 32%, diikuti oleh Teknologi Automotif dengan 21.4%, manakala unit-unit lain seperti Teknologi Penyejukan dan Penyamanan Udara dan Pengoperasian Perniagaan masing-masing mewakili 9.7% dan 6.8%. Dari segi tempoh perkhidmatan, sebahagian besar responden, iaitu 44.7%, telah berkhidmat selama 11-16 tahun, menunjukkan mereka mempunyai pengalaman yang luas dalam organisasi. Hanya 2.9% responden yang berkhidmat kurang dari setahun, menunjukkan kajian ini diwakili oleh kakitangan yang telah lama berkhidmat dalam institusi tersebut.

Jadual 2 : Dapatan data purata dan sisihan piawai

No	Soalan	Purata	Sisihan piawai
Kewujudan Sistem ELPS			
1.	Saya mengetahui kewujudan Sistem ELPS	4.29	0.824
2.	Pegawai Latihan Pembangunan Staf telah memberi maklumat yang mencukupi mengenai kewujudan Sistem ELPS kepada semua staf	4.26	0.792
3.	Saya mendapat maklumat tentang Sistem ELPS melalui saluran yang jelas dan mudah difahami	4.25	0.813
4.	Saya berpendapat Sistem ELPS sangat membantu dalam memperbaiki pengurusan latihan staf di kolej ini	4.28	0.809

Pandangan pengguna terhadap fizikal Sistem ELPS

5.	Antaramuka Sistem ELPS direka dengan baik dan menarik	4.14	0.841
6.	Susun atur dan reka bentuk Sistem ELPS memudahkan saya mencari fungsi yang saya perlukan	4.14	0.841
7.	Warna dan grafik dalam Sistem ELPS membantu saya memahami dan menggunakan sistem dengan lebih baik	4.17	0.797
8.	Sistem ELPS mesra pengguna dan mudah digunakan	4.18	0.825
9.	Sistem ELPS memudahkan pengguna mengetahui proses kerja latihan	4.21	0.800

Bantuan perkhidmatan sistem/pegawai bertanggungjawab semasa menggunakan sistem ELPS

10.	Pegawai bertanggungjawab membantu saya dengan baik semasa menghadapi masalah dengan Sistem ELPS	4.30	0.752
11.	Pegawai bertanggungjawab mempunyai pengetahuan yang luas berkenaan sistem	4.31	0.780
12.	Pegawai bertanggungjawab mudah dihubungi	4.29	0.788

Bantuan perkhidmatan sistem/pegawai bertanggungjawab semasa menggunakan sistem ELPS

13.	Saya berpendapat tatacara penggunaan Sistem ELPS mudah difahami	4.30	0.790
14.	Sistem ELPS memudahkan saya merekod dan mengakses maklumat latihan dengan lebih cepat dan tepat	4.34	0.774
15.	Penggunaan Sistem ELPS telah meningkatkan kecekapan saya dalam menguruskan proses latihan	4.36	0.790
16.	Proses kerja secara dalam talian lebih cepat berbanding kaedah konvensional (menggunakan borang fizikal)	4.36	0.765
17.	Sistem ELPS menjimatkan masa dan tenaga untuk menyedia/memproses data	4.39	0.757

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap 17 soalan mengenai Sistem Pengurusan Latihan Staf (ELPS), responden menunjukkan persepsi yang sangat positif terhadap sistem ini. Purata skor untuk soalan pertama, "Saya mengetahui kewujudan Sistem ELPS," adalah 4.29. Selain itu, maklumat yang diberikan oleh Pegawai Latihan kepada staf tentang ELPS turut dinilai tinggi dengan purata 4.26. Responden juga bersetuju bahawa saluran maklumat yang digunakan untuk menyampaikan maklumat mengenai ELPS adalah jelas dan mudah difahami, dengan purata 4.25. Untuk soalan 4, "Saya berpendapat Sistem ELPS sangat membantu dalam memperbaiki pengurusan latihan staf di kolej ini," purata skor adalah 4.28 dengan sisihan piawai 0.809.

Dari segi reka bentuk dan antaramuka sistem, purata 4.14 menunjukkan bahawa responden berpendapat antara muka ELPS direka dengan baik, mudah digunakan, dan membantu dalam memahami fungsi-fungsi yang ada. Warna dan grafik dalam sistem turut membantu pengguna, dengan skor purata 4.17, manakala "Sistem ELPS mesra pengguna dan mudah digunakan" mendapat purata 4.18. Bagi soalan "Sistem ELPS memudahkan pengguna mengetahui proses kerja latihan," purata skor adalah 4.21.

Dalam aspek sokongan pegawai, kebanyakan responden merasakan bahawa pegawai bertanggungjawab memberikan bantuan yang baik apabila mereka menghadapi masalah dengan sistem, dengan purata 4.30. Responden juga bersetuju bahawa pegawai tersebut mudah dihubungi dan mempunyai pengetahuan yang luas tentang sistem, dengan skor purata 4.31. Bagi soalan "Saya berpendapat tatacara penggunaan Sistem ELPS mudah difahami," purata skor adalah 4.30. Selain itu, responden berpendapat bahawa tatacara penggunaan ELPS adalah mudah difahami dengan skor purata 4.30, dan sistem ini mempermudah mereka merekod dan mengakses maklumat latihan dengan cepat dan tepat, purata 4.34.

Soalan yang berkaitan dengan keberkesanan ELPS dalam meningkatkan produktiviti menunjukkan skor purata yang tinggi. Responden bersetuju bahawa penggunaan ELPS meningkatkan kecekapan mereka dalam menguruskan proses Latihan dengan purata 4.36, di samping menjimatkan masa dan tenaga berbanding kaedah konvensional menggunakan borang fizikal, purata 4.36. Malah, "Sistem ELPS menjimatkan masa dan tenaga untuk menyedia/memproses data" mendapat skor purata tertinggi iaitu 4.39, menunjukkan keberkesanan tinggi sistem ini dalam pengurusan latihan. Secara keseluruhannya, hasil analisis ini menunjukkan bahawa ELPS disambut baik oleh pengguna dengan persepsi yang positif terhadap kecekapan dan kemudahan yang ditawarkan sistem tersebut.

Jadual 3: Perbandingan Pandangan Staf Kolej Komuniti Ledang dan Kolej Komuniti Kluang terhadap Penggunaan Sistem ELPS menggunakan Ujian T-Test

No	Soalan	t-value	p-value (Sig.)
1.	Antaramuka Sistem ELPS direka dengan baik dan menarik	-0.281	0.779
2.	Susun atur dan reka bentuk Sistem ELPS memudahkan saya mencari fungsi yang saya perlukan	-0.054	0.958
3.	Warna dan grafik dalam Sistem ELPS membantu saya memahami dan menggunakan sistem dengan lebih baik	0.608	0.544
4.	Sistem ELPS mesra pengguna dan mudah digunakan	0.063	0.950
5.	Sistem ELPS memudahkan pengguna mengetahui proses kerja latihan	-0.185	0.854

Berdasarkan keputusan t-test di atas, tiada perbezaan yang signifikan ditemui dalam persepsi staf Kolej Komuniti Ledang dan Kolej Komuniti Kluang terhadap aspek-aspek yang

dinilai berkaitan dengan penggunaan Sistem ELPS. Kedua-dua kolej menunjukkan purata yang hampir sama dalam setiap aspek, yang menunjukkan bahawa persepsi terhadap keberkesanan dan kemudahan penggunaan ELPS adalah konsisten antara dua institusi ini.

PERBINCANGAN

Berdasarkan dapatan di bawah Kewujudan Sistem ELPS, responden menunjukkan kesedaran yang tinggi terhadap kewujudan sistem, di mana bahawa hampir semua staf mengetahui kewujudan sistem tersebut. Selain itu, responden juga menunjukkan bahawa staf merasa maklumat yang disampaikan oleh pegawai latihan mengenai sistem ini adalah mencukupi. Maklumat ini disampaikan melalui saluran komunikasi yang jelas dan mudah difahami dan juga saluran komunikasi yang efektif digunakan untuk menyampaikan maklumat mengenai ELPS kepada semua staf. Responden turut bersetuju bahawa ELPS sangat membantu dalam memperbaiki pengurusan latihan staf dengan menunjukkan sistem ini memberi sumbangan positif terhadap kecekapan dan keberkesanan pengurusan latihan di kolej. Dapatan ini menunjukkan persepsi positif terhadap kewujudan dan fungsi ELPS, dengan maklumat yang mencukupi dan saluran komunikasi yang jelas membantu memastikan staf memahami dan menerima manfaat sistem ini dengan baik.

Bagi dapatan dalam kategori Pandangan Pengguna Terhadap Fizikal Sistem ELPS, responden menunjukkan pandangan yang positif terhadap reka bentuk dan aspek visual sistem ini dengan kebanyakan pengguna berpuas hati dengan estetika dan antaramuka sistem, yang direka dengan baik serta menarik minat pengguna. Selain itu responden mendapati susun atur sistem ini logik dan memudahkan mereka mencari fungsi yang diperlukan, menjadikan penggunaan sistem lebih efisien. Dari aspek warna dan grafik menunjukkan bahawa elemen visual ini membantu responden memahami dan menggunakan sistem dengan lebih baik, memperlihatkan bahawa reka bentuk grafik ELPS adalah menarik dan berfungsi sebagai panduan yang berkesan.

Kebanyakan pengguna merasakan sistem ini mudah digunakan dan sesuai untuk pelbagai tahap kemahiran teknologi. Ini penting untuk memastikan penerimaan sistem yang meluas dalam kalangan pengguna. Responden juga mendapati sistem ini membantu mereka memahami proses kerja latihan dengan lebih baik, memberikan panduan yang jelas dan teratur untuk memudahkan mereka mengikuti prosedur yang betul. Secara keseluruhan, dapatan ini menunjukkan bahawa pengguna memandang positif aspek fizikal ELPS, termasuk reka bentuk, susun atur, kemudahan penggunaan, dan elemen visual yang membantu dalam pengalaman pengguna secara keseluruhan.

Responden memberikan pandangan yang sangat positif terhadap peranan pegawai sokongan dalam membantu penggunaan Sistem ELPS. Pegawai berjaya memberikan bantuan yang baik ketika pengguna menghadapi masalah dengan sistem, menandakan perkhidmatan sokongan yang efisien. Responden percaya pegawai tersebut memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam mengenai sistem, yang memudahkan pengguna mendapatkan maklumat dan panduan yang tepat. Dari aspek kebolehcapaiannya, pegawai sokongan mudah dihubungi, menjadikan proses mendapatkan bantuan lebih pantas dan tanpa halangan. Tambahan pula, tatacara penggunaan ELPS mudah difahami, mencerminkan keberkesanan pegawai dalam menerangkan cara penggunaan sistem kepada pelbagai jenis pengguna. Akhir sekali, sistem ini

berfungsi dengan baik dalam membantu pengguna menguruskan data latihan dengan lebih cepat dan tepat, dibantu oleh pegawai yang berpengetahuan dan responsif. Secara keseluruhan, responden merasakan bahawa bantuan yang disediakan oleh pegawai bertanggungjawab dan keupayaan sistem ini berfungsi secara efektif dalam meningkatkan pengalaman pengguna serta keberkesanan pengurusan latihan.

Dapatan dalam kategori Kesan Penggunaan Sistem terhadap Produktiviti, responden menunjukkan persepsi yang sangat positif terhadap impak Sistem ELPS dalam meningkatkan kecekapan mereka dalam menguruskan latihan. Penggunaan ELPS berjaya mempercepatkan dan memperbaiki proses pengurusan latihan, menjadikan kerja harian lebih efisien dan tersusun. Responden juga bersetuju bahawa proses kerja secara dalam talian melalui ELPS adalah lebih cepat berbanding kaedah konvensional yang menggunakan borang fizikal, di mana kelebihan sistem ini dalam mempercepatkan aliran kerja dan mengurangkan kesilapan manual. Paling ketara, soalan mengenai penjimatan masa dan tenaga untuk menyediakan dan memproses data menunjukkan bahawa ELPS memainkan peranan penting dalam proses pengurusan data latihan. Ini bukan sahaja menjimatkan masa tetapi juga mengurangkan beban kerja manual, membolehkan staf memberi tumpuan kepada tugas lain yang lebih kritikal. Secara keseluruhan, ELPS berjaya meningkatkan produktiviti kerja responden melalui kecekapan yang lebih tinggi, pengurusan masa yang lebih baik, dan pengurangan tenaga yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pengurusan latihan.

IMPLIKASI KAJIAN KE ATAS KOLEJ KOMUNITI

Berdasarkan hasil kajian ini, Sistem ELPS telah membuktikan peranannya yang signifikan dalam meningkatkan kecekapan pengurusan latihan di Kolej Komuniti Ledang dan Kolej Komuniti Kluang. Pihak pengurusan kolej komuniti kini boleh melihat ELPS sebagai satu penyelesaian komprehensif yang mampu menangani kelemahan dalam sistem pengurusan latihan tradisional, sekaligus mewujudkan aliran kerja yang lebih tersusun dan efisien. Dengan sistem ini, proses seperti pendaftaran latihan, pemantauan kehadiran, rekod penilaian, dan pelaporan dapat dilakukan secara lebih sistematik dan mengurangkan bebanan manual. Lebih daripada itu, pihak pengurusan boleh mempertimbangkan untuk memperluaskan penggunaan ELPS ke semua kolej komuniti di seluruh negara, bukan sahaja untuk mencapai keseragaman dalam pengurusan latihan, tetapi juga untuk meningkatkan efisiensi pengurusan latihan staf secara menyeluruh. Keseragaman dalam sistem pengurusan akan memudahkan penilaian prestasi dan penyelarasan data antara kolej, yang secara tidak langsung akan mengurangkan jurang komunikasi dan perbezaan prosedur antara institusi. Di samping itu, sokongan teknikal yang berterusan merupakan faktor penting dalam memastikan ELPS berfungsi dengan lancar. Penambahbaikan berkala terhadap sistem ini harus dilakukan agar ia terus mesra pengguna dan mudah diakses oleh semua staf, termasuk mereka yang kurang mahir dalam teknologi. Latihan berterusan bagi semua pengguna adalah kritikal, kerana kajian ini menunjukkan bahawa pengguna yang memahami cara menggunakan ELPS dengan berkesan dapat meminimumkan kesilapan dan meningkatkan produktiviti dalam pengurusan latihan. Ini akan mengurangkan pergantungan kepada kaedah manual, yang sebelum ini membebankan staf dan memakan masa yang lama. Dengan penerapan ELPS secara menyeluruh di seluruh kolej komuniti, kecekapan operasi institusi dapat dipertingkatkan. Pengurusan latihan yang lebih cekap akan

membebaskan masa dan tenaga staf untuk menumpukan perhatian kepada tugas-tugas lain yang lebih strategik dan berimpak tinggi. Di samping itu, kualiti perkhidmatan yang ditawarkan kepada staf dan pelajar juga dapat ditingkatkan. Akhirnya, penerapan sistem ini akan memberi impak positif bukan sahaja terhadap pengurusan latihan tetapi juga terhadap keberkesanan keseluruhan institusi dalam mencapai matlamat strategik mereka..

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, kajian ini mendapati bahawa Sistem Pengurusan Latihan Staf diterima dengan baik oleh staf di Kolej Komuniti Ledang dan Kolej Komuniti Kluang. Mereka memberikan maklum balas yang sangat positif tentang tahap keberkesanan dan kemudahan penggunaan sistem ini. Pada masa yang sama, ia menyatakan bahawa sistem ini telah memudahkan pelbagai proses pengurusan latihan seperti pengurusan latihan (pendaftaran, rekod kehadiran, esijil peserta & penceramah, analisis penilaian, takwim, pelaporan, penganjuran latihan), pengurusan LSI, kenaikan pangkat dan statistik KPI kehadiran lima hari berkursus dengan cara yang lebih terancang dan teratur. Tetapi yang paling penting, sistem ini telah terbukti sangat berpotensi meningkatkan kecekapan bukannya hanya di dua kolej ini tetapi memberikan cabaran yang kompetitif bagai kolej-kolej lain. Dengan sedikit penambahbaikan dan penyesuaian, ia dapat diperluaskan kepada institusi-institusi kolej komuniti dan politeknik di Malaysia. Ini akan memberikan sokongan dalam pengurusan latihan yang lebih efektif, pencarian data latihan dipadankan dengan cara yang lebih efisien, serta mengurangkan kehilangan maklumat, dan penyimpanan maklumat yang tidak teratur. Di cadangan agar memperluaskan kegunaan Sistem Pengurusan Latihan Staf kepada kolej komuniti lain di seluruh negara.

RUJUKAN

- Abbas, Z. (2014) Identification of Factors and Their Impact on Employees' Training and Organizational Performance in Pakistan. Khadim Ali Shah Bukhari Institute of Technology (KASBIT), *KASBIT Business Journals*, 7, 93-109.
- Abdullah, A., & Abd Halim, B. (2020). Isu dan cabaran dalam pengurusan latihan di Institut Latihan Islam Malaysia Kampus Besut. *Jurnal Sultan Alaudin Sulaiman Shah*, 7, 1–12.
- Aman, Z., & Shukor, K. A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalangan Staf Sokongan Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor. *2nd International Conference on Management and Muamalah 2015*, 2015(November), 276–286.
- Audia, P. G., & Tams, S. (2017). Goal setting, performance appraisal, and feedback across cultures. *The Blackwell Handbook of Cross-Cultural Management*, 142-154
- Benardin Dan Russel (2002) Pengertian Pendidikan Mada Kerja Dn Tunjangan Atau Kompensasi, *Menajemen Sumber Daya Manusia* Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Brinkerhoff, R.O. (2005). The Success Case Method: A strategic evaluation approach to increasing the value and effect of training. *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 86-101.

- Camilleri, M. J. (2017). Exploring the reward management system in the Malta public service: the case of senior management employees (Bachelor's thesis, University of Malta).
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress?. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421-433.
- Dessler, Gary. (2000) Human Resource Management London: Prentice HallFrancis, Dave Dan Young, Don 1992. *Improving Work Group a Practical Manual For Team Building*. California: Pfeiffer & Company.
- Greene, R. J. (2018). *Rewarding performance: Guiding principles; custom strategies*. Routledge.
- Guest, D. (1997). Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 8, 263-276.
- Hasibuan Melayu. (2008). Organisasi Dan Motivasi. Cetakan Keempat Bumi Aksara Jakarta.
- Idris, M., Zakaria, W. F. A. W., Long, A. S., & Salleh, N. (2019). Work quality in organization: An islamic management perspective. *International Journal of Islamic Thought*, 15, 60–70. <https://doi.org/10.24035/ijit.15.2019.006>
- Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2017a). Performance-based reward administration as an antecedent of job satisfaction: A case study of Malaysia's fire and rescue agencies. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 12(7), 107-118.
- Johnson, M.D., Herman, A. And Gustafsson, A., (2002). Comparing Customer Satisfaction Across Industries and Countries'. *Journal of Economic Psychology*, Vol 23, pp. 749 769.
- Leyh, C., Bley, K., Schaffer, T., & Forstenhausler, S. (2016). SIMMI 4.0-a maturity model for classifying the enterprise-wide it and software landscape focusing on Industry 4.0. Proceedings of the 2016 Federated Conference on Computer Science and Information Systems, FedCSIS 2016, 8, 1297–1302. <https://doi.org/10.15439/2016F478>
- Mankunegara Anwar Prebu, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keenam Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Norliza, H., Mohamad Sattar, R., & Roseamnah, A. R. (2013). Penggunaan Laman Web Sebagai Transformasi Dalam Pengajaran Dan Pembelajaran Pendidikan Islam. *The Online Journal of Islamic Education*, 1(2), 58–73.
- Owen, Hilarie (1996). *Creating Top Flight Teams*. London: Kogan Page Ltd.
- Othman, S. A. (2021). Latihan Dan Pembangunan Individu Berdasarkan Pandangan Pemikir Semasa. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development*, 6(6), 225–237Porter L W, Bugley G A & Streers R.M (2003) Motivation and Work Behaviour New York Mc Graw-Hill.
- Robbins, P. S. (2001). *Organizational Behavior*, Ninth edition. Prentice Hall International Edition. New Jersey.
- Rosen, C. C., Kacmar, K. M., Harris, K. J., Gavin, M. B., & Hochwarter, W. A. (2017). Workplace politics and performance appraisal: A two-study, multilevel field investigation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(1), 20-38.
- Steers, R. M. (1998), *Introduction to Organizational Behavior*, Scott, Foresman (Glenview).
- Yahya, K. K., Johari, J, Adnan, Z Isa. Mf., & Daud, Z. (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Dalam Kalangan Penjawat Awam. *IJSM* (15), 199-223

Wan Muhammad Hujatullah Wan Ghazali. (2001). Pembinaan Laman Web Untuk Program Pendidikan Islam, Fakulti Pendidikan UKM. Projek Penyelidikan Ijazah Sarjana Pendidikan: UKM