

**PENILAIAN PROGRAM PENDIDIKAN MORAL DAN ETIKA
TENTERA DALAM ANGKATAN TENTERA MALAYSIA**

AZRI BIN MOKHTAR @ AHMAD

**FAKULTI PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYA
KUALA LUMPUR**

2016

**PENILAIAN PROGRAM PENDIDIKAN MORAL
DAN ETIKA TENTERA DALAM ANGKATAN
TENTERA MALAYSIA**

AZRI BIN MOKHTAR @ AHMAD

**TESIS INI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI
KEPERLUAN UNTUK IJAZAH DOKTOR
FALSAFAH**

**FAKULTI PENDIDIKAN
UNIVERSITI MALAYA
KUALA LUMPUR**

2016

UNIVERSITI MALAYA
PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Nama: **AZRI BIN MOKHTAR @ AHMAD**

No. Pendaftaran/Matrik: **PHA 110009**

Nama Ijazah: **IJAZAH DOKTOR FALSAFAH**

Tajuk Kertas Projek/Laporan Penyelidikan/Disertasi/Tesis (“Hasil Kerja ini”):

**PENILAIAN PROGRAM PENDIDIKAN MORAL DAN ETIKA TENTERA
DALAM ANGKATAN TENTERA MALAYSIA**

Bidang Penyelidikan: **PENDIDIKAN MORAL DAN ETIKA**

Saya dengan sesungguhnya dan sebenarnya mengaku bahawa:

- (1) Saya adalah satu-satunya pengarang/penulis Hasil Kerja ini;
- (2) Hasil Kerja ini adalah asli;
- (3) Apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejelasnya dan secukupnya dan satu pengiktirafan tajuk hasil kerja tersebut dan pengarang/penulisnya telah dilakukan di dalam Hasil Kerja ini;
- (4) Saya tidak mempunyai iapa-apa pengetahuan sebenar atau patut semunasabahnya tahu bahawa penghasilan Hasil Kerja ini melanggar suatu hak cipta hasil kerja yang lain;
- (5) Saya dengan ini menyerahkan kesemua dan tiap-tiap hak yang terkandung di dalam hak cipta Hasil Kerja ini kepada Universiti Malaya (“UM”) yang seterusnya mula dari sekarang adalah tuan punya kepada hak cipta di dalam Hasil Kerja ini dan apa-apa pengeluaran semula atau penggunaan dalam apa jua bentuk atau dengan apa jua cara sekali pun adalah dilarang tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran bertulis dari UM;
- (6) Saya sedar sepenuhnya sekiranya dalam masa penghasilan Hasil Kerja ini saya telah melanggar suatu hak cipta hasil kerja yang lain sama ada dengan niat atau sebaliknya, saya boleh dikenakan tindakan undang-undang atau apa-apa tindakan lain sebagaimana yang diputuskan oleh UM.

Tandatangan Calon

Tarikh : **MAC 2016**

Diperbuat dan sesungguhnya diakui di hadapan,

Tandatangan Saksi

Tarikh : **MAC 2016**

Nama : **PROF MADYA DR WAN HASMAH WAN MAMAT**
Jawatan : **Penyelia 1/Pensyarah Fakulti Pendidikan Universiti Malaysia**

Penilaian Program Pendidikan Moral dan Etika Tentera dalam Angkatan Tentera Malaysia

Abstrak

Kajian penilaian program Pendidikan Moral dan Etika Tentera (PMET) dalam Angkatan Tentera Malaysia (ATM) bertujuan untuk menilai keberkesanan program ini berdasarkan keupayaan elemen-elemen program. Objektif kajian ini adalah untuk melihat sejauh manakah pencapaian anggota peserta dalam ketiga-tiga domain kognitif, afektif dan psikomotor menerusi ujian penguasaan moral dan etika tentera (MET) yang diduduki. Kajian turut menerokai keupayaan fasilitator dalam proses pengajaran dan pembelajaran (PdP). Dua pendekatan telah digunakan, yang pertama penilaian keberkesanan program PMET serta hubungannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi. Seterusnya yang kedua menggunakan pendekatan Rae (1999) dan Suchman (1967) yang mentafsirkan penilaian program adalah satu proses untuk menilai keberkesanan program berdasarkan kepada pencapaian objektifnya. Kajian ini telah mengadaptasi dua model rujukan iaitu Model Logik Universiti Wisconsin (2002) untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan program PMET dan Model Hammond (1973) untuk menilai pencapaian anggota peserta dalam ujian penguasaan MET. Sampel terdiri daripada 469 anggota peserta, 33 fasilitator dan 32 pemerintah pasukan yang terlibat dengan program PMET bagi tempoh September hingga Disember 2013. Kajian tinjauan ini menggunakan set soal selidik dan ujian penguasaan MET sebagai instrumen. Bagi kategori anggota peserta, selain daripada menjawab soal selidik, mereka juga telah menduduki ujian penguasaan MET. Set soal selidik terdiri daripada dua bahagian iaitu bahagian A menggunakan skala nominal untuk melihat demografi responden manakala bahagian B pula menggunakan skala Likert untuk mendapatkan persepsi responden mengenai program PMET. Ujian penguasaan MET pula terdiri daripada 3 bahagian iaitu bahagian A merupakan soalan objektif bagi mengukur domain kognitif, bahagian B dan C masing-masing adalah soalan pilihan

menggunakan skala Likert bagi mengukur domain afektif dan psikomotor. Data kajian ini di analisis dengan perisian “*Statistical Packages for the Social Sciences (SPSS) 20.0*” menggunakan statistik deskriptif (kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai) dan inferensi (ujian ANOVA sehalu dan ujian Regresi Berganda). Ujian-ujian ini dilaksanakan pada aras signifikan $p < 0.05$. Dapatan kajian mendapati, pertama, daripada aspek keberkesanan elemen pelaksanaan program PMET, purata nilai min yang ditunjukkan adalah pada tahap interpretasi ‘Tinggi’. Dapatan ini disokong dengan peratus persetujuan responden yang tinggi terhadap elemen-elemen pelaksanaan program kecuali elemen kemudahan menunjukkan interpretasi ‘Kurang Memuaskan’. Begitu juga dengan elemen kewangan didapati kurang menyokong program PMET. Kedua, adalah analisis regrasi berganda menunjukkan program PMET hanya memberi sumbangan yang kecil kepada penguasaan MET iaitu = 1.4%. Dari segi pecahan domain, sumbangan program PMET kepada penguasaan kognitif = 1.4%, afektif = 3.6% dan psikomotor = 0.5%. Ketiga, mengenai persepsi responden terhadap impak program PMET, analisis ANOVA telah menunjukkan peratusan yang tinggi tetapi tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara ketiga-tiga kategori responden. Keempat, didapati tahap penguasaan MET anggota peserta secara keseluruhan adalah pada tahap ‘Memuaskan (min = 77.6)’. Daripada segi pecahan domain pula, aspek afektif serta psikomotor menunjukkan penguasaan MET pada tahap ‘Memuaskan’, manakala aspek kognitif hanya pada tahap ‘Sederhana Tinggi’. Penguasaan psikomotor merupakan domain yang paling ramai dicapai anggota peserta pada tahap ‘Tinggi’ iaitu = 72.9%, diikuti penguasaan afektif = 51.6% dan kognitif = 46.0%. Implikasi kajian menunjukkan persepsi responden adalah Tinggi, namun sumbangan program PMET sebenarnya adalah Rendah dengan penguasaan MET peserta pada tahap Sederhana Tinggi. Justeru, adalah didapati terdapat banyak jurang yang boleh dibuat kajian untuk mempertingkatkan lagi keberkesanan program PMET dalam ATM.

An Evaluation of the Moral and Ethical Education Programme in the Malaysian Armed Forces

Abstract

The study on the evaluation of the Army Moral and Ethical Education program (PMET) in the Malaysian Armed Forces (MAF) was aimed at evaluating the effectiveness of the program based on the capabilities of program elements. The objective of the study was to see to what extent participants performed in the three domains of cognitive, affective and psychomotor through test of mastery of army morals and ethics (MET). The study also explored the capability of the facilitator in the teaching and learning (T&L) process. Two approaches were used, the first being evaluation of PMET program effectiveness and its relationship with influencing factors. The second using the approaches of Rae (1999) and Suchman (1967) who interpreted program evaluation as a process to assess a program based on achievement of its objectives. This study had adapted the two reference models namely the Logic Model of University of Wisconsin (2002) to identify the factors influencing the PMET program effectiveness and the Hammond Model (1973) to evaluate the achievement of participants in tests on mastery of MET. The sample consisted of 469 personnel participants, 33 facilitators and 32 commanders involved in the PMET program between September to December 2013. The survey study used a set of questionnaires and tests of MET mastery as the instruments. For the category of personnel, besides answering the questionnaire, they also underwent the MET achievement test. The questionnaire had two parts, with part A using nominal scale to look into demographics of the respondents while part B used the Likert scale to obtain the perception of the respondents regarding the PMET program. The MET mastery test consist of 3 parts, namely part A on multiple choice questions for measuring the cognitive domain, parts B and C respectively involved selected questions using the Likert scale for measuring the affective and psychomotor domains. The data in this study were analyzed with the Statistical Packages for the Social Sciences (SPSS)

20.0 using descriptive statistics (frequency, percentage, mean and standard deviation) and inferential (one way ANOVA test and multiple regression test). The tests were performed at significance level of $p < 0.05$. The findings show that, first, from the aspect of effectiveness the element of PMET program implementation obtained an overall mean interpreted as High level. This was supported by the high percentage of agreement from respondents toward the elements of program implementation except for the facility element showing an interpretation of Less Satisfactory and finances element was found lacking in supporting the PMET program. Second is that multiple regression element analysis shows that the PMET program only gives a small contribution to mastery of MET namely = 1.4%. From the aspect of breakdown by domain, contribution of PMET program to mastery of cognitive = 1.4%, affective= 3.6% and behavioral was= 0.5%. Third, regarding the respondents' perceptions of the impact of the PMET program, ANOVA analysis shows a high percentage but no significant differences between the three categories of respondents. Fourth, it was found that the level of mastery of MET by participants on the whole was at satisfactory level (mean = 77.6). According to the breakdown by domain, the affective and psychomotor aspects show satisfactory acquisition of MET, while the cognitive aspect was only at the level of Moderately High. Mastery of psychomotor was the domain with the highest number of participants achieving High level = 72.9%, followed by mastery of affective = 51.6% and cognitive = 46.0%. Implications of the study show that perception is High, but the contribution of the program is Low with participants level of MET is Medium High. Hence, there are many gaps to be studied in order to enhance the effectiveness of the PMET program in the MAF.

SEKALUNG PENGHARGAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan Nama Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang

Waba'dah ahwal dengan rendah hatinya saya merafakkan setinggi-tinggi kesyukuran ke hadrat Allah Subhanahuwataala kerana dengan limpah keizinan serta inayah-Nya jua yang telah mengurniakan saya kekuatan dan kecekalan sehingga sempurnanya kajian ini setelah menempuhi satu tempoh perjalanan yang agak sukar dan mencabar.

Sesungguhnya setiap langkah ketika memulakan kajian sehingga siapnya tesis ini tidak akan bertemu titik akhir tanpa bantuan, sokongan serta dorongan yang berterusan daripada pelbagai pihak. Justeru, saya mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan jutaan terima kasih dan merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada dua insan penyuluh iaitu Prof Madya Dr. Wan Hasmah Wan Mamat dan Dr. Ghazali Darusalam selaku penyelia, atas segala curahan ilmu, bimbingan, tunjuk ajar, pandangan, teguran dan motivasi yang berterusan tanpa mengenal erti jemu.

Saya juga mengucapkan jutaan terima kasih dan merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Prof Emeritus Dato' Dr. Abu Bakar Nordin, Dr. Vishalache Balakrishnan, Dr. Zaharah Hussin dan Dr. Sharil Jamludin serta para pensyarah dan kakitangan Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya yang turut memberikan khidmat nasihat, input dan informasi yang berguna ke arah menyempurnakan kajian ini. Tidak lupa kepada mantan Pengarah Pendidikan Angkatan Tentera Malaysia, Brigediar Jenaral Dato' Anuar Sabtu dan Jabatan Arah Pendidikan yang banyak memberi dorongan dan membantu dalam menjayakan kajian ini.

Buat permata hati Bonda Halimah dan Ayahanda Mokhtar yang dikasihi, sekalung ucapan terima kasih yang tidak terhingga atas doa dan harapan yang tiada khalinya jua dipanjatkan ke hadrat Ilahi agar usaha ini berakhir dengan sebuah kejayaan. Akhir sekali buat yang teristimewa Dinda tersayang Rahayu Yahya serta anak-anak yang turut berkongsi detik kepayahan, memberi bantuan berterusan, sentiasa memahami dan telah menempuhi jalan dengan penuh kesabaran serta berkorban apa jua demi memastikan kajian mencapai kejayaan.

Sesungguhnya **“Tiada Kata Secantik Bahasa”** yang dapat diungkapkan bagi mengenang segala jasa bakti, sokongan serta pengorbanan kalian. Hanyalah ucapan jutaan terima kasih dan penghargaan yang setingginya dapat dirakam dari sanubari yang tulus ikhlas. Mudah-mudahan Allah Subhanahu Wataala melimpahi ke atas kalian dengan rahmat, keredhaan serta perlindungan yang berkekalan, dan semoga setiap jasa bakti serta pengorbanan yang dititipkan itu akan **“Tetap Dikenang”** dan dihitung sebagai amal soleh serta pertaruhan pahala yang besar di sisi-Nya, insya-Allah.

وبالله التوفيق والهدايه والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

KANDUNGAN

| | Muka Surat |
|------------------------------------|------------|
| Keaslian Tesis | ii |
| Abstrak/Abstract | iii-vi |
| Penghargaan | vii-viii |
| Kandungan | ix-xii |
| Senarai Rajah | xiii |
| Senarai Jadual | xiv-xix |
| Senarai Lampiran | xx |
| | |
| BAB 1: PENGENALAN | 1 |
| Pengenalan | |
| Latar Belakang Kajian | 3 |
| Pernyataan Masalah | 10 |
| Objektif Kajian | 18 |
| Soalan Kajian | 19 |
| Teoritikal dan Kerangka Konseptual | |
| Kepentingan Kajian | 27 |
| Batasan Kajian | 29 |
| Penakrifan Istilah | |
| Penilaian Program | |
| Elemen Pelaksanaan Program | 30 |
| Penguasaan Moral dan Etika Tentera | 31 |
| Domain Kognitif | |
| Domain Afektif | |
| Domain Psikomotor | |

| | |
|---|-----|
| BAB 2: KAJIAN LITERATUR | 33 |
| Pengenalan | |
| Pendidikan Moral dan Etika | 34 |
| Konsep Asas serta Perkembangan Moral dan Etika | |
| Teori-Teori Moral dan Etika | 39 |
| Pendekatan dalam Pendidikan Moral dan Etika | 42 |
| Pendidikan Moral dan Etika dalam Angkatan Tentera | 49 |
| Proses Pemupukan Moral dan Etika dalam Angkatan Tentera | |
| Konsep Pendidikan Moral dan Etika dalam Angkatan Tentera | 60 |
| Kepentingan Pendidikan Moral dan Etika dalam Angkatan Tentera | 64 |
| Konsep dan Nilai dalam Pembentukan Tentera Islam | 65 |
| Nilai dan Etika Kepahlawanan Tentera Islam | 68 |
| Pengutamaan Nilai dalam Pemilihan Tentera Islam | 74 |
| Penilaian Pelaksanaan Program | 77 |
| Konsep dan Jenis Penilaian Program | |
| Teori dan Model Penilaian Program | 80 |
| Model Logik dan Model Penilaian Hammond | 90 |
| Penilaian Keberkesanan Program (Input, Output dan Outcome) | 100 |
| Rumusan | 124 |

| | |
|--|-----|
| BAB 3: METODOLOGI | 126 |
| Pengenalan | |
| Reka Bentuk Kajian | |
| Populasi Kajian | 128 |
| Sampel Kajian | 129 |
| Instrumen Kajian | 130 |
| Soal Selidik | 131 |
| Soal Selidik Anggota Peserta Program PMET | |
| Soal Selidik Fasilitator Program PMET | 132 |
| Soal Selidik Pemerintah Pasukan Program PMET | 134 |
| Ujian Penguasaan Moral dan Etika Tentera | 135 |
| Kesahan dan Kebolehpercayaan | 137 |
| Kajian Rintis | 147 |
| Prosedur Pengumpulan Data | 149 |
| Tatacara Menganalisis Data | 150 |
| Statistik Deskriptif | |
| Statistik Inferensi | 152 |
| Analisis ANOVA Sehalu | |
| Analisis Regresi Berganda | 153 |
| Matriks Data Analisis | |
| Rumusan | 154 |

| | |
|--|-----|
| BAB 4: DAPATAN KAJIAN | 155 |
| Pengenalan | |
| Normaliti Data | 156 |
| Dapatan Kajian | 161 |
| Soalan Kajian 1: Profil anggota peserta dan fasilitator program PMET | |
| Soalan Kajian 2: Tahap keupayaan fasilitator (pengetahuan, kemahiran dan keyakinan) program PMET | 165 |
| Soalan Kajian 3: Kesesuaian sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, tempat, kewangan dan pemerintah pasukan program PMET | 189 |
| Kesesuaian sukatan pelajaran program PMET | |
| Kesesuaian jadual program PMET | 192 |
| Kesesuaian kemudahan program PMET | 194 |
| Kesesuaian tempat program PMET | 198 |
| Kesesuaian peruntukan kewangan program PMET | 200 |
| Tahap sokongan pemerintah program PMET | 203 |
| Soalan Kajian 4: Keberkesanan program PMET terhadap penguasaan MET anggota peserta | 205 |
| Soalan Kajian 5: Persepsi responden terhadap impak program PMET | 213 |
| Soalan Kajian 6: Tahap penguasaan MET anggota peserta program PMET | 216 |
| Rumusan | 220 |

| | Muka Surat |
|---|------------|
| BAB 5: RUMUSAN DAN PERBINCANGAN | 222 |
| Pengenalan | |
| Ringkasan Kajian | |
| Rumusan dan Perbincangan | 228 |
| Taraf Demografi Peserta dan Pengajar Program PMET | |
| Keupayaan Fasilitator Program PMET | 230 |
| Kesesuaian Elemen Pelaksanaan Program PMET | 233 |
| Sumbangan Elemen Program PMET (Input dan Output) | 235 |
| Persepsi Terhadap Impak Program PMET | 238 |
| Keberkesanan Program PMET | 240 |
| Implikasi Kajian | 243 |
| Cadangan Penambahbaikan Program | 247 |
| Cadangan Kajian Lanjut | 261 |
| Penutup | 265 |
| RUJUKAN | 269 |
| LAMPIRAN | 291 |

SENARAI RAJAH

| | | |
|------------|---|-----|
| Rajah 1.1 | Model Individu Tentera Seimbang | 4 |
| Rajah 1.2 | Kerangka Konseptual Kajian Penilaian Program Pendidikan Moral dan Etika Tentera dalam Angkatan Tentera Malaysia | 25 |
| Rajah 2.1 | Komponen Asas bagi Model Logik | 91 |
| Rajah 2.2 | Model Logik Universiti Wisconsin 2002 | |
| Rajah 2.3 | Model Struktur Penilaian Hammond (1973) | 98 |
| Rajah 2.4 | Langkah-langkah Penilaian Hammond (1973) | 100 |
| Rajah 3.1 | Populasi Persampelan Kajian mengikut Penempatan Anggota Dalam ATM | 128 |
| Rajah 4. 1 | Histogram Taburan Data Variabel Ujian Penguasaan MET | 157 |
| Rajah 4. 2 | Plot <i>Stem-and-Leaf</i> bagi Taburan Data Variabel Ujian Penguasaan MET | |
| Rajah 4. 3 | <i>Boxplot</i> bagi Taburan Data Variabel Ujian Penguasaan MET | 158 |
| Rajah 4. 4 | Plot Normal Q-Q bagi Taburan Data Variabel Ujian Penguasaan MET | |
| Rajah 4. 5 | Plot <i>Detrended</i> Normal Q-Q bagi Taburan Data Variabel Ujian Penguasaan MET | 159 |
| Rajah 4. 6 | <i>Boxplot</i> bagi Taburan Data Variabel Soal Selidik Program PMET | 160 |

SENARAI JADUAL

| | | |
|-------------|---|-----|
| Jadual 1.1 | Statistik Kes Salah Laku Anggota Pemerintahan Medan Tentera Darat Tahun 2008 hingga 2011 | 12 |
| Jadual 3.1 | Taburan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Program PMET Tahun 2013 mengikut Divisyen | 129 |
| Jadual 3.2 | Taburan Sampel Kajian mengikut Divisyen | 130 |
| Jadual 3.3 | Kategori Penyataan Soal Selidik bagi Anggota Peserta Program PMET | 132 |
| Jadual 3.4 | Kategori Penyataan Soal Selidik bagi Fasilitator Program PMET | 133 |
| Jadual 3.5 | Kategori Penyataan Soal Selidik bagi Pemerintah Program PMET | 135 |
| Jadual 3.6 | Interpretasi Skor Min bagi Soal Selidik Program PMET | |
| Jadual 3.7 | Skala Tahap Penguasaan Moral dan Etika Tentera Mengikut Pangkat dalam ATM | 136 |
| Jadual 3.8 | Kategori Item Pernyataan dalam Ujian Empati | 137 |
| Jadual 3.9 | Senarai Pakar Rujuk bagi Kesahan Kandungan Instrumen Kajian | 142 |
| Jadual 3.10 | Keputusan Analisis Kesahan Konstruk Item bagi Soal Selidik Peserta | 145 |
| Jadual 3.11 | Keputusan Analisis Kesahan Konstruk Item bagi Soal Selidik Fasilitator | |
| Jadual 3.12 | Keputusan Analisis Kesahan Konstruk Item bagi Soal Selidik Pemerintah | 146 |
| Jadual 3.13 | Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta bagi Item Sukatan Pelajaran | 341 |
| Jadual 3.14 | Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta bagi Item Jadual | |
| Jadual 3.15 | Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta bagi Item Kemudahan | |
| Jadual 3.16 | Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta bagi Item Tempat | 342 |

| | | |
|-------------|--|-----|
| Jadual 3.17 | Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta bagi Item Pemerintah Pasukan | |
| Jadual 3.18 | Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta bagi Item Pengajaran dan Pembelajaran (PdP) | |
| Jadual 3.19 | Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta bagi Item Fasilitator | 343 |
| Jadual 3.20 | Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta bagi Item Hasil | |
| Jadual 3.21 | Keputusan Kajian Rintis Fasilitator bagi Item Sukatan Pelajaran | 344 |
| Jadual 3.22 | Keputusan Kajian Rintis Fasilitator bagi Item Jadual | |
| Jadual 3.23 | Keputusan Kajian Rintis Fasilitator bagi Kemudahan | |
| Jadual 3.24 | Keputusan Kajian Rintis Fasilitator bagi Item Tempat | 345 |
| Jadual 3.25 | Keputusan Kajian Rintis Fasilitator bagi Item Kewangan | |
| Jadual 3.26 | Keputusan Kajian Rintis Fasilitator bagi Item Pemerintah Pasukan | |
| Jadual 3.27 | Keputusan Kajian Rintis Fasilitator bagi Item Pengajaran dan Pembelajaran (PdP) | 346 |
| Jadual 3.28 | Keputusan Kajian Rintis Fasilitator bagi Item Keupayaan Fasilitator | |
| Jadual 3.29 | Keputusan Kajian Rintis Fasilitator bagi Item Kesediaan Fasilitator | |
| Jadual 3.30 | Keputusan Kajian Rintis Fasilitator bagi Item Keberkesanan Fasilitator | 347 |
| Jadual 3.31 | Keputusan Kajian Rintis Fasilitator bagi Item Hasil | |
| Jadual 3.32 | Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan bagi Item Sukatan Pelajaran | 348 |
| Jadual 3.33 | Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan bagi Item Jadual | |
| Jadual 3.34 | Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan bagi Item Kemudahan | |
| Jadual 3.35 | Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan bagi Item Tempat | 349 |
| Jadual 3.36 | Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan bagi Item Kewangan | |

| | | |
|-------------|---|-----|
| Jadual 3.37 | Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan bagi Item Pemerintah | |
| Jadual 3.38 | Keputusan Kajian Rintis Pemerintah bagi Item Pengajaran dan Pembelajaran (PdP) | 350 |
| Jadual 3.39 | Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan bagi Item Fasilitator | |
| Jadual 3.40 | Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan bagi Item Hasil | |
| Jadual 3.41 | Tahap Keberkesanan Program PMET berdasarkan pencapaian Ujian Penguasaan MET | 151 |
| Jadual 4.1 | Ujian Normaliti Taburan Data Variabel Ujian Penguasaan MET | 159 |
| Jadual 4.2 | Nilai Skewness dan Kurtosis bagi Taburan Data Variabel Ujian Penguasaan MET | 160 |
| Jadual 4.3 | Profil Anggota Peserta Program PMET dalam ATM | 162 |
| Jadual 4.4 | Profil Fasilitator Program PMET dalam ATM | 164 |
| Jadual 4.5 | Ringkasan Persepsi Responden terhadap Tahap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 166 |
| Jadual 4.6 | Persepsi Anggota Peserta mengikut Profil Bangsa Terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | |
| Jadual 4.7 | Persepsi Anggota Peserta mengikut Profil Jantina terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 167 |
| Jadual 4.8 | Persepsi Anggota Peserta mengikut Profil Umur terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 168 |
| Jadual 4.9 | Persepsi Anggota Peserta mengikut Profil Taraf Perkahwinan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 169 |
| Jadual 4.10 | Persepsi Anggota Peserta mengikut Profil Pangkat terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 170 |
| Jadual 4.11 | Anggota Peserta mengikut Profil Tempoh Perkhidmatan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 171 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| Jadual 4.12 | Persepsi Anggota Peserta mengikut Profil Kelulusan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 172 |
| Jadual 4.13 | Persepsi Fasilitator mengikut Profil Bangsa terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 174 |
| Jadual 4.14 | Persepsi Fasilitator mengikut Profil Jantina terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 175 |
| Jadual 4.15 | Persepsi Fasilitator mengikut Profil Umur terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 176 |
| Jadual 4.16 | Persepsi Fasilitator mengikut Profil Taraf Perkahwinan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 177 |
| Jadual 4.17 | Persepsi Fasilitator mengikut Profil Pangkat terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 178 |
| Jadual 4.18 | Persepsi Fasilitator mengikut Profil Tempoh Perkhidmatan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 179 |
| Jadual 4.19 | Persepsi Fasilitator mengikut Profil Kelulusan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 180 |
| Jadual 4.20 | Persepsi Pemerintah mengikut Profil Bangsa terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 181 |
| Jadual 4.21 | Persepsi Pemerintah mengikut Profil Jantina terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 182 |
| Jadual 4.22 | Persepsi Pemerintah mengikut Profil Umur terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 183 |
| Jadual 4.23 | Persepsi Pemerintah mengikut Profil Taraf Perkahwinan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 184 |
| Jadual 4.24 | Persepsi Pemerintah mengikut Profil Pangkat terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 185 |

| | | |
|-------------|--|-----|
| Jadual 4.25 | Persepsi Pemerintah mengikut Profil Tempoh Perkhidmatan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 186 |
| Jadual 4.26 | Persepsi Pemerintah mengikut Profil Kelulusan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET | 187 |
| Jadual 4.27 | Skor Min dan Sisihan Piawai Persepsi Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Pasukan terhadap Item Sukatan Pelajaran Program PMET | 189 |
| Jadual 4.28 | Peratus Persetujuan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah terhadap Item Sukatan Pelajaran Program PMET | 191 |
| Jadual 4.29 | Skor Min dan Sisihan Piawai Persepsi Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Pasukan terhadap Item Jadual Program PMET | 192 |
| Jadual 4.30 | Peratus Persetujuan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah terhadap Item Jadual Program PMET | 193 |
| Jadual 4.31 | Skor Min dan Sisihan Piawai Persepsi Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Pasukan terhadap Item Kemudahan Program PMET | 194 |
| Jadual 4.32 | Peratus Persetujuan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah terhadap Item Kemudahan Program PMET | 196 |
| Jadual 4.33 | Skor Min dan Sisihan Piawai Persepsi Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Pasukan terhadap Item Tempat Program PMET | 198 |
| Jadual 4.34 | Peratus Persetujuan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah terhadap Item Tempat Program PMET | 199 |
| Jadual 4.35 | Skor Min dan Sisihan Piawai Persepsi Fasilitator dan Pemerintah Pasukan terhadap Item Kewangan Program PMET | 200 |
| Jadual 4.36 | Peratus Persetujuan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah terhadap Item Kewangan Program PMET | 202 |
| Jadual 4.37 | Skor Min dan Sisihan Piawai Persepsi Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Pasukan terhadap Item Pemerintah Pasukan Program PMET | 203 |
| Jadual 4.38 | Peratus Persetujuan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah terhadap Item Pemerintah Pasukan Program PMET | 204 |
| Jadual 4.39 | Analisis Regresi Berganda mengenai Pengaruh Input dan Output terhadap Pencapaian Kognitif | 206 |

| | | |
|-------------|--|-----|
| Jadual 4.40 | Analisis Regresi Berganda mengenai Pengaruh Input dan Output terhadap Pencapaian Afektif | 208 |
| Jadual 4.41 | Analisis Regresi Pelbagai Pengaruh Input dan Output terhadap Pencapaian Psikomotor | 210 |
| Jadual 4.42 | Analisis Regresi Pelbagai mengenai Pengaruh Input dan Output terhadap Pencapaian Keseluruhan | 211 |
| Jadual 4.43 | Analisis ANOVA Sehalu mengenai Perbezaan di Kalangan Peserta, Fasilitator dan Pemerintah terhadap Impak Program PMET | 213 |
| Jadual 4.44 | Peratus Persetujuan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah terhadap Item Impak Program PMET | 214 |
| Jadual 4.45 | Tahap Penguasaan Moral dan Etika Tentera bagi Anggota Peserta Program PMET | 216 |
| Jadual 4.46 | Tahap Keberkesanan Program PMET berdasarkan Skala Penguasaan Moral dan Etika Tentera mengikut Pangkat dalam ATM | 218 |
| Jadual 4.47 | Pencapaian Anggota Peserta berdasarkan Tahap Rendah, Tahap Sederhana dan Tahap Tinggi | 219 |

SENARAI LAMPIRAN

| | | |
|------------|---|-----|
| Lampiran A | Surat Kelulusan Melakukan Kajian dari ATM | 291 |
| Lampiran B | Soal Selidik Anggota Peserta Program PMET | 292 |
| Lampiran C | Soal Selidik Anggota Peserta Program PMET | 298 |
| Lampiran D | Soal Selidik Anggota Peserta Program PMET | 307 |
| Lampiran E | Ujian Penguasaan Moral dan Etika Tentera | 314 |
| Lampiran F | Kesahan Konstruk Item Anggota Peserta | 330 |
| Lampiran G | Kesahan Konstruk Item Fasilitator | 333 |
| Lampiran H | Kesahan Konstruk Item Pemerintah | 337 |
| Lampiran I | Hasil Kajian Rintis Anggota Peserta | 341 |
| Lampiran J | Hasil Kajian Rintis Fasilitator | 344 |
| Lampiran K | Hasil Kajian Rintis Pemerintah | 348 |
| Lampiran L | Jadual Matriks Analisis Data | 351 |

BAB 1

PENGENALAN

Pengenalan

Peralihan zaman telah merubah landskap persekitaran dan gaya hidup manusia. Perubahan yang berlaku secara konsisten dan tersusun akan melahirkan proses sosialisasi yang mampu mencetus keseimbangan moral dalam ketamadunan sesebuah negara bangsa mahupun perkembangan sesebuah organisasi. Di dalam membentuk sebuah organisasi bermoral dan beretika, Angkatan Tentera Malaysia (ATM) harus memberi tumpuan kepada pembentukan pemikiran, perasaan dan perilaku moral dalam setiap diri anggotanya menerusi pelaksanaan program-program pembinaan akhlak. Langkah ini bersesuaian dengan Mattox (2005) yang menekankan bahawa nilai akhlak yang tinggi bagi anggota tentera sangat perlu kerana ianya menghasilkan satu imperatif moral iaitu memiliki sifat belas kasihan yang mendalam, mementingkan keadilan dan memiliki kewibawaan serta berupaya membezakan antara perlakuan yang mewajarkan keganasan atau sebaliknya sewaktu peperangan.

Menyedari hakikat bahawa sistem latihan melalui pemberian ganjaran dan mengenakan hukuman tidak memadai untuk memastikan tingkah laku moral diamalkan (Martinelli-Fernandez, 2006), maka dengan itu ATM mula memperkenalkan program Pendidikan Moral dan Etika Tentera (PMET) yang dipelopori oleh Pemerintahan Medan Tentera Darat mulai tahun 2006 (Markas Medan Tentera Darat, 2006a). Langkah ini seiring dengan konsep pendidikan ATM iaitu sebagai satu usaha berterusan untuk melahirkan warga ATM yang berilmu pengetahuan dan seimbang dari segi emosi, rohani, intelek dan jasmani (Angkatan Tentera Malaysia, 2008). Usaha ini akan menjamin satu proses pendidikan yang berterusan dalam membekalkan pengetahuan dan pengalaman baru ke arah melahirkan anggota tentera yang berperibadi unggul. Dalam hal ini Davidson (2005) menyatakan, "pendidikan karakter adalah satu proses di

mana individu dibina watak melalui interaksi domain kognitif yang sedia ada, pengalaman baru dan pengaruh orang di sekeliling mereka" (ms. 227).

Di dalam meningkatkan keupayaan modal insan ATM supaya memenuhi visinya iaitu Menjadi Sebuah Angkatan Tentera Yang Versatil Pada Abad ke-21, struktur pendidikan ATM telah menggariskan sebanyak lima kategori pendidikan iaitu Pendidikan Individu, Pendidikan Profesional Tentera, Pendidikan Dalam Latihan, Pengajian Tinggi dan Pendidikan Akhlak (Angkatan Tentera Malaysia, 2008). Menyentuh mengenai pendidikan akhlak, tinjauan kajian ini mendapati pelaksanaannya perlu diperkembangkan agar kelima-lima struktur pendidikan ATM itu dapat didukung secara seimbang dan mencapai objektifnya.

Pada asasnya kategori pendidikan akhlak dalam ATM dikatakan sinonim dengan peranan Kor Agama Angkatan Tentera (KAGAT) yang berteraskan pendekatan agama Islam. Walaupun elemen agama memainkan peranan yang unik dalam pembangunan moral dan karakter individu, serta guru-guru agama dianggap sebagai pakar dalam aspek moral serta boleh dijadikan contoh ikutan (Williams, 2010), namun pelaksanaan program pembinaan akhlak khususnya berkaitan moral oleh KAGAT akan menimbulkan persepsi yang kurang harmoni dalam kalangan anggota ATM yang bukan beragama Islam berikutan populasi anggota ATM terdiri daripada pelbagai latar belakang, etnik, bangsa dan agama (Azri, 2009).

Statistik yang ditunjukkan menerusi Markas Medan Tentera Darat (2005) mendapati anggota tentera turut terjebak dengan gejala sosial dan salah laku serta kes disiplin bagi tempoh lima tahun iaitu antara tahun 2001 hingga 2005. Berikutan unjuran yang ditunjukkan, Pemerintahan Medan Tentera Darat telah membuat kajian dan mengeluarkan arahan agar program PMET dilaksanakan bagi mendidik anggota-anggota di bawah pemerintahan supaya dapat memahami, menghayati, mengamalkan nilai-nilai murni serta mengamalkan gaya hidup sihat, bermoral dan beretika pada

sebilang masa. Direktif ini diharapkan mampu menjadi titik penyelesaian dalam mengurangkan kes salah laku, disiplin dan kes jenayah dalam kalangan anggota. Semenjak daripada itu, program PMET ini telah dilaksanakan di seluruh formasi dan pasukan bawah Pemerintahan Medan Tentera Darat di seluruh negara (Markas Medan Tentera Darat, 2006a).

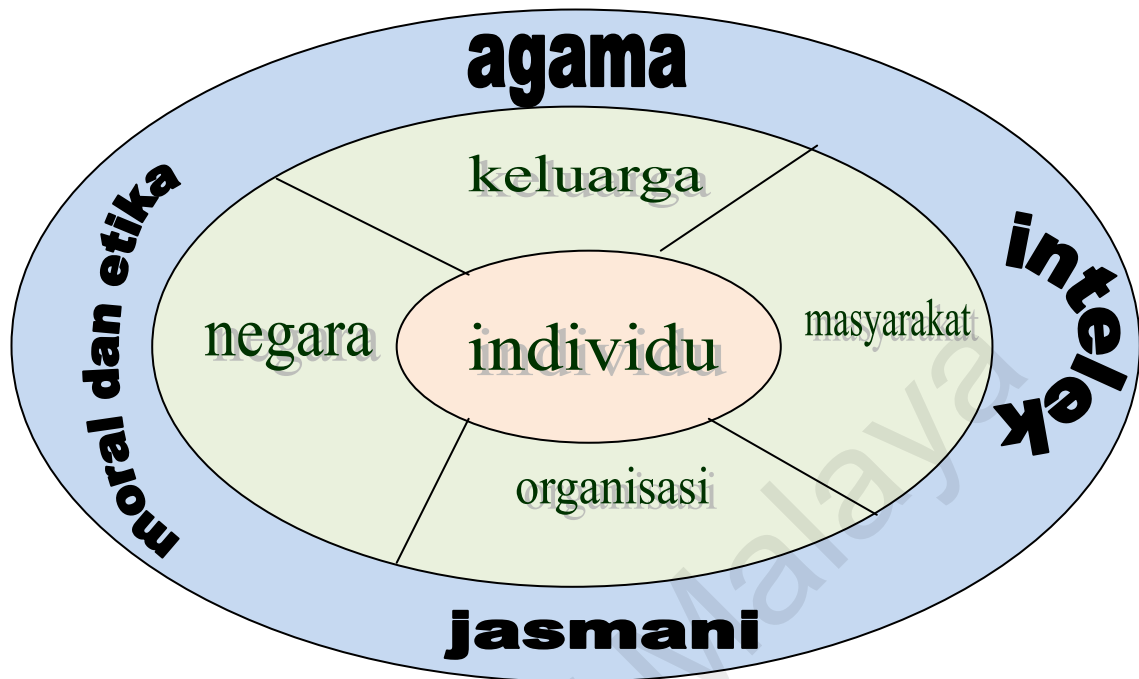
Kepentingan dalam mendidik anggota supaya sentiasa bermoral dan beretika telah memberi satu anjakan dalam ATM iaitu menetapkan syarat lulus Ujian Penguasaan Moral dan Etika Tentera (MET) sebagai salah satu daripada syarat kenaikan pangkat bagi anggota yang bukan beragama Islam mulai tahun 2013. Tuntutan ini telah menjadikan pelaksanaan program PMET telah diperluaskan ke seluruh perkhidmatan dalam ATM iaitu dalam Tentera Darat Malaysia (TDM), Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM) dan Tentera Laut Diraja Malaysia (TUDM).

Bagi menjadikan program PMET agar lebih komprehensif terutamanya dalam pembinaan sukatan pelajaran, pelaksanaan dan lebih-lebih lagi dalam mengukur keberkesanan program ini, ATM telah mengadakan usahasama dan mendapatkan bantuan serta khidmat nasihat daripada agensi-agensi yang berautoriti iaitu Bahagian Kurikulum, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), Jabatan Sains Sosial Fakulti Pendidikan Universiti Malaya, Universiti Perguruan Sultan Idris (UPSI) dan Jabatan Arah Pendidikan ATM.

Latar Belakang Kajian

Program PMET mula diperkenalkan di dalam ATM berikutan satu keperluan untuk melahirkan anggota tentera yang memiliki sifat-sifat unggul dan mengamalkan tingkah laku bermoral dan etika tentera dalam kalangan anggota Pemerintahan Medan Tentera Darat (Markas Medan Tentera Darat, 2006a). Program PMET ini bertujuan untuk mendidik anggota tentera supaya menjadi insan yang dapat memahami, menghayati dan mengamalkan nilai-nilai murni masyarakat Malaysia dan etika tentera

berpandukan Model Individu Tentera Seimbang seperti di Rajah 1.1 (Markas Medan Tentera Darat, 2006b).



Rajah 1.1: Model Tentera Individu Tentera Seimbang

Model ini telah menyetengahkan satu konsep untuk melahirkan individu tentera yang ideal serta dapat menyumbang kepada kejayaan organisasi, keharmonian keluarga, masyarakat serta kestabilan negara (Markas Medan Tentera Darat, 2006b). Model individu tentera seimbang ini mensasarkan untuk melahirkan anggota tentera yang bukan sahaja mampu mempamerkan pemikiran, penghayatan dan tingkah bermoral dan beretika dalam organisasi ATM semata-mata, malah merangkumi keluarga, masyarakat dan peringkat negara. Sasaran ini bertepatan dengan Snider (2008) yang berpendapat bahawa sebagai sebahagian daripada rakyat sesebuah negara, anggota tentera sepatutnya menjadi warganegara teladan. “Tumpuan dalam melaksanakan pendidikan karakter dan pembangunan moral bukan sahaja kepada isu keruntuhan akhlak namun tumpuan juga diberikan kepada anggota tentera untuk hidup dalam masyarakat yang adil dan demokratik” (Lapsley & Narvaez, 2006, ms. 258). Matlamat utama pendidikan moral dan akhlak perlu untuk menyediakan tentera untuk khidmat kepada masyarakat serta

membolehkan mereka menjalani kehidupan yang adil dan menjadi contoh dalam masyarakat yang mereka tinggal (Williams, 2010).

Program PMET ini telah memberi penekanan kepada perkembangan moral, nilai dan etika tentera bagi ketiga-tiga domain iaitu domain kognitif, afektif dan tingkah laku (Markas Medan Tentera Darat, 2006b). Seiring dengan dasar pendidikan nasional, sukatan pelajaran program PMET telah dibina dengan merujuk nilai-nilai murni masyarakat Malaysia (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2000a) dan etika tentera yang dipraktikkan dalam ATM. Penghasilan sukatan pelajaran yang dapat memenuhi keperluan dan objektif program akan melahirkan anggota yang dapat memahami, menghayati dan mempamerkan nilai-nilai murni masyarakat Malaysia dan etika tentera yang digariskan. Begitu juga dengan angkatan tentera di negara-negara lain seperti yang nyatakan Beauchamp (2002), Program Etika Pertahanan Kanada adalah program yang berasaskan nilai yang dibina dari nilai-nilai demokrasi negara tersebut.

Seiring dengan perkembangan sosial dalam ATM, pelaksanaan program PMET didapati semakin relevan apabila adanya penglibatan dan peningkatan kes-kes tertentu di bawah kategori pencemaran disiplin dan kes-kes jenayah dalam kalangan anggota (Markas Medan Tentera Darat, 2012). Selain daripada itu, pelaksanaan program PMET yang bersifat sejagat mampu menjadi pelengkap dan tambah nilai kepada program-program pendidikan akhlak yang dilaksanakan oleh KAGAT (Markas Medan Tentera Darat, 2006b). Paradigma ini dilihat sebagai satu inovasi baru dalam memberi impak kepada pendidikan akhlak, khususnya program PMET dalam ATM. Oleh sebab itu, program PMET ini telah mengambil kira demografi anggota-anggota ATM dan sukatan pelajaran adalah merentasi perbezaan latar belakang, etnik, bangsa dan agama (Markas Medan Tentera Darat, 2006b). Pendidikan bukan sahaja menyumbang kepada perpaduan nasional, menghasilkan sumber tenaga manusia yang berpengetahuan dan berkemahiran tinggi, tetapi juga harus menitikberatkan kepada perkembangan akhlak

dan tingkah laku yang baik iaitu ringkasnya untuk melahirkan insan bermoral (Kementerian Pelajaran Malaysia, 1985; Wan Hasmah, 2000). Di atas kepentingan ini, program PMET telah dilaksanakan dengan objektif yang disasarkan seperti berikut:

- a) Melahirkan warga ATM yang memiliki keupayaan berfikir, membuat keputusan, berperasaan dan bertindak secara bermoral dan beretika dalam melaksanakan tugas dan kehidupan mereka.
- b) Melahirkan warga ATM yang dapat mengamalkan nilai-nilai murni dan etika tentera dalam konteks persekitaran organisasi, masyarakat, keluarga dan negara.
- c) Memperkukuhkan hubungan antara kaum dalam organisasi ATM dan membina semangat *esprit de corps* sejati dalam semua situasi.
- d) Melahirkan warga ATM yang memiliki kekuatan spiritual tempur (*spiritual combat power*) yang mantap dan teguh, sanggup berkorban apa saja demi melaksanakan tuntutan tugas sebagai anggota ATM.

(Markas Medan Tentera Darat, 2006b)

Pelaksanaan program PMET tidak hanya tertumpu kepada memberi kefahaman mengenai moral dan etika semata-mata. Sebaliknya ia turut memberi penekanan dan penghayatan yang mendalam kepada para peserta bagi membolehkan mereka menampilkan diri sebagai personaliti yang memiliki ketiga-tiga domain pemikiran, perasaan dan tingkah laku moral dan etika dalam menjalankan tugas dan kehidupan harian (Markas Medan Tentera Darat, 2006b). Dalam hal ini, Messick (1976) menyatakan terdapat hubungan dan saling berkaitan antara domain afektif dan kognitif. Pendapat ini seiring dengan Wan Hasmah (2000) yang menegaskan di dalam membangunkan para pelajar pendidikan moral, penekanan bukan sahaja diberikan kepada aspek kognitif semata-mata tetapi juga aspek afektif.

Menurut Vishalache (2011, 2009a), kemoralan seharusnya melibatkan perkembangan emosi yang ditransformasikan melalui perilaku selaras dengan

keupayaan perkembangan moral individu. Pembangunan pelajar secara seimbang dalam ketiga-tiga domain kognitif, afektif dan perlakuan adalah amat penting terutamanya dalam menghadapi cabaran isu akhlak dan moral masa kini. Pembangunan pelajar secara seimbang juga telah ketengahkan oleh Lickona (1993) yang menggariskan tiga konsep yang diperlukan dalam melaksanakan pendidikan karakter yang dinamakan pemikiran moral, perasaan moral dan tingkah laku moral.

Menjadi satu isu yang serius, tambahan pula di Malaysia yang terdiri daripada pelbagai kumpulan etnik, agama dan budaya. Di negara ini, bagaimana kita patut hidup sangat kompleks dengan kewujudan budaya yang berlainan (Vishalache, 2009b). Sebagai institusi yang terdiri daripada pelbagai latar belakang bangsa dan agama, ATM juga tidak terkecuali daripada patut memperkatakan “bagaimana anggota tentera patut hidup dalam organisasi, keluarga, masyarakat dan negara”. Persoalan ini wajar diperbincangkan kerana isu moral merupakan isu sejagat dan telah lama diperkatakan. Wacana ini seiring dengan pendapat Socrates sebagai seorang ahli falsafah Greek yang hidup sebelum wujudnya banyak agama di dunia ini. Memetik kata-kata Socrates dalam Vishalache (2009b, ms. 2), “kita membincangkan perkara yang bukan kecil, iaitu bagaimana kita patut hidup”.

Dalam memperkatakan soal moral dan etika serta akhlak, M. Ali Hasan (2002) menyebut bahawa satu bangsa atau negara itu akan berjaya, bila warganegaranya terdiri dari orang-orang yang berakhlak luhur. Sebaliknya bila warganegaranya berakhlak buruk, maka rosak pula bangsa dan negaranya. Dipetik dalam M. Ali Hasan (1978), Syauqy Bey pernah berkata, “Satu bangsa dikenali kerana akhlaknya. Jika akhlaknya telah runtuh, maka runtuh pulalah bangsanya”. Jika disingkap dalam agama Islam, Nabi Muhammad merupakan insan istimewa yang memiliki akhlak mulia dan memiliki nilai moral yang harus dijadikan sebagai contoh ikutan bagi seluruh umat manusia. Allah berfirman (Al-Quran, surah al-Ahzab, ayat 21) yang bermaksud “Sesungguhnya pada

diri Rasulullah itu adalah contoh ikutan yang baik”. Selain daripada itu, Allah mengiktiraf satu-satu kaum itu sebagai cemerlang apabila mereka menyeru kaumnya melakukan perkara baik dan melarang daripada berbuat perkara mungkar serta menyeru supaya kaumnya beriman kepada Allah (Al-Quran, surah ali-Imran, ayat 122).

Perkembangan dan perubahan semasa telah menyaksikan kepincangan moral pada masa ini dan telah mencetuskan satu dorongan kepada beberapa pihak di negara ini untuk melakukan satu reformasi pendidikan bagi menangani masalah keruntuhan moral ini (Muhamad Said, 1991). Dalam hal ini, Muhamad Said menegaskan falsafah dan matlamat pendidikan yang luhur dan indah hanya akan tinggal di atas kertas sahaja jika tidak diterjemah dan dijelmakan secara praktis. Justeru, perlu diterokai strategi yang sesuai bagi menjayakan hasrat falsafah untuk melahirkan manusia yang berakhlak, berketrampilan, berilmu, harmonis dan seimbang. Seperti yang ditegaskan oleh Abdullah Ahmad Badawi (2006), dalam usaha untuk meningkatkan sistem pendidikan di Malaysia yang bertaraf dunia, maka pendidikan dan pembinaan pembangunan sumber manusia hendaklah bersifat menyeluruh, progresif, bermoral dan beretika tinggi.

Menerusi Jabatan Penerangan Malaysia (2006), dalam memberi penekanan terhadap usaha membangunkan modal insan negara, Perdana Menteri Malaysia mengilhamkan satu landasan bagi membina generasi akan datang dengan menumpukan kepada pembangunan modal insan sebagai persediaan mencapai wawasan negara. Buku itu menyatakan Malaysia sentiasa berusaha menyediakan rakyat yang memiliki kemahiran dan ilmu pengetahuan dalam pelbagai bidang supaya dapat melahirkan bangsa yang berdaya saing dan produktif. Dengan sumber manusia negara yang berpersonaliti unggul dan kompeten dengan pelbagai kemahiran memacu dan menentukan hala tuju negara (Jabatan Penerangan Malaysia, 2006). Kemampuan Malaysia mencapai status negara maju adalah tertakluk kepada keupayaan menghadapi

cabaran dalam membentuk masyarakat Malaysia yang memiliki nilai moral dan etika yang kukuh berteraskan budi pekerti yang luhur (Mahathir Mohamad, 1991).

Longford (1968) memberi penekanan bahawa pendidikan moral adalah penting dan amat perlu pada diri seseorang seperti berikut:

... a good moral, religious but not bigoted or narrow minded education is what I pray for, for my children, but where to find exactly what one wants? (Langford,1968, ms. 215)

Memetik ucapan Panglima Tentera Darat sempena Sambutan Jubli Intan Tentera Darat ke-75:

Keupayaan setiap individu dalam memanfaatkan perubahan persekitaran, membolehkan Tentera Darat terus kekal bijak menguruskan organisasinya, di mana kewujudan kita tetap kekal relevan. Namun, harus diingat bahawa era teknologi ini tidak seharusnya menghakis nilai-nilai institusi ketenteraan sebagai tunjang kekuatan Tentera Darat. Etos ketenteraan, seperti semangat setia kawan dan keberanian, kekentalan mental dan kekuatan fizikal, pemeliharaan budaya dan adat resam ketenteraan, serta pengekalan mutu disiplin yang tinggi, memperakukan kewujudan Tentera Darat sebagai ketumbukan yang unggul, dihormati dan digeruni. (Tentera Darat Malaysia, 2008, ms. 3)

Bagi mencapai aspirasi nasional dan ATM dalam melahirkan modal insan yang diperlukan, maka reka bentuk program PMET yang dibina telah mengambil kira prinsip-prinsip yang diterjemahkan dalam agenda pembangunan modal insan di peringkat nasional, Dasar Pendidikan Negara dan nilai moral serta etika tentera dalam ATM. Sukatan pelajaran program PMET telah menampilkan 16 nilai moral dan 8 nilai etika tentera. Nilai-nilai moral ialah Kepercayaan Kepada Tuhan, Amanah, Berdikari, Berfikiran Positif, Hemah Tinggi, Hormat, Kasih Sayang, Keadilan, Kebersihan, Kerjasama, Kesyukuran, Optimis, Patriotisme, Rasional, Semangat Bermasyarakat dan Toleransi. Manakala bagi etika tentera pula ialah Disiplin, Bertanggungjawab, Integriti, Keberanian, Maruah, Mengutamakan Khidmat, Sedia Berkorban dan Taat Setia (Markas Medan Tentera Darat, 2006b).

Asas kepada sukatan pelajaran program PMET ini adalah merupakan adaptasi daripada Sukatan Pelajaran Pendidikan Moral Tahun 2003, Kementerian Pendidikan Malaysia serta Nilai-nilai dalam ATM dan Kod Etika ATM. Sebanyak empat nilai dalam ATM iaitu Kecemerlangan, Integriti, Setia Kawan dan Semangat Kepahlawanan. Kod Etika ATM pula adalah Taat Setia, Disiplin, Keberanian, Amanah, Profesionalisme, Daya Kepimpinan, *Esprit de Corps*, Kekuatan Kerohanian, Keprihatinan dan Menghayati Sistem Pemerintahan Rejimental (Angkatan Tentera Malaysia, 2009).

Penyataan Masalah

Dasar Pendidikan ATM telah didukung sejak penubuhan Kor Perkhidmatan Am (Pendidikan) mulai tahun 1958. Struktur Pendidikan ATM (Angkatan Tentera Malaysia, 2008) menggariskan terdapat lima jenis pendidikan dalam ATM bagi memenuhi tujuan dan Falsafah Pendidikan ATM iaitu Pendidikan Individu, Profesional Tentera, Dalam Latihan, Bina Akhlak dan Pengajian Tinggi. Berhubung dengan struktur pendidikan dalam ATM, Kajian ini mendapati ATM mempunyai perancangan dan melaksanakan program pendidikan secara berterusan dalam memartabatkan Pendidikan Individu, Profesional Tentera, Dalam Latihan dan Pengajian Tinggi. Walau bagaimanapun bagi struktur pendidikan ke-4 iaitu Pendidikan Bina Akhlak didapati tidak begitu komprehensif dan menyeluruh serta perlu dijalankan secara rasmi di pusat-pusat latihan ATM. Langkah ini adalah sesuai berikutan perkembangan sosial yang turut melibatkan anggota-anggota tentera sebagai sebahagian daripada populasi masyarakat Malaysia (Markas Medan Tentera Darat, 2006b). Di samping itu, peranan pendidikan akhlak yang lazimnya dijalankan oleh KAGAT adalah kurang sesuai memandangkan anggota ATM terdiri daripada pelbagai latar belakang, etnik, bangsa dan agama.

Selain daripada itu, penambahbaikan syarat-syarat perkhidmatan anggota ATM (Angkatan Tentera Malaysia, 2013a) menetapkan bahawa anggota yang bukan

beragama Islam mestilah lulus ujian penguasaan MET pada tahap yang ditetapkan sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat. Justeru, mulai tahun 2013 semua anggota ATM yang bukan beragama Islam yang akan dinaikkan pangkat dikehendaki mengikuti lulus ujian penguasaan MET. Penambahbaikan syarat-syarat perkhidmatan ini jelas menunjukkan akan pentingnya ATM melaksanakan program PMET yang komprehensif dan berkesan. Namun begitu, pada masa ini program PMET yang dijalankan masih di peringkat awal, banyak kelemahan serta memerlukan kajian dan penambahbaikan (Azri, 2009). Permasalahan ini semakin ketara apabila tidak banyak penyelidikan dijalankan secara empirikal mengenai keberkesanan pendidikan karakter dan pendidikan moral dalam tentera (Williams, 2010). Begitu juga tiada kajian dijalankan secara empirikal terhadap keberkesanan pendidikan moral dan etika tentera dalam ATM (Azri, 2009). Justeru ATM hendaklah memastikan program PMET dan ujian penguasaan MET yang dijalankan adalah berkesan dan mencapai matlamatnya. Aspirasi ini selanjutnya penting ke arah memenuhi hasrat Plan Integrasi ATM (PI ATM) yang diasaskan kepada Plan Integrasi Nasional (PIN) iaitu ke arah melahirkan rakyat anggota ATM yang memiliki ciri-ciri rohani yang tinggi dan mengamalkan cara hidup bermoral dan beretika (Angkatan Tentera Malaysia, 2013b).

Satu kajian laporan siasatan menunjukkan lebih 100 siasatan jenayah perang yang dilakukan oleh anggota tentera Amerika (U.S. Army, 2005) . Dari jenayah kecil seperti kes kecurian hinggalah kes yang besar seperti penderaan, rogol dan pembunuhan. Kemunculan kes-kes ini memberi isyarat bahawa tentera mesti melakukan penambahbaikan dalam pendidikan moral dalam latihan di semua peringkat, terutama dalam latihan awal kemasukan (Kilner, 2004 & 2005).

Sewajarnya semua anggota tentera perlu faham mengapa mereka perlu berkelakuan dengan cara yang betul dan sebaliknya tidak mengikut peraturan secara melulu (British Army, 2008). Turut disarankan oleh (British Army, 2008), bagi kes

yang serius yang mana anggota tentera yang berterusan terlibat dengan perbuatan salah laku hendaklah dipertimbangkan tindakan untuk menamatkan perkhidmatan mereka. Menurut Mohd Radzi (2006), ATM kini sedang menghadapi permasalahan terhadap tahap kualiti keanggotaannya ekoran daripada beberapa kejadian yang menjurus kepada penurunan aspek pengamalan etika dan nilai, iaitu ciri-ciri yang merupakan di antara tunggak utama kepada ATM. Peningkatan statistik kes-kes jenayah dan salah laku dalam kalangan anggota tentera harus dilihat dan ditangani secara serius (Markas Medan Tentera Darat, 2012). Unjuran kes-kes yang melibatkan anggota-anggota di bawah pemerintahan seperti berikut:

Jadual 1.1: Statistik Kes Salah Laku Anggota Pemerintahan Medan Tentera Darat Tahun 2008 hingga 2011

| Jenis Kes | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|------------------------|------|------|------|------|
| Dadah | 206 | 376 | 307 | 235 |
| Jenayah | 224 | 281 | 394 | 219 |
| Tatatertib Am | 154 | 174 | 340 | 403 |
| Tidak Hadir Tanpa Cuti | 554 | 381 | 423 | 369 |

Sungguhpun peratusan keterlibatan adalah kecil berbanding dengan bilangan keanggotaan Pemerintahan Medan Tentera Darat, namun penglibatan mereka dalam kes jenayah dan pencemaran disiplin akan memberi impak yang besar terhadap kredibiliti dan keupayaan ATM dalam mengekalkan legitimasi rakyat dan mempertahankan kedaulatan negara. Secara amnya, penglibatan anggota tentera dalam kes-kes jenayah dan pencemaran disiplin ini berikutan kurangnya pendedahan dan penghayatan nilai-nilai agama serta pengukuhan amalan nilai-nilai murni dan etika ketenteraan dalam kalangan anggota (Markas Medan Tentera Darat, 2006b).

Keberkesanan dalam memahami, menghayati dan mempamerkan nilai moral dan etika tentera menjadi asas penting dalam menentukan kualiti modal insan dalam ATM. Sebagai seorang anggota tentera yang bertanggungjawab terhadap keselamatan negara, seharusnya memiliki nilai-nilai moral dan etika yang unggul ke arah

menyempurnakan tanggungjawab mereka. Dengan itu, anggota tentera akan dilatih untuk melaksanakan sesuatu tugas dengan penuh disiplin dan dedikasi (Mohd Radzi, 2006). Menteri Pertahanan Malaysia (Tentera Darat Malaysia, 1981) amat mementingkan aspek disiplin dan sering mengingatkan warga ATM supaya terus mengekalkan semangat kesetiaan dan disiplin yang telah menjadi budaya kerja organisasi ATM selama ini. Adalah amat penting bagi setiap anggota tentera melaksanakan tugas supaya kenamaan dan keselamatan negara dapat dikekalkan. Menurut beliau, “kita tidak mungkin mempertahankan negara kita kalau kita tidak berdisiplin kerana badan yang tidak berdisiplin tidak mungkin menjalankan sesuatu tugas dengan jayanya” (ms. 4). Justeru, bagi mengelakkan daripada timbulnya kecelaruan minda dan keraguan serta memastikan teknologi peralatan dan persenjataan tentera memberi kesan secara total, maka ketiga-tiga aspek iaitu manusia, mesin dan kaedah hendaklah diintegrasikan dan dititikberatkan (Zulkifeli, 2011).

Di atas keperluan menjalankan pendidikan moral dan etika dalam sesebuah angkatan tentera, maka umumnya semua angkatan tentera dalam dunia ini amat menitikberatkan aspek pembangunan karakter atau pembinaan akhlak. Ditinjau di peringkat serantau, Tentera Nasional Indonesia (TNI) misalnya menjalankan program-program nilai dan etika menerusi Kursus Manajemen Pembangunan Karakter Bangsa (Dinas Komunikasi dan Informantik, 2012). TNI dilihat lebih mengintegrasikan program-program nilai dan etika tentera dengan kursus karakter bangsa di peringkat nasional. Kursus Manajemen Pembangunan Karakter Bangsa tersebut bertujuan agar peserta mengikutinya akan berubah perilaku mereka dan mengembangkan kapasiti dalam membangun karakter, jati diri dan integriti moral. Dalam ATM, program-program PMET masih di peringkat percubaan dan memerlukan kepada program PMET yang lebih komprehensif. Selain daripada itu, langkah perkongsian pintar seperti

menggabungkan program PMET dengan mana-mana kursus lain, mungkin boleh meningkatkan lagi program PMET.

Dari perspektif Angkatan Tentera Singapura (ATS) pula, pemupukan nilai dan etika adalah menerusi Ikrar Kesatria Pegawai, Penerapan Nilai-nilai Teras dan Kod Etika. Ikrar Kesatria Pegawai ATS yang didasari sikap kepimpinan, kecemerlangan, tanggungjawab, keberanian, integriti serta setia kepada negara telah dijadikan sebagai penggerak untuk memudahkan penerapan Nilai-nilai Teras ATS kepada anggota bawahan (Chan et.al, 1995). Seperti yang dinyatakan oleh Chan et.all (1995), Nilai-nilai Teras ATS adalah bertujuan untuk bertindak sebagai “asas di mana angkatan tentera yang berkualiti dibina dan dijangka untuk membentuk kepercayaan profesional ATS, sikap dan menentukan bagaimana anggota tentera melakukan tugas mereka” (ms. 61). Bagi ATM, ikrar kesatria tidak diterjemahkan dalam bentuk pemikiran, penghayatan dan perlakuan moral dan etika tentera, namun sekadar ikrar taat setia kepada perkhidmatan ATM.

Dalam konteks yang lebih luas, jika dilihat kepada pelaksanaan pendidikan moral dan etika tentera di negara maju, didapati aspek ini amat dititikberatkan. British Army (2008) menyebut tentera British percaya terhadap kewibawaan pasukan mereka berasaskan nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap anggota. Nilai-nilai tersebut termasuk komitmen tidak mementingkan diri sendiri, keberanian, disiplin, integriti, kesetiaan dan menghormati orang lain. Dengan menjalani kehidupan berteraskan nilai-nilai tersebut, anggota tentera menunjukkan bahawa mereka akan sentiasa perihatin antara satu sama lain, sentiasa cuba melakukan perkara yang betul dalam apa juga keadaan dan sentiasa cuba yang terbaik untuk mencapai matlamat yang mereka telah ditetapkan (British Army, 2008). Menurut mereka bahawa reputasi tentera British adalah sangat tinggi. Tradisi kecemerlangan dan sokongan orang ramai adalah bergantung kepada keberkesanan operasi tentera yang didasari oleh standard profesionalisme yang tinggi,

tingkah laku individu dan disiplin diri seorang tentera British, samada di dalam atau di luar operasi. Kualiti ini tidak boleh dipandang ringan dan tanggungjawab ini hanya boleh dilakukan jika mereka memahami dan menghayati dengan jelas akan nilai dan standard tentera British. Hasrat ini memerlukan setiap anggota dan pemerintahan memahami dan mengamalkan dalam kehidupan bermula yang paling senior kepada yang paling junior dengan konsep kepimpinan melalui teladan. Fenomena ini tidak boleh digeneralisasi dalam ATM kerana pada masa ini kewibawaan ATM tidak diletakkan keutamaannya kepada nilai-nilai yang dimiliki oleh anggotanya.

Di Amerika Syarikat pula misalnya, berikutan berlakunya perubahan dunia, Angkatan Tentera Amerika Syarikat mengambil tindakan ke arah mengekalkan kuasa mereka terhadap elemen-elemen yang progresif (U.S. Army, 1999). Dasar ini memfokuskan kepada tiga aspek perubahan yang mencabar nilai-nilai dalam institusi ketenteraan iaitu nilai institusi ketenteraan mesti terus mencerminkan budaya yang sentiasa berubah, menyokong kemunculan misi ketenteraan dan memastikan kesinambungan sebagai tentera yang mampu mengadaptasi amalan, tradisi dan latihan.

Dasar pertahanan Amerika yang termaktub dalam U.S. Army (1999) menyatakan tentera tidak mempunyai pilihan kecuali menghadapi arus perubahan. Dengan kehadiran generasi baru, misi baru, teknologi baru, peralatan baru dan maklumat baru serta pada masa yang sama juga ketenteraan hendaklah diterajui oleh kepimpinan yang berstrategi, memiliki inovasi dan mampu mencipta perubahan. Pengamalan budaya ketenteraan, prosedur, hierarki struktur, saiz dan lainnya adalah amat mencabar dan memberi satu tekanan. Walau bagaimanapun, tentera Amerika harus fleksibel dalam bertindak balas terhadap perubahan, di samping mengekalkan asas tradisi, warisan dan nilai-nilai kebangsaan. Dalam hal ini, ATM sebagai organisasi profesional dan turut melaksanakan misi-misi ketenteraan di peringkat antarabangsa

seharusnya perlu sentiasa bersedia ke arah perubahan order dunia di samping mengekalkan tradisi dan nilai dan etika ATM serta nilai-nilai murni Malaysia.

Goldman (1998) memberi penekanan tentang berlakunya jurang yang semakin luas di antara nilai-nilai masyarakat dan anggota tentera. Menurutnyanya:

The young men and women joining the military today are a diverse aggregation, generally without the homogeneous values of their grandparents. We have no effective mechanism for teaching them values traditionally esteemed by our military services. We relentlessly challenge them to embrace ever-increasing ethnic, racial, gender, religious and cultural diversity, and they are surprisingly elastic. However, we fail to challenge these young adults with the training and education required for appropriate cognitive development and change.(Goldman, 1998, ms. 62)

Huntington dalam Wakin (1986), menjelaskan bagaimana kajian terhadap nilai-nilai ketenteraan merupakan aspek penting dalam memahami etika tentera. Tidak semua yang menjadi anggota tentera berasal daripada sumber yang memiliki nilai yang sama. Huntington menjelaskan bahawa, pastinya ketumbukan tentera profesional sesebuah negara adalah datang daripada masyarakat yang berbeza dalam negara tersebut. Komuniti masyarakat sering mencerminkan perbezaan warisan etnik, ideologi politik, keyakinan agama. Huntington juga mengakui bahawa nilai-nilai ketenteraan yang mendalam mempengaruhi tingkah laku profesional dalam ketenteraan. Senario yang digambarkan sewajarnya turut diberi perhatian dan kajian harus dijalankan dalam ATM memandangkan anggota ATM juga daripada pelbagai latar belakang, etnik dan agama.

Kajian oleh U.S Army Chaplain pada tahun 2005 yang nyatakan dalam U.S Army (2004) mendapati tentera Amerika perlu membangunkan nilai-nilai doktrin dengan mengekalkan tanggapan bahawa nilai dan budaya yang dikongsikan tidak dapat memastikan generasi masa depan berupaya mendepani cabaran. Beliau menyatakan bahawa nilai-nilai ketenteraan hendaklah dilatih secara berpusat dan penerapan nilai-nilai mestilah jelas objektifnya dalam setiap latihan. Latihan yang berkaitan pendidikan moral tidak harus terhad kepada kurikulum yang berasingan dan hendaklah disepadukan

setiap dalam latihan dan misi ketenteraan. Dengan itu, pendidikan moral dilihat sebagai realistik dan relevan bagi anggota tentera dengan matlamat yang jelas. Menurut Chaplain (1985) lagi, kebimbangan terhadap kualiti nilai-nilai yang dimiliki anggota menyebabkan organisasi tentera harus memulakan pembangunan anggota bermula di peringkat awal iaitu sewaktu mula memasuki perkhidmatan tentera. Jurulatih atau pemimpin yang mengajar nilai-nilai ketenteraan kepada anggota baru hendaklah terlebih dahulu memiliki nilai-nilai tersebut dan mereka harus berpegang teguh serta mematuhi atau beramal dengan prinsip nilai-nilai itu. Sesebuah angkatan tentera sepatutnya tidak boleh bertolak ansur terhadap perlakuan yang tidak beretika oleh anggota mereka, perlakuan tersebut boleh memusnahkan semangat dan perpaduan serta melemahkan kepercayaan dan keyakinan terhadap profesion tentera dan misi yang dipertanggungjawabkan (U.S. Army, 1999). Aspirasi bagi melaksanakan program moral dan etika tentera yang tidak terhad hanya kepada sukatan pelajaran PMET semata-mata, tetapi turut dilaksanakan secara merentasi kurikulum dalam setiap kursus dan program ketenteraan. Malah kepimpinan menerusi teladan haruslah dibudayakan serta tidak berkompromi terhadap perlakuan yang tidak beretika demi memartabatkan kepercayaan yang tinggi kepada ATM.

Kekuatan angkatan tentera itu tertakluk kepada ketegasan disiplin dan mentaati perintah pegawai atasan dengan ketaatan yang tidak berbelah bahagi (Thucydides, 1993). Hakikat ini memerlukan satu usaha yang lebih gigih dalam membina suatu kekuatan moral dan etika tentera ke dalam setiap diri anggota. Sistem latihan atau pendidikan dalam angkatan tentera yang mempraktikkan pemberian ganjaran sebagai anugerah dan hukuman bagi pesalah adalah tidak mencukupi untuk memastikan tingkah laku moral diamalkan setiap masa (Martinelli-Fernandez, 2006). Oleh itu, satu modul atau program PMET yang komprehensif dan berkesan perlu diwujudkan menerusi kajian penilaian terhadap keberkesanan program PMET yang dijalankan dalam ATM.

Justeru, kajian ini akan menilai keberkesanan program PMET menerusi penilaian tahap keupayaan *input* (sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, tempat, kewangan, sokongan pemerintah dan fasilitator) dan *output* iaitu pengajaran dan pembelajaran (PdP). Seterusnya menilai keberkesanan program iaitu sejauhmanakah sumbangan program PMET terhadap penguasaan moral dan etika tentera (MET) anggota peserta. Berikutnya kajian akan meninjau persepsi ketiga-tiga responden terhadap impak program. Akhir sekali, kajian ini akan menilai tahap penguasaan MET anggota peserta program PMET dalam ketiga-tiga domain kognitif, afektif dan psikomotor.

Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk menilai keberkesanan program PMET dalam ATM menerusi penilaian tiga fasa iaitu *input*, *output* dan *outcomes*. Oleh itu penentuan profil peserta dan tenaga pengajar adalah penting bagi mendapatkan data-data yang berkaitan. Objektif kajian ini adalah untuk menentukan:

- a) Profil anggota peserta dan fasilitator program PMET.
- b) Tahap keupayaan fasilitator (pengetahuan, kemahiran dan keyakinan) program PMET.
- c) Kesesuaian sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, tempat, peruntukan kewangan dan sokongan pemerintah program PMET.
- d) Sumbangan program PMET terhadap penguasaan MET anggota peserta.
- e) Persepsi responden terhadap impak program PMET.
- f) Tahap penguasaan MET anggota peserta program PMET.

Soalan Kajian

Berpandukan kepada objektif kajian, berikut adalah persoalan kajian yang dikemukakan dalam kajian ini:

- a) Apakah profil anggota peserta dan fasilitator program PMET?
- b) Sejauhmanakah terdapat perbezaan yang signifikan antara profil anggota peserta dengan tahap keupayaan fasilitator (pengetahuan, kemahiran dan keyakinan) program PMET?
- c) Sejauhmanakah kesesuaian sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, tempat, peruntukan kewangan dan sokongan pemerintah program PMET?
- d) Sejauhmanakah sumbangan program PMET terhadap penguasaan MET anggota peserta?
- e) Adakah terdapat perbezaan persepsi di kalangan responden terhadap impak program PMET?
- f) Apakah tahap penguasaan MET anggota peserta program PMET?

Teoritikal dan Kerangka Konseptual

Kajian yang bertujuan untuk menilai keberkesanan program PMET ini bersandarkan model logik yang mengaplikasikan teori perubahan dalam kitaran penilaian sesuatu program (Frechtling, 2007) bagi melihat proses perubahan atau pencapaian matlamat program PMET yang dijalankan dalam ATM. Model logik boleh digunakan dengan pelbagai kegunaan dalam teori penilaian atau pendekatan. Dalam hal ini McLaughlin and Jordan (2004) yang dipetik dalam Thyer (2010) memperkatakan mengenai model logik sebagai satu pengatur cara yang terkehadapan untuk melaksanakan sesuatu penilaian.

Menurut Frechtling (2007), model logik amat berguna terutamanya dalam menjelaskan hasrat sesuatu polisi atau program, meningkatkan penguasaan komunikasi dalam kalangan ahli tim projek, menguruskan projek, merekabentuk pelan penilaian dan

menentukan persoalan yang harus diberi penekanan, mendokumentasikan projek tentang bagaimana ia bekerja dan memeriksa program atau projek.

Frechtling (2007) menjelaskan maksud keempat-empat komponen yang terdapat dalam model logik iaitu *input* merupakan sumber-sumber yang menjadi faktor penyumbang dalam melaksanakan satu-satu program. Komponen aktiviti pula merupakan tindakan yang diambil dalam melaksanakan program yang membawa kepada hasrat yang diinginkan. Seterusnya *output* merupakan hasil serta merta terhadap sesuatu tindakan sama ada dalam bentuk perkhidmatan, acara atau produk yang merupakan pelaksanaan secara dokumentasi sesuatu aktiviti yang biasanya dinyatakan dalam bentuk angka. Akhirnya komponen *outcome* merupakan perubahan yang berlaku yang menunjukkan pergerakan ke arah mencapai matlamat iaitu pencapaian yang diinginkan atau perubahan yang diharapkan.

Model logik adalah cara visual yang menggambarkan teori perubahan (Frechtling, 2007). Menurutny, asasnya teori perubahan menerangkan bagaimana pencapaian awal dan pertengahan menetapkan peringkat untuk menghasilkan keputusan jangka panjang. Menurutny lagi, teori perubahan yang lebih lengkap menjelaskan andaian mengenai proses perubahan yang akan berlaku dan menyatakan hasil awal dan pertengahan yang diperlukan untuk mencapai perubahan jangka panjang yang disasarkan. Andaian menjelaskan kedua-dua antara hasil awal serta pertengahan dan jangka panjang iaitu jangkaan tentang bagaimana dan mengapa intervensi yang dicadangkan akan membawa mereka kepada perubahan. Selalunya andaian yang disokong oleh penyelidikan akan mengukuhkan kes yang berasaskan teori dan kemungkinan bahawa matlamat yang dinyatakan akan dicapai.

Jika ditinjau dari aspek pendidikan, elemen ini menjadi faktor utama dalam menyediakan manusia menghadapi cabaran masa depan. Oleh itu, proses perubahan dalam pendidikan akan berterusan dan tidak dapat dielakkan. Menurut Oliver (1996),

perubahan didapati lebih menggambarkan ciri-ciri pendidikan berbanding dengan kestabilan. Bagi Dessler (1997) pula, terdapat empat jenis perubahan iaitu yang pertama adalah perubahan bagi tujuan peningkatan iaitu memberi impak kepada elemen-elemen tertentu dalam organisasi seperti memperkenalkan teknologi baharu atau program pembangunan staf ke arah meningkatkan komitmen dan produktiviti. Kedua adalah perubahan strategi yang melibatkan keseluruhan organisasi seperti mengkaji semula fungsi organisasi dan peranan staf. Ketiga adalah perubahan reaktif yang teretus dari respons pelanggan dan pihak berkepentingan atau *stakeholders*. Keempat pula adalah perubahan akibat jangkaan berikutan kesedaran pihak pengurusan dalam memastikan usaha penambahbaikan kepada organisasi agar lebih kompetitif. Di antara perubahan dilakukan ialah sebagai persiapan menghadapi perubahan baharu, kemungkinan berlakunya perubahan mengikut permintaan pelanggan, penciptaan baharu, bagi menghadapi perubahan polisi dan cara kerja.

Istilah perubahan adalah sangat rumit yang sering dikaitkan dengan proses evolusi dan revolusi. Perubahan secara evolusi dikatakan sebagai perubahan yang menghasilkan kesan yang sedikit dalam tempoh yang panjang. Bagi perubahan secara revolusi pula, merupakan perubahan yang pantas dan meninggalkan kesan yang ketara. Memperkatakan tentang perubahan, selain daripada model logik terdapat beberapa model perubahan, di antaranya Model Penggabungan Roger. Menurut Rogers (1995), proses inovasi bermula apabila masalah atau keperluan telah dikenal pasti. Apabila keperluan telah dikenal pasti maka penyelidik akan memberi petunjuk ke arah menyelesaikan masalah tersebut. Fasa ini melibatkan eksperimen dan ciptaan yang banyak bagi menghasilkan inovasi. Walau bagaimanapun, beliau mengakui bahawa inovasi tidak semestinya terhasil daripada penyelidikan, tetapi juga boleh terhasil daripada amalan praktikal seperti pengamalan mencari jawapan kepada permasalahan

yang timbul. Perkara ini dikaitkan sebagai *Knowing-in-action* iaitu inovasi yang dihasilkan melalui pengamalan.

Bagi Kanter (1989), beliau menegaskan bahawa struktur inovasi boleh difahami dengan lebih baik jika proses inovasi dibahagikan kepada empat tugas iaitu penjaanaan idea, membina idea, merealisasikan idea dan pemindaan idea. Kajian oleh Rand Corporation pada tahun 1973 hingga 1978 iaitu penggunaan model Rand dalam mengkaji faktor penyebab atau penghalang kepada perubahan dalam pendidikan (Berman dan McLaughlin, 1978). Seterusnya Model Acot yang didasarkan kepada projek *Apple Classroom of Tomorrow* (ACOT) pula mengkaji pengenalan komputer di bilik darjah dengan lima langkah perubahan dalam pengajaran dan pembelajaran iaitu kemasukan, pemilihan, penyesuaian, penggunaan dan mereka cipta.

Justeru, dalam menjalankan kajian keberkesanan program PMET ini, kajian ini telah memilih prinsip-prinsip yang terdapat dalam Model Logik Universiti Wisconsin 2002 sebagai rujukan. Model Logik Universiti Wisconsin (2002) adalah didasari oleh Model Penilaian Kirkpatrick 1959 dan Model Penilaian Bennett 1975. Model Logik Universiti Wisconsin (2002) mentakrifkan tiga jenis *outcomes* iaitu fasa pembelajaran, tindakan dan keadaan. Ukuran fasa pembelajaran melalui pra-ujian dan pasca-ujian peserta boleh dianggap sebagai impak pertengahan dalam melaksanakan sesuatu program. Seterusnya data tersebut dapat menerangkan bagaimana fasa pembelajaran itu dipindahkan kepada fasa tindakan agar data-data tersebut lebih bernilai (Houlton, 1996). Fasa tindakan adalah termasuk perubahan dalam tingkah laku dan amalan yang dipraktis yang terhasil dari pembelajaran yang telah diikuti atau sebahagian daripadanya. Fasa tindakan ini umumnya mewakili *outcome* pertengahan yang boleh membawa kemajuan ke arah *outcome* yang muktamad. Bagi fasa keadaan pula, kemajuan dalam aspek yang disasarkan samada sosial, ekonomi, sivik atau alam sekitar yang secara umumnya mirip kepada *outcome* yang muktamad iaitu menjurus kepada impak sesuatu program.

Selain daripada dimensi *outcome* sebagai sasaran, Model Logik Universiti Wisconsin 2002 juga memperjelaskan komponen *input*, *output* (aktiviti dan penyertaan), *outcome*, faktor luar dan andaian. *Input* terdiri daripada sumber-sumber yang dilaburkan adalah untuk menyokong aktiviti pembelajaran (Bennett, 1975). Kritikan hasil Model Logik Houlton (1996) terhadap usaha-usaha awal yang dijalankan oleh Kirkpatrick, memperakui peranan faktor-faktor luaran termasuk teknologi baru dan tekanan sosial boleh melambat atau mempercepatkan tindakan mempratiskan sesuatu amalan.

Akhirnya, Model Logik Universiti Wisconsin (2002) memperakui akan kepentingan andaian yang dibuat oleh para pendidik mengenai bagaimana program pendidikan boleh mempengaruhi *outcome* atau impak. Andaian ini termasuk penggabungan strategi pendidikan dan kumpulan sasaran iaitu peserta yang menganggap pendidik akan memberikan impak yang besar walaupun sumber yang terhad. Sungguhpun dimensi selain daripada *outcome* itu tidak menyatakan hasilnya sendiri, namun dimensi-dimensi itu telah menghuraikan proses dan strategi yang digunakan oleh pendidik bagi mencapai hasil daripada pelaburan atau *input*.

Memandangkan kajian ini juga bertujuan untuk melihat hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan program, maka kajian juga merujuk kepada Model Hammond (1973) yang memfokuskan kepada penilaian objektif dan faktor-faktor yang berkaitan. Dalam konteks ini, Hammond telah mengutarakan satu struktur penilaian yang dinamakan Model Struktur Penilaian Hammond (1973) yang terdiri daripada tiga dimensi iaitu institusi, pengajaran dan tingkah laku.

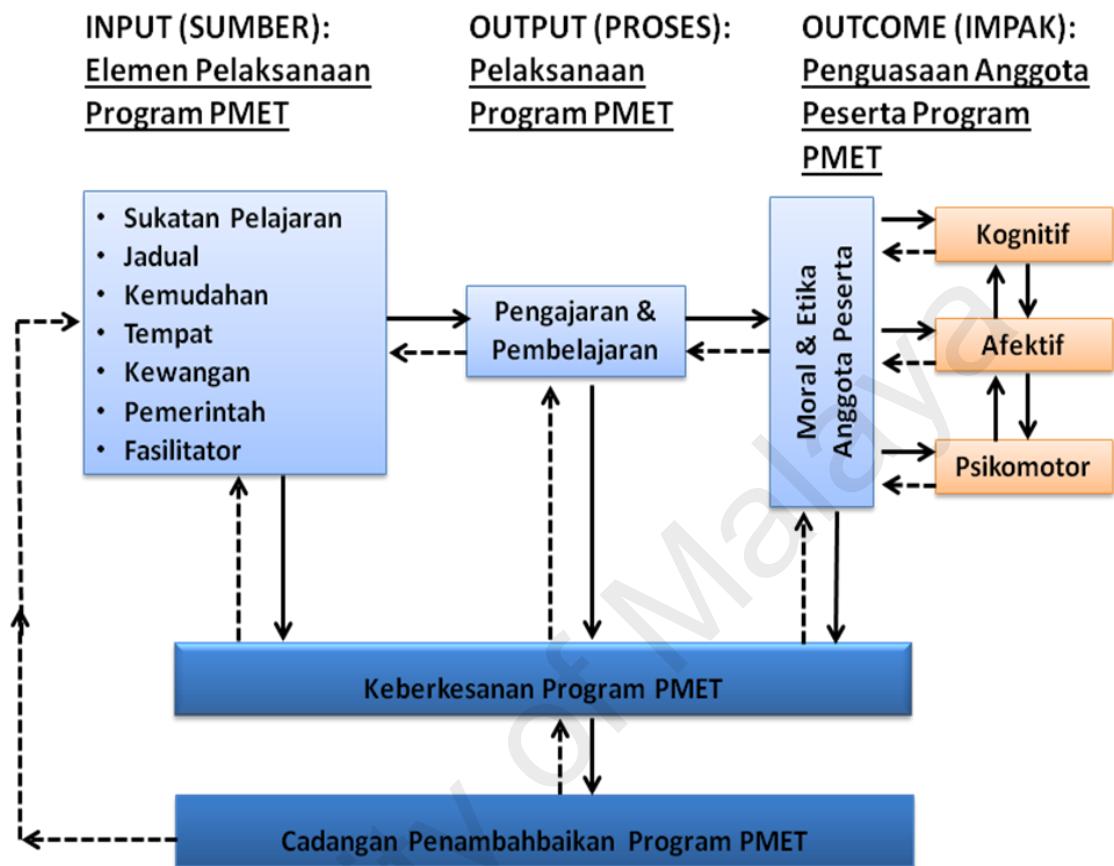
Menurut Hammond (1973), dimensi institusi adalah dimensi yang memerihalkan aspek berkaitan ciri-ciri sampel iaitu peserta, pengajar, pentadbir, pakar, keluarga dan komuniti. Dimensi pengajaran pula merangkumi lima aspek berkaitan pengajaran dan pembelajaran iaitu organisasi (meliputi pelaksanaan program), kandungan (jadual dan masa kesesuaian program dan sukatan pelajaran), kaedah (kaedah mengajar, aktiviti

pengajaran dan interaksi dengan peserta), kemudahan (tempat dan kemudahan program) dan kewangan. Dimensi tingkah laku pula adalah merupakan variabel penting yang akan menentukan keberkesanan sesuatu program yang dijalankan. Dimensi ini merangkumi ketiga-tiga domain penguasaan peserta program iaitu kognitif, afektif dan psikomotor.

Memandangkan kajian ini untuk melihat penguasaan anggota peserta secara menyeluruh, maka kerangka konseptual kajian juga merujuk kepada teori Perkembangan Moral Kognitif berasaskan Teori Perkembangan Moral Kohlberg (1962) dan Pembentukan Karakter Moral Lickona (1992). Menurut Kohlberg (1962), moral dan etika merupakan sesuatu yang berkembang dan boleh dikembangkan serta boleh merangsang penaaakulan individu ke peringkat yang lebih tinggi. Perkembangan moral merupakan satu transformasi atau perubahan yang berlaku dalam bentuk pemikiran (Kohlberg, 1985). Perubahan ini berlaku mengikut satu urutan yang tertentu dan tidak mengira jantina. Menurut Lickona (1992) pula, karakter yang baik didukung oleh pengetahuan tentang kebaikan, keinginan untuk berbuat baik dan melakukan perbuatan kebaikan. Justeru, beliau menekankan tiga komponen dalam membentuk karakter moral dan etika iaitu *moral knowing* (pengetahuan tentang moral), *moral feeling* (perasaan tentang moral) dan *moral action* (perlakuan moral). Dengan pembentukan ketiga-tiga domain moral dan etika tersebut, diharapkan seseorang individu itu mampu memahami, merasakan dan mempamerkan nilai-nilai moral dan etika. Menurutnya lagi, tanpa penekanan kepada ketiga-tiga aspek ini maka pendidikan moral dan etika tidak akan efektif. Sebaliknya dengan memfokuskan kepada ketiga-tiga domain pengetahuan, perasaan dan perlakuan, di samping pelaksanaan yang bersistem dan konsisten, akan menjamin keberkesanan pelaksanaan pendidikan moral dan etika.

Justeru, berasaskan keperluan dan kesesuaian maka kajian ini telah mengadaptasi Model Logik Universiti Wisconsin (2002) dan Model Hammond (1973)

serta Teori Perkembangan Moral Kohlberg (1962) dan Lickona (1992) membina kerangka konseptual kajian seperti di Rajah 1.2.



Rajah 1.2: Kerangka Konseptual Kajian Penilaian Program Pendidikan Moral dan Etika Tentera dalam Angkatan Tentera Malaysia

Di dalam menentukan variabel bagi mengukur keberkesanan program PMET, kajian ini tidak mengambil kesemua elemen yang terkandung dalam ketiga-tiga dimensi yang dicadangkan oleh Model Hammond (1973). Seperti yang ditunjukkan menerusi model adaptasi di atas, fasa *input* (elemen pelaksanaan program PMET) merupakan gabungan sebahagian elemen yang terdapat dalam dimensi institusi dan dimensi pengajaran (Hammond, 1973). Elemen pelaksanaan program PMET ini merupakan variabel tak bersandar yang terdiri daripada tujuh elemen iaitu sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, tempat, kewangan, sokongan pemerintah dan fasilitator.

Fasa *output* merupakan aktiviti pengajaran dan pembelajaran (PdP) iaitu proses pelaksanaan program PMET yang dikategorikan sebagai variabel moderator. Fasa *output* ini adalah merujuk kepada aspek kaedah dalam dimensi pengajaran Model Hammond (1973) dan merujuk fasa *output* dalam Model Logik Universiti Winconsin (2002). Seterusnya fasa *outcome* (impak) pula merupakan hasil yang dicapai oleh program PMET iaitu tahap penguasaan MET anggota peserta (kognitif, afektif dan psikomotor) iaitu variabel bersandar.

Demografi anggota peserta, fasilitator dan pemerintah juga merupakan variabel tak bersandar. Dalam kajian ini, kajian ini memilih latar belakang anggota peserta dari profil bangsa, jantina, umur, taraf perkahwinan, pangkat disandang, lama berkhidmat dalam ATM dan kelulusan akademik. Bagi fasilitator, profil yang dikaji terdiri daripada bangsa, jantina, umur, pangkat dalam ATM, lama mengajar program PMET dan kelulusan akademik. Bagi pemerintah pasukan pula, profil yang dipilih adalah bangsa, jantina, umur, pangkat dan jawatan sekarang, lama memegang jawatan sekarang dan kelulusan akademik. Maklumat-maklumat aspek demografi ini dikumpul menerusi instrumen soal selidik.

Dapat dirumuskan, kajian ini mengetengahkan dua variabel tak bersandar, satu variabel bersandar dan satu variabel moderator. Variabel tak bersandar adalah merujuk kepada elemen pelaksanaan program (fasa *input*) dan demografi (anggota peserta, fasilitator dan pemerintah). Seterusnya variabel bersandar adalah matlamat program iaitu penguasaan MET anggota peserta (kognitif, afektif dan psikomotor) di fasa *outcome*. Manakala bagi variabel moderator pula adalah proses PdP (fasa *output*). Variable-variabel ini akan dianalisis bagi melihat hubungan mereka dan seterusnya menilai keberkesanan program PMET yang dijalankan dalam ATM.

Kepentingan Kajian

Penglibatan anggota tentera dalam gejala sosial dan keruntuhan moral menuntut agar pihak pengurusan ATM memberi perhatian bagi mengatasi gejala ini. Di antaranya adalah dengan memberi perhatian terhadap keberkesanan pelaksanaan program-program bina akhlak, khususnya program PMET. Hasrat ini dapat dijelma dengan melaksanakan cadangan-cadangan daripada kajian yang dijalankan secara ilmiah. Hasil kajian kelak dapat dijadikan panduan ke arah penambahbaikan program PMET dalam ATM. Menyentuh mengenai kajian, sehingga kini tiada kajian dijalankan bagi menilai keberkesanan program PMET dalam ATM. Seperti yang telah diterangkan bahawa pelaksanaan program PMET ini masih di peringkat awal yang memerlukan banyak penambahbaikan agar pelaksanaannya memberi impak yang besar kepada ATM.

Pada masa ini, pelaksanaan PMET ini adalah secara *ad hoc* dan tidak didaftarkan sebagai program rasmi di pusat-pusat latihan ATM. Oleh itu, kajian ini pastinya akan memberi *input* dan membantu dalam memperkasakan program PMET dengan cadangan-cadangan penambahbaikan yang dikemukakan. Cadangan-cadangan tersebut akan membantu fasilitator dalam membuat persediaan dan meningkatkan keberkesanan proses PdP, selain meningkatkan kesedaran dalam kalangan pemerintah pasukan akan kepentingan program PMET. Selain daripada itu, maklumat-maklumat kajian juga dapat memberi *input* kepada pihak penganjur untuk memperkembangkan pelaksanaan program PMET pada masa hadapan. Sebagai agensi yang bertanggungjawab kepada program pendidikan bina akhlak dalam ATM, Jabatan Arah Pendidikan ATM akan dapat mengambil manfaat dalam memperkembangkan program PMET dan ujian penguasaan MET sesuai dengan dapatan kajian, tuntutan dan perkembangan semasa. Dengan demikian, pengukuran penguasaan MET bagi tujuan kenaikan pangkat anggota-anggota tentera dapat dijalankan dengan adil dan sesuai berdasarkan tahap kematangan mereka dalam penguasaan MET.

Justeru, pelaksanaan program PMET yang ditambah baik, komprehensif dan berkesan akan mampu melahirkan anggota ATM yang memiliki pengetahuan, penghayatan dan pengamalan MET seiring dengan pangkat atau jawatan yang disandang. ATM yang dibarisi dengan anggota tentera yang unggul nilai akhlaknya diharapkan berupaya mengurangkan statistik penglibatan dalam kes-kes jenayah dan pencemaran disiplin, sekaligus meletakkan ATM sebagai sebuah angkatan yang profesional dan mendapat keyakinan rakyat dan *stakeholders* dalam mempertahankan tanah Malaysia daripada pelbagai spektrum ancaman. ATM yang disegani oleh kawan dan digeruni lawan akan mampu meletakkan kestabilan negara pada tahap yang tinggi. Faktor ini penting bagi menentukan negara akan terus membangun, berkembang pesat serta sentiasa meletakkan keyakinan yang tinggi kepada para pelabur asing untuk terus memilih Malaysia sebagai destinasi pelaburan mereka.

Dapatan kajian ini bukan sahaja mampu mencadangkan langkah-langkah meningkatkan keberkesanan program PMET dalam ATM, malah dapat memberi informasi dan dijadikan rujukan dalam meningkatkan kualiti modal insan di jabatan-jabatan dan kementerian-kementerian di sektor awam dan swasta. Hasil kajian juga boleh dijadikan rujukan kepada angkatan tentera negara-negara lain dalam melaksanakan kajian berkaitan. Dengan terbinanya rangkaian perkongsian maklumat dan strategi pendidikan MET secara menyeluruh, akan menjurus ke arah pembinaan modal insan Malaysia yang cemerlang dan teguh nilai akhlaknya. Kejayaan ini menjurus ke arah merealisasikan hasrat Pelan Integriti Nasional bagi mendukung cabaran keempat Wawasan 2020 iaitu “membentuk sebuah masyarakat yang kukuh ciri-ciri moral dan etikanya, dengan para warganya mempunyai nilai keagamaan dan kerohanian yang utuh dan ditunjangi oleh budi pekerti yang luhur”.

Batasan Kajian

Di antara maklumat yang tepat mengenai penilaian atau maklum balas keberkesanan sesuatu program boleh diperoleh daripada peserta-peserta yang mengikuti program tersebut. Bersesuaian dengan Ronstadt, R. (1984) dan Davies (1971) yang menyatakan peserta merupakan orang yang mampu memberi maklumat sebenar tentang keadaan sesuatu program.

Bagi kajian ini, sampel utama yang digunakan hanya terbatas kepada anggota peserta iaitu anggota tentera yang mengikuti program PMET sahaja. Di samping itu, kajian ini turut menggunakan fasilitator dan pemerintah pasukan sebagai sampel kajian. Dengan itu, hasil kajian yang diperolehi tidak dapat digeneralisasikan kepada anggota-anggota yang tidak mengikuti program PMET. Begitu juga hasil kajian tidak dapat digeneralisasikan kepada fasilitator dan pemerintah pasukan dari lain-lain program. Selain daripada itu, hasil kajian ini juga tidak boleh digeneralisasikan kepada program-program selain daripada program PMET. Justeru, dapat kajian hanya boleh digunakan untuk merumuskan keadaan dan situasi pelaksanaan program PMET dalam ATM sahaja.

Penakrifan Istilah

Penilaian Program

Boone (1995) menyatakan bahawa penilaian program adalah satu proses untuk mendapatkan maklum balas daripada setiap peringkat program bermula di peringkat perancangan sehingga pelaksanaan program. Menurut Bramley (1997) melalui proses penilaian, keberkesanan program dalam memberi kemahiran-kemahiran kepada pelajar itu dapat ditinjau. Trochim (1999) telah mendefinisikan penilaian sebagai suatu kaedah pemerolehan dan penaksiran yang sistematik terhadap maklumat, bagi mendapatkan maklum balas tentang sesuatu objek. Lazimnya penilaian dalam pendidikan adalah merujuk kepada Cronbach (1963), Alkin (1969) dan Stufflebeam (1971) iaitu penilaian

merupakan suatu proses pengumpulan dan penggunaan maklumat untuk membuat keputusan tentang program-program pendidikan. Bagi Cuthbert (1995), penilaian perlu dilakukan bagi meninjau keberkesanan sesuatu program tanpa mengira jenis program. Beliau juga berpendapat bahawa, melalui penilaian yang dibuat kajian ini boleh mengenal pasti faktor-faktor yang mempunyai kaitan dengan peratusan kejayaan program.

Menurut Bahagian Pendidikan Guru, Kementerian Pendidikan Malaysia (2000b), penilaian sesuatu program latihan atau kursus dilihat sebagai satu usaha yang bertujuan untuk melihat pencapaian objektif dan pelaksanaannya. Bagi Tassel (1992), penilaian pelaksanaan kursus adalah daripada aspek kandungan komponen kursus dan pengalaman yang diperolehi. Asariah (1991) menekankan bahawa program penilaian hendaklah dilakukan secara formal dan diperkukuhkan dengan cara mengesan dan menilai keberkesanan atau hasil daripada kursus yang telah diikuti. Dessler (1997) telah mengutarakan empat elemen penilaian yang harus diberi penekanan iaitu mencakupi reaksi calon terhadap kursus, pembelajaran, tingkah laku dan hasil. Hussein (1991) berpendapat untuk menilai sesuatu program yang dijalankan, selalunya dimulakan dengan istilah-istilah seperti 'sejauh manakah sesuatu' dengan itu keberkesanan membawa implikasi. Program yang berkesan adalah program yang berjaya mencapai matlamat dan objektif seperti yang ditetapkan dalam kurikulum menerusi penilaian yang dijalankan (Abdul Razak, 2007). Maka dalam kajian ini, penilaian adalah menjurus kepada suatu proses untuk melihat keberkesanan pelaksanaan program PMET dalam ATM.

Elemen Pelaksanaan Program

Terminologi elemen pelaksanaan program telah dibina dalam kajian ini adalah yang merujuk kepada sumber-sumber program di fasa *input*. Dalam kajian ini terdapat tujuh elemen yang terdapat dalam fasa *input* yang dikenali sebagai elemen pelaksanaan

program iaitu sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, tempat, kewangan, sokongan pemerintah pasukan dan fasilitator.

Penguasaan Moral dan Etika Tentera (MET)

Penguasaan MET merupakan matlamat program PMET iaitu hasil yang ingin dicapai di kalangan anggota peserta. Penguasaan MET merangkumi ketiga-tiga domain penguasaan iaitu kognitif, afektif dan psikomotor. Justeru, tahap penguasaan MET bagi anggota peserta dalam kajian ini dilaksanakan dengan mengukur penguasaan kognitif, afektif dan psikomotorr menerusi ujian penguasaan MET. Pelaksanaannya adalah dengan merujuk teori Hammond (1973).

Domain Kognitif

Dalam kajian ini, domain kognitif adalah merujuk kepada ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh anggota tentera dalam hal-hal yang berkaitan dengan pengetahuan mengenai 16 nilai moral dan 8 etika tentera. Ukuran kognitif yang digunakan adalah merujuk kepada Teori Taksonomi Bloom (1979).

Domain Afektif

Domain afektif adalah merujuk kepada penghayatan anggota tentera terhadap perkara-perkara yang berkaitan dengan perasaan mereka terhadap emosi nilai-nilai moral khususnya berkaitan 16 nilai moral dan 8 etika tentera dalam program PMET. Aspek afektif ini juga adalah merujuk kepada domain afektif dalam Taksonomi Bloom (1979). Menurut Nor Azizah (1997), aspek-aspek tersebut dapat menggambarkan diri seorang seperti berpandangan jauh, tidak mudah berpuas hati, berupaya melihat sesuatu perkara secara terbuka, mempunyai keyakinan diri, ingin kebebasan, berdikari, kreatif dan inovatif.

Domain Psikomotor

Domain psikomotor atau perlakuan adalah memfokuskan kepada kemampuan anggota tentera dalam mempamerkan tingkah laku MET yang dipelajari menerusi

program PMET yang telah diikuti. Perlakuan dalam kajian ini memfokuskan kepada kemampuan seseorang individu dalam mengaplikasi dan menyusun serta mengatur sesuatu yang dipelajari secara tertib, kreatif dan inovatif (Lickona, 1997).

University of Malaya

BAB 2

KAJIAN LITERATUR

Pengenalan

Malaysia merupakan sebuah negara konservatif yang terkenal dengan budaya ketimuran dan mempertahankan adat serta nilai. Namun, penularan budaya-budaya yang tidak sihat seperti amalan hedonisme secara tidak langsung telah menjejaskan nilai dan budaya ketimuran di negara ini serta mengancam sistem kawalan sosial. Menurut Moha Asri (1997), kerosakan akhlak di Malaysia telah lama terjadi sejak awal tahun 1960-an dan dikatakan semakin berleluasa pada akhir tahun 1980-an sehingga ke hari ini. Perkembangan ini telah menimbulkan kebimbangan disebabkan rata-rata mereka yang terlibat dengan kerosakan akhlak ini adalah merupakan aset penting kepada masa depan negara iaitu golongan remaja dan peringkat awal belia. Dalam hal ini, sebagai sebahagian daripada populasi warganegara Malaysia, anggota ATM tidak terkecuali daripada turut terjebak dengan krisis moral dan pelanggaran etika. Justeru, anggota tentera secara tidak langsung akan turut menyumbang kepada peningkatan statistik kes-kes pencemaran disiplin dan jenayah di negara ini (Markas Medan Tentera Darat, 2012).

Bagi memperkemaskan pelaksanaan program PMET dalam ATM agar lebih berkesan, maka kajian ini akan menumpukan kepada penilaian program PMET yang dijalankan sejak tahun 2006. Perbincangan di dalam bab ini akan memfokuskan kepada kajian literatur yang mengaitkan penilaian program PMET dengan teori-teori berkaitan yang merangkumi konsep asas, perkembangan, teori-teori dan pendekatan. Seterusnya bab ini akan menyentuh soal pendidikan moral dan etika dalam angkatan tentera yang meliputi pemupukan, konsep pendidikan dan kepentingannya. Selanjutnya dibincangkan sedikit mengenai konsep dan nilai dalam pembentukan tentera Islam yang menyentuh aspek nilai dan etika kepahlawanan Islam dan kriteria keutamaan dalam pemilihan anggota tentera dan kriteria dalam perkembangan kerjaya. Kemudian bab ini akan

menyorot kajian-kajian serta teori berkaitan penilaian program iaitu konsep, teori dan model, model logik Universiti Wisconsin dan model Hammond. Akhir sekali perbincangan akan menyingkap kajian-kajian literatur mengenai penilaian program pendidikan yang telah dijalankan dengan memfokuskan kepada keberkesanan *input*, *output* serta *outcome* dalam penilaian program.

Pendidikan Moral dan Etika

Konsep Asas Perkembangan Moral dan Etika

Konsep dalam pendidikan moral telah menafsirkan suatu pandangan tentang tingkah laku yang betul dan wajar oleh seseorang individu dalam kehidupan peribadi serta berhubungan dengan pihak lain. Pendidikan psikologi mengenai aspek moral pula telah telah memperluaskan kefahaman tentang tingkah laku dan perkembangan keupayaan manusia sebagai agen moral yang akan membuat pertimbangan moral (Chang, 2002).

Menurut Frost (1979), nilai-nilai moral merupakan persoalan yang sudah lama dibincangkan orang iaitu seawal tamadun manusia. Ahli falsafah Greek sebelum Plato dan Aristotle seperti Heraclitus misalnya telah membahaskan persoalan nilai baik dan buruk. Beliau telah mengembangkan idea tentang baik dan buruk sebagai dua tenaga yang wujud dalam dua keadaan yang harmoni.

Bealz (1977) menjelaskan bahawa moral membicarakan persoalan betul atau salah, benar atau tidak dan apakah yang perlu dibuat atau yang harus ditinggalkan terhadap sesuatu perkara dalam sesuatu keadaan. Beliau menjelaskan bahawa pertimbangan moral selalunya bergantung kepada suasana dan keadaan di mana seseorang itu dibesarkan, sistem sosial atau kelas di mana seseorang itu hidup serta apa yang dianutinya.

Domain moral menerangkan nilai-nilai yang dikatakan baik, betul dan wajar iaitu nilai-nilai yang sepatutnya menjadi perlakuan seseorang individu dalam

mengadakan perhubungan (Frankena, 1973; Abdul Rahman, 1999). Dalam membuat pertimbangan moral, prinsip-prinsip moral haruslah dijadikan garis panduan dan seseorang itu harus membuat perkiraan secara jelas serta terperinci dengan merujuk kepada fakta sama ada secara sosial mahupun individu. Aspek-aspek perkembangan moral pula memberi sasaran bagi mengembangkan karakter moral, sikap kepada peraturan moral dan membuat pertimbangan moral (Baily, 1979). Pendidikan moral meliputi ketiga-tiga domain iaitu aspek pemikiran, perasaan dan perlakuan yang ini harus disasarkan secara bersepadu dan menyeluruh.

Prinsip moral lazimnya berperanan sebagai rujukan dalam membuat pertimbangan moral iaitu dalam menentukan asas peraturan moral supaya menjadikan pertimbangan itu signifikan serta mengesahkan keputusan moral yang diambil. Selain itu, ia mengkaji semua data-data yang relevan dan mempunyai semangat secepat (Peters, 1981; Mukherjee et al., 1992). Kajian mereka mengenegahkan prinsip adil dan penyayang sebagai asas moral.

Prinsip keadilan merangkumi hal-hal berkaitan hak, kesaksamaan dan balasan, serta kebebasan. Satu tindakan yang dikatakan memiliki prinsip keadilan lazimnya melibatkan pemikiran rasional, tujuan dan senario dalam sesuatu kes. Dikatakan keadilan itu sekiranya hukuman dikenakan kepada pesalah, pemberian hak kepada individu yang layak, adil dalam memberi agihan ganjaran secara saksama. Prinsip adil menekankan konsep kesamarataan iaitu memberi layanan yang sama bagi sesuatu situasi atau kes yang similar, namun prinsip keadilan ini juga membenarkan kes-kes istimewa yang memerlukan kepada kaedah, layanan atau tindakan yang berbeza sekiranya terdapat justifikasi atau sebab yang mewajarkannya (Audi, 1999 ; Abdul Rahman Md. Aroff, 1999; Mukherjee et al., 1992).

Prinsip penyayang menekankan kepada usaha untuk menyuburkan perhubungan antara individu atau melihat aspek kebajikan individu lain. Prinsip ini juga sering

disebut sebagai prinsip kepedulian yang memberi perhatian atau keutamaan kepada orang lain. Di antara nilai-nilai yang diberi perhatian seperti kasih sayang, hormat dan tanggungjawab. Prinsip penyayang mementingkan perasaan, kepentingan dan kebajikan individu lain serta sentiasa mengelak diri daripada melakukan kecederaan dan menyusahkan orang lain. Prinsip ini juga menjelaskan bahawa matlamat kita adalah memberi perhatian dan menghormati kehendak orang lain, di samping harus ingat bahawa matlamat atau kehendak orang lain itu tidak semestinya sama dengan kita. Walau bagaimanapun, prinsip ini tidaklah sehingga memaksa kita menerima pendapat orang lain secara melulu, sebaliknya jika pendapat tersebut didapati salah atau tidak logik atau bertentangan dengan prinsip moral maka kita harus menolak pandangan tersebut (Abdul Rahman Md. Aroff, 1999).

Dari perspektif ATM, penghayatan Sistem Pemerintahan Rejimental (SPR) merupakan salah satu Kod Etika ATM yang amat dituntut terhadap seluruh anggota. SPR merupakan satu aturan kehidupan yang ketat berdasarkan arahan, adat dan tradisi di mana semangat perajurit dan disiplin yang tinggi merupakan keperluan utama serta memerlukan pengabdian diri kepada perkhidmatan ATM demi mempertahankan maruah pasukan dan menentukan pencapaian kejayaan dalam segala tugas yang diarahkan (Angkatan Tentera Malaysia, 2009). Sebagai sebuah organisasi yang membudayakan SPR, prinsip nilai dan etika tentera dalam ATM pada asasnya adalah menjunjung kedua-dua prinsip adil dan penyayang. Namun dalam situasi atau isu tertentu, lebih-lebih lagi yang melibatkan kepentingan organisasi dan keselamatan negara atau dalam situasi taktikal dan peperangan, maka prinsip adil selalunya mengatasi prinsip penyayang dalam memperkasakan semangat kepahlawanan untuk menjunjung misi yang diarahkan. Namun begitu, tentera juga harus mengimbangi prinsip keadilan itu dengan prinsip penyayang menerusi pengamalan nilai-nilai seperti setia kawan, sanggup berkorban dan mengutamakan orang lain. Dari perspektif agama Islam yang merupakan

agama majoriti anggota ATM, prinsip keadilan dan kasih sayang diistilahkan sebagai konsep 'al-Adl wal Ihsan' adalah amat dititikberatkan. Dalam hal ini Allah berfirman:

Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil dan berbuat kebaikan, memberi pertolongan kepada manusia, serta melarang dari berbuat yang keji, pekerjaan yang mungkar dan kezaliman. Dia memberi kamu pengajaran, mudah-mudahan kamu mendapat peringatan. (Al-Quran, An-Nahl: 90)

Petikan kisah *Brotherhood of Long Ago* misalnya dapat menggambarkan bagaimanakah nilai dan etika ketenteraan begitu signifikan dan sehati dalam jiwa anggota tentera seperti nilai setia kawan, taat setia, kasih sayang, kepimpinan, bertanggungjawab dan mengutamakan khidmat. Berikut adalah petikannya:

Do you know me? Asked the soldier. Lafayette manner had led him to think himself personally remembered. Indeed, I cannot say that I do, was the frank reply. Do you remember the frost and snows of Valley Forge? I shall never forget them, answered Lafayette. One bitter night, General Lafayette, you were going the rounds at Valley Forge. You came up a sentry in thin clothing and without stockings. He was slowly freezing to death. You took his musket, saying, Go to my hut. There you will find stockings, a blanket, and a fire. After warming yourself, bring the blanket to me. Meanwhile I will keep guard. The soldier obeyed directions. When he returned to his post, you General Lafayette, cut the blanket in two. One half you kept, the other you presented to the sentry. Here, is one half of that blanket, for I am the sentry whose life you saved. (Eugene Snyman, 1990)

Perkembangan moral menumpukan kepada perkembangan karektor moral, sikap terhadap peraturan moral dan membuat pertimbangan moral (Bailey, 1979). Menurut Downey dan Kelly (1978), perkembangan moral adalah imaginasi yang menunjukkan satu perubahan progresif ke tahap yang lebih rendah secara sehalu iaitu tidak boleh diterbalikkan. Dengan itu perkembangan moral memberi gambaran tentang apakah yang dianggap rasional dari segi moral. Terdapat beberapa perspektif atau teori perkembangan moral yang membawa implikasi terhadap pendidikan moral dan etika.

Perspektif Perkembangan Moral Kognitif menyebut bahawa perubahan dalam pertimbangan moral adalah berlaku secara bertahap iaitu mengikut peringkat kematangan individu atau peningkatan dari segi intelektual. Kohlberg (1985)

menyatakan terdapat tiga peringkat perkembangan moral iaitu Pra-Konvensional atau peringkat orientasi dendaan dan kepatuhan, Konvensional atau peringkat orientasi persetujuan antara individu dan orientasi undang-undang serta peraturan dan Pasca Konvensional atau orientasi kawalan undang-undang sosial dan prinsip etika sejagat. Piaget (1932) menyatakan perkembangan moral terdiri daripada tiga peringkat iaitu Peringkat Pra Moral yang mana seorang itu tidak mempunyai tanggungjawab terhadap peraturan. Peringkat Heteronomous pula merupakan ketaatan kepada peraturan atau mula menerima peraturan. Bagi peringkat Autonomous pula, seseorang itu dikatakan berkemampuan untuk membuat pertimbangan di antara matlamat dan kesan sesuatu peraturan itu dikeluarkan yang berasaskan amalan timbal balik.

Perspektif Pembelajaran atau Behaviourisme menyatakan bahawa pembelajaran moral adalah tingkah laku sosial yang telah dipelajari menerusi tiga kaedah iaitu pengajaran secara langsung daripada individu lain yang dirasakan sesuai dan diterima, pengekalan menerusi ganjaran atau peneguhan yang positif seperti pemberian hadiah atau pujian atau sebaliknya mengenakan hukuman atau peneguhan yang negatif seperti memberhentikan hak-hak istimewa dan marah.

Menurut Lickona (1993), terdapat tiga cabang dalam perkembangan moral yang saling berkait antara satu dengan lain yang mampu membawa perubahan dalam meningkatkan kematangan moral iaitu kognitif moral, afektif moral dan psikomotor moral. Tinjauan literatur seperti Colby dan Kohlberg (1987), Abdul Rahman dan Chang (1994), Noddings (1995), Narvaes dan Rest (1995), Lapsley (1996), Lickona (1997) dan Abdul Rahman (1999) jelas menunjukkan bahawa pendidikan moral harus merangkumi ketiga-tiga unsur moral iaitu pemikiran, penghayatan serta perlakuan. Sungguhpun ketiga-tiga dimensi moral ini adalah berbeza, namun ketiga-tiga aspek ini harus dipupuk dengan seimbang dan menyeluruh serta bersepadu seperti saranan Wilson:

A morally educated person must not only act in a certain way, but must do so for the right reason. If people merely do the right thing” unthinkingly out of habit, fear, impulse or conditioning, we would not say that they have been morally educated, or even that they are acting morally in an appropriate sense...the person must therefore (a) know what the right. Knowing the right reasons depends on understanding the general principles that underpin moral decision-making.

(Wilson dalam McLoughlin & Halsted, 2000, ms. 252)

Bagi program PMET dalam ATM, perkembangan moral yang disasarkan turut mengaplikasikan teori Perkembangan Moral Lickona (1993) yang menumpukan kepada peningkatan tiga aspek kognitif, afektif dan psikomotor (Markas Medan Tentera Darat, 2006b). Perkembangan pemikiran moral secara prinsipnya adalah dengan memahami maksud, mengenal pasti isu atau situasi, mempertimbangkan situasi atau isu moral daripada perspektif orang lain dan menyelesaikan isu atau situasi moral berpandukan kepada asas moral. Maksud perkembangan perasaan adalah dengan menghormati perasaan dan kepentingan individu lain, menyedari perasaan dan rasa hormat diri serta memiliki motivasi dan iltizam untuk bertindak. Manakala bagi perkembangan perlakuan pula merujuk kepada tindakan secara autonomi berasaskan prinsip asas moral, konsisten sebagai budaya dalam kehidupan, bertanggungjawab atas tindakan dan azam untuk menjadikan nilai sebagai satu ciri perwatakan diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain (Markas Medan Tentera Darat, 2006b).

Teori-Teori Moral dan Etika

Ahli falsafah memberi pengertian yang pelbagai mengenai moral dan etika. Menurut kamus Dewan Bahasa dan Pustaka, moral bererti prinsip, kepercayaan dan harga diri. Sufean Hussin (1993) merujuk moral kepada mutu, faedah, kepentingan dan *valuableness* sesuatu tingkah laku pegangan, amalan aktiviti dan objek. Umumnya moral adalah satu pandangan idea yang wujud dalam pemikiran manusia yang menafsirkan pelbagai tahap perlakuan kemuliaan, keikhlasan dan kecekapan yang

menjadi pegangan manusia dalam memilih dan membuat keputusan samada baik atau sebaliknya.

Teori Keperibadian Mulia berkait rapat dengan kaedah sikap baik dan sifat-sifat seorang insan moral (Wallace, 1978). Persoalan yang ditekankan ialah apakah yang patut saya jadi? dan bukannya apakah yang patut saya lakukan? Konsep keperibadian mulia bermula dengan masyarakat Yunani pada abad ke-4 sebelum Masihi dan salah seorang pelopornya ialah Aristotle (Wallace, 1978). Keperibadian mulia tidak terhasil dalam diri seorang individu secara semula jadi, iaitu seseorang itu tidak dilahirkan dengan sifat baik dan jahat. Aristotle (384-322 s.m) di dalam Chappell (2006) mengatakan keperibadian mulia mewajibkan kita bertingkah laku baik. Sifat-sifat ini tidak dipelajari melalui ajaran seorang guru tetapi menerusi latihan, tindakan yang kerap diulang sehingga menjadi satu kebiasaan, menyenangkan serta menyeronokkan.

Teori Kemoralan Sosial (Durkheim, 1961) pula mengetengahkan prinsip kehidupan manusia dalam sesebuah kelompok bagi menjamin kehidupan yang terjamin dan muhibbah. Manusia harus menjalani kelangsungan hidup bermasyarakat untuk memenuhi keperluan, kehendak dan keinginan mereka. Kemoralan sosial berkait rapat dengan peraturan masyarakat yang terdiri daripada peraturan, tatacara hidup atau tatatertib masyarakat serta pemahaman individu tentang perintah sosial dan pematuhannya. Durkheim (1961) juga menekankan aspek disiplin dan sifat penyayang dalam masyarakat.

Di peringkat awal usia, Piaget (1923) pula menyatakan bahawa kesedaran moral kanak-kanak berkembang secara berperingkat. Pertanyaan terhadap pengamatan Piaget adalah bagaimana fikiran manusia menjadi semakin hormat pada peraturan. Pemikiran tersebut mendekati pertanyaan dari dua sudut iaitu pertama adalah kesedaran akan peraturan iaitu sejauh mana peraturan dianggap sebagai pembatas. Seterusnya yang kedua adalah pelaksanaan dari peraturan itu. Teori Piaget kemudian menjadi inspirasi

kepada Kohlberg yang membuat kajian dengan menumpukan kepada argumentasi moral dan perkembangan argumentasi itu sendiri. Dengan penelitian yang dilakukan, Kohlberg (1975) mengakui bahawa pendidikan moral mempunyai asas dalam merangsang pemikiran aktif terhadap isu dan pembuatan keputusan moral. Ekoran itu, beliau mengidentifikasi enam tahap penaaakulan moral yang dikategorikan dalam tiga peringkat iaitu peringkat Pra Konvensional, Konvensional dan Pasca Konvensional.

Pembentukan karakter moral dan etika adalah diasaskan kepada penekanan dalam aspek pengetahuan tentang moral, perasaan tentang moral dan perlakuan moral (Lickona, 1997). Menurut Lickona (1992), karakter yang baik didukung oleh pengetahuan tentang kebaikan, keinginan untuk berbuat baik dan melakukan perbuatan yang baik. Justeru, beliau menekankan pembentukan ketiga-tiga domain dalam pembentukan moral dan diharapkan seseorang individu itu mampu memahami, merasakan dan mempamerkan nilai-nilai moral dan etika (Lickona, 1993).

Menyentuh mengenai etika pula, etika pula berasal daripada perkataan *ethics* yang diambil daripada perkataan *ethos* yang membawa maksud sikap dan adat yang menentukan tingkah laku sesuatu golongan. Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka (DBP) mendefinisikan etika sebagai suatu sistem dasar akhlak, adat atau tingkah laku atau kesusilaan. Etika boleh dibahagikan kepada dua elemen iaitu normatik yang merujuk kepada panduan dan peraturan yang berkaitan dengan tingkah laku yang baik dan jahat, manakala metaetika pula berkaitan dengan menganalisis semua peraturan yang berkaitan tingkah laku baik dan jahat serta kritikal yang berkaitan dengan mengkritik terhadap apa-apa yang telah dianalisis Wallace (1996). Dengan lain perkataan, etika dapat didefinisikan sebagai sains moral dan prinsip-prinsip moral.

Teori-teori berkaitan etika seperti teori etika Teleologi (Miller, 1964) menegaskan bahawa kriteria dan piawai asas tentang sesuatu yang benar, baik, salah, jahat dan sebagainya ialah penghasilan nilai moral yang dianggap baik. Mengikut teori

ini, kebaikan atau kejahatan sesuatu ditentukan oleh nilai instrumental. Seterusnya sesuatu tindakan atau peraturan dianggap bermoral jika jumlah kebaikan yang dihasilkan melebihi kejahatan. Teori etika Teleologi yang juga dikenali dengan *consequentialism* adalah sejenis teori yang mendakwa bahawa sama ada sesuatu tindakan itu betul atau salah adalah bergantung sepenuhnya kepada akibat atau hasil daripada sesuatu tindakan. Setiap tindakan yang mendatangkan kesan yang baik adalah tindakan beretika.

Wujudnya beberapa jenis etika Teleologi yang berbeza seperti Utilitarianisme dan Egoisme. Etika Utilitarianisme berpegang kepada prinsip bahawa seseorang itu sepatutnya melakukan sesuatu tindakan yang akan menghasilkan kebaikan yang terbanyak kepada setiap orang atau kebahagiaan yang paling ramai. Kebahagiaan yang dimaksudkan ialah keseronokan iaitu sesuatu yang bukan bersifat moral. Miller (1964) memerihalkan Utilitarianisme sebagai Prinsip Kebahagiaan Terbanyak yang menekankan sesuatu perlakuan itu benar atau baik mengikut kadar atau pertimbangan kebahagiaan yang dihasilkan oleh perlakuan itu.

Pendekatan dalam Pendidikan Moral dan Etika

Pendekatan dalam pengajaran pendidikan lazimnya berbeza-beza mengikut kesesuaian sesebuah masyarakat. Seperti yang dijelaskan oleh Wan Hasmah (2002), Falsafah Pendidikan Kebangsaan di Malaysia yang memberi penekanan kepada usaha pembentukan sahsiah individu yang seimbang dan harmonis telah menyebabkan kedua-dua pendekatan dalam pengajaran iaitu pendekatan merentasi semua mata pelajaran dan pendekatan secara khusus telah diamalkan di negara ini.

Banyak pendekatan dalam pendidikan moral dan etika telah diperkenalkan dalam sistem pendidikan telah diguna pakai di seluruh dunia. Pendekatan-pendekatan tersebut didapati sesuai dipraktikkan setelah disesuaikan mengikut penerimaan dan

budaya Malaysia (Chang, 2001). Dengan mengadaptasi pendekatan pendidikan moral dan etika yang sesuai akan memberi impak yang positif kepada hasil pengajaran.

Pendekatan Pemupukan Moral menekankan kepada usaha untuk menanamkan nilai-nilai budaya masyarakat ke dalam diri individu supaya menjamin kesinambungan budaya masyarakat tersebut. Nilai-nilai moral itu dianggap sebagai satu piawaian tingkah laku moral yang harus menjadi amalan samada amalan peribadi atau ketika berhubung dengan individu lain. Pendekatan ini boleh dijalankan menerusi teladan oleh tokoh-tokoh, pengukuhan atau memberi ganjaran kepada peri laku yang baik dan memberi hukuman yang sesuai kepada perilaku yang tidak wajar. Pendekatan Pemupukan Moral tidak sama dengan pendekatan indoktrinasi yang menyarankan penerimaan sesuatu pemikiran secara terus tanpa logik dan rasional. Pendekatan ini dilihat lebih berpusatkan guru membolehkan seseorang individu itu menganalisis sesuatu nilai berlandaskan kepada prinsip-prinsip moral sebelum menerima dan menghayati nilai tersebut atau sebaliknya. Senario ini menuntut guru agar menggunakan pendekatan berlainan yang boleh memberi peluang yang lebih kepada pelajar untuk melibatkan secara aktif. Di dalam program PMET, Pendekatan Pemupukan Moral telah digunakan dalam rancangan pengajaran bagi nilai Kepercayaan Kepada Tuhan, Berfikiran Positif, Integriti, Keberanian dan Taat Setia (Markas Medan Tentera Darat, 2006b).

Pendekatan Perkembangan Moral Kognitif berasaskan teori perkembangan moral kognitif yang telah dikaji oleh beberapa kajian ini terkenal Piaget (1932) dan Kohlberg (1985). Pendekatan ini boleh membantu dalam membangunkan pertimbangan moral secara berperingkat bermula peringkat yang rendah iaitu kepatuhan kepada peraturan moral akibat takut kepada hukuman sehinggalah mencapai peringkat kebebasan yang berasaskan prinsip moral sejagat. Pendekatan ini boleh dijalankan menerusi penggunaan dilema moral dalam menghadapi konflik dan membuat pilihan.

Seseorang individu itu hendaklah membuat pertimbangan, memilih dan memberi sebab kepada keputusan moral tersebut. Dilema moral ini lazimnya diambil daripada dilema hipotetikal yang dicipta berasaskan kisah yang benar-benar berlaku (*real-life*) dalam kehidupan. Kaedah mengemukakan dilema moral ini akan mendorong seorang itu berfikir tentang opsyen-opsyen yang terdapat dalam dilema tersebut untuk dipilih dan diberi justifikasi atas pilihan tersebut. Tahap pemikiran moral yang diukur adalah berdasarkan kepada sebab yang diberikan terhadap dilemma tersebut. Pendekatan ini telah menuntut seseorang pengajar atau guru agar sentiasa bersedia menerima pendapat pelajar dan membimbing mereka ke arah meningkatkan tahap kognitif moral. Fokus utama pendekatan ini ialah proses yang dilalui dan bukan berdasarkan keputusan kognitif. Disebabkan pendekatan ini lebih menasaskan aspek kognitif moral, maka guru juga harus menggunakan pendekatan yang lain supaya aspek dan perlakuan turut diberikan penekanan yang setara. Di dalam program PMET, pendekatan ini telah digunakan dalam rancangan pengajaran bagi nilai Maruah, Menggunakan Khidmat dan Sedia Berkorban (Markas Medan Tentera Darat, 2006b).

Pendekatan Analisis Moral pula menumpukan kepada aspek logik pemikiran dalam menghadapi sesuatu isu moral. Langkahnya adalah dengan mengumpul dan mempertimbangkan fakta yang signifikan sebelum membuat sesuatu keputusan. Pendekatan Analisis Moral dijalankan dengan mengenal pasti dan menjelaskan isu moral, mengumpul fakta, menilai fakta yang relevan dan membuat keputusan dengan situasi yang berbeza dengan meletakkan diri ke dalam situasi sebenar yang berpaksikan prinsip moral sejagat. Pelajar akan terlibat secara aktif dalam analisis moral yang dibuat secara objektif dan berdasarkan bukti. Disebabkan penekanan kepada aspek kognitif berbanding dengan aspek afektif dalam proses analisis moral, maka guru disarankan agar turut menggunakan pendekatan lain dalam pengajaran pendidikan moral.

Pendekatan Penjelasan Moral pula merupakan kaedah mendidik pelajar untuk mengenal pasti perasaan dan nilai peribadi diri dan orang lain serta berhubung secara terbuka nilai moralnya kepada orang lain. Ia melibatkan penggunaan pemikiran rasional dan kesedaran emosi diri serta orang lain. Terdapat tiga proses pendekatan penjelasan moral iaitu proses pemilihan secara bebas dari pelbagai pilihan serta mengambil kira kesan-kesan ke atas pilihan yang dibuat. Kedua adalah proses penghargaan terbuka terhadap setiap keputusan yang diambil. Ketiga adalah proses tindakan ke atas keputusan yang dibuat serta mengamalkan secara konsisten. Dalam mengendalikan pendekatan ini guru yang berperanan sebagai fasilitator harus menerima segala keputusan pelajar serta bersikap saksama dan tidak berat sebelah. Lazimnya kesulitan akan timbul sekiranya terdapat keputusan pelajar bertentangan dengan nilai sejagat dalam masyarakat. Justeru, guru haruslah lebih kreatif seperti menggabungkannya dengan pendekatan lain supaya lebih berkesan dalam membimbing pelajar membuat keputusan. Bagi program PMET, pendekatan ini telah digunakan dalam rancangan pengajaran bagi nilai Berdikari, Berfikiran Positif, Keadilan, Kebersihan, Kesyukuran, Rasional, Disiplin, Bertanggungjawab, Integriti, Keberanian, Maruah, Menggunakan Khidmat, Sedia Berkorban dan Taat Setia (Markas Medan Tentera Darat, 2006b).

Pendekatan Penyayang atau *Caring* berasaskan kepada kritikan pendekatan yang memberi tumpuan kepada konsep saling bergantung dan prihatin dalam sesuatu perhubungan dan pertalian dengan orang lain. Pendekatan Penyayang ini bertujuan untuk mengekal dan mengukuhkan nilai penyayang di dalam diri sendiri dan dengan sesiapa sahaja yang seorang individu itu mempunyai perhubungan. Pendekatan Penyayang terdiri daripada empat kaedah iaitu *modeling* yang menumpukan kepada perkembangan pelajar sebagai individu yang pemberi sayang (*carer*) dan penerima sayang (*cared for*). Konsep penyayang dapat ditunjukkan atau dijadikan teladan sebagai tingkah laku yang boleh diperhati dan diikuti. Kedua adalah kaedah dialog dengan pelajar

tentang konsep penyayang dengan membimbing mereka membuat refleksi dan menganalisis perlakuan serta reaksinya sebagai *carer* dan perhubungannya dengan *cared for*. Ketiga adalah kaedah amali bersama model dewasa seperti melibatkan dalam atau luar komuniti. Keempat adalah kaedah pengesahan dengan mengesah dan menggalakkan perhubungan antara individu. Pendekatan Penyayang ini akan membangunkan tingkah laku moral dengan mengekalkan aspek penyayang dalam masyarakat. Oleh kerana pendekatan ini lebih mengutamakan prinsip penyayang, maka guru disaran supaya menggabungkan dengan pendekatan yang mengembangkan prinsip keadilan dalam pengajaran dan pembelajaran pendidikan moral. Bagi program PMET, pendekatan penyayang telah digunakan dalam rancangan pengajaran bagi nilai Kasih Sayang dan Keadilan (Markas Medan Tentera Darat, 2006b).

Dalam Pendekatan Pembelajaran Koperatif, pelajar atau peserta program akan bekerja dan belajar bersama-sama untuk mencapai sesuatu matlamat. Pendekatan ini mempunyai ciri-ciri saling bergantung yang membezakannya daripada sesuatu aktiviti biasa iaitu berkumpul untuk melakukan sesuatu aktiviti. Ciri-cirinya Pendekatan Pembelajaran Koperatif adalah saling pergantungan positif, tanggungjawab individu, kumpulan heterogenous, bersama memimpin dan bertanggungjawab, keutamaan tugas dan proses, kemahiran sosial diajar, guru memerhati serta membimbing dan kumpulan penilai sendiri (Johnson & Holubee dalam Gunter, Estes & Schwab, 1999). Pelbagai aktiviti boleh digunakan untuk menjalani pendekatan ini seperti berfikir-berpasangan-berkongsi, permainan, main peranan, projek dan *jigsaw*. Ia dapat mewujudkan kepekaan terhadap perasaan dan pandangan ahli kumpulan lain serta kesefahaman dan saling hormat antara satu sama lain untuk kebaikan bersama. Sebarang masalah yang dihadapi akan diselesaikan sebagai satu kumpulan dengan bekerjasama dan bertanggungjawab bagi memastikan kumpulan tersebut berjaya. Pendekatan ini amat digalakkan dalam pengajaran dan pembelajaran pendidikan Moral. Di dalam program PMET, pendekatan

ini telah digunakan dalam rancangan pengajaran bagi nilai Kepercayaan Kepada Tuhan, Berdikari, Hemah Tinggi, Kebersihan, Kerjasama, Rasional, Semangat Bermasyarakat, Toleransi dan Taat Setia (Markas Medan Tentera Darat, 2006b).

Pendekatan-pendekatan pendidikan moral yang diperkenalkan ini berasaskan kepada pelbagai teori perkembangan moral dan pembentukan akhlak. Selain daripada pendekatan-pendekatan di atas, terdapat beberapa pendekatan lain yang boleh diketengahkan dalam pendidikan moral seperti Pendekatan Tindakan Sosial, Pendekatan Berasaskan Kemahiran dan Pendekatan Domain. Dengan menguasai pelbagai pendekatan ini, guru mempunyai banyak pilihan dalam menggunakan teknik pengajaran yang sesuai untuk memperkembangkan ketiga-tiga domain pemikiran moral, perasaan moral dan amalan moral. Selain daripada itu, suasana moral dalam pembelajaran harus diwujudkan dengan wujudnya nilai-nilai murni dalam amalan di kalangan pelajar dan guru.

Pendekatan daripada segi pentaksiran pula, taksonomi Bloom (1979) mengkategorikan kemahiran dan objektif yang ingin dicapai oleh pelajar kepada tiga domain iaitu kognitif, afektif dan psikomotor. Ia diperkenalkan oleh Benjamin Bloom pada tahun 1956. Pecahan tiga kategori kemahiran domain yang disasarkan ini adalah mengikut kemahiran yang diukur iaitu domain kognitif untuk mengukur kemahiran intelektual, domain afektif untuk mengukur pencapaian perasaan atau generik dan domain psikomotor pula untuk mengukur kemahiran kelakuan atau praktikal. Dalam pelaksanaan program PMET, ketiga-tiga domain kognitif, afektif dan psikomotor turut diberi penekanan (Markas Medan Tentera Darat, 2006b).

Mengenai aspek kognitif, Bloom (1979) menyatakan terdapat enam kategori utama dalam domain kognitif iaitu pengetahuan, pemahaman, aplikasi, analisis, sintesis dan penilaian. Gibbs (1995) dan Miller (1964) pula melakukan kajian tentang perkembangan kognitif peserta dari aspek keupayaan berfikir secara operasional dan

mengaplikasikannya dalam bentuk yang lebih dinamik. Menurut mereka, kemahiran kognitif turut dikaitkan dengan persekitaran atau lebih khusus lagi kaedah penyelesaian masalah. Kesimpulan kajian mereka menunjukkan bahawa peserta yang mempunyai kemampuan kognitif bermotivasi membuat pilihan dalam persepsi, menyimpan maklumat, mengeluarkan maklumat, memberi respons dan memindahkan pengetahuan. Kaji selidik yang dijalankan oleh Rogers (1993) dan Maslow (1954) pula melihat kemahiran kognitif dari segi keyakinan diri dalam menyampaikan buah fikiran, reaksi spontan dan kreativiti di dalam membuat tafsiran tentang pembelajaran yang diterima.

Afektif ditakrifkan sebagai aspek perasaan yang menunjukkan sikap menerima, memberi respons, menilai dan mengorganisasi. Ciri-ciri afektif yang ada pada seseorang individu adalah seperti suka bertanya, membantu, membentuk atau memulakan sesuatu, mendiskriminasi dan mengubah suai (Zaharah, 1996).

Terdapat kajian-kajian yang telah dijalankan berhubung dengan aspek perasaan, seperti kajian Coombs dan Snygg (1959). Beliau mendapati aspek kemanusiaan yang menyentuh semua pihak sama ada pengajar mahu pun pelajar, menjadi faktor afektif utama yang boleh menggalakkan pembelajaran. Sebaliknya kajian Verner dan Booth (1964) mendapati hasil yang berbeza bahawa nilai-nilai afektif yang berkait rapat dengan aspek psikologi, sosiologi dan peranan itu daripada segi pengalaman pula, adalah penting dalam mendorong untuk terus belajar. Sparks (1973) pula mendapati hasil kajian yang berbeza daripada kajian-kajian di atas yang mana strategi pengajaran dan suasana pembelajaran sangat berpengaruh dalam membentuk nilai afektif terutamanya untuk mengubah tingkah laku mereka dengan yang lebih berkesan.

Kajian yang dilakukan terhadap tekanan dan kebimbangan orang dewasa seperti kajian Hartley et al. (1980) menunjukkan ada ketikanya golongan ini tidak dihargai, terbiar dan kemudiannya tidak mempunyai ransangan diri (*self-esteem*) untuk belajar. Justeru, Hartley merumuskan bahawa faktor tekanan dan kebimbangan mempengaruhi

suasana pembelajaran yang kurang berkesan dalam kalangan individu. Young et al. (1994) pula mendapati dorongan sendiri (*self-motivated learning*) juga mempengaruhi timbal balik dalam tingkah laku semasa mengikuti atau berinteraksi dalam pembelajaran. Beliau menyarankan agar perhatian komprehensif terhadap perasaan dan sikap dititik berat dalam penilaian terhadap keberkesanan pengajaran dan pembelajaran.

Menurut Cage (1975), penilaian terhadap sesuatu program pendidikan juga penting dilihat daripada segi produk terutamanya dalam aspek kemahiran yang dicapai. Cage mengatakan aspek kemahiran boleh memberi impak langsung terhadap kaedah pengajaran dan pembelajaran yang dijalankan. Oleh itu, setiap aspek kemahiran yang dihasilkan melalui pembelajaran termasuklah kemahiran menyesuaikan diri, kemahiran pergaulan antara individu dan kemahiran berkomunikasi perlu diambil kira dalam menilai pengajaran dan pendekatan pengajaran program pendidikan.

Lunandi (1981) memperkatakan tentang kemahiran dalam mempersembahkan fikiran dan pengalaman yang diperolehi. Kajian beliau menunjukkan bahawa kursus yang diikuti oleh peserta telah memperolehi kemahiran menggunakan aspek afektif berkaitan dengan emosi, sikap dan kematangan diri. Zaharah (1996) menjelaskan bahawa individu yang mempunyai ciri-ciri kemahiran dapat mengesan, menerang, membina, menyusun semula atau mencipta sesuatu selepas proses pembelajaran. Zaharah mengkategorikan ciri-ciri kemahiran tersebut kepada tujuh kategori utama iaitu persepsi, set, respons terarah, mekanisme, respons ketara kompleks, penyesuaian dan asalan.

Pendidikan Moral dan Etika dalam Angkatan Tentera

Proses Pemupukan Moral dan Etika dalam Angkatan Tentera

Dalam ATM, terdapat empat Nilai Teras ATM iaitu Kecemerlangan, Integriti, Setia Kawan dan Semangat Kepahlawanan. Bagi Kod Etika ATM pula adalah merupakan satu gagasan yang terdiri daripada 10 etika iaitu Taat Setia, Disiplin,

Keberanian, Amanah, Profesionalisme, Daya Kepimpinan, *Esprit de Corps*, Kekuatan Kerohanian, Keprihatinan, dan Menghayati Sistem Pemerintahan Rejimental (Angkatan Tentera Malaysia, 2009).

ATM telah berkembang pesat dari segi aspek sumber manusia, persenjataan dan teknologi serta memiliki doktrin peperangan yang hebat. Sejarah telah membuktikan ATM telah berjaya menamatkan perjuangan penganas komunis pada tahun 1989, suatu perjuangan yang amat sukar dan mengambil masa yang panjang (Mohd Radzi, 2006). Sejarah juga telah membuktikan ATM telah menunjukkan prestasi yang cemerlang semasa bertugas di bawah panji-panji Pertubuhan Bangsa-bangsa Bersatu (PBB) seperti di Congo, Namibia, Kampuchea, Somalia dan Bosnia. Rumusannya, etika dan nilai ketenteraan yang dipupuk di kalangan warga ATM tidak menunjukkan sebarang kecatatan dalam situasi peperangan atau semasa menjalankan tugas pengaman (Mohd Radzi, 2006). Menurut beliau impak yang ditunjukkan itu begitu hebat sehingga anggota ATM amat dikagumi di mata dunia atas sikap serta tahap profesionalisme yang telah ditunjukkan. Disebabkan istilah ketenteraan menjurus kepada kerjaya kenamaan negara, maka jika mereka melakukan perkara yang bertentangan dengan tugas, mereka dianggap janggal di mata masyarakat seperti perumpamaan 'harapkan pagar, pagar makan padi' (Tentera Darat Malaysia, 2004).

Semua jenis salah laku yang bertentangan dengan peraturan, arahan serta dalam ATM akan menyebabkan nama baik ATM akan tercemar dan memberi kesan kepada organisasi ATM. Aspek disiplin mempunyai hubungan yang sangat rapat dengan keupayaan sesuatu ketumbukan ketenteraan. Gabungan disiplin dan kekuatan sesebuah angkatan tentera merupakan fungsi pemerintahan yang penting dan perlu dilaksanakan dengan baik serta berkesan. Perkara ini telah ditekankan sejak era sebelum masihi sebagaimana menurut Thucydides (1993) menyatakan bahawa kekuatan sesuatu bala

tentera itu adalah tertakluk kepada ketegasan disiplin dan mengikut perintah pegawai atasannya tanpa berbelah bagi.

Di peringkat nasional pula, kerajaan Malaysia telah memperkenalkan Pelan Integriti Nasional (PIN) pada 23 April 2004. PIN adalah bertujuan untuk meningkat dan memperkukuhkan integriti dan nilai-nilai etika dalam kalangan warga Malaysia. Penggubalannya juga adalah selaras dengan cabaran ke empat Wawasan 2020 iaitu membentuk sebuah masyarakat yang kukuh ciri-ciri moral dan etikanya, dengan para warganya mempunyai nilai keagamaan dan kerohanian yang utuh dan ditunjangi oleh budi pekerti yang luhur seperti yang dipetik dari (Angkatan Tentera Malaysia, 2013b, ms. 12).

Rentetan daripada itu, ATM telah melancarkan Pelan Integriti ATM (PI ATM) pada 31 Jan 2013 bagi mendukung aspirasi tersebut. PI ATM adalah rangka strategi yang menterjemahkan matlamat dan pendekatan pelaksanaan program dan aktiviti penerapan serta pemantapan integriti di kalangan warga ATM dengan berpandukan PIN (Angkatan Tentera Malaysia, 2013b). Terdapat enam strategi dalam PI ATM, di mana strategi ke lima adalah mengukuhkan aspek-aspek kerohanian dan penghayatan nilai-nilai murni (Angkatan Tentera Malaysia, 2013b). Untuk itu, ATM telah memperkenalkan Nilai Teras ATM dan Kod Etika ATM, di samping mengekalkan Ikrar Kesatria ATM yang telah menjadi sumpah setia anggota ATM yang dibudayakan sebelum ini.

Lazimnya setiap angkatan tentera di seluruh dunia mempunyai nilai moral dan etika tersendiri, di samping Ikrar Kesatria sebagai sumpah setia kepada angkatan tentera dan negara. Bagi ATM, Ikrar Kesatria merupakan sumpah setia anggota yang tidak berbelah bahagi terhadap Yang di-Pertuan Agong sebagai pimpinan tertinggi ATM dan negara. Sumpah setia ini sering dilafazkan sewaktu upacara rejimental seperti perbarisan, latihan dan operasi. Lafaznya adalah seperti berikut:

Pertama, beriman kepada tuhan dan bertakwa kepada-Nya.
Kedua, setia kepada negara & sedia berkorban demi kepentingannya dengan tidak sekali-kali mengenal menyerah.
Ketiga, memegang teguh disiplin tentera & sentiasa menjunjung tinggi sikap keperwiraan dan kehormatan tentera.
Keempat, mengutamakan pelaksanaan tugas dengan jujur dan ikhlas.
Kelima, menyimpan rahsia negara dengan seketat-ketatnya.
(Angkatan Tentera Malaysia, 2013b, ms. 12)

Dalam memperkukuhkan penyata nilai dan budaya ATM, nilai-nilai dan etika ATM telah disusun semula bagi menentukan keperluan dan kesesuaiannya agar PI ATM yang dibina itu sejajar dengan aspirasi yang terkandung dalam PIN. Berikutan daripada itu ATM telah memperkenalkan empat Nilai Teras ATM dan 10 nilai Kod Etika ATM (Angkatan Tentera Malaysia, 2013b). Empat Nilai Teras ATM iaitu Kecemerlangan iaitu mengutamakan kecemerlangan dalam setiap pelaksanaan tugas yang diamanahkan. Kedua nilai Integriti iaitu menanam sifat jati diri yang merangkumi sifat ikhlas, keterbukaan, ketelusan, amanah, benar, berpegang kepada prinsip, tidak mudah dipengaruhi dan boleh dipercayai. Ketiga nilai Setia Kawan iaitu sikap bekerjasama, saling membantu dan hormat menghormati merupakan amalan yang harus diterapkan kedalam diri setiap warga ATM. Keempat nilai Semangat Kepahlawanan iaitu menanam sikap keberanian, pantang menyerah, rela berkorban dan tidak mementingkan diri sendiri. Bagi 10 nilai dalam Kod Etika ATM pula iaitu Taat Setia, Disiplin, Keberanian, Amanah, Profesionalisme, Daya Kepimpinan, *Esprit de Corp*, Kekuatan Kerohanian, Keprihatinan dan Menghayati Sistem Pemerintahan Rejimental.

Bagi Tentera Nasional Indonesia (TNI), seperti yang telah diperuntukkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 34 Tahun 2004 berkaitan Undang-Undang TNI menetapkan Ikrar Kesatria mereka sebagai Sumpah Perajurit (pasal 35) dan Sumpah Perwira (pasal 36) seperti berikut:

Sumpah Prajurit: Demi Allah saya bersumpah bahawa saya akan setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahawa

saya akan tunduk kepada hukum dan memegang teguh disiplin keperajuritan, bahwa saya akan taat kepada atasan dengan tidak membantah perintah atau keputusan, bahwa saya akan menjalankan segala kewajiban dengan penuh rasa tanggung jawab kepada tentara dan Negara Republik Indonesia, bahwa saya akan memegang segala rahasia tentara sekeras-kerasnya.

(Undang-Undang Republik Indonesia No 34 Tahun 2004, ms.12)

Sumpah Perwira: Demi Allah saya bersumpah bahwa saya akan memenuhi kewajiban perwira dengan sebaik-baiknya terhadap bangsa Indonesia dan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa saya akan menegakkan harkat dan martabat perwira serta menjunjung tinggi Sumpah Prajurit dan Sapta Marga bahwa saya akan memimpin anak buah dengan memberi suri teladan, membangun karsa, serta menuntun pada jalan yang lurus dan benar, bahwa saya akan rela berkorban jiwa raga untuk membela nusa dan bangsa.

(Undang-Undang Republik Indonesia No 34 Tahun 2004, ms.12)

Bagi pasal 38 undang-undang tersebut, yaitu mengenai perlakuan dan etika anggota TNI dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yang berpedomankan kepada Kod Etik Perwira yaitu perwira adalah Budhi Bhakti Wira Utama dan Kod Etik Prajurit seperti Sapta Marga dan Delapan Wajib TNI. Bagi Kod Etik Perwira, BUDHI bermaksud berbudi luhur bersendikan kepada ketuhanan Yang Maha Esa, membela kebenaran & keadilan serta memiliki sifat kesederhanaan, BHAKTI bermaksud dukung cita-cita nasional, cinta kemerdekaan & kedaulatan, junjung tinggi kebudayaan Indonesia dan siap membela nusa dan bangsa, WIRA bermaksud kesatria yang memegang kesetiaan & ketaatan, pemimpin (soko guru) bagi bawahannya, berani bertanggungjawab dan UTAMA bermaksud penegak persaudaraan dan perikemanusiaan dan junjung tinggi nama & kehormatan Korps Perwira TNI.

Kod Etik Prajurit pula memberi penekanan agar perajurit berjiwa Sapta Marga dan Delapan Wajib TNI (Undang-Undang Republik Indonesia No 34 Tahun 2004). Sapta Marga mengandung enam ikrar yaitu Kami warganegara Kesatuan Republik

Indonesia yang bersendikan Pancasila, kami patriot Indonesia pendukung serta pembela ideologi negara, yang bertanggungjawab dan tidak mengenal menyerah, kami kesatria Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta membela kejujuran, kebenaran dan keadilan, kami perajurit Tentara Nasional Indonesia adalah bhayangkari negara dan bangsa Indonesia, kami prajurit Tentara Nasional Indonesia, memegang teguh disiplin, patuh dan taat kepada pimpinan serta menjunjung tinggi sikap dan kehormatan prajurit, kami perajurit Tentara Nasional Indonesia dan mengutamakan keperwiraan di dalam melaksanakan tugas serta sentiasa siap sedia berbakti kepada negara dan bangsa. Bagi Delapan Wajib pula ialah bersikap ramah terhadap rakyat, bersikap sopan santun terhadap rakyat, menjunjung tinggi kehormatan wanita, menjaga kehormatan diri di muka umum, sentiasa menjadi contoh dalam sikap dan kesederhanaan, tidak sekali-kali merugikan rakyat, tidak sekali menakuti dan menyakiti hati rakyat serta menjadi contoh dan memelopori usaha-usaha untuk mengatasi kesulitan rakyat sekelilingnya.

Ditinjau dalam Angkatan Tentera Singapura (ATS) pula, di antara pemupukan nilai dan etika yang dijalankan adalah menerusi Ikrar Kesatria Pegawai, Penerapan Nilai-Nilai Teras dan Kod Etika. Menurut Chan et.al (1995), Ikrar Kesatria Pegawai ATS dijadikan sebagai penggerak untuk memudahkan penerapan Nilai Teras ATS kepada anggota bawahan. Menurut mereka, ikrar tersebut adalah merangkumi prinsip-prinsip yang terdapat Nilai Teras ATS. Ikrar Kesatria Pegawai ATS dipetik dalam Chan et.al (1995) seperti berikut:

Saya adalah seorang pegawai Angkatan Tentera Singapura.
Saya bertugas untuk memimpin, untuk cemerlang dan mengatasi.
Saya memimpin anggota saya menerusi teladan.
Saya bertanggungjawab terhadap latihan, moral dan disiplin mereka.
Saya mesti cemerlang dalam semua perkara yang saya lakukan.
Saya berkhidmat dengan bangga, bermaruah dan berintegriti.
Saya akan mengatasi kesukaran dengan keberanian, ketabahan dan kesungguhan.
Saya mencurahkan bakti hidup saya kepada Singapura.

(Chan et.al,1995, ms.64)

Seperti yang dinyatakan (Chan et al., 1995), Nilai Teras ATS adalah bertujuan untuk bertindak sebagai "asas di mana angkatan tentera yang berkualiti dibina dan dijangka untuk membentuk kepercayaan profesional ATS, sikap dan menentukan bagaimana anggota tentera melakukan tugas mereka" (ms. 61). Dipetik dari Chan et.al (1995), terdapat tujuh Nilai Teras ATS iaitu Kesetiaan Kepada Negara, Kepimpinan, Disiplin, Profesionalisme, Semangat Perjuangan, Etika dan Prihatin.

Merujuk kepada Angkatan Tentera Singapura (1997), mengiktiraf Kod Etika ATS (1967) sebagai salah satu daripada beberapa manifesto. Kod etika ini khususnya berfungsi untuk mengingatkan kerahan empat daripada tujuh Nilai Teras Angkatan Tentera Singapura iaitu Kesetiaan Kepada Negara, Disiplin, Profesionalisme dan Etika. Kod Etika ATS (1967) diasaskan bagi mensasarkan kecekapan profesional serta hubungan ATS dan masyarakat.

Dalam konteks Angkatan Tentera British (ATB), sumpah atau ikrar mereka lebih kepada ketaatan kepada raja sebagai ketua negara. Di dalam British Army (2008) menyatakan ikrar tentera British adalah tanpa mengira kepercayaan peribadi, sumpah ini merentasi konteks di mana tentera British menghadapi lawan atau sewaktu beroperasi. Setiap anggota tentera haruslah menunjukkan kesetiaan kepada raja sebagai ketua negara. Setiap anggota tentera mesti bersedia untuk berkhidmat pada bila-bila masa dan di mana sahaja jika diperlukan untuk melakukan yang terbaik dengan meletakkan keperluan misi dan pasukan sebelum kepentingan peribadi. Lafaz ikrar adalah seperti berikut:

Saya bersumpah dengan Tuhan Yang Maha Kuasa bahawa saya akan Taat dan benar-benar setia kepada Ratu Elizabeth II, waris serta pengganti Baginda dan saya akan terikat dengan tugas secara jujur dan ikhlas mempertahankan Baginda, waris dan pengganti Baginda secara peribadi, tahta dan maruah dari segala musuh dan akan mentaati semua perintah Baginda, waris dan pengganti Baginda serta pemerintah tentera dan pegawai-pegawai atasan saya. (British Army, 2008, ms. 1)

Tentera British menjunjung nilai-nilai dan standard yang terdiri daripada enam nilai ketenteraan dan tiga standard ketenteraan (British Army, 2008). Enam nilai ketenteraan ialah Keberanian, Disiplin, Integriti, Kesetiaan, Menghormati Orang Lain dan Mengutamakan Khidmat. Bagi tiga kategori standard pula ialah Undang-undang, Kelakuan Yang Bersesuaian dan Profesionalisme Menyeluruh. Nilai dan standard tersebut menyokong etos ketenteraan dan menyumbang secara langsung untuk mencapai keberkesanan operasi. Dalam mengekalkan nilai dan standard ini, setiap anggota mesti berusaha untuk mencapai dan mengekalkan standard profesional dan peribadi yang tertinggi. Satu standard diwujudkan untuk memastikan bahawa semua tingkah laku adalah yang sah, sesuai dan benar-benar profesional. Justeru, pegawai dan anggota mesti mengelakkan tingkah laku berisiko yang boleh menjatuhkan maruah dan menjejaskan keupayaan profesional mereka. Dengan itu, tentera British harus mengambil pendekatan yang berbeza dan lebih mencabar ke arah beberapa jenis tingkah laku dan hubungan yang mungkin dalam masyarakat (British Army, 2008).

Di dalam memupuk nilai-nilai dan standard ketenteraan kepada anggota tentera, kepimpinan melalui teladan adalah dipraktikkan (British Army, 2008). Pemerintah mesti menyedari bahawa praktis ini adalah sesuatu yang mencabar dan memerlukan mereka untuk memberikan contoh kepimpinan. Komunikasi yang berkesan dan tepat pada masanya antara pemerintah dan anggota di bawah perintah adalah penting kepada proses ini.

Bagi Angkatan Tentera Amerika Syarikat (ATAS) pula, Williams (2010) menyebut bahawa di dalam kod moral termaktub ikrar kesatria, etos kepahlawanan, nilai-nilai teras tentera, undang-undang peperangan darat dan pelbagai peraturan yang memerlukan anggota tentera menjadikan diri mereka sebagai anggota yang adil dan dihormati. ATAS telah mengkanunkan nilai-nilai pada tahun 1994 dan ikrar kesatria pada tahun 2003. Di dalam (U.S. Army, 2006) terdapat tujuh nilai teras tentera

Amerika iaitu Kesetiaan, Kewajipan, Hormati, Mengutamakan Khidmat, Maruah, Integriti dan Keberanian. Dalam memperteguhkan nilai-nilai teras ke dalam jiwa anggota tentera Amerika, sumpah atau Ikrar Kesatria ATAS adalah seperti berikut:

Saya seorang tentera Amerika.
Saya seorang pahlawan dan ahli pasukan.
Saya berkhidmat kepada rakyat Amerika Syarikat dan hidup dengan nilai Tentera.
Saya akan sentiasa mengutamakan misi.
Saya tidak akan menerima kekalahan.
Saya tidak akan berhenti.
Saya tidak akan meninggalkan kawan yang jatuh.
Saya berdisiplin, fizikal dan mental, terlatih dan mahir dalam tugas dan latihan.
Saya sentiasa bersiapsiaga dengan senjata saya, peralatan saya dan saya sendiri.
Saya seorang pakar dan saya seorang profesional.
Saya bersedia untuk diaturgerakkan, bertempur dan memusnahkan musuh-musuh
Saya adalah penjaga kebebasan dan cara hidup rakyat Amerika.
Saya seorang tentera Amerika.
(U.S Army, 2006, ms. 4-10)

Melahirkan anggota tentera merupakan proses mengubah orang awam menjadi tentera (Williams, 2010). Menurut proses ini termasuk aspek-aspek fizikal, mental, ketenteraan dan moral. Unsur-unsur yang terkandung dalam kod moral tentera merentasi semua aspek bertujuan agar selepas tamat latihan, askar akan mematuhi kod moral ini dan menjunjung etos kepahlawanan. U.S. Army (2004) melaporkan mengenai Etos Kepahlawanan Tentera Amerika bahawa:

Ia adalah jelas bahawa anggota tentera mengiktiraf ethos kepahlawanan apabila fakta sejarah diceritakan kepada mereka. Walau bagaimanapun, secara puratanya anggota tentera tidak terdedah kepada keadaan ini di mana ethos kepahlawanan tidak dimemartabatkan dengan sewajarnya. Situasi ini adalah serupa sama ada mereka berada di pasukan tentera atau dalam situasi pertempuran. Terdapat keperluan dan ruang untuk membangunkan kurikulum latihan yang menggalakkan pembangunan dan pengekalan ethos kepahlawanan. (U.S. Army, 2004, ms. 3)

Satu kajian laporan siasatan oleh U.S. Army (2005) menunjukkan lebih 100 siasatan jenayah perang yang dilakukan oleh anggota tentera Amerika. Darjah Jenayah-jenayah ini iaitu daripada kes kecurian hinggalah serangan teruk seperti penderaan, rogol dan pembunuhan. Kemunculan kes-kes ini memberi isyarat bahawa tentera mesti melakukan penambahbaikan dalam pendidikan moral dalam latihan di semua peringkat,

terutama dalam latihan awal kemasukan (Kilner, 2004 & 2005). Perkembangan ini bukan sahaja insiden besar mengenai kegagalan moral yang menjadi kebimbangan, namun kebimbangan yang utama adalah dari aspek pelanggaran kod moral tentera.

Dalam melaksanakan pendidikan karakter dan pembangunan moral kepada anggota tentera, “tumpuan bukan sahaja kepada isu keruntuhan akhlak namun tumpuan juga diberikan kepada anggota tentera untuk hidup dalam masyarakat yang adil dan demokratik” (Lapsley & Narvaez, 2006, ms. 258). Menurut Williams (2010), anggota mesti membangunkan keupayaan untuk memperkembangkan diri mereka dan bertindak bagi membolehkan orang lain meningkatkan kualiti kehidupan seharian yang dipenuhi dengan pilihan moral dan membuat keputusan. Beliau menegaskan bahawa suatu latihan yang dilaksanakan mesti berupaya melahirkan anggota yang mampu berjuang dan memenangi sesebuah peperangan serta berkhidmat kepada tugas kemanusiaan samada di dalam atau di luar negara. Oleh itu, fokus utama pendidikan moral atau akhlak dalam tentera adalah untuk menyediakan anggota tentera yang berupaya memberi khidmat kepada masyarakat serta membolehkan mereka menjalani kehidupan yang adil dan menjadi contoh dalam masyarakat.

U.S. Army (2004) telah menjalankan satu kajian memperbaiki dan mengoperasikan definisi etos kepahlawanan serta mencari kaedah untuk penerapannya ke dalam jiwa anggota tentera. Pasukan penyelidik melaksanakan kajian tersebut menerusi tiga langkah iaitu penyenaian ciri-ciri berasaskan nilai yang ditunjukkan oleh anggota berasaskan etos kepahlawanan, menggambarkan tindakan tertentu yang akan dihasilkan dan menerangkan halangan untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang mencerminkan etos kepahlawanan. Setiap satu daripada latihan pertempuran dianalisis dengan menggunakan proses ini untuk membuat tindakan tertentu bagi mencerminkan penguasaan ethos kepahlawanan dan usaha membangunkan latihan yang akan menggalakkan tindakan tersebut. Pamflet tersebut menyebut “tujuh ciri-ciri yang

berasal daripada analisis ethos kepahlawanan iaitu ketabahan, keupayaan untuk menetapkan keutamaan, keupayaan untuk membuat *trade off*, keupayaan untuk menyesuaikan diri, keupayaan untuk menerima tanggungjawab orang lain, keupayaan untuk menerima pergantungan kepada orang lain dan didorong oleh panggilan yang lebih tinggi” (ms.10).

Martinelli-Fernandez (2006) menyatakan, sistem latihan melalui ganjaran dan hukuman adalah tidak mencukupi untuk memastikan tingkah laku moral diamalkan. Dalam menentukan pendidikan karakter, Davidson (2005) menyatakan, "pendidikan karakter adalah satu proses di mana individu yang membina watak melalui interaksi struktur kognitif yang sedia ada, pengalaman baru dan pengaruh orang di sekeliling mereka" (ms. 227).

Shields dan Bredemeier (2005) pula menegaskan bahawa penguasaan suasana termasuklah tugas-tugas yang pelbagai, perkongsian kuasa, mengiktiraf pencapaian, pelbagai aktiviti kumpulan, pembaikan peribadi dan pelbagai usaha sebagai tumpuan penilaian dan fleksibiliti dalam menentukan masa yang diperlukan untuk pembelajaran kemahiran tertentu. Walau bagaimanapun, prinsip-prinsip yang menjadi asas item-item ini boleh disesuaikan untuk mewujudkan iklim penguasaan pembangunan moral yang optimum. U.S. Army (2006) menyatakan:

Satu iklim yang menggalakkan pemupukan nilai tentera dan etos Kepahlawanan adalah menggalakkan pembelajaran, kreativiti dan prestasi serta mewujudkan perpaduan. Asas bagi persekitaran yang positif adalah iklim etika yang sihat, walaupun sedemikian ianya belum mencukupi. Ciri-ciri iklim organisasi yang berjaya termasuklah mempunyai tujuan yang jelas, tentera terlatih dan yakin, berdisiplin, pasukan yang padu dan dipercayai, pemimpin-pemimpin yang berwibawa. (U.S. Army, 2006, ms. 11-4)

Satu iklim seperti yang diuraikan di atas menggalakkan individu yang terlibat secara aktif dalam organisasi dan mewujudkan karakter mereka tersendiri (Davidson, 2005; Shields & Bredemeier, 2005).

Di Kanada, timbulnya persekitaran di mana anggota tentera yang terlibat dengan operasi telah menjurus kepada timbulnya ancaman terhadap tingkah laku moral yang konsisten (Hartle, 1989). Kesan daripada anggota tentera membuat keputusan dalam isu-isu moral adalah sebagai tindak balas kepada syarat-syarat baru yang dihadapi oleh anggota Angkatan Tentera Kanada (ATK) dan Jabatan Pertahanan Negara Kanada (JPNK). Desakan ini telah menyebabkan Program Etika Pertahanan Kanada telah ditubuhkan secara rasminya pada tahun 1997 (Woodgate, 2004). Menurutnya, ATK mengambil tanggungjawab terhadap cabaran baru dalam tempoh perang dingin. Terdapat banyak misi sokongan keamanan yang mencabar dalam perang terutamanya di negara-negara yang terlibat dengan masalah politik rumit dan krisis kemanusiaan.

Bagi ATK, ikrar kesatria adalah seperti aplikasi sumpah setia yang dilafazkan oleh rakyat yang mendukung demokrasi di Kanada. Menurut Bedard et.al (2008), lafaz sumpah setia bagi rakyat Kanada adalah berasal dari semangat sumpah setia dari negara United Kingdom. Ikrar kastria tersebut diulang-ulang oleh setiap anggota tentera di sepanjang perkhidmatan mereka dalam ATK iaitu bermula semasa kemasukan menyertai angkatan tentera (Beauchamp, 2002). Ikrar tersebut adalah seperti berikut:

Saya (nama), bersumpah bahawa saya akan menunjukkan taat dan setia yang sebenar benar kepada Ratu Elizabeth II, Ratu Kanada, waris dan pengganti baginda. Oleh itu bantu saya wahai tuhan.
(Elizabeth II, 1985)

Seperti yang dinyatakan dalam Beauchamp (2002), ATK menampilkan enam nilai teras iaitu Integriti, Kesetiaan, Keberanian, Kejujuran, Keadilan dan Tanggungjawab.

Konsep Pendidikan Moral dan Etika dalam Angkatan Tentera

Asasnya pelaksanaan program PMET dalam ATM dijalankan kepada anggota di bawah Pemerintahan Medan Tentera Darat. Namun setelah Penguasaan Moral dan Etika Tentera dijadikan sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat anggota yang bukan beragama Islam mulai tahun 2013, maka program PMET telah diperluaskan kepada

seluruh perkhidmatan ATM iaitu TDM, TLDM dan TUDM (Angkatan Tentera Malaysia, 2013a).

Di Indonesia, Tentara Nasional Indonesia (TNI) menjalankan pendidikan moral dan etika tentera menerusi Kursus Manajemen Pembangunan Karakter Bangsa bagi meningkatkan pengetahuan, kemampuan, wawasan, keterampilan serta sikap pegawai dan anggota dalam mengembangkan karakter, jati diri dan kualiti diri agar memiliki integriti moral yang tinggi dan bermanfaat bagi lingkungan kehidupannya. Kursus ini bertujuan agar anggota yang mengikutinya akan berubah perilakunya dan mengembangkan kapasiti dalam membangun karakter, jati diri dan integriti moral (Dinas Komunikasi dan Informatik, 2012). Menurut majalah itu lagi, kursus yang dilaksanakan selama satu bulan ini mensasarkan lima objektif agar para peserta mampu menjelaskan tentang konsensus dasar nasional, ketahanan nasional, budaya dan karakter bangsa dalam rangka belia negara, pengembangan karakter di lingkungan keluarga dan masyarakat, pembangunan identiti dan jati diri bangsa, nilai-nilai pembangunan karakter bangsa dan mengaktualisasikan peranan dalam pembangunan karakter bangsa dalam lingkungan kehidupan.

Bagi Angkatan Tentera British (ATB), tanggungjawab untuk menyemai, mengamal dan mengekalkan nilai dan piawai tentera adalah di bawah tanggungjawab semua peringkat pemerintahan (British Army, 2008). ATB mensasarkan lebih daripada menjalankan kursus atau program dalam satu tempoh pengajaran di pusat-pusat latihan, sebaliknya penerapan nilai dan etika kepada anggota tentera adalah merentasi semua aktiviti latihan, pembangunan kerjaya dan menjadi tumpuan dalam semua kepemimpinan contoh kepada anggota bawahan. Semua anggota tentera perlu faham mengapa mereka perlu berkelakuan dengan cara yang tertentu dan sebaliknya tidak hanya mengikut satu set peraturan diwujudkan (British Army, 2008). Sungguhpun nilai dan standard boleh dikawal selia melalui disiplin, namun disiplin diri anggota berupaya

menggalakkan semua peringkat untuk mematuhi nilai dan piawaian, mengiktiraf nilai-nilai yang wujud dan kelakuan sedemikian. Para pemerintah mesti menyedari bahawa keperluan ini adalah sesuatu yang mencabar dan memerlukan mereka untuk mempersiapkan mutu kepimpinan dan menjadi contoh. Oleh itu, semua peringkat kepimpinan atau pemerintah haruslah mempraktikkan kepimpinan melalui teladan, bertanggungjawab untuk menjelas, memupuk dan memastikan bahawa nilai dan standard difahami serta dipatuhi oleh anggota bawahan mereka (British Army, 2008). Selain itu, komunikasi yang berkesan dan tepat pada masanya di antara pemerintah dan anggota bawahan adalah penting kepada usaha ini.

Dalam menangani perkara-perkara berkaitan disiplin dan salah laku anggota, British Army (2008) menerangkan bahawa anggota tentera yang gagal mempamerkan nilai dan piawai akan tertakluk kepada tindakan tatatertib atau tindakan pentadbiran. Kelakuan yang tidak boleh diterima memerlukan tindakan segera dan positif untuk mengelakkan kerosakan yang berterusan. Nasihat yang tepat pada masa dan tindakan rasmi boleh mengelakkan keadaan yang menjejaskan keberkesanan pengurusan dan operasi sesuatu pasukan. Seperti yang tercatat dalam British Army (2008), dalam kes-kes terutamanya yang serius di mana anggota secara berterusan atau mempunyai rekod terlibat dengan perbuatan salah laku, pemerintah haruslah mempertimbangkan tindakan bagi menamatkan perkhidmatannya.

Bagi Angkatan Tentera Amerika Syarikat (ATAS), mereka menjangkakan bahawa dalam penugasan, tentera sentiasa mengamalkan kandungan Kod Etika ATAS. Bermula dari latihan awal kemasukan anggota tentera diajar agar mendengar, menghafal dan membaca kod tersebut. Anggota tentera dididik dan diperbetulkan tindakan moral dan etika mereka berdasarkan kod etika tersebut. Justeru, apabila anggota tentera dikurniakan sijil tamat latihan awal kemasukan, mereka diyakini telah memahami dan mempraktikkan segala tuntutan yang terdapat dalam kod etika itu (Williams, 2010).

Pendidikan karakter dan moral dalam ATAS banyak merujuk kepada teori atau kajian seperti Bloom, Roger, Lewin dan Bandura. Seperti yang dipetik dari U.S. Army (2004), Bloom et al. menyatakan pembelajaran berlaku pada beberapa peringkat iaitu kognitif, psikomotor dan afektif yang perlu ditangani agar pembelajaran dapat dijalankan secara berkesan. Selain daripada itu, Rogers dalam U.S. Army (2004) menekankan pembelajaran melalui pengalaman iaitu penyertaan aktif dalam proses pembelajaran akan menghasilkan kesan terhadap pembelajaran tersebut. Lewin seperti yang dipetik dari U.S. Army (2004) menekankan agar memberi perhatian kepada mewujudkan persekitaran yang kondusif untuk pembelajaran di mana unsur-unsur persekitaran termasuk hubungan saling bergantung. Dalam aspek keberkesanan dan penggunaan bahan, Bandura seperti yang dipetik dari U.S. Army (2004) menggalakkan dua perkara utama dalam pembelajaran iaitu keupayaan peribadi iaitu pengaruh kepercayaan seseorang tentang keupayaan peribadi dan permodelan pemerhatian terhadap model contoh yang mempamerkan pemikiran, penghayatan dan perlakuan.

Kajian yang dijalankan oleh Williams (2010) terhadap Latihan Awal Kemasukan Polis Tentera yang dijalankan dalam tempoh 19 minggu. Beliau berpendapat bahawa tempoh tersebut adalah mencukupi untuk melihat perubahan dalam pertimbangan moral. Hujah beliau adalah berdasarkan kajian menunjukkan perubahan yang ketara di dalam pertimbangan moral akan berlaku melalui tempoh latihan selama 12 minggu (Bebeau, 2002; Reimer, Paolitto & Hersh, 1983) dan beberapa semester bagi pelajar di peringkat kolej (King & Mayhew, 2002). Menurutnya lagi, penyelidikan secara intensif mengenai pengelolaan latihan atau kursus dalam jangka pendek dan kejayaan mereka dalam menghasilkan perubahan, menunjukkan bahawa tempoh yang sangat singkat menjadi penyebab kekurangan impak perubahan dalam pertimbangan moral.

Keperluan Pendidikan Moral dan Etika dalam Angkatan Tentera

Seperti yang telah dijelaskan menerusi kepentingan kajian dalam bab 1, kajian ini secara tidak langsung akan memberi kepentingan kepada program PMET dalam ATM. Pelaksanaan program PMET yang berkesan dan menyeluruh mampu melahirkan anggota ATM yang boleh memahami, menghayati dan mempamerkan tingkahlaku moral dan etika tentera. Langkah ini diharapkan akan mengurangkan statistik penglibatan anggota ATM dalam kes-kes jenayah dan pencemaran disiplin. Selain itu, perkembangan positif ini mampu mempertingkatkan lagi kepercayaan rakyat Malaysia dan *Stakeholders* terhadap keupayaan ATM dalam menjaga keselamatan negara. Selain daripada itu, kejayaan dalam melaksanakan program PMET membolehkan ATM menjadi model atau sumber rujukan kepada agensi-agensi lain termasuk berkongsi maklumat program PMET antara angkatan tentera di seluruh dunia.

Jika di Kanada, didapati Program Etika Pertahanan Kanada adalah program yang berasaskan nilai yang dibina dari nilai-nilai demokrasi negara tersebut (Beauchamp, 2002). Program tersebut merupakan keperluan bagi Angkatan Tentera Kanada (ATK) serta Jabatan Pertahanan Negara Kanada (JPNK) yang diselaraskan dengan nilai-nilai demokrasi negara Kanada. Etika pertahanan tersebut dipandu oleh tiga andaian umum mengenai sifat masyarakat Kanada iaitu hakikat bahawa masyarakat moden demokratik di Kanada bercirikan kepelbagaian kepercayaan yang bercirikan falsafah-falsafah dan agama atau sekular, kepercayaan yang menyeluruh dalam mempamerkan persetujuan terhadap pertindihan nilai-nilai dalam masyarakat yang bebas demokratik dan konsensus pertindihan nilai-nilai yang terdapat dalam masyarakat yang bebas dan demokratik menentukan nilai-nilai dalam ATK dan Pertahanan Kanada (Rawls, 1993).

Program etika pertahanan merupakan keputusan atau tindakan yang boleh memberi kesan kepada seseorang agar memiliki dimensi etika. Ia melibatkan tanggungjawab untuk mempertimbang dan melindungi hak-hak serta kepentingan rakyat

apabila membuat keputusan atau mengambil tindakan. Hakikat ini dilihat konsisten iaitu menerima pandangan mengenai etika yang mana etika adalah mengenai prinsip-prinsip dan tanggungjawab yang mengawal semua tindakan dan amalan (Beauchamp, 2002).

Beauchamp (2002) juga menyatakan bahawa dalam demokrasi yang liberal, standard kelakuan yang berakar umbi dengan prinsip-prinsip etika dan tanggungjawab semestinya merujuk kepada sifat-sifat demokrasi tersebut. Menurutnya, peranan program etika pertahanan adalah satu dimensi yang pelbagai iaitu menyediakan satu rangka etika bagi ATK dan JPNK. Rangka kerja etika tersebut dijadikan panduan dalam menjalankan tanggungjawab dalam organisasi dan meletakkan kriteria organisasi agar boleh dinilai. Ia juga menggalakkan kesedaran individu akan kepentingan mengutamakan prinsip etika dalam semua aspek kehidupan.

Konsep dan Nilai dalam Pembentukan Tentera Islam

ATM dibarisi lebih 80 peratus anggota yang beragama Islam (Jabatan Arah Rekod dan Pencen, 2013). Maka adalah sesuai kajian ini turut menyorot nilai dan etika yang terdapat dalam sistem ketenteraan Islam dan nilai-nilai kepahlawanan Islam yang boleh dimanfaatkan. Penubuhan Kor Agama Angkatan Tentera (KAGAT) dalam ATM pada 15 April 1985 pula merupakan pengiktirafan kerajaan sebagai satu semangat, kesedaran dan iltizam untuk meninggikan syiar dan penghayatan Islam khususnya di dalam ATM (Jabatan Arah KAGAT, 2011).

Menurut Azmi (2001) dalam Jabatan Arah KAGAT (2011), bidang ketenteraan adalah sebagai satu profesion yang paling tinggi dan penting di dalam menjalankan pemerintahan dan pentadbiran bagi sesebuah negara. Beliau menegaskan, keizinan berperang hanya diwahyukan setelah kerajaan Islam dibina di Madinah untuk memerangi mereka yang menindas dan menentang umat Islam. Beliau menjelaskan dengan keizinan itu maka angkatan tentera Islam ditubuhkan bagi mempertahankan kedaulatan Islam serta berdakwah untuk mengajak manusia ke jalan Allah. Menurutnya,

fakta ini secara tidak langsung telah menyangkal tuduhan bahawa Islam adalah sebuah agama yang berkembang melalui pergaduhan dan peperangan dan sebaliknya Islam menggunakan kekerasan sebagai langkah terakhir apabila diancam oleh musuh. Muhammad (1993), menyatakan pembentukan tentera Islam adalah berdasarkan kepada seruan wahyu Allah yang bertujuan untuk mempertahankan umat Islam terhadap kezaliman pihak musuh. Allah berfirman yang bermaksud:

Wahai orang-orang beriman, bersedialah dan berjaga-jagalah,
Kemudian bila dikehendaki mara ke medan perang sepuak
demi sepuak, atau (jika perlu) maralah serentak beramai-ramai.
(Al-Quran, surah an-Nisa, ayat 71)

Penerapan nilai-nilai Islam yang telah direalisasikan merupakan jalan yang terbaik demi mengekal dan meningkatkan prestasi angkatan tentera yang sedia ada. Nilai-nilai Islam yang dimaksudkan adalah nilai-nilai yang mulia yang telah diwahyukan oleh Allah melalui para Rasul untuk memberi bimbingan dan hidayah kepada manusia akan konsep hidup yang menjamin kesejahteraan serta kebahagiaan di duniawi dan juga akhirat (S. Abu A'ala Maududi, 1986 dipetik dalam Jabatan Arah KAGAT, 1992). Pentingnya penerapan nilai-nilai Islam dalam tentera adalah kerana "Islam adalah agama yang mencintai kedamaian dan keselamatan ternyata sesuai dengan namanya Islam yang bermaksud aman damai sejahtera"(Jabatan Arah KAGAT, 1992, ms. 6). Dari sudut yang lain, Islam juga amat menghargai nyawa dan kehidupan manusia. Daripada konteks ini jelas menunjukkan Islam merupakan agama yang memberi perlindungan kepada manusia sejagat atau dalam erti kata lain mementingkan hak asasi manusia. Firman Allah S.W.T yang bermaksud:

Katakan wahai Muhammad, marilah ku bacakan apa yang diharamkan atas kamu oleh Tuhan kamu, jangan kamu mempersekutukan Allah dengan sesuatu, berbaik-baiklah kepada kedua ibu bapa kamu, jangan kamu membunuh anak-anak kamu kerana takutkan kemiskinan, kami yang memberi rezeki kepada kamu dan kepada mereka dan jangan mendekati perbuatan keji sama ada yang nampak atau tersembunyi dan jangan kamu membunuh jiwa yang haram oleh Allah melainkan dengan sesuatu yang benar. Demikian itulah yang diperintahkan oleh Tuhanmu kepada kamu supaya kamu memahaminya.

(Al-Quran, surah al- Hajj, ayat 39)

Hakikatnya musuh Islam itu berada di mana-mana, maka langkah mempersiapkan satu ketumbukan angkatan tentera yang kuat dan menggerunkan musuh adalah dituntut oleh Islam seperti yang digambarkan menerusi firman Allah S.W.T bermaksud:

Bersiap sedialah bagi menghadapi mereka (yakni musuh-musuh) dengan segala jenis kekuatan yang termampu kamu sediakan dari pasukan berkuda yang lengkap sedia untuk menggerunkan musuh Allah dan musuh kamu serta musuh-musuh lain selain dari mereka yang kamu tidak mengetahuinya, sedang Allah mengetahuinya.

(Al-Quran, surah al- Imran, ayat 85)

Dahulunya generasi awal Islam dinobatkan sebagai generasi yang cemerlang dan menjadi pemangkin kepada kekuatan sistem ketenteraan Islam yang dihasilkan menerusi dua peringkat iaitu peringkat penwujudan kesiapsiagaan dan pendidikan serta peringkat pembentukan pasukan ketenteraan (Yahya, 2013). Menurutnya, penwujudan kesiapsiagaan dan pendidikan pada peringkat awal ditarbiahkan sendiri oleh Rasulullah kepada saf kepimpinan dan anggota bawahan sehingga mereka begitu komited dalam menjalankan misi tentera dan gerakan dakwah. Proses tarbiah yang paling berkesan ini ialah ujian ketahanan diri untuk berpisah dengan ahli keluarga, kampung halaman serta harta kekayaan masing-masing. Pada zaman Rasulullah, "Agama Islam telah berjaya menyatukan akidah orang-orang Arab supaya sukakan peraturan dan disiplin, mensucikan jiwa dan mewujudkan keseimbangan dan keserasian di antara kebendaan dan moral, suka syahid dalam perjuangan yang benar dan ini membuatkan mereka

melihat mati syahid itu sebagai satu kemenangan hakiki, di samping kemenangan dalam pertempuran” (Mahmood, 1986, ms. 10).

Bagi peringkat pembentukan pasukan ketenteraan pula, Rasulullah mengambil berat agar masyarakat Islam hidup bersatu padu dan menjadikan ummah yang bersungguh-sungguh dalam meneruskan misi jihad demi menegakkan syiar Islam menerusi masyarakat Islam yang kompeten dan berdaya saing serta semakin diterima di tanah Arab pada waktu itu (Yahya, 2013). Menurutnya, setiap lapisan masyarakat Islam tanpa dipaksa dan dijanji apa-apa habuan, berlumba-lumba untuk menyertai pasukan tentera tanpa takut atau gentar terhadap risiko kematian kerana masing-masing bercita-cita untuk menjadi sebahagian daripada para syuhada di jalan Allah.

Nilai dan Etika Kepahlawanan Tentera Islam

Menurut Jabatan Arah KAGAT (2011), dalam ATM pada dasarnya nilai-nilai Islam perlu diterapkan kepada tentera yang beragama Islam sahaja, namun begitu nilai-nilai Islam yang umum boleh dipraktikkan oleh semua anggota termasuk anggota bukan Islam ke arah membina organisasi yang mantap dan berkesan. Menurutnya, nilai-nilai Islam yang berkaitan dengan kepimpinan, benar, amanah, kebersihan, rajin, adil, berkorban, berani, bekerjasama, sabar dan sebagainya dapat dihayati oleh anggota bukan Islam tanpa menggugat kepercayaan mereka terhadap agama yang dianuti Jabatan Arah KAGAT (2011). Pada asasnya pembentukan ATM adalah bermodelkan konsep tentera penjajah iaitu tentera British. Sebahagian daripada sifat-sifat dan ciri-ciri kebudayaan Barat yang pada kebanyakannya dilihat bercanggah dengan nilai-nilai Islam Jabatan Arah KAGAT (2011). Menurutnya, bagi mengembalikan unsur-unsur Islam yang tulen, maka jalan yang terbaik adalah dengan merealisasikan penerapan nilai-nilai Islam, di samping mengekalkan warisan etika kerja cemerlang dan lain-lain perkara yang diwarisi dari tentera British yang tidak bercanggah dengan nilai-nilai Islam.

Nilai di dalam konteks penerapan nilai-nilai Islam adalah bermaksud ciri-ciri, kualiti atau sifat-sifat Islam yang harus ada pada anggota tentera. Nilai agama ialah rohaniah yang bermaksud mengamalkan nilai-nilai agama yang sesuai mengikut lunas-lunasnya yang dapat memberi kesejahteraan kepada rohani. Ini bermakna manusia yang mempunyai nilai-nilai agama sahaja akan dapat membina sifat-sifat kerohaniannya serta mendapat kesejahteraan di dunia dan akhirat (Harun Din, 1988).

Nilai-nilai Islam yang diperlukan hendaklah selaras dengan tugas-tugas yang dipertanggungjawabkan. "Nilai-nilai Islam yang perlu diterapkan ialah memelihara dan mengekalkan amanah dalam semua bentuk urusan, bertanggungjawab di atas kerja yang dilakukan, bekerja dengan ikhlas tanpa mengharapkan balasan, berdedikasi, bersikap kesederhanaan dan menolak keterlaluan, sentiasa tekun menyempurnakan tugas-tugasnya, memilih kehidupan cara bersih, bersih hati, pakaian, persekitaran dan urusan pentadbiran, patuh kepada disiplin, bekerjasama untuk menghasilkan pencapaian kerja yang baik, berbudi mulia dan sentiasa bersyukur atau berterima kasih" (Jabatan Perdana Menteri, 1987, ms. 9). Sementara nilai-nilai asas pembentukan perajurit dalam menentukan kekuatan sesuatu ketumbukan tentera adalah berpandukan kepada beberapa faktor iaitu "Keupayaan seorang pejuang, peralatan logistik yang cukup, disiplin, kekuatan rohani dan semangat berpasukan (*esprit de corps*)" (Jabatan Arah KAGAT, 1992, ms. 58). Tonggak kekuatan tentera Islam datangnya daripada ketelitian dalam pemilihan anggota dan usaha pembentukan sistem ketenteraan (Yahya, 2013). Realitinya menurut Yahya (2013), pembentukan sistem ketenteraan Islam yang sempurna dan mampu mendukung visi serta misi tentera, disandarkan kepada dua elemen kemanusiaan iaitu kualiti anggota dan kesiagaan. Dalam memperkatakan kualiti anggota, Islam menekankan kepada bakat yang ada kepada setiap individu di mana Rasulullah telah mengembleng dan memperkasakan segala kemahiran atau kemampuan

yang dimiliki oleh seluruh rakyat sama ada lelaki, wanita, kanak-kanak, belia mahu pun yang berumur.

Kemahiran dalam aspek ketenteraan dan persenjataan amat dititikberatkan Rasulullah kerana ia merupakan faktor kemenangan kepada sesuatu pertempuran. Setiap anggota tentera harus memiliki kemahiran tempur dan keupayaan mengendalikan senjata pada sebilang masa mengikut penugasan individu (Ahmad Ratib, 2002). Menurut Yahya (2013) anggota tentera dikira bersalah dan berdosa sekiranya mereka melupai cara bagaimana mengendalikan senjata sedangkan mereka masih dalam perkhidmatan sebagai anggota tentera. Sabda Rasulullah bermaksud “Sesiapa yang mempelajari ilmu memanah, kemudian melupakannya dikira kufur nikmat” (Riyawat At-Tabarani).

Rasulullah merupakan panglima perang yang berjaya merealisasikan konsep pertahanan menyeluruh iaitu tugas dan tanggungjawab pertahanan serta dakwah adalah terpikul di atas bahu setiap rakyat (Yahya, 2013). Menurutnya kejayaan ini seterusnya dipraktikkan oleh Khulafa Ar-Rasyidin “penghantaran tentera Islam di zaman Rasulullah dan Khulafa’ Ar-Rasyidin ke medan perang tidak terbatas kepada jumlah keanggotaan tertentu. Sesiapa sahaja yang layak menyertainya asalkan mereka beragama Islam dan mencapai umur baligh. Selain itu mereka juga perlu mempunyai sifat keberanian yang tinggi dan kekentalan semangat juang kerana medan jihad hanyalah dikhususkan untuk mereka yang tidak gentar menghadapi kematian dan benar-benar ikhlas mempertaruhkan nyawa bagi menjayakan dakwah Islam ke seluruh Semenanjung Tanah Arab” (Yahya, 2013, ms. 178-179).

Dalam aspek kesiagaan anggota pula, Islam menitikberatkan kepada dua aspek utama iaitu material (fizikal, mental dan persenjataan serta logistik) dan kerohanian. “Kegagalan aspek kesiagaan ini menjadi punca kepada kemungkinan berlakunya kekalahan yang besar di dalam sesuatu peperangan” (Yahya, 2013, ms 179). Persiapan

fizikal dan mental harus diberi penekanan menerusi latihan serius dan berterusan serta penjagaan kesihatan (Mahmud Syaith, 1983). Mengenai persiapan dan kekuatan fizikal ini Rasulullah sangat mengambil berat terhadap penyediaan makanan kepada pejuang daripada sumber yang halal dan menepati syarak dengan harapan keberkatannya boleh melahirkan kasih sayang dan mempertautkan kecintaan sesama mereka (Yahya, 2013). Dalam hal ini Rasulullah mengingatkan supaya tidak berlaku pembaziran dan baginda pernah memberi penghargaan kepada golongan al-Asy'ari yang sangat berjimat cermat menerusi sabdanya:

Apabila orang al-Asy'ari kehabisan bekalan dalam peperangan dan apabila keluarga mereka kekurangan makanan di Madinah, mereka akan berusaha untuk mengumpulkan baki makanan yang masih ada pada mereka di atas sehelai kain. Selepas itu mereka akan mengagihkan makanan tersebut sesama mereka dalam bekas secara sama rata di antara mereka. (Riyawat at-Tabarani)

Kekuatan fizikal dan mental seterusnya perlu digabungkan dengan kekuatan persenjataan dan logistik (Yasin, 1988). Beliau menekankan bahawa dalam melonjakkan kehebatan tentera Islam, Rasulullah telah menyediakan pelbagai kelengkapan persenjataan. Menyebut mengenai ciri-ciri tentera Islam, maka akan tergambar sebagai satu ketumbukan yang memiliki kehebatan sebagai tentera berkuda terlatih dan berkemahiran tinggi dalam melakukan atur gerak yang tangkas dan licik (Subhi, 1995 dipetik dalam Yahya, 2013). Menurutnya di samping penggunaan kuda perang bagi pergerakan teknikal anggota tentera, aspek lain yang penting adalah aset yang berupa unta-unta bagi menjalankan urusan pengangkutan ketenteraan dan aset-aset peperangan yang berkesan dan dapat menjimatkan masa dan pergerakan kerana berupaya menggunakan jalan pintas merentasi kegersangan padang pasir.

Kekuatan material tidak akan bermakna sama sekali tanpa disuburkan dengan nilai kerohanian atau faktor dalaman yang berupa nilai-nilai atau etika-etika tentera (Yahya, 2013). Rasulullah memberi penekanan kepada lima nilai dan etika tentera ke

arah melahirkan jati diri dalam jiwa anggota tentera Islam (Yahya, 2013, ms. 189-192)

iaitu:

- a) Pengukuhan iman dan keyakinan kepada Allah. Kepimpinan Islam yang lebih dikenali sebagai sistem khalifah itu tidak dapat dipisahkan daripada konsep pengabdian kepada Allah dan pelaksanaan tugas sebagai pemakmur dunia (Jabatan Arah KAGAT, 1990). Tiada perisai yang lebih bermakna selain daripada keyakinan dan keimanan kepada Allah pada setiap masa yang menjadi senjata sebenarnya bagi menghancurkan musuh. Semasa kemuncak kegemilangan perjuangan bala tentera di zaman Rasulullah s.a.w. mereka telah meletakkan aqidah sebagai teras pembinaan moral (Hamka, 1997). Inti pati jiwa sahsiah seorang tentera ialah menyerah seluruh jiwa raganya kepada Allah. Penyerahan ini bermakna beriman kepada Allah serta berakhlak mulia dan membuat apa yang disuruh serta meninggalkan apa yang dilarang (Muhammad Ibrahim, Yusof Qordhowi dan Said Hawwa, 1990).
- b) Keikhlasan. Faktor kemenangan tidak hanya bergantung kepada jumlah keanggotaan dan kelengkapan persenjataan semata-mata, malah keikhlasan dalam menyertai pertempuran akan mempengaruhi kemenangan.
- c) Taat Setia. Sungguhpun kepatuhan bukanlah sesuatu tuntutan secara mutlak, namun dalam hal kebaikan atau kepentingan umum, tentera Islam wajib mentaati dan melaksanakan apa sahaja arahan untuk memastikan kemenangan.
- d) Keberanian. Keberanian harus ditunjukkan oleh ketua sebagaimana Rasulullah menunjukkan contoh dengan memiliki ciri-ciri keberanian yang sangat terserlah di medan perang dengan sentiasa berada di barisan hadapan tanpa rasa takut. Nilai-nilai dan kualiti yang dimiliki oleh Rasulullah sebagai seorang pemimpin tentera adalah yang terbaik dan perlu dicontohi (Jabatan Arah KAGAT, 1990). Sebagai pemimpin, baginda mempunyai keberanian dan kecekalan.

Pembentukan seorang pejuang ataupun tentera adalah asas kepada pembentukan seorang pemimpin dan pemimpin juga mestilah seorang pejuang (Jabatan Arah KAGAT, 2011). Rasulullah telah menunjukkan keberanian yang tidak perlu lagi diragui. Hakikat ini telah terbukti semasa penglibatan baginda dalam peperangan Badar, Hunain, Ahzab, Khandak dan sebagainya. Keberanian juga telah meletakkan salah satu faktor untuk mencapai kejayaan dalam sesuatu peperangan (Jabatan Arah KAGAT, 2011). Islam memerintahkan umatnya supaya berani, teguh hati dan mara ketika berhadapan dengan musuh. Firman Allah yang bermaksud "Wahai orang-orang yang beriman. apabila kamu bertemu dengan orang-orang kafir yang sedang menyerang mu, maka janganlah kamu berundur. Barang siapa yang membelakangi mereka di waktu itu, kecuali berbelok untuk strategi perang atau hendak menggabungkan diri dengan pasukan lain, maka sesungguhnya orang itu kembali dengan membawa kemurkaan dari Allah, dan tempatnya ialah neraka jahanam. Dan amat buruklah tempat kembali" (Al-Quran, surah al-Anfal, ayat 15-16).

- e) Siap siaga. Aspek ini merangkumi kecekapan dan kewaspadaan dengan taktik dan strategi lawan serta amanah dalam menyimpan rahsia dan strategi pasukan daripada jatuh ke tangan musuh.

Dalam peperangan Uhud, banyak hikmah dan pengajaran yang dapat disingkap menerusi kehebatan strategi perang oleh Rasulullah dan faktor kekalahan tentera Islam (Hepi Andi, 2009). Menurutny terdapat lima pengajaran utama yang mampu dilihat sebagai rujukan kepada tentera Islam masa kini. Pertamanya tentang kepentingan musyawarah. Rasulullah telah menunjukkan sikap menghormati keputusan yang dibuat secara musyawarah iaitu menyongsang musuh di luar kota Madinah walaupun bertentangan dengan pendapat baginda untuk menunggu musuh di Madinah. Penghormatan Rasulullah terhadap keputusan mesyuarat itu ternyata berhasil apabila

tentera Islam yang berkekuatan 1000 orang berjaya menggoyah tentera quraisy yang berjumlah 3000. Kedua tentang bahaya pembelok. Pembelotan Abdullah bin Ubai dan 300 pengikutnya telah menjadi sebahagian punca kelemahan tentera Islam.

Seterusnya yang ketiga tidak boleh meminta bantuan orang kafir. Sungguhpun bilangan tentera Islam sedikit, Rasulullah tidak sekali-kali meminta bantuan orang kafir untuk melawan orang kafir. Ini kerana kemenangan dalam sesuatu peperangan bukanlah hanya bergantung bilangan anggota tentera. Sabda Rasulullah, “Kami tidak pernah meminta bantuan daripada orang musyrik untuk menghadapi orang-orang musyrik” (Riwayat Ibnu Saad). Keempat tentang kecanggihan strategi perang Rasulullah. Strategi peperangan yang mampu melumpuhkan kekuatan tentera musuh yang memiliki kekuatan anggota tiga kali ganda. Penempatan pasukan memanah dan atur gerak pasukan Islam telah memberi tamparan hebat kepada tentera musuh. Kehebatan ini telah menyebabkan tokoh perang musuh seperti Khalid Al-Walid dan Abu Sufyan bin Harb telah menemui jalan buntu. Kelima tentang kesilapan kecil memberi akibat buruk. Perang Uhud telah memberi pengajaran mengenai tahap ketaatan terhadap al-Quran dan Sunnah serta kesannya adalah kekalahan dalam peperangan.

Pengutamaan Nilai dalam Pemilihan Tentera Islam

Pemerintahan dan kepimpinan dalam Islam ditegakkan untuk melaksanakan perintah al-Quran dan menyuruh manusia supaya berbuat yang makruf dan mencegah yang mungkar (Jabatan Arah KAGAT, 1990). Pemimpin dalam konteks ini membawa implikasi kepada suatu golongan manusia untuk membuat seruan tersebut. Implikasi berikutnya pula adalah golongan yang menyuruh itu iaitu pemimpin hendaklah mempunyai kelebihan daripada golongan yang dipimpin. Golongan pemimpin mestilah mempunyai keutamaan dan kelebihan supaya dapat menyuruh anggota bawahannya kepada kebaikan dan mencegah kepada kemungkaran. Dalam konteks ini kelebihan berilmu adalah menjadi keperluan utama dalam diri seseorang pemimpin. Ilmu di dalam

Islam merangkumi bidang yang amat luas dan tidak terhad kepada ilmu agama sahaja (Hamka, 1997) .

Seorang pemimpin itu seharusnya mengenali diri sendiri dan memperbaikinya, mahir dari segi taktikal dan teknikal, memikul tanggungjawab dan bertanggungjawab di atas tindakan yang diambil, membuat keputusan dengan tepat serta bijaksana, memberi teladan yang baik dan memelihara kebajikan anggota bawahan (Jabatan Arah KAGAT, 1990). Kepimpinan dalam Islam berupa satu tanggungjawab moral yang besar dan wajib dilaksanakan oleh pemimpin-pemimpin tersebut. Kedudukan pemimpin dalam konteks ini bukan lagi suatu keistimewaan tetapi suatu tanggungjawab yang sangat berat (Azmi, 2001). Sebagai umat Islam yang beriman pada Allah dan Rasul, maka sewajarnya segala sifat-sifat, ciri-ciri dan gaya kepimpinan para nabi dan rasul, khususnya Nabi Muhammad menjadi contoh dan ikutan kerana di dalam diri baginda terdapat banyak contoh-contoh yang baik sama ada sebagai seorang negarawan mahupun seorang pemimpin tentera (Azmi, 2001). Firman Allah:

Demi sesungguhnya, adalah bagi kamu pada Rasulullah itu contoh yang baik, iaitu bagi orang yang sentiasa mengharapkan keredaan Allah dan balasan baik di akhirat.
(Al-Quran, surah al-Ahzab, ayat 21)

Menurut (Yahya, 2013), Rasulullah menggariskan ciri-ciri atau nilai-nilai penting dalam pemilihan anggota tentera Islam atau pejuang-pejuang bagi menghadapi pertempuran dengan pihak musuh (ms 197-200) iaitu:

- a) Komited terhadap ajaran Islam. Rasulullah mengutamakan anggota tentera dari kalangan mereka yang beriman dan berpegang kuat kepada ajaran agama. Pembinaan rohani pula untuk meningkatkan ketakwaan kepada Allah dan pembinaan terhadap budi pekerti merupakan ketertiban atau disiplin (Hamka, 1997).

- b) Kecergasan jasmani. Rasulullah begitu mengambil berat mengenai kecergasan jasmani tentera Islam yang dibina daripada tubuh badan yang sihat dan kesinambungan latihan jasmani secara berterusan.
- c) Semangat juang. Semangat juang yang kental merupakan kriteria yang sangat mempengaruhi keputusan Rasulullah dalam pemilihan anggota tentera dan pejuang-pejuang Islam. Begitu juga dengan sejarah kepahlawanan sahabat-sahabat serta panglima-panglima perangnya yang tidak pernah gentar walaupun nyawa mereka sendiri yang menjadi galang gantinya (Jabatan Arah KAGAT, 2011).
- d) Kelayakan umur. Kelayakan umur bagi pengambilan pejuang Islam merupakan salah satu syarat yang diambil kira dalam pemilihan anggota tentera.

Bagi tujuan kenaikan pangkat atau perlantikan ke jawatan yang lebih tinggi, terutamanya jawatan penting seperti pakar perancangan strategi pertahanan atau panglima perang, hendaklah dilakukan dengan teliti dan mematuhi prosedur yang ketat (Yahya, 2013). Beliau menyatakan, selain empat nilai dan etika umum atau kriteria pemilihan anggota tentera yang dinyatakan di atas, terdapat lima nilai atau etika tambahan yang perlu diberi perhatian (ms 202-210) iaitu:

- a) Kekuatan spiritual dan akhlak. Kriteria ini memerihalkan nilai akhlak harus dimiliki oleh seseorang pemimpin atau panglima tentera Islam. Mereka harus berpegang kepada akidah yang sahih dan keyakinan yang benar, bersikap adil, profesional dan amanah dalam mempertahankan kebenaran, bersifat pemaaf ketika mempunyai kelebihan dan peluang melakukan apa sahaja walaupun kepada pihak musuh, istiqamah memiliki ciri-ciri peribadi unggul dan tidak boleh mencalarkan imej, penyantun yang boleh menghalang seseorang panglima sukar mengawal diri serta bersifat tawaduk.

- b) Memiliki bakat dan berkebolehan. Kriteria ini akan membolehkan mereka menggunakan kebijaksanaan dan bakat yang diwarisi bagi menerokai keilmuan dan kepakaran serta strategi yang lebih mendalam.
- c) Daya intelek dan kecergasan. Nilai ini harus dimiliki oleh seseorang pemimpin atau panglima tentera Islam. Di dalam Islam seseorang pemimpin itu mestilah mempunyai asas ilmu agama yang tinggi serta ilmu-ilmu yang lain supaya memenuhi ciri-ciri seorang pemimpin. Implikasi seterusnya adalah seseorang yang berkelulusan akademik yang baik serta mempunyai ilmu ketenteraan yang tinggi semata-mata bukanlah ukuran untuk menjadi seorang pemimpin yang baik di dalam tentera (Jabatan Arah KAGAT, 2011).
- d) Memiliki ketegasan. Nilai ini dikatakan menjadi penentu kepada kejayaan di dalam sesuatu peperangan kerana konsisten dan berpegang kepada prinsip. Di dalam Islam, bukanlah bilangan pengikut ataupun pengaruh yang menjadi ukuran kepada kejayaan seseorang pemimpin itu, tetapi ketabahan, kegigihan serta keikhlasan mereka menyampaikan risalah tauhid yang perlu diambil kira (Mohd Rais, 1993).
- e) Menguasai ilmu ketenteraan. Kepimpinan atau panglima perang yang memiliki ilmu ketenteraan yang tinggi mampu mengatur strategi dan taktik peperangan berdasarkan kekuatan dan strategi pasukan, pihak musuh, bentuk muka bumi, iklim dan perkara-perkara berkaitan dengan peperangan.

Penilaian Pelaksanaan Program

Konsep dan Jenis Penilaian Program

Secara amnya penilaian adalah satu proses yang melibatkan pengumpulan maklumat untuk memberi gambaran mengenai pelaksanaan sesuatu program. Penilaian biasanya bertujuan untuk membaiki kualiti, kebolehpercayaan dan ketelusan (Stufflebeam dan Shinkfield, 1985). Fungsi penilaian adalah untuk mengetahui tahap

kelancaran kaedah-kaedah yang digunakan dalam proses pengajaran dan pembelajaran serta menilai kualiti struktur pengurusan pembelajaran dalam sistem pendidikan (Nixon, 1992). Boone (1995) pula berpendapat bahawa penilaian program adalah satu proses untuk mendapatkan maklum balas daripada setiap peringkat program bermula di peringkat perancangan sehingga ke peringkat pelaksanaan. Menurut Bramley (1997), melalui penilaian keberkesanan apa juga program dalam memberi kemahiran kepada seseorang dapat ditinjau.

Menurut Cronbach et al. (1985), penilaian program merupakan proses penentuan berprosedur terhadap sesuatu program samada dengan menggunakan instrumen atau sebaliknya. Bagi Scalock dan Thornton (1988) pula, penilaian program merupakan satu proses membandingkan dengan perkara-perkara lain yang dilakukan dengan cara berstruktur. Mereka berpendapat demikian dengan maksud program atau latihan yang dijalankan dengan objektif tertentu dibandingkan dengan program-program yang seumpamanya samaada program yang telah lepas atau yang akan dilaksanakan pada masa hadapan.

Bagi Gredler (1996) pula, beliau berpendapat bahawa terdapat tiga ciri yang perlu diberi penekanan dalam menilai sesuatu program iaitu penilaian inkuiri yang sistematik bagi mendapatkan maklumat kepada pihak atasan, penilaian berorientasikan nilai bacaan kerana nilai dapat menunjukkan pencapaian program, dan penilaian itu boleh dilaksanakan pada bila-bila masa sama ada di sepanjang program berjalan. Justeru, beliau menyimpulkan penilaian program merupakan satu langkah untuk menghimpun maklumat-maklumat yang berkaitan.

Daripada aspek definisi pula McNamara (1998) menyatakan, penilaian program didefinisikan sebagai satu proses himpunan maklumat yang mempunyai matlamat untuk menentukan keputusan terhadap sesuatu program. Fitzpatrick et al. (2004) mengatakan kesan secara langsung akan terhasil apabila seseorang menyatakan pendangannya

terhadap penilaian samaada penilaian kurikulum, program latihan korporat atau perkara-perkara lain.

Royse et al. (2001) berpendapat bahawa program merupakan satu himpunan aktiviti-aktiviti tertentu yang diwujudkan bagi mencapai sasaran yang ditetapkan. Bagi mereka, menilai keberkesanan sesuatu program haruslah melibatkan penilaian beberapa elemen iaitu keperluan, reka bentuk, pelaksanaan atau pemberian perkhidmatan, hasil serta keberkesanan program. Seterusnya konsep yang diketengahkan oleh Brinkerhoff (1989) mendapati penilaian program yang dijalankan hendaklah berupaya menunjukkan tahap keberkesanan program dan hubungan yang signifikan di antara program kursus yang dijalankan dengan kemajuan keterampilan, peningkatan prestasi modal insan dan keberkesanan organisasi secara total.

Sejak awal lagi Scriven (1967) menyatakan terdapat dua jenis penilaian iaitu penilaian formatif dan penilaian sumatif. Pendapat ini turut disetujui oleh Tuckman (1999), Bhasah (2003) dan Fitzpatrick et al. (2004). Scriven (1967) menegaskan bahawa penilaian formatif dilaksanakan secara berpanjangan adalah untuk melihat sekiranya terdapat kelemahan semasa proses pengajaran. Seterusnya beliau menyatakan penilaian sumatif pula dibuat di akhir program bertujuan untuk mendapatkan data tentang keupayaan kursus program yang dilaksanakan. Bagi Tuckman (1999) pula, penilaian formatif adalah bagi menilai secara dalaman bagi sesuatu program sebagai sebahagian daripada usaha untuk membangun sesuatu program. Dalam penilaian formatif, penilaian dijalankan untuk mengukur pencapaian peserta terhadap matlamat-matlamat program yang disasarkan. Dengan melaksanakan penilaian formatif, pihak penganjur sesuatu program akan memperolehi maklumat tentang keberkesanan pengajaran dan kemudahan serta bahan-bahan yang digunakan bagi memberi cadangan perubahan atau penambahbaikan terhadap program atau latihan tersebut.

Mengenai penilaian sumatif pula, Tuckman (1999) berpendapat bahawa penilaian sumatif adalah proses yang bersistem untuk menentukan keseluruhan program sama ada telah mencapai objektif-objektif atau sebaliknya. Justeru, penilaian sumatif wajar digunakan untuk membuat perbandingan dalam menilai keseluruhan program atau latihan yang dilaksanakan.

Bagi menghuraikan maksud dan pelaksanaan penilaian sumatif, Bashah (2003) pula menyatakan penilaian sumatif merangkumi penilaian yang mencakupi aspek yang lebih seperti pengukuran kandungan dan kemahiran. Bagi Fitzpatrick et al. (2004) pula memberikan respon mengenai perkara ini dan membandingkan di antara penilaian formatif dan penilaian sumatif ialah bergantung kepada tujuan dan ciri-ciri kajian yang dijalankan.

Jelasnya penilaian formatif bertujuan melihat prestasi bagi menambah baik program yang dijalankan. Bagi penilaian sumatif pula, ia adalah lebih kepada untuk menyediakan data-data bagi mewajarkan tindakan modifikasi, kelangsungan dan kemajuan sesuatu program yang dijalankan (Fitzpatrick et al., 2004).

Teori dan Model Penilaian Program

Di dalam menilai sesuatu program pendidikan atau latihan, terdapat pelbagai pendekatan penilaian yang dikemukakan oleh pakar-pakar penilaian program untuk melihat tahap keberkesanan sesuatu program. Stufflebeam dan Shinkfield (1990) berpendapat bahawa di dalam membuat penilaian, terdapat tiga kategori pendekatan iaitu pendekatan penilaian pseudo, kuasi dan sebenar. Trochim (1999) pula menyebut bahawa empat pendekatan melaksanakan penilaian program iaitu orientasi model penyelidikan saintifik, sistem pengurusan, antropologi atau model kualitatif dan peserta program. Gredler (1996) mencadangkan penilaian program kepada dua pendekatan iaitu utilitarian dan pluralist. Bagi Fitzpatrick et al. (2004) pula, terdapat enam pendekatan

dalam menjalankan penilaian terhadap sesuatu program iaitu pendekatan objektif, pengurusan, pengguna, pakar, lawan, naturalistik dan peserta.

Esryel (2002) menjelaskan praktis yang lazim dilakukan dalam menilai program adalah penilaian berasaskan matlamat, bebas matlamat, responsif dan sistem, namun beliau telah mengetengahkan enam kategori dengan menambahkan dua jenis dalam membuat penilaian program iaitu kajian profesional dan *quasi-legal*. Model penilaian digambarkan sebagai suatu petunjuk untuk mencapai sesuatu matlamat dan menggambarkan sebagai suatu keadaan sebenar secara menyeluruh. Penyataan ini adalah berdasarkan Nadler (1983) yang menggambarkan bahawa sesuatu model penilaian sebagai laluan atau jalan yang boleh membantu seseorang yang memandu sesebuah kenderaan untuk sampai ke destinasi. Manakala Ibrahim (2001) menggambarkan sesebuah model penilaian sebagai ringkasan gambaran sebenar proses penilaian tetapi bersifat komprehensif.

Untuk kajian ini, beberapa model yang telah diperkenalkan oleh pakar-pakar akan dibincangkan. Seterusnya pemilihan dan rujukan model penilaian akan dilakukan untuk diadaptasi sebagai kerangka konseptual kajian ini dengan justifikasi-justifikasi yang akan dinyatakan.

Model Penilaian Tyler (1950)

Di antara model penilaian terawal yang digunakan oleh para kajian ini ialah model yang berasaskan matlamat suatu program atau aktiviti iaitu Model Penilaian Tyler (1950). Model ini diperkenalkan oleh Ralph W. Tyler berikutan kajian-kajian dan pembabitannya dalam kerja-kerja penilaian sejak 1930-an. Beliau menegaskan bahawa sesuatu program pendidikan atau latihan haruslah mempunyai matlamat yang jelas dan penilaian sesuatu program akan menentukan sejauhmanakah matlamat atau tujuan sesuatu program yang dijalankan itu tercapai.

Model yang diperkenalkan oleh Tyler ini amat sesuai bagi tujuan menilai sesuatu program pendidikan atau latihan yang mempunyai ciri-ciri senang difahami, berciri umum, ringkas dan padat serta boleh menghasilkan penilaian secara terus. Oleh itu, model ini akan dapat menentu dan mengesahkan matlamat organisasi, tahap pelaksanaan program, keutamaan objektif dan objektif penilaian. Disebabkan model ini terlalu umum iaitu hanya memberikan hasil penilaian secara umum dan tidak spesifik, maka model ini dilihat kurang sesuai untuk digunakan bagi semua jenis penilaian program atau latihan, lebih-lebih lagi bagi penilaian yang bersifat khusus.

Model Penilaian Tyler (1950) menentukan jurang di antara data pencapaian dengan matlamat program dan pengubahsuaian program dicadangkan untuk meningkatkan keberkesanan program tersebut. Selepas pengubahsuaian program dilaksanakan, maka proses penilaian dilakukan semula dan proses ini akan dilakukan secara berulang-ulang sehingga mencapai matlamat program. Bagi tujuan penilaian program, beliau telah mengemukakan tujuh langkah penilaian iaitu dimulakan dengan menentukan matlamat program, mengkategorikan matlamat program, mentakrifkan matlamat program, memilih situasi yang boleh menunjukkan pencapaian matlamat program, memilih teknik-teknik pengukuran, mengumpul data pencapaian dan membandingkan data pencapaian dengan matlamat program.

Model Penilaian Kirkpatrick (1959)

Model Penilaian Kirkpatrick (1959) merupakan satu model penilaian yang diperkenal oleh Donald L. Kirkpatrick dengan menggunakan empat peringkat dalam mengkategorikan hasil penilaian sesuatu program atau latihan. Peringkat-peringkat tersebut dikenali sebagai penilaian reaksi, pembelajaran, perubahan tingkah laku dan kesan latihan. Menurut Kirkpatrick (1975, 1994, 1996, 2000), menerusi instrumen soal selidik dikemukakan pada penghujung program akan membolehkan penilaian reaksi dijalankan. Penerimaan atau kepuasan para peserta program dapat dinilai menerusi

penilaian reaksi ke atas peserta-peserta program. Di samping itu, kategori penilaian ini dilihat penting kerana ia boleh memberikan respons dalam menilai program dan mendapatkan *input* untuk cadangan penambahbaikan program dari masa ke semasa. Persepsi peserta yang diperolehi menerusi soalan-soalan kajian yang berkisarkan kesesuaian program seperti aspek kandungan, pengajaran dan tugasan.

Menurut Kirkpatrick (1975, 1994, 1996, 2000), Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2005a), sebanyak lapan langkah yang diketengahkan untuk membolehkan penilaian reaksi menunjukkan hasil yang cemerlang iaitu menentukan apa yang hendak dikaji, membuat soal selidik menggunakan skala Likert, memastikan kritikan atau sebarang cadangan bertulis, mendapatkan kesemua respons daripada peserta program, memastikan kejujuran maklum balas, mengembangkan piawaian yang boleh diterima, mengukur reaksi berdasarkan standard dan mengambil tindakan susulan serta berinteraksi dengan cara yang wajar. Menurut mereka, pengukuran reaksi adalah penting dan mudah untuk dilakukan di mana pihak pentadbiran akan mengetahui reaksi sebenar peserta daripada data-data yang dikumpulkan. Penilaian reaksi yang tepat amat penting kerana minat, tumpuan dan motivasi peserta sesuatu program mempengaruhi keberkesanan pembelajaran mereka. Dengan itu, kemungkinan membuat keputusan yang tidak tepat disebabkan pihak pengurusan mengambil tindakan berdasarkan apa yang mereka dengar tentang sesuatu program latihan.

Menurut Kirkpatrick (1994) juga, penilaian aspek pembelajaran pula akan menilai perbezaan sikap, penambahan pengetahuan dan kemahiran selepas mengikuti program. Dalam mentakrifkan pengetahuan dan kemahiran, Mohd. Azhar et al. (2005) menyebut bahawa, pengetahuan adalah berasal daripada pengalaman yang diperolehi dari pelbagai sumber untuk mencapai matlamat. Pengetahuan merupakan peringkat kesedaran ke arah membina kebenaran, prinsip dan maklumat. Seterusnya beliau mendefinisikan kemahiran sebagai kecekapan mental dan fizikal dalam melakukan

sesuatu. Katanya lagi, kemahiran merupakan keupayaan individu dalam memperolehi sesuatu pengetahuan atau teknik dan sebagainya yang terbina daripada suatu program atau latihan yang diikuti oleh individu. Begitu juga Jarvis (1996) menyebut bahawa aspek pengetahuan dilihat sebagai satu peringkat rasa sedar yang berkait rapat dengan sesuatu pengalaman, pembelajaran atau pemikiran.

Bagi Kirkpatrick (1975, 1994, 1996, 2000), kepentingan penilaian aspek pembelajaran membolehkan berlaku pertukaran atau perubahan tingkah laku yang dapat diukur menerusi perbandingan keputusan ujian yang dijalankan sebelum dan selepas pelaksanaan sesuatu program. Sememangnya perbandingan ujian sebelum dan selepas diperlukan sekiranya para pengajar mengamalkan pengajaran mereka dengan kaedah atau teknik yang mungkin telah diketahui oleh para peserta program.

Daripada segi sikap pula, Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2005a, 2005b) mengatakan bahawa sikap individu boleh diukur menerusi instrumen yang mempunyai pernyataan bagaimanakah peserta sepatutnya mempunyai sikap selepas menghadiri sesuatu program pendidikan atau latihan. Perubahan sikap dikatakan telah berlaku apabila terdapat perbezaan dalam membandingkan keputusan penilaian pra dan pos. Sudut kemahiran pula adalah boleh dipelajari (Kirkpatrick, 1975, 1994, 2000). Penilaian perubahan tingkah laku individu melibatkan proses pemerhatian yang dijalankan oleh pihak atasan dalam sesebuah organisasi. Pencapai kemahiran seseorang peserta diukur dengan pencapaian dalam ujian yang dilakukan sebelum dan selepas program dijalankan. Menurut Kirkpatrick (1975, 1994, 2000), persoalannya peserta mengulangi kesilapan yang sama selepas mengikuti program dan adakah peserta mampu mengaplikasi setiap pengetahuan, kemahiran dan sikap yang diperolehi di dalam kehidupan seharian mereka.

Menurut Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2005a, 2005b), penilaian tingkah laku adalah lebih susah dijalankan dan memakan masa yang panjang jika dibandingkan

dengan penilaian reaksi dan pembelajaran. Penilaian kesan latihan iaitu pengukuran impak sesuatu program latihan yang dijalankan terhadap organisasi iaitu selepas peserta menghadiri program latihan tersebut. Impak program latihan yang dilihat adalah merangkumi perkara-perkara seperti perubahan kualiti, pendapatan kewangan, kecekapan, keuntungan, keselamatan, pulangan, moral dan semangat berpasukan (Kirkpatrick, 1975, 1994, 2000). Justeru, langkah-langkah berikut harus diambil untuk menentukan penilaian tingkah laku iaitu menggunakan kumpulan kawalan, masa yang sesuai untuk perubahan tingkah laku, pengukuran sebelum dan selepas, menggunakan soal selidik atau temubual peserta, penyelia, orang bawahan dan individu yang sering monitor perlakuan peserta, memperolehi semua respons, penilaian semula tingkah laku mengikut kesesuaian dan mengambil kira perbelanjaan serta faedah.

Model Penilaian Metfessel dan Michael (1967)

Model Penilaian Metfessel dan Michael (1967) yang berdasarkan kepada matlamat program adalah dicetuskan daripada Model Penilaian Tyler. Mereka menekankan mengenai pengaruh faktor-faktor lain yang mungkin akan terjadi semasa proses penilaian dilaksanakan. Mereka mencadangkan kaedah pungutan data dipelbagaikan namun harus seiring dengan matlamat proses penilaian yang dibuat. Model Penilaian Metfessel dan Michael ini lebih lengkap jika dibandingkan dengan Model Penilaian Tyler. Namun ianya juga merupakan satu model mudah dan ringkas. Penekanan dalam mempelbagaikan proses penilaian dan pengumpulan data menjadikan Model Penilaian Metfessel dan Michael ini mempunyai satu kekuatan, walau bagaimanapun ia merupakan sebuah model penilaian secara am dan tidak spesifik.

Metfessel dan Michael juga menyarankan sebanyak lapan langkah harus diambil dalam menjalankan proses penilaian sesuatu program iaitu menjadikan seluruh warga dalam organisasi sebagai fasilitator, mengenegahkan sebuah model penilaian menyeluruh, menterjemahkan objektif penilaian untuk dilaksana, memilih instrumen

penilaian untuk mengukur dan membuat inferensi bagi keberkesanan program, monitor secara berkala menerusi ujian kesahan kandungan, skala-skala dan pengukuran tingkah laku, menganalisis data menggunakan kaedah atau statistik yang bersesuaian, menginterpretasi data menggunakan standard pencapaian di semua peringkat dan mencadangan pelaksanaan seterusnya, mengubah suai dan menyemak semula matlamat umum dan objektif bagi sesuatu program.

Model Penilaian Bebas Matlamat Scriven (1972)

Model Penilaian Bebas Matlamat Scriven (1972) diperkenalkan oleh Scriven pada tahun 1972. Beliau berpendapat bahawa proses penilaian akan menjadi terhad sekiranya matlamat sesuatu program telah ditentukan secara khusus. Keadaan ini menyebabkan hasil kajian yang lain tidak diambil kira. Scriven berpendapat bahawa matlamat sesuatu program atau latihan itu tidak perlu ditetapkan secara khusus. Menurutnya lagi, sekiranya penekanan yang tinggi difokuskan untuk menentukan matlamat sesuatu program, maka akan berlaku bias dalam melaksanakan penilaian dan menghadkan fokus dalam membuat penilaian.

Model penilaian ini sering digambarkan sebagai model yang tidak mementingkan strategi dan hala tuju organisasi, lazimnya sesebuah organisasi itu akan meletakkan matlamatnya sebagai suatu perkara penting yang harus dicapai. Dengan ketiadaan fokus kepada matlamat program pendidikan atau latihan, telah menjadikan model ini tidak popular dalam penilaian keberkesanan program atau latihan. Sungguhpun demikian, model ini boleh digunakan untuk melihat kelebihan dan kelemahan sesuatu program hasil daripada penilaian yang dijalankan.

Penilaian Bebas Matlamat yang diperkenalkan oleh Scriven ini mensasarkan kepada hasil program iaitu bersandarkan kepada matlamat program. Dengan ini Model Penilaian Bebas Matlamat yang digunakan akan menjurus untuk mengenal pasti hasil

program yang dijalankan berdasarkan penilaian yang dilakukan terhadap program tersebut.

Model Penilaian CIRO (1970)

Model Penilaian CIRO (1970) merupakan satu pendekatan penilaian yang diperkenalkan oleh Warr, Bird dan Rackham dalam Reeves (1994). CIRO adalah empat unsur penilaian iaitu *Context (C)*, *Input (I)*, *Reaction (R)* dan *Outcome (O)*. Perubahan yang terhasil berikutan pelaksanaan sesuatu program merupakan prinsip yang amat ditekankan dalam aplikasi Model Penilaian CIRO. Kejayaan dalam penggunaan Model Penilaian CIRO ini dilihat berikutan perubahan yang berlaku dalam melaksanakan sesuatu program. Model ini akan menilai sesuatu program dengan memfokuskan kepada tiga persoalan asas iaitu apa yang perlu dibuat perubahan, apa yang mendorong kepada perubahan yang diharapkan dan apa perubahan yang telah berlaku. Penilaian konteks (C) adalah merujuk kepada objektif program yang dijalankan iaitu objektif jangka panjang, jangka pendek dan serta merta. Aspek-aspek yang dinilai adalah berkenaan kelemahan organisasi yang perlu diubah, perubahan tingkah laku yang sasarkan dan kemahiran, pengetahuan serta sikap peserta yang diharapkan setelah mengikuti sesuatu program.

Penilaian *input (I)* merupakan langkah penilaian kesan sumber-sumber yang terlibat dalam pelaksanaan program yang mencakupi bajet, tenaga kerja, sumber dalaman dan luaran serta teknik yang digunakan. Bagi penilaian reaksi (R) adalah dilakukan menerusi soal selidik atau temu bual bagi melihat respons dalam kalangan peserta program iaitu semasa dan selepas program yang telah mereka ikuti. Penilaian kategori ini lebih mendapat keyakinan dan kepercayaan sekiranya penilaian ini dilakukan oleh pihak lain yang berkecuali dan tidak berkepentingan. Penilaian *outcome (O)* pula ditadbir dengan membahagikan kepada empat tahap penilaian iaitu penafsiran

objektif, pemilihan kaedah pengukuran, pengukuran pada masa yang sesuai dan penilaian keputusan bagi mendapatkan cadangan untuk penambahbaikan program.

Model Penilaian CIRO menekankan supaya penilaian program dilakukan secara bersistem bermula dengan mengambil kira keadaan awal program tersebut. Selanjutnya proses pelaksanaan dijalankan dan dinilai keupayaan pelaksanaan untuk melihat keberkesanan program yang dijalankan. Model Penilaian CIRO ini tidak memperhalusi bagaimanakah konsep tingkah laku harus dijalankan untuk menghasilkan perubahan dalam sesuatu program. Justeru, tingkah laku yang dikehendaki harus tafsirkan dengan tepat sebelum melaksanakan penilaian.

Model Penilaian CIPP (1973)

Pada tahun 1973, Stufflebeam telah memperkenalkan pendekatan CIPP yang mengenegahkan komponen konteks, *input*, proses dan produk (Stufflebeam, 1986). Stufflebeam menamakan pendekatan ini sebagai Model Penilaian CIPP adalah berdasarkan terdapat empat fasa penilaian dalam model yang diperkenalkan ini iaitu peringkat konteks, *input*, proses dan produk.

Menurut Stufflebeam (1986), penilaian konteks menumpukan kepada fasa awal iaitu perkara-perkara dan keperluan-keperluan awal yang ada bagi mewujudkan sesuatu program atau latihan. Menurut Reeves (1994), fasa ini amat sesuai bagi penggubalan sesuatu program latihan. Penilaian *input* pula adalah untuk memilih sesuatu strategi dan reka bentuk program latihan dengan mendapatkan maklumat mengenai kekuatan dan kelemahan program atau latihan tersebut. Untuk penilaian proses, fasa ini akan memberikan maklumat pemantauan prosedur yang dilaksanakan untuk mengekalkan kekuatan program, sekaligus mengurangkan kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam sesuatu program atau latihan. Penilaian produk pula merupakan penilaian terakhir yang akan memberikan maklumat berkenaan pencapaian objektif dan kesesuaian strategi atau prosedur yang digunakan.

Berdasarkan empat peringkat penilaian yang terdapat dalam Model Penilaian CIPP 1973 seperti yang dibincangkan di atas, Eseryel (2002) menerangkan bahawa Model Penilaian CIPP satu merupakan pendekatan untuk menjalankan penilaian berasaskan sistem yang sering digunakan dalam kajian. Walau bagaimanapun, terdapat kelemahan dari segi tanggungjawab pengurusan yang hanya boleh diterangkan bagi orientasi yang telah lalu (Chan, 2003). Dengan kata lain, menerusi pendekatan CIPP, kajian terhadap pencapaian atau produk yang telah dihasilkan hanyalah boleh dilakukan secara retrospektif yang bertentangan dengan pendekatan secara proaktif yang sering digunakan pada masa ini yang berfokuskan rancangan hadapan. Konsep penghasilan produk menerusi pendekatan CIPP dikatakan tidak jelas serta menyulitkan pihak penyelidik untuk mengesan petunjuk penilaian yang lebih spesifik dalam menilai sesuatu program.

Model Penilaian Hamblin (1974)

Pendekatan Penilaian Hamblin ini diperkenalkan oleh A. C. Hamblin pada tahun 1974 merupakan kesinambungan idea Warr, Bird dan Rackham (Ibrahim, 1996). Hamblin mengemukakan lima pendekatan penilaian iaitu reaksi, pembelajaran, perlakuan kerja, kesan terhadap organisasi dan faedah-kos program.

Sungguhpun ia merupakan model yang dibayangi oleh Model Penilaian Warr, Bird dan Rackham, namun Model Penilaian Hamblin 1974 ini merupakan suatu model yang lebih lengkap. Model Penilaian Hamblin ini dikategorikan sebagai model yang memberikan definisi yang lebih jelas kepada konsep tingkah laku dan keberkesanan sesuatu program terhadap sesuatu organisasi. Penekanan diberi kepada tingkah laku dalam persekitaran organisasi mahupun oleh seseorang individu. Justeru, keberkesanan sesuatu program akan membandingkan dengan kos yang telah dikeluarkan berasaskan kesan terhadap organisasi.

Model Penilaian Bell (1979)

Pendekatan Penilaian Bell 1979 atau Sistem Bell ini diperkenalkan oleh S. Jackson dan M. J. Kulp pada tahun 1979 (Wallace, 1991). Sistem Bell ini menyarankan sebanyak empat peringkat penilaian iaitu reaksi respons peserta terhadap program, kecekapan dalam meningkatkan pengetahuan, kemahiran serta perubahan sikap peserta, kebolehan peserta mengaplikasi hasil program di tempat kerja dan dan bandingan hasil sesuatu program terhadap kos yang dikeluarkan.

Model Penilaian Brinkerhoff (2003)

Pendekatan yang dicadangkan oleh Brinkerhoff pada tahun 2003 ini dikenali sebagai Kaedah Kes Berjaya bagi mengukur program dan kesan terhadap organisasi (Fitzpatrick et al. 2004). Matlamat yang dikemukakan oleh Brinkerhoff bagi Kaedah Kes Berjaya ini adalah untuk membantu pentadbiran, pengajar dan penilai untuk mengenal pasti perubahan dan langkah yang harus diambil untuk berjaya.

Model ini digunakan untuk mendapat maklumat menerusi empat persoalan penting iaitu apa yang sedang berlaku iaitu siapa yang berjaya dan sebaliknya, apa hasil yang sedang dicapai iaitu adakah matlamat tercapai atau belum, apa hasil yang tidak diperlukan, apa nilai hasil yang diperolehi iaitu pulangan bagi setiap pelaburan, berapakah pertambahan nilai hasil jika kerja yang lebih berkualiti dilaksanakan dan bagaimana pula penambahbaikan harus dibuat.

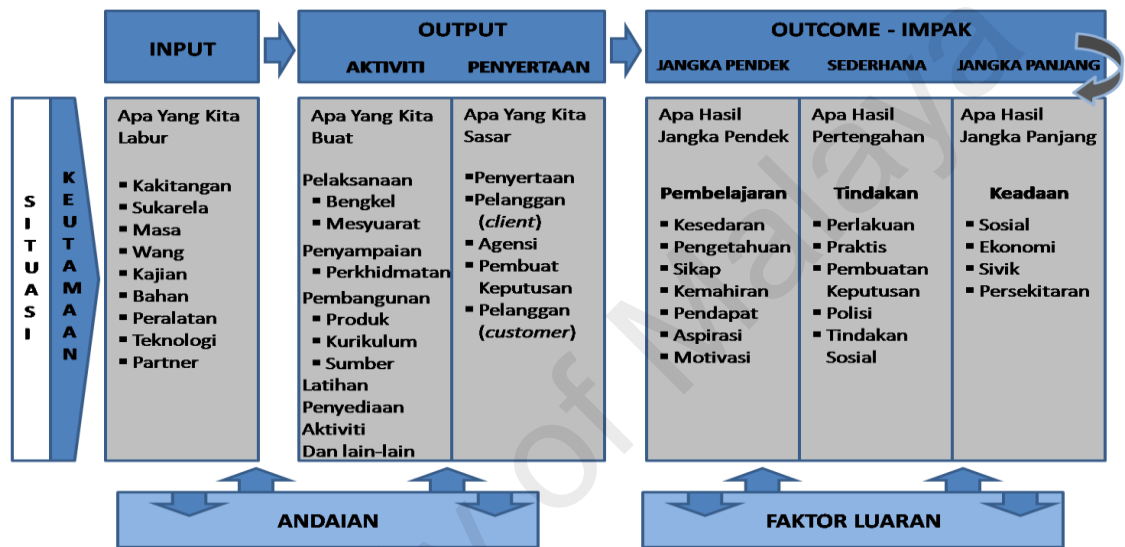
Model Logik dan Model Penilaian Hammond

Frechtling (2007) mentafsirkan model logik sebagai visual yang menggambarkan teori perubahan sebagai blok-blok bangunan atau komponen-komponen yang diperlukan untuk memacu matlamat jangka panjang seperti yang diharapkan. Aliran komponen asas bagi sesebuah model logik seperti jadual berikut:



Rajah 2.1: Komponen Asas bagi Model Logik

Kajian ini telah mengadaptasi Model Logik Universiti Winconsin 2002 yang telah mengenengahkan aliran komponen *input*, *output* dan *outcome* seperti rajah berikut:



Rajah 2.2: Model Logik Universiti Wisconsin 2002

Model ini telah menggabungkan setiap aktiviti dan penyertaan di bawah komponen *output* iaitu apakah proses atau aktiviti yang dibuat dan apakah sasaran. Bagi komponen *outcome*, model ini telah mengkategorikan *outcome* kepada tiga peringkat iaitu peringkat jangka pendek, sederhana dan jangka panjang. Model Logik Universiti Wisconsin 2002 telah meletakkan andaian-andaian yang mungkin terhadap *input* dan *output*. Seterusnya model ini meletakkan faktor-faktor luaran yang bakal mempengaruhi *outcome*.

Menurut Wilder Research (2009), model logik yang jelas merupakan visual yang menunjukkan bagaimana satu perkara yang membawa kepada perkara yang akan datang, dengan menggunakan frasa pendek bagi mewakili perkara-perkara tersebut bagi menjelaskan dengan lebih terperinci dalam teori program yang dijalankan. Menurutnya,

model logik boleh dibina samada dalam carta aliran, jadual, teks atau gabungan komponen-komponen model logik, selagi ia memetakan komponen-komponen tersebut dan hubungan di antara mereka. Secara amnya, komponen-komponen model logik biasanya terdiri daripada *input*, aktiviti, *output* dan *outcome* (Wilder Research, 2010).

Kajian tersebut menafsirkan komponen-komponen seperti berikut:

- a) *Input* merupakan sumber atau bahan yang digunakan oleh program untuk menyediakan aktiviti program seperti wang, staf, sukarelawan, kemudahan, peralatan, bekalan dan lain-lain).
- b) Aktiviti merupakan tindakan, perkhidmatan atau rawatan yang disediakan oleh program.
- c) *Output* adalah aktiviti dan diukur seperti bilangan kelas yang diajar, beberapa orang berkhidmat, jumlah bahan-bahan pendidikan diedarkan, beberapa jam khidmat dihantar dan sebagainya.
- d) Hasil iaitu ciri-ciri seorang peserta itu, mengikut teori program ini, dijangka akan berubah akibat daripada perkhidmatan yang diterima oleh peserta.

Kajian tersebut seterusnya menyebut bahawa satu teori program adalah sama dengan konsep model logik yang menjadi semakin popular dalam program-program berkaitan perkhidmatan kemanusiaan sejak kebelakangan ini. Menurutnya, model logik adalah gambaran teori program iaitu dalam bentuk lukisan yang menunjukkan bagaimana satu perkara yang membawa kepada perkara seterusnya seperti carta aliran. Justeru, perbezaannya adalah model logik menggunakan frasa pendek bagi mewakili komponen-komponen untuk menjelaskan teori program.

Perbezaan utama adalah model logik hanya menggunakan anak panah untuk menunjukkan bahawa satu perkara yang membawa kepada perkara seterusnya, tetapi teori program pula perlu meletakkan bukti-bukti yang menunjukkan mengapa kita percaya bahawa satu perkara yang akan membawa ke depan (Wilder Research, 2009).

Ringkasnya, kajian tersebut menyimpulkan bahawa suatu model logik adalah merupakan salah satu alat yang digunakan untuk menggambarkan satu teori program yang dikemukakan dalam bentuk carta aliran yang menggambarkan hubungan antara komponen-komponen program dan hasil yang dicapai.

Membangunkan model logik bukan sahaja sekadar untuk mendapat satu gambaran yang menarik semata-mata (Wilder Research, 2009). Menurutny, sekiranya model logik ini dibangunkan dengan tersusun dan teliti, maka ia boleh digunakan untuk pelbagai tujuan seperti berikut:

- a) Memerihalkan sesuatu program untuk penaja semasa atau penaja yang berpotensi.
- b) Menggambarkan ciri-ciri penting pendekatan sesuatu program kepada pihak-pihak berkepentingan yang lain seperti peserta, kerjasama agensi-agensi atau undang-undang. Terdapat program telah menggabungkan dengan model logik. Gambaran atau visual model logik yang menerangkan program tersebut dicetak dalam bentuk risalah atau pamflet program untuk dipapar atau diedarkan oleh agensi mereka.
- c) Latihan bagi kakitangan baru tentang teori program dan pendekatan iaitu beberapa program telah menggunakan model logik sebagai asas latihan mereka, supaya kakitangan yang baru memahami bagaimana program ini berfungsi dan peranan mereka dalam mempromosikan.
- d) Mengawal program *drift* secara berkala untuk memastikan perkhidmatan yang mereka sediakan masih konsisten seiring dengan tujuan dan pendekatan program.
- e) Menyediakan asas untuk membangunkan rekabentuk penilaian setelah suatu model logik dibangunkan, ia boleh digunakan untuk menentukan hasil untuk diukur.

- f) Memudahkan pengurusan program yang mana model logik mungkin berguna dalam membantu merancang perkhidmatan dalam sesuatu program perkhidmatan dan mengenal pasti sumber-sumber atau *input* yang diperlukan.

Sebelum membina model logik, kita harus memastikan bahawa teori program kita adalah berdasarkan bukti yang asas baik tentang apa yang membuat program berjaya dan bagaimana peserta program benar-benar berubah (Wilder Research, 2010). Setelah kita yakin dalam kesahihan teori tersebut, maka kita boleh mula membina model logik yang jelas dan sebagai visual mampu menunjukkan bagaimana satu perkara yang membawa kepada yang akan datang dengan hanya menggunakan frasa pendek bagi mewakili perkara-perkara yang kita hendak jelaskan dengan lebih terperinci dalam teori program ini.

Model logik adalah gabungan serta perhubungan komponen-komponennya dan boleh dibina dalam pelbagai rekabentuk selagi ia memetakan komponen-komponen tersebut dan menjelaskan hubungan di antara mereka (Wilder Research, 2010). Kajian menunjukkan terdapat empat langkah untuk membangunkan model logik yang berkualiti tinggi iaitu:

- a) Langkah pertama, mengkaji dan menjelaskan hubungan antara aktiviti dan hasil. Apabila membangunkan satu teori program, kita hendaklah menyatakan perkhidmatan yang ditawarkan dan faedah yang bakal diperolehi daripada tawaran tersebut. Kajian perlu dijalankan mengenai perkara ini bagi memastikan hubungan di antara setiap aktiviti dan hasil secara jelas dan logik. Pertimbangkan aturan bagi memastikan keputusan yang sepatutnya berlaku iaitu apakah sasaran tersebut menjadi perubahan pertama yang dialami peserta, bagaimana perubahan awal akan menggalakkan perubahan lain untuk jangka panjang, perubahan perlakuan jarang berlaku sebagai hasil pertama dan biasanya peserta perlu mengubah pengetahuan, sikap atau kemahiran terlebih dahulu

sebelum berubah tingkah laku. Jika dilihat dengan lebih jauh, perubahan dalam masyarakat biasanya ia tidak berlaku sehingga individu dalam masyarakat itu mengubah tingkah laku atau amalan mereka terlebih dahulu.

- b) Langkah kedua, tambah *input* dan *output* bagi setiap aktiviti. *Input* adalah sumber-sumber dan bahan-bahan mentah yang dimasuk ke dalam program. Pertimbangkan sumber-sumber yang diperlukan untuk mengendalikan program seperti pembiayaan, kakitangan atau sukarelawan. Beberapa program mungkin memerlukan kemudahan, perkhidmatan pengangkutan, bahan-bahan pendidikan dan sumber-sumber lain. Tidak perlu terlalu tepat dalam model logik mengenai jumlah setiap sumber yang diperlukan. *Output* adalah perkhidmatan yang berikan. Perlu diingat bahawa *output* adalah berbeza daripada *outcome*. *Outcome* adalah menggambarkan kesan atau impak sebenar tetapi *output* hanya menggambarkan jumlah perkhidmatan yang disediakan. Bagi *output* pula, ia sering dinyatakan dalam bentuk nombor, seperti bilangan peserta yang menyertai dalam suatu aktiviti, bilangan aktiviti atau waktu perkhidmatan yang diterima.
- c) Langkah ketiga, membina draf model logik. Model ini mungkin berakhir menjadi mudah atau rumit, tetapi perlu tepat mencerminkan kerumitan program anda. Gunakan anak panah untuk menunjukkan hubungan antara *input* dan aktiviti, antara aktiviti dan *output* dan antara *output* dan setiap urutan hasil. Perlu diingat bahawa satu aktiviti boleh membawa kepada hasil yang pelbagai atau aktiviti pelbagai itu boleh membawa kepada hanya satu hasil. Menjalankan kerjasama dengan pihak-pihak berkepentingan untuk mengenal pasti hasil yang diperlukan bagi setiap aktiviti program. Usaha ini lebih mudah untuk berfikir tentang hasil yang diharapkan dan kemudian kembali dan berfikir tentang

bagaimana untuk mengukur menggunakan *output*. Selepas mengenal pasti *output*, fikir tentang apa *input* yang perlu dimasukkan dalam menghasilkan *output*.

- d) Langkah keempat, mengkaji dan menyemak semula. Dalam mengkaji dan menyemak semula, kita hendaklah menjawab soalan-soalan dalam senarai semak model logik dalam tiga kategori jawapan samada Ya, Tidak Pasti atau Tidak. Jika jawapan kepada mana-mana soalan adalah ya atau tidak, maka hendaklah kembali kepada model dan mempertimbangkan untuk semakan. Biasanya ia mengambil masa dalam membuat semakan model sebelum ia mencapai bentuk yang muktamad.

Kelebihan Membangunkan Model Logik

Mengambil masa untuk melakukan melalui proses secara berhati-hati dan teliti boleh menjadi satu usaha yang sangat memulangkan hasil dan boleh membantu kita (Wilder Research, 2009). Menurutnya, kelebihan membangun dan menggunakan model logik dalam sesuatu program, antaranya:

- a) Membina konsensus dan kejelasan dalam kalangan kakitangan dan pihak berkepentingan yang lain mengenai aktiviti program yang penting dan hasil yang diharapkan.
- b) Mengenalpasti peluang-peluang untuk penambahbaikan program seperti menggalakkan perbincangan tentang strategi terbaik untuk mencapai keputusan yang dikehendaki.
- c) Nyatakan kepercayaan dan andaian yang mendasari pilihan kita terhadap aktiviti dan hasil yang harapkan.
- d) Menggalakkan pemikiran berasaskan bukti dalam pengurusan dan penilaian program.

- e) Menilai kejayaan program dan mengenal pasti faktor-faktor yang boleh memberi kesan kepada kejayaan. Sebagai contoh, bagaimana cara, jumlah dan kualiti aktiviti menjejaskan kemungkinan mencapai hasil.
- f) Meningkatkan kefahaman terhadap prestasi program dengan menjelaskan urutan peristiwa-peristiwa dari *input* kepada *output* dan berakhir kepada hasil.
- g) Mendidik penaja mengenai harapan atau hasil program yang realistik.

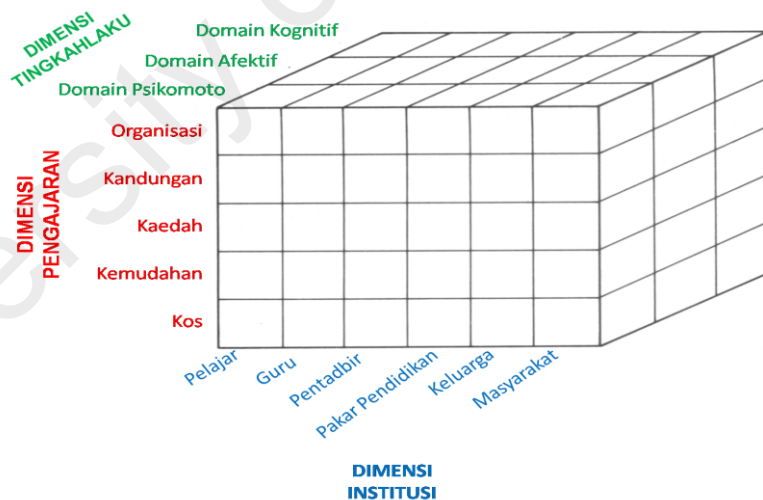
Teori-teori program yang mendasari rasional bagi setiap program menggambarkan bagaimana dan mengapa program yang seharusnya membawa kepada hasil yang dimaksudkan. Mengenal pasti dan menilai kekuatan teori program adalah penting untuk meningkatkan kemungkinan bahawa program tersebut berkesan (Wilder Research, 2009). Model logik boleh menjadi alat yang berguna untuk menggambarkan teori program dengan cara yang mudah difahami oleh pelbagai pihak yang berkepentingan (Wilder Research, 2009).

Justeru, menyebut model logik mempunyai banyak faedah kepada program, termasuk membimbing penglibatan pihak berkepentingan, pengurusan program dan penilaian hasil. Wilder Research (2009) juga mengingatkan bahawa tiga perkara perihal pengaplikasian model logik iaitu:

- a) Bekerja dengan pihak-pihak berkepentingan untuk membangunkan satu program teori atau satu teori yang boleh menerangkan bagaimana dan mengapa program itu sepatutnya beroperasi atau bekerja.
- b) Model logik adalah gambaran teori program. Satu model logik menghubungkan aktiviti-aktiviti program dengan hasil program yang diharapkan secara jelas dan logik.
- c) Model logik boleh menjadi sangat berguna dalam menerangkan program kepada peserta yang berpotensi dan penaja serta boleh membantu dalam mengenal pasti konsep utama dalam menilai program.

Model Penilaian Hammond (1973)

Hammond (1973) amat mementingkan pencapaian matlamat dalam melaksanakan sesuatu program. Hammond amat menekankan perihai sama ada matlamat sesuatu program itu dicapai atau sebaliknya. Sungguhpun demikian, Hammond tidak hanya memfokuskan pencapaian objektif semata-mata, tetapi juga turut menilai aspek mengapa berlakunya kegagalan dan mengapa sebahagiannya berjaya. Bagi mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan suatu program pendidikan, maka usaha-usaha yang telah dirintis oleh Ralph W. Tyler telah diteruskan oleh Hammond. Hammond telah mengembangkan modelnya dalam bentuk kubus tiga dimensi yang terdiri daripada dimensi pembelajaran, dimensi institusi dan dimensi kemahiran. Model ini digunakan untuk menggambarkan program pendidikan dan menampilkan variabel-variabel yang boleh dinilai. Model ini dinamakan Model Struktur Penilaian Hammond (1973) seperti rajah berikut:



Rajah 2.3: Model Struktur Penilaian Hammond (1973)

Model Struktur Penilaian Hammond (1973) ini merupakan model berbentuk kubus atau tiga dimensi yang terdiri daripada domain pengajaran, institusi dan kemahiran, untuk melihat pertalian di antara domain-domain dalam menilai pencapaian matlamat. Dimensi-dimensi tersebut terdiri daripada domain pengajaran iaitu ciri-ciri program yang diukur termasuklah organisasi, kandungan, kaedah, kemudahan dan kos.

Bagi domain institusi pula merupakan elemen-elemen yang terlibat dalam program seperti peserta, guru, pentadbir, pakar-pakar pendidikan, keluarga dan komuniti. Manakala untuk domain psikomotor pula merupakan ciri-ciri objektif program yang dinilai iaitu aspek kognitif, afektif dan psikomotor.

Model Hammond (1973) yang dikemukakan ini menganjurkan pembinaan soalan penilaian yang kompleks kerana wujudnya domain tiga dimensi dalam model ini. Ini bermakna, sebelum melaksanakan penilaian keberkesanan bagi sesuatu program pendidikan menggunakan Model Hammand, kajian ini haruslah mengenal pasti terlebih dahulu variabel-variabel yang terdapat dalam domain institusi, pengajaran dan tingkah laku sebagai keperluan untuk proses pembinaan soalan penilaian.

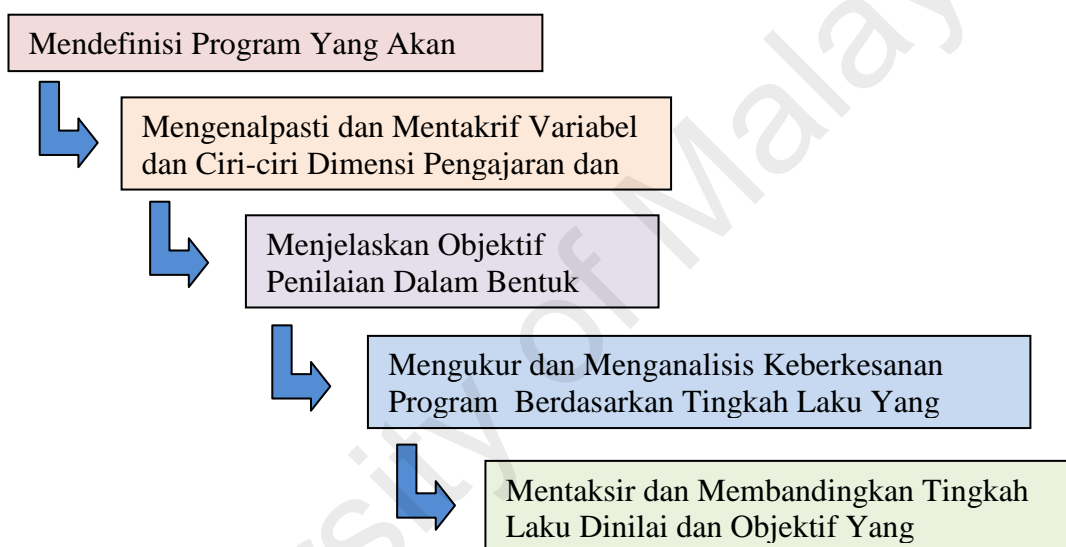
Dimensi pengajaran merupakan dimensi yang terdiri daripada elemen-elemen pembelajaran iaitu pertama organisasi termasuk organisasi pusat latihan atau tempat, jadual waktu, urutan mata pelajaran; kedua kandungan seperti kandungan kurikulum dan topik-topik pembelajaran; ketiga kaedah pengajaran seperti kaedah pengajaran, aktiviti pembelajaran teori-teori pembelajaran dan lain-lain; kelima kemudahan seperti peralatan pembelajaran, kemudahan dan fasilitas; dan kewangan seperti anggaran perbelanjaan dan peruntukan kewangan yang diperlukan.

Dimensi institusi pula menggambarkan ciri-ciri individu atau kumpulan yang terlibat dalam aktiviti program pendidikan atau latihan yang dinilai. Dimensi ini meliputi peserta seperti faktor umur, jantina, latar belakang keluarga, pendidikan, kemampuan, minat dan prestasi belajar; fasilitator dan pentadbir termasuk faktor umur, jantina, latar belakang keluarga, pendidikan, pengalaman, kebiasaan kerja; keluarga seperti budaya, bahasa, ukuran keluarga, status perkahwinan, agama dan sebagainya.

Bagi dimensi tingkah laku pula menggambarkan objektif atau kemahiran yang disasarkan oleh sesuatu program pendidikan atau latihan. Dimensi ini merangkumi pencapaian kognitif iaitu meliputi aspek pengetahuan dan keterampilan intelektual,

afektif merangkumi aspek minat, sikap, perasaan dan emosi dan psikomotor berkaitan aspek perlakuan dan kemahiran.

Dalam mengadaptasi pendekatan Tyler, Hammond telah mengemukakan langkah-langkah penilaian yang harus diambil semasa melakukan proses penilaian program iaitu mendefinisikan program, mengenal pasti variabel-variabel deskriptif dengan menggunakan model, menjelaskan objektif-objektif program, mengukur prestasi program, menganalisis hasil penilaian dan membandingkan hasil yang diperoleh dengan objektif yang disasarkan.



Rajah 2.4: Langkah-Langkah Penilaian Hammond (1973)

Penilaian Keberkesanan Program (*Input, Output dan Outcome*)

Pada asasnya anggota peserta adalah sebagai responden utama untuk mendapatkan maklum balas berkenaan keberkesanan program PMET yang dijalankan dalam ATM. Langkah ini bersesuaian dengan Ronstadt (1984) dan Davies (1971) yang menyatakan peserta merupakan orang yang mampu memberi maklumat sebenar tentang keadaan sesuatu program. Di samping itu, responden kajian juga turut melibatkan fasilitator dan pemerintah pasukan untuk mendapat maklumat sebagai data sokongan. Hasil kajian akan membantu pihak penganjur untuk melihat samada program yang

dianjurkan mencapai matlamat yang disasarkan atau sebaliknya perlu kepada usaha-usaha penambahbaikan.

Penilaian *input* tertumpu kepada sumber yang terlibat atau yang disediakan dalam membantu pencapaian matlamat dan objektif program. Penilaian *input* dalam kajian ini ialah terhadap tujuh sumber iaitu sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, tempat, kewangan, sokongan pemerintah dan fasilitator.

Menurut Davidson (2005) dan Shields dan Bredemeier (2005), pendidikan karakter yang berkesan perlu mencipta iklim pembangunan moral yang optimum sebagai satu penguasaan iklim. Menurut mereka, keteraturan dalam persekitaran latihan boleh mewujudkan satu suasana dengan menstruktur dan membina persekitaran pembelajaran supaya anggota tentera boleh mengambil bahagian dengan aktif melalui proses ekspresi peribadi unggul, mengamalkan norma-norma dan nilai-nilai bersama, mendengar dan menghormati orang lain, komited terhadap kedua-dua peringkat iaitu pemimpin dan rakan-rakan serta bekerja ke arah matlamat yang sama. Pemimpin juga harus mewujudkan iklim yang optimum dengan menggunakan gaya kepimpinan dan komunikasi yang menggalakkan pembangunan hubungan dan memudahkan proses pendidikan serta proses pemindahan maklumat.

Misi ketenteraan atau operasi yang sentiasa berubah-ubah memerlukan anggota tentera dilatih untuk membuat tindakan dan keputusan yang berbeza. Mengambil contoh tindakan penghantaran kontinjen Angkatan Tentera Kanada (ATK) dalam skala yang besar untuk menjalankan misi ke republik Yugoslavia, Rwanda dan Somalia pada tahun 1990-an, memerlukan satu modul latihan untuk membuat tindakan atau keputusan yang berbeza berbanding misi perang dingin tradisional yang dilihat lebih mudah dijalankan oleh anggota ATK (Woodgate, 2004). Menurutnya, dalam misi yang baru diperhatikan tiada musuh yang jelas dan penggunaan kekerasan perlu kepada pertimbangan yang amat teliti. Menurut *Canada Department of National Defense* (1997), terdapat beberapa

insiden yang direkodkan melibatkan penyiasatan oleh pegawai peringkat tinggi mengenai kelakuan yang bertentangan etika oleh anggota ATK dalam setiap misi tersebut. Misi di Somalia misalnya menunjukkan terdapat beberapa kes yang melibatkan mahkamah tentera dan saranan kepada ATK agar melatih anggota tenteranya ke tahap standard etika yang lebih tinggi (Beauchamp, 2002). Dengan itu, ATK telah berusaha menangani cabaran keselamatan antarabangsa dan kerajaan Kanada telah memperkenalkan sistem pengurusan baru bagi perkhidmatan awam persekutuan. Perubahan ini adalah selaras dengan revolusi bersepadu negara Kanada termasuk hal ehwal perdagangan, memperturunkan tanggungjawab serta kawalan tidak berpusat bagi pelbagai fungsi dan pengawasan kewangan (Beauchamp, 1997).

Dalam konteks yang lebih luas, merujuk kepada kajian pencapaian pelajar dalam domain kognitif, afektif dan psikomotor bagi kursus Etika dan Perguruan yang merupakan program *e-Assessment System for Tertiary Learning* iaitu proses pentaksiran pembelajaran di bilik kuliah menggunakan perisian yang dibangunkan oleh Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya (Ghazali, 2012). Kajian ini dijalankan terhadap 50 daripada 54 pelajar (92.6%) yang mengambil kursus ini dipilih sebagai sampel kajian daripada pelbagai tahun pengajian di fakulti tersebut. Reka bentuk sampel dibuat secara *Target Population* dengan mengambil sebahagian besar sampel dalam satu-satu populasinya. Hasil kajian mendapati program ini melalui tujuh langkah proses sememangnya boleh digunakan secara berkesan dalam mengukur domain-domain taksonomi. Dapatan melalui inventori sikap pelajar terhadap kursus ini yang diambil pada semester ke-2 menunjukkan persepsi pelajar terhadap kandungan kursus atau kurikulum yang diambil adalah tinggi berdasarkan skor min 3.920, begitu juga perasaan pelajar ketika mengambil subjek tersebut didapati mereka gembira dan perasaan ingin tahu terhadap topik-topik yang akan dipelajari adalah tinggi berdasarkan min 3.820, manakala dari aspek persediaan pelajar terhadap kursus agak tinggi dengan min 3.750.

Sebaliknya pandangan pelajar pada awal mempelajari kursus tersebut dibayangi oleh perasaan kurang berminat dengan skor min sederhana iaitu 2.450.

Kajian Ghazali (2012) seterusnya mendapati pencapaian pelajar daripada aspek domain pembelajaran iaitu kognitif, afektif dan psikomotor menunjukkan 82.0% interval min antara 3.400 - 4.700 pelajar mempunyai tahap domain kognitif yang tinggi berdasarkan kepada ujian kursus yang ditadbir kepada mereka, manakala domain afektif sebanyak 86.0% pelajar menunjukkan tahap yang tinggi berdasarkan kepada interval min antara 3.50-4.700. Sebaliknya dari segi domain psikomotor pula adalah sebanyak 60.0% dengan interval min 2.300-3.300. Dapatan ini menunjukkan domain psikomotor pelajar berada pada tahap sederhana sahaja. Dengan itu domain psikomotor pelajar memerlukan peningkatan penambahbaikan melalui pelbagai aktiviti yang perlu dirancang. Oleh kerana perisian tersebut telah didapati berkesan untuk mengukur domain taksonomi, maka dicadangkan kepada pihak yang menggunakan program ini supaya mengukur kebolehan pelajar melalui ketiga-tiga domain kognitif, afektif dan psikomotor secara serentak.

Kajian Norasmah (2002) yang bertujuan menilai keberkesanan Program Keusahawanan Remaja yang dilaksanakan di sekolah menengah di Malaysia. Beliau mengubahsuai struktur penilaian Hammond sebagai asas untuk membentuk kerangka kerja konseptual kajian. Sampel kajian terdiri daripada 309 pelajar Program Usahawan Muda (PUM) dan 130 pelajar Program Tunas Bistari (PTB). Secara keseluruhannya, kedua-dua program menerima persepsi yang baik daripada peserta program iaitu baik dari segi proses pelaksanaan program, kesesuaian kemudahan program dan juga kesesuaian kursus.

Menurut Fowziah (1991) yang dipetik dalam Azizi Yahya (2001b), keberkesanan proses pengajaran dan pembelajaran (PdP) bergantung kepada kesesuaian dalam penyusunan jadual waktu. Menurut Fowziah, disinilah terletaknya kemahiran dan

pengetahuan penganjur sesuatu program atau pentadbir sekolah dalam menyusun jadual waktu agar ia sesuai dengan kehendak guru yang mengajar mata pelajaran tersebut. Jadual waktu yang sistematik kurang menimbulkan masalah kepada guru-guru terutamanya dari segi kelicinan proses pengajaran dan pembelajaran.

Mardevan (1991) pula menyatakan bahawa pelaksanaan jadual waktu mata pelajaran Kemahiran Hidup tidak sesuai dengan waktu amali iaitu guru membawa murid-murid ke kebun pada waktu tengah hari didapati tidak sesuai dengan amalan pertanian yang sebenarnya. Ketidaksuaian ini menyebabkan guru-guru merungut kerana penyusunan jadual yang tidak memuaskan. Menurut Fowziah, mata pelajaran Kemahiran Hidup diperuntukkan masa sebanyak empat waktu seminggu yang mengandungi 160 minit. Pengagihan waktu seminggu di dalam Kemahiran Hidup tidak seragam. Kesesuaian jadual dari segi masa pula, Mardevan dan Fowziah menjelaskan bahawa dalam melaksanakan mata pelajaran Kemahiran Hidup, peruntukan waktu belajar didapati tidak mencukupi dan projek amali mata pelajaran ini terpaksa disiapkan oleh murid-murid dengan membawa balik kerja projek ke rumah.

Hurst (1981) berpendapat adalah sia-sia menyuruh guru mengubah amalan PdP yang sering digunakan oleh mereka jika kemudahan disediakan dalam sesuatu program tidak mencukupi. Beliau juga menegaskan, sering kali guru dipersalahkan jika tahap pencapaian pelajar terhadap sesuatu perkara mendukacitakan tanpa mengambil kira keselesaan kemudahan-kemudahan yang disediakan dalam program yang diikuti. Pelaksanaan program dalam suasana tempat yang tidak selesa dan kekurangan peralatan atau ketidaksesuaian peralatan yang digunakan semasa mengajar akan memberi kesan kepada penguasaan atau pencapaian peserta. Azizi (2001b) menyebut kenyataan Murally Tharen (1989) bahawa tahap pencapaian seseorang akan menjadi lebih baik jika pelajar merasa selesa dengan proses PdP. Seterusnya Azizi (2001) menyatakan fakta tersebut disokong oleh hasil kajian yang dijalankan oleh Tuan Amanah (1989) yang mendapati

kekurangan peralatan, kesesuaian peralatan, bahan rujukan dan keselesaan tempat belajar boleh mempengaruhi tahap pencapaian serta minat seseorang terhadap sesuatu perkara. Ini bermakna pihak penganjur sesuatu program haruslah menitik berat fakta ini serta para pengajar perlu peka dalam menggunakan alatan yang sesuai dan terkini untuk menjadikan program yang dilaksanakan menarik dan menunjukkan pencapaian terhadap objektif program.

Pelaksanaan program yang menekankan aspek kemudahan yang mencukupi dan sesuai serta selesa akan menjurus kepada keberkesanan proses PdP. Norasmah (2002) menyebut bahawa Kent (1990) mengetengahkan fakta bahawa kekurangan sumber dan kemudahan dalam pelaksanaan sesuatu program boleh mempengaruhi tahap pencapaian dan keberkesanan program tersebut. Norasmah (2002) juga memetik Kamarudin Husin (1990) yang menyatakan terdapat lima perkara atau faktor yang berupaya mempengaruhi keberkesanan guru dalam proses PdP iaitu sosio-ekonomi keluarga, persekitaran, kualiti guru dan pelajar, persekitaran pembelajaran dan kemudahan yang disediakan dalam sesuatu program. Dengan kata lain, kelima-lima faktor ini mempengaruhi pencapaian peserta program berikutan faktor-faktor ini berupaya mempengaruhi keberkesanan pengajar.

Kajian Jamil Ahmad (1993) yang dipetik dalam Nor Azizah terhadap 300 guru yang terlibat dalam permasalahan berkaitan penggunaan alat bantuan mengajar mendapati tahap masalah yang timbul adalah pada tahap biasa, cuma kecenderungan para guru menggunakan kemudahan peralatan dan bahan bantuan mengajar sedikit sebanyak dapat menimbulkan rangsangan pelajar terhadap pengajaran yang dijalankan. Nor Azizah juga memetik kajian Sukumaran Shunmugum (1991) iaitu tentang penggunaan kemudahan atau peralatan yang pelbagai mampu menjadikan sesuatu program itu menarik, kegagalan menyediakan peralatan atau kemudahan yang mencukupi dan sesuai akan menjejaskan pencapaian peserta. Menurutnya, penggunaan

alat dan bahan bantuan mengajar yang bersesuaian dapat membantu pembelajaran seseorang pelajar dan boleh meningkatkan pencapaian mereka.

Menurut Kementerian Pelajaran Malaysia (1992), laporan pusat perkembangan kurikulum mendapati guru-guru perlu melengkapkan diri dengan ilmu pengetahuan kemahiran dan nilai-nilai murni dan bersikap positif, sesuai dengan kehendak kemahiran hidup. Di dalam Azizi dan Roslan (2000), Mohd Nasir (1994) menyatakan bahawa kursus yang diterima oleh guru perlulah disesuaikan dengan pelajaran yang hendak diajar di sekolah kelak. Pengetahuan dan kemahiran guru adalah faktor penting dalam dimensi *input*. Oleh itu Kementerian Pendidikan Malaysia telah mengadakan kursus dalam mempersiapkan dan memperkasakan pengetahuan dan kemahiran guru. Kebanyakan program yang dijalankan bertujuan untuk membantu guru-guru menambahkan keupayaan mereka agar dapat menjalankan tugasannya tanpa sebarang masalah (Azizi & Roslan, 2000).

Dalam Azizi (2001) Harris B.M. et al. (1969) menyatakan pendidikan dalam perkhidmatan merupakan satu proses untuk membuat perubahan dalam konteks sesuatu organisasi supaya ia lebih terancang dan diterima dengan baik dan hasilnya nanti akan berlaku perubahan yang positif dalam diri guru-guru yang mengikuti kursus tersebut. Dipetik dari Mohammad Sani (1992), Lipham dan Hoeh (1974) telah menegaskan pendidikan dalam perkhidmatan diadakan khasnya untuk penyampaian kaedah-kaedah pedagogi dan isi kandungan mata pelajaran kepada guru-guru yang berkenaan mengikut perkembangan masa.

Kajian Azizi dan Roslan (2000) iaitu Penilaian Keberkesanan Perlaksanaan Program Lukisan Kejuruteraan dari aspek PdP yang menggunakan instrumen soal selidik ke atas pelajar Tingkatan Empat lelaki dan perempuan yang sedang mengikuti program mata pelajaran Lukisan Kejuruteraan di tiga buah sekolah teknik di Negeri Sembilan, Johor, Melaka. Kajian menunjukkan secara keseluruhannya keberkesanan

PdP ini berada pada skor tinggi iaitu 80.6%. Daripada hasil kajian ini, penyelidik dapati guru-guru mempunyai pengetahuan yang luas iaitu 88.0% pada setiap tajuk dalam mata pelajaran Lukisan Kejuruteraan. Pengetahuan guru terhadap kepentingan Lukisan Kejuruteraan dalam sektor industri berada pada paras sederhana iaitu 51.7%. Dari segi penguasaan kemahiran pula, menunjukkan skor terhadap tahap kemahiran guru adalah tinggi iaitu 88.9%. Penyelidik mendapati guru-guru yang mengajar mata pelajaran Lukisan Kejuruteraan dapat mengendalikan peralatan lukisan dengan cekap. Dapatan ini menunjukkan bahawa guru yang mengajar mata pelajaran tersebut terdiri dari guru yang berpengalaman dan mempunyai latihan yang cukup dalam bidang yang berkaitan. Dalam aspek pengendalian komputer pula, penyelidik mendapati kemahiran guru dalam menguasai dan mengendalikan komputer adalah pada tahap yang lemah dan agak membimbangkan iaitu 43%. Sehubungan dengan itu, Kementerian Pendidikan Malaysia mengesa para guru untuk sedia berubah menjadi guru bestari melalui peningkatan pengetahuan dan kemahiran khususnya dalam bidang Teknologi Maklumat.

Kajian Yahya (2003) berkenaan Keberkesanan Pelaksanaan Mata Pelajaran Kemahiran Hidup (Sains Pertanian) telah menggunakan sampel dalam kalangan 36 guru yang sedang mengajar mata pelajaran Kemahiran Hidup. Kajian mendapati guru-guru Kemahiran Hidup Pertanian terdiri daripada guru-guru yang mempunyai tahap pengetahuan dan kemahiran yang baik dalam pelaksanaan PdP komponen Sains Pertanian di sekolah. Dapatan kajian menunjukkan purata keseluruhan min 4.30 dengan purata persetujuan sebanyak 90.4%, tidak pasti sebanyak 4.6%, manakala purata tidak setuju sebanyak 5.0% sahaja. Ini jelas menunjukkan bahawa mereka berkemahiran di dalam pengajaran teori dan praktikal, mampu merangka dan mengubah suai aktiviti pertanian, sentiasa memastikan keselamatan pelajar atau alatan sebelum dan semasa pengajaran serta kerjasama dan muafakat yang tinggi di kalangan guru-guru. Kajian ini mendapati minat guru terhadap komponen sains pertanian keseluruhan menunjukkan

purata lebih 87.5% guru-guru menyatakan mereka berminat, 8.3% menyatakan ketidakpastian dan 4.2% memberi kenyataan tidak setuju dengan purata keseluruhan min 4.0. Guru-guru bersetuju bahawa aspek peranan pengetua, kemudahan bengkel dan peralatan serta peruntukan kewangan telah dilaksanakan dengan baik sekali. Berdasarkan purata peratus keseluruhan terhadap aspek peranan pengetua ialah 79.8% dengan purata min 3.90. Aspek kemudahan dan peralatan bengkel pula ialah 82.6% dengan purata min 3.90, manakala aspek peruntukan kewangan pula sebanyak 55.0% dengan purata min 3.30. Dapatan ini menggambarkan bahawa pelaksanaan pelajaran Sains Pertanian di sekolah-sekolah daerah Pontian adalah sangat berkesan.

Menilai kaedah pengajaran bertujuan untuk mendapatkan maklum balas tentang kekuatan dan kelemahan setiap kaedah pengajaran yang digunakan (Hall & Fitzgerald, 1995). Menurut mereka, penilaian kaedah pengajaran paling sesuai dibuat oleh pelajar dalam menentu keberkesanan dan kesesuaian kaedah tersebut. Selain penilaian pelajar, penilaian kaedah pengajaran juga boleh dilakukan oleh pentadbir atau guru pakar.

Penilaian proses pengajaran adalah tertumpu kepada proses yang digunakan untuk mencapai objektif dan matlamat program. Kajian Cage (1975) mendapati pemilihan kaedah pengajaran yang akan digunakan dalam PdP oleh seseorang pengajar boleh mempengaruhi tingkah laku pelajar. Kajian beliau mendapati terdapat hubungan positif di antara kaedah pengajaran dan pencapaian pelajar.

Menurut Ulrich dan Cole (1987), pemilihan kaedah pengajaran yang tepat boleh memberi kesan kepada pencapaian matlamat sesuatu program. Menurutnya, sungguhpun gaya pengajaran sentiasa berubah mengikut keadaan dan kandungan pelajaran, namun seseorang pengajar itu harus berkebolehan dalam menyesuaikan kaedah pengajaran mengikut keperluan program dan tahap keupayaan pelajarnya.

Pemilihan kaedah pengajaran adalah berbeza-beza mengikut keadaan dan keperluan yang berkaitan dengan objektif yang disasarkan. Dalam hal ini, Reece dan

Walker (1997) berpendapat dalam melakukan sesuatu pengajaran, para pengajar harus memilih kaedah yang bersesuaian dengan gaya pelajar dan matlamat pengajaran. Dengan itu, mereka mengemukakan satu jadual strategi mengajar dan gaya pembelajaran iaitu kesesuaian kaedah pengajaran yang harus dipilih mengikut keperluan tahap domain pembelajaran samada kognitif, afektif atau perlakuan.

Foton (1990) yang dipetik dalam Nor Azizah (1997) menyebut, peserta kursus akan lebih bermotivasi jika pembelajaran yang mereka ikuti dijalankan dalam bentuk praktikal. Pengajaran mudah dilaksanakan kerana pelajar dapat mengaplikasikan teori yang dipelajari dalam keadaan sebenar. Ini bermakna sesuatu pengajaran yang tidak berbentuk simulasi dan pengalaman yang dilalui boleh menyebabkan para pelajar atau peserta program akan cepat merasa bosan. Menurutnya, kaedah tradisional yang lebih menekankan aspek teori iaitu 90.0% dan kes-kes iaitu 10.0% akan menyebabkan pelajar cepat bosan dan tidak lagi sesuai.

Hasil soal selidik pelajar oleh Honey dan Mumford (1986) telah mengenal pasti 10 kaedah pengajaran yang digemari oleh pelajar iaitu perbincangan, aktiviti kumpulan, permainan, simulasi, kerja rumah, main peranan, kumpulan Buzz, kuliah, kajian kes dan lawatan. Main peranan merupakan salah satu kaedah pembelajaran yang baik untuk sesuatu program. Reid (1987) berpendapat jika kaedah pengajaran yang digunakan tidak sesuai boleh menimbulkan masalah kepada tahap pencapaian pelajar.

Kajian Fullan (1992), Sharifuddin (1996) dan Yarger (1977) yang dipetik daripada Azizi (2001) berkenaan pengajaran guru. Fullan (1992) mendapati guru-guru terlalu bergantung kepada beberapa strategi pengajaran yang terhad seperti perbincangan, pemerhatian, kuliah dan laporan murid, sedangkan aktiviti-aktiviti di luar bilik darjah dan penggunaan makmal kurang dimanfaatkan. Sharifuddin (1996) yang mengkaji strategi yang digunakan oleh guru-guru dalam pengajaran yang membuat penyelidikan bahawa teknik kuliah dan perbincangan yang mereka gunakan telah

menimbulkan keraguan dari segi hasil pembelajaran kerana teknik-teknik tersebut kurang sesuai untuk melatih kemahiran amali. Yarger (1977), mendapati kebanyakan guru menggunakan teknik yang sama, iaitu pengajaran secara kuliah yang pada keseluruhannya tidak dijalankan dengan berkesan.

Menurut Katz (1977) pengakuan guru-guru bahawa perkongsian pengalaman mereka dengan rakan peserta kursus sangat mempengaruhi peningkatan prestasi harian mereka. Loh (1995) menyebut tentang kajian Turner (1970) yang menunjukkan kebanyakan guru menyatakan bahawa faktor kesempatan untuk bertukar-tukar fikiran dan berkongsi pengalaman dengan rakan sejawat sebagai salah satu faktor yang memberi kesan kepada pengajaran mereka. Bolehlah disimpulkan bahawa guru-guru sewajarnya memanfaatkan sepenuhnya pengalaman mengajar yang telah dilalui sebagai satu usaha untuk meningkatkan hasil pengajaran.

Kajian Azizi dan Roslan (2000) iaitu Penilaian Keberkesanan Perlaksanaan Program Lukisan Kejuruteraan dari aspek PdP, penyelidik dapati secara keseluruhannya tahap keberkesanan kaedah dan strategi pengajaran guru adalah sesuatu yang boleh dibanggakan di mana skor keseluruhan terhadap keberkesananannya adalah tinggi (86.1%). Kesediaan guru dalam memberi pengajaran secara individu adalah penyumbang utama terhadap jumlah skor di atas (88.0 %). Walau bagaimanapun penyelidik dapati peratusan guru-guru menggunakan alat bantuan mengajar dalam proses pengajaran pembelajaran pada tahap sederhana (59.0 %). Dalam aspek pentaksiran pula, responden sangat berpuas hati terhadap penilaian yang dibuat oleh guru (89.0 %) terhadap hasil kerja mereka. Penilaian yang dibuat akan menjadi bermakna seandainya disandarkan kepada keikhlasan, keadilan serta ketulusan hati penilai. Kajian ini mendapati guru-guru (89.0 %) bersikap ideal di mana menyegerakan kerja-kerja penyemakan dan pemulangan kerja atau latihan yang telah dibuat oleh

pelajar. Walau bagaimanapun penyelidik dapati peratusan guru yang berbuat demikian adalah sederhana (53.0 %).

Menurut Yahya (2003), kajian menunjukkan guru-guru menyokong dan mempunyai kesungguhan positif terhadap strategi pelaksanaan komponen Sains Pertanian di sekolah. Purata keseluruhan taburan responden yang bersetuju dalam aspek perlaksanaannya terutama dari segi keperluan komponen Sains Pertanian di sekolah-sekolah daerah Pontian adalah tinggi iaitu 85.8% dengan purata min 4.000. Norasmah (2002) mendapati, dari segi kekerapan penggunaan dan kesesuaian kaedah pengajaran terdapat sedikit perbezaan. Kaedah yang kerap digunakan dalam proses PdP adalah kaedah berpusatkan guru manakala kaedah yang sesuai pula mengikut persepsi pelajar adalah kaedah berpusatkan pelajar.

Teori Perkembangan Moral Kognitif menyatakan bahawa perubahan dalam pertimbangan moral adalah berdasarkan tahap iaitu seseorang dicabar pertimbangan moralnya dan tidak memadai jika hanya mengambil satu kaedah pendidikan moral untuk membangunkan pertimbangan moral. Teori ini juga menyatakan bahawa pembangunan moral memerlukan pelajar mengambil peranan dengan menjiwai dan bersimpati dengan orang lain. Instrumen ini telah disahkan secara empirik menerusi perbincangan dilema kumpulan kecil (Bebeau, 2002; Berkowitz & Gibbs, 1983; King & Mayhew, 2002). Dalam konteks ketenteraan, perbincangan dilema mestilah membenarkan penyusunan semula pemikiran kognitif moral bagi anggota tentera dan aktiviti ini mesti dilaksanakan kepada diri mereka sendiri. Oleh itu, perbincangan hendaklah bukan satu arahan tetapi lebih kepada tindakan sendiri yang bukan bersifat peribadi serta bersedia untuk mengambil peranan (Hart & Carlo, 2005).

Menurut Williams (2010) tidak banyak penyelidikan empirikal dijalankan mengenai keberkesanan pendidikan karakter atau pendidikan moral dalam tentera. Beliau menyatakan hanya sedikit penyelidikan dijalankan bagi menangani kemerosotan

aspek karakter, keberkesanan proses melahirkan anggota tentera bermoral dan persediaan untuk melakukan yang sepatutnya dalam suasana peperangan dan kehidupan sivik.

Untuk melahirkan seorang perwira, satu-satu angkatan tentera itu tidak boleh sekadar memberi tumpuan kepada latihan ketenteraan semata-mata, namun sebagai sebahagian daripada rakyat sesebuah negara, anggota tentera sepatutnya menjadi warganegara teladan (Snider, 2008). Anggota tentera mesti menjadi contoh moral di dalam suasana peperangan mahupun dalam keadaan aman. Mereka mesti berpegang teguh kepada nilai-nilai tentera dan nilai-nilai nasional semasa menjalankan tugas. Nilai akhlak yang tinggi sangat perlu kerana ianya menuntut satu imperatif moral iaitu memiliki sifat belas kasihan yang mendalam, mementingkan keadilan dan memiliki kewibawaan serta berupaya membezakan antara perlakuan yang mewajarkan keganasan atau sebaliknya semasa peperangan (Mattox, 2005).

Lapsley dan Narvaez (2006) menyatakan satu model pendidikan etika boleh dimasukkan ke dalam program-program profesional seperti Pendidikan Etika Bersepadu (PEB). Menurut mereka, PEB adalah memusatkan kepada tiga komponen utama iaitu pemupukan karakter bagi membangunkan kepakaran etika, kepentingan sendiri dalam membangun etika dan mengekalkan sifat mulia. Pada masa yang sama perlu memupuk kepakaran dua aspek iaitu pemahaman tersurat dan tersirat (Lapsley & Narvaez, 2006). Peserta PEB mesti melalui proses pemikiran aktif apabila dicabar dengan maklumat moral yang baru. Peserta mesti menyusun semula proses pemikiran mereka mengikut penaakulan moral agar lebih menyeluruh. Selain itu, Lapsley dan Narvaez (2006) turut menyokong kaedah pengajaran perantisan jurulatih iaitu pengajar berfungsi sebagai mentor yang memiliki kepakaran etika untuk dicontohi dan menjelaskan secara terperinci tentang sebab-sebab untuk tindakan atau membuat keputusan tertentu.

Banyak kesilapan sering berlaku dalam pendidikan karakter, di antaranya adalah penggunaan kaedah yang bukan falsafah dalam usaha untuk menerapkan nilai-nilai murni (Lapsley & Narvaez, 2006). Laporan Institut Kajian Tentera Amerika mengesyorkan aplikasi pendidikan karakter dalam pelbagai latihan ketenteraan. Kaedah ini secara tidak langsung menganggap bahawa tentera akan membangunkan karakter menerusi aktiviti atau latihan yang dijalankan. Keadaan ini dirujuk sebagai kurikulum tersembunyi dengan tanggapan bahawa karakter boleh dibangunkan melalui aktiviti-aktiviti selain daripada secara kognitif (Power, Higgins & Kohlberg, 1989).

Hubungan rakan sebaya yang positif memberi tumpuan kepada “kesaksamaan dan kerjasama, menyediakan pengalaman berinteraksi mengikut norma timbal balik serta menyedari akibat tindakan mereka terhadap orang lain” (Hardy & Carlo, 2005, ms. 249). Mereka sentiasa sedar bahawa tindakan mereka sentiasa dinilai oleh orang lain. Oleh itu mereka mula menilai diri sendiri dan terdorong untuk bertindak dengan cara yang konsisten terhadap imej moral. Hardy dan Carlo (2005) menyatakan, “interaksi rakan sebaya menggalakkan pemahaman sosio-moral dan membangunkan rasa tanggungjawab moral sendiri” (ms. 249). Hubungan rakan sebaya memberikan peranan, mengambil peluang dan memberi keputusan yang berkesan kepada orang lain serta kesedaran terhadap agensi moral.

Kebanyakan penyelidik bersetuju bahawa jika organisasi mahukan ahlinya membuat keputusan yang beretika, maka organisasi itu mesti memberi panduan kepada ahli-ahli tentang bagaimana untuk membuat keputusan. Panduan membuat keputusan beretika adalah satu usaha yang rumit dan terdapat banyak faktor yang terlibat dalam membuat keputusan tersebut seperti penaaakuan moral, nilai individu dan kepercayaan, ideologi atau teori etika individu, faktor-faktor keadaan dan iklim etika (Beauchamp, 1997). Faktor-faktor ini sering dipergiat dan diberi perhatian dalam perkhidmatan tentera terutamanya semasa operasi ketenteraan. Adalah perlu untuk

menyediakan panduan mengenai cara membuat keputusan beretika bagi membolehkan individu boleh membuat keputusan yang berbeza, seolah-olah etika dilihat mengikut perspektif mereka (Roetzel, 2001). Menurutnya lagi, dengan hanya mengenal pasti prinsip-prinsip etika sahaja tidak cukup untuk membantu individu membuat keputusan beretika, kerana prinsip-prinsip membuat keputusan etika memerlukan satu tahap pembangunan karakter dan tafsiran pemikiran (Steiner & Steiner, 1994). Mereka menegaskan bahawa pembangunan karakter dan tafsiran pemikiran yang matang lazimnya tidak dikaitkan dengan anggota tentera yang baru menyertai tentera atau yang masih berusia muda.

Dari segi penguasaan moral dan etika pula, Messick (1976) berpendapat bahawa terdapat hubungan dan kaitan antara domain afektif dan kognitif. Dalam domain afektif terkandung objektif-objektif yang menerangkan perubahan-perubahan daripada segi minat, sikap, nilai, perkembangan apresiasi dan penyesuaian yang mencukupi. Objektif afektif ini berubah-ubah daripada perhatian biasa terhadap fenomena yang tertentu hinggalah kepada ciri-ciri dalaman bagi perwatakan dan suara hati yang konsisten tetapi kompleks (Abdul Razak, 2007). Seterusnya domain psikomotor ialah bidang yang mementingkan manipulasi dan kemahiran serta pengendalian bahan dan objek yang dimanipulasi atau beberapa tindakan yang memerlukan koordinasi otot saraf.

Bagi ATM, penilaian program PMET juga turut memfokuskan kepada ketiga-tiga domain iaitu pengetahuan, afektif serta amalan nilai moral dan etika tentera (Markas Medan Tentera Darat, 2006b). Markas Medan Tentera Darat (2006b) menghuraikan bahawa pengetahuan moral dan etika terdiri daripada maklumat dan idea asas yang mana anggota tentera perlu tahu serta menggunakannya untuk menjadi individu tentera yang bertanggungjawab dan unggul nilai akhlaknya. Maklumat asas ini merangkumi nilai dari sifat-sifat individu yang berakhlak mulia dan memiliki nilai etika tentera. Perasaan moral dan etika tentera pula adalah untuk melahirkan insan yang

berakhlak mulia dan individu tentera yang bertanggungjawab terhadap organisasi, raja dan negara. Selain itu, aspek ini juga merangkumi penghayatan nilai perasaan bertimbang rasa, prihatin dan menghormati hak orang lain serta menekankan penghargaan terhadap persamaan dan perbezaan dalam masyarakat tentera dan awam. Manakala perlakuan moral dan etika tentera terdiri daripada tindakan dan penglibatan diri anggota tentera dalam aktiviti-aktiviti di dalam dan luar organisasi yang membolehkan mereka membuat keputusan serta menyelesaikan masalah. Amalan ini juga dapat meningkatkan kesedaran moral dan membolehkan mereka memberi sumbangan terhadap pembangunan ATM, masyarakat dan negara.

Kajian Azri (2009) menunjukkan pencapaian kognitif bagi anggota tentera program PMET adalah pada tahap sederhana iaitu nilai min 2.417 dan sisihan piawai 0.969, pencapaian afektif adalah pada tahap memuaskan dengan nilai min 4.137 dengan sisihan piawai 0.777 dan bagi pencapaian psikomotor pula adalah pada tahap baik dengan nilai purata min 2.240 dan sisihan piawai 0.860.

Kajian Azri (2009) juga menunjukkan bahawa persepsi pencapaian wanita mengatasi lelaki dalam ketiga-tiga dimensi kaedah pengajaran, kemudahan kursus dan pengurusan organisasi. Dari segi perbezaan pula, faktor jantina tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan terhadap ketiga-tiga dimensi kaedah pengajaran, kemudahan kursus dan pengurusan organisasi, di mana nilai signifikan adalah melebihi 0.05. Bagi faktor umur, kajian tidak menunjukkan signifikan bagi dimensi kaedah pengajaran dan kemudahan program, namun kajian mendapati faktor umur telah menunjukkan hasil yang signifikan terhadap dimensi pengurusan organisasi dengan nilai signifikan 0.034. Untuk status perkahwinan pula, faktor perkahwinan juga tidak menunjukkan hasil yang signifikan bagi ketiga-tiga dimensi ini dengan nilai signifikan melebihi 0.05. Seterusnya kelulusan akademik juga tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Dan akhirnya, faktor

pangkat yang disandang juga didapati tidak menunjukkan hasil yang signifikan terhadap ketiga-tiga dimensi kaedah pengajaran, kemudahan program dan pengurusan organisasi.

Kajian Sayed Mahussain (2010) iaitu mengenal pasti pelanggaran tatasusila agama dalam kalangan anggota ATM telah mendapati majoriti responden mengetahui bahawa perkara-perkara rukun atau kewajipan agama yang diperintahkan Allah jika kita lakukan dengan sempurna dapat mendisiplinkan diri, membentuk akhlak yang terpuji dan dapat menjadi benteng kepada perbuatan maksiat yang dilarang dalam agama dengan skor Min 4.710. Sebahagian besar responden mempunyai pengetahuan agama yang baik dan tahap kesedaran anggota tentera dewasa ini terhadap perbuatan yang menyalahi tatasusila agama telah meningkat dengan skor Min 4.550. Namun terdapat sejumlah kecil responden yang terlibat dengan aktiviti-aktiviti yang menyalahi tatasusila agama dengan skor Min 1.320. Bagi faktor utama yang mendorong kepada pelanggaran tatasusila ini adalah kurang didikan agama dan faktor diri yang merasa tidak berdosa malah berbangga dengan perbuatan yang menyalahi tatasusila tersebut pada tahap sederhana dengan skor Min 2.860.

Mohd Shariff Johan (1992) mengkaji untuk melihat sejauh mana keberkesanan pengetahuan dan penghayatan agama dalam membentuk anggota tentera yang lebih berdisiplin. Kajian beliau telah menumpukan kepada anggota LLP yang bermasalah disiplin dan anggota yang tidak mempunyai masalah disiplin berhubung pengetahuan dan amalan agama. Hasil kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi kumpulan anggota yang berdisiplin dengan yang tidak berdisiplin bersabit dengan amalan dan pengetahuan agama mereka.

Kajian yang dilakukan oleh Abdul Rani Mohd Yusuf (1991), mendapati permasalahan tingkah laku rugi diri anggota tentera seperti berjudi, minum arak dan tidak bertanggungjawab adalah berkait rapat dengan pengetahuan agama Islam. Beliau juga mendapati, kurang penghayatan agama mempengaruhi tingkah laku rugi diri yang

menjurus kepada aspek negatif tersebut dan seterusnya melibatkan tingkah laku yang membawa kepada pelanggaran disiplin dalam ATM.

Williams (2010) menjalankan kajian untuk menentukan kesan latihan awal kemasukan Polis Tentera terhadap pertimbangan moral anggota-anggota. Kajian bertujuan untuk menentukan keadaan awal pertimbangan moral anggota tentera menggunakan *Defining Issue Test* (DIT), iaitu menentukan perubahan sifat dalam pertimbangan moral dan menentukan faktor utama perubahan dalam pertimbangan moral. Analisis daripada skor ujian pra dan pos menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan iaitu tiada peningkatan yang ketara atau penurunan untuk empat pembolehubah pertimbangan moral iaitu kepentingan peribadi, mengekalkan normal, pasca konvensional atau skor N2. Hasil menunjukkan secara keseluruhannya tidak terdapat perbezaan yang signifikan secara statistik di kalangan anggota tentera dalam pertimbangan moral selepas penyertaan dalam latihan awal kemasukan Polis Tentera.

Seterusnya Williams (2010) menganalisis data mengenai jantina, umur dan tahap pendidikan mendapati peningkatan usia dan tahap pendidikan menunjukkan pertimbangan moral yang lebih matang. Seseorang itu lebih berusia dan berpendidikan lebih tinggi adalah lebih cenderung untuk membuat pertimbangan moral menggunakan hujah pasca konvensional. Walau bagaimanapun, tiada perbezaan yang signifikan antara umur dan tahap pendidikan sama ada ujian pra atau pasca. Mengenai jantina pula, tiada keputusan yang signifikan atau perubahan dalam pertimbangan moral oleh lelaki atau perempuan apabila membandingkan keputusan ujian pra dan pasca. Data ini bererti, markah ujian pra dan pasca lelaki tidak menunjukkan sebarang perubahan. Bagi skor wanita pula, ujian pra dan pasca tidak menunjukkan sebarang perubahan. Walau bagaimanapun, pencapaian markah bagi perempuan dan lelaki untuk kedua-dua ujian pra dan pasca menunjukkan perbezaan yang ketara. Wanita menunjukkan skor lebih tinggi dalam pemikiran pasca konvensional pada permulaan dan akhir latihan awal

kemasukan Polis Tentera. Justeru, kajian menunjukkan bahawa wanita cenderung lebih mudah dengan orang lain iaitu menunjukkan emosi moral empati dan simpati yang lebih tinggi berbanding lelaki.

Kajian Williams (2010) juga menunjukkan kandungan dan kaedah Latihan Awal Kemasukan Polis Tentera seolah-olah tidak mempunyai kesan pertimbangan moral tentera, sebaliknya cenderung untuk mengekalkan norma skema pertimbangan moral iaitu pendekatan yang berasaskan peraturan untuk membuat keputusan moral. Menurutnya, hubungan pemimpin dan anggota bawahan muncul sebagai pengaruh yang paling utama terhadap keberkesanan pendidikan moral atau pendidikan karakter. Budaya tentera didapati cenderung menjadi penghalang dalam membangunkan pertimbangan moral yang diperlukan untuk masa depan operasi ketenteraan yang lebih fleksibel.

Terdapat bukti yang menunjukkan bahawa tindakan moral adalah sangat subjektif dan mengikut konteks (Hartshorne & Mei, 1929). Hasil kajian telah menjadi penyebab mereka mempersoalkan kewujudan sifat-sifat karakter. Kajian mereka menunjukkan bahawa tindakan moral adalah bergantung kepada situasi dan keadaan emosi seseorang.

Kajian Williams (2010) juga menunjukkan bahawa penyelia atau pemimpin barisan pertama adalah faktor yang paling penting dalam pendidikan moral. Prinsip perantisan jurulatih yang disebutkan di atas adalah diguna pakai. Kouzes dan Posner (2001) mengatakan bahawa kajian mereka menunjukkan bahawa tingkah laku penyelia adalah faktor yang paling yang berpengaruh dalam menentukan pengikutnya bertingkah laku moral atau sebaliknya. Bagi Lapsley dan Narvaez (2006), “kualiti hubungan guru dan pelajar boleh mempunyai pengaruh yang kuat ke atas hasil akademik dan sosial yang berterusan” (ms. 272). Seterusnya mereka menyebut kepimpinan barisan pertama mestilah memahami bahawa kualiti dan ciri-ciri hubungan mereka dengan anggota

bawahan adalah satu hubungan moral. Oleh itu, hubungan pemimpin dan anggota bawahan mempunyai kesan kepada keupayaan anggota tentera untuk menjalani kehidupan bermoral serta membuat keputusan moral samada semasa peperangan atau sewaktu aman. Penyelia barisan pertama itu perlu meletakkan diri mereka sebagai teladan sepanjang perkhidmatan dalam tentera. Mereka tidak akan menjadi pakar dalam indoktrinasi, sebaliknya mereka perlu menjadi dirinya sebagai mentor melalui kejurulatihan kepada para pelatih tentera atau anggota bawahan dalam menghadapi cabaran dilema moral berdasarkan kod moral tentera dan mewujudkan penguasaan suasana. Dalam hal ini Berkowitz (2002) menyatakan "Hubungan adalah penting dalam pendidikan karakter iaitu dengan memberi tumpuan kepada kualiti hubungan di tempat pelaksanaan program" (ms. 58).

Dalam aspek keagamaan pula, Williams (2010) berpendapat bahawa para paderi mempunyai peranan yang unik dalam membangunkan moral dan karakter. Dalam meningkatkan kesedaran kerohanian terhadap pemimpin, penyediaan latihan keagamaan menerusi doktrin bebas dilaksanakan untuk memberi khidmat nasihat kepada pemerintah mengenai isu-isu moral dan membanggunya serta melaksanakan program kepimpinan moral bagi pemerintah. Dalam hal ini, paderi dapat memberi maklum balas terhadap isu-isu dan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim moral sesebuah organisasi. Menurutny lagi, dalam aspek kepimpinan moral, para paderi boleh membangunkan aktiviti dan latihan untuk meningkatkan tingkah laku moral tentera. Dalam latihan awal kemasukan, paderi boleh berfungsi sebagai rujukan dalam hal moral dan sebagai mentor bagi membantu tentera untuk menjelaskan nilai-nilai yang terkandung dalam kod etika atau kod moral tentera. Semasa di lapangan latihan pula, paderi boleh turut serta mengikuti latihan dan mereka menjalankan aktiviti-aktiviti bersifat moral dengan menggabungkan prinsip-prinsip perbincangan dilema, aktiviti mengambil peranan dan latihan mencabar moral iaitu mencetuskan peristiwa ke dalam interaksi mereka. Paderi

juga boleh berfungsi dalam membina pasukan dan membangunkan unit dengan nilai-nilai penyatuan yang mana satu pasukan yang kuat memerlukan kepercayaan antara ahli-ahlinya (Williams, 2010). Menurutnya, paderi dianggap sebagai pakar dalam aspek moral dan aspek penyatuan. Paderi juga sebagai *role model* walaupun mereka bukan anggota tentera tetapi berkeupayaan untuk menunjukkan bagaimana seorang anggota tentera patut hidup dengan kehidupan yang baik, membuat keputusan moral dan memenuhi tanggungjawab moral (Williams, 2010).

Di dalam membuat keputusan moral dan etika, Victor dan Cullen (1987) telah menghasilkan langkah standard terhadap iklim etika organisasi iaitu mereka telah mengenal pasti lima jenis iklim etika iaitu penyayang, undang-undang dan kod, peraturan, instrumental dan kebebasan. Di Kanada, JPNK telah menggunakan kajian Victor dan Cullen untuk menentukan pendekatan etika dan nilai yang digunakan oleh JPNK untuk memantau hasil pembinaan dan menilai proses membuat keputusan etika serta program etika pertahanan Beauchamp (2002). Tinjauan JPNK mendapati dengan penggunaan Model Rest (1986) dalam membuat keputusan beretika menunjukkan terdapat tiga ramalan yang mempengaruhi setiap langkah proses membuat keputusan etika iaitu ciri-ciri individu, keadaan dan iklim etika organisasi Beauchamp (2002). Satu masalah dengan pendekatan yang digunakan oleh JPNK ini ialah soal selidik terhadap individu boleh berat sebelah mengenai kebaikan sosial kerana data dikumpul secara langsung.

Terdapat keperluan dalam menilai kriteria menjalankan analisis terhadap keberkesanan program etika ketenteraan. Josephson (2002) menggariskan dua langkah yang perlu apabila berhujah mengenai prinsip yang melibatkan etika iaitu penjelasan dan penilaian persoalan etika. Kedua-dua langkah ini secara amnya dianggap perlu dalam proses membuat keputusan bagi semua bidang sains sosial dan seterusnya ia

berguna untuk menilai keberkesanan mana-mana model membuat keputusan (Beauchamp, 2002).

Ditinjau daripada segi sikap pelajar pula, banyak kajian menunjukkan tentang sikap pelajar menjadi faktor yang mempengaruhi pencapaian sesuatu mata pelajaran. Sikap pelajar juga merupakan faktor yang dapat menentukan pencapaian matlamat PdP. Rohaty (1992) memerihalkan kajian Rummerts dan Gage (1987) yang menyatakan bahawa sikap mempunyai pengaruh yang dapat mencorakkan pengajaran.

Demikian juga dipetik daripada Normawati (1992) mengenai kajian Taha (1977) tentang persekitaran rumah tangga dan pencapaian akademik pelajar membuktikan bahawa sikap pelajar yang positif berkait rapat dengan pencapaian yang positif. Ramlah (1993) pula menyatakan terdapat empat proses sikap yang mempengaruhi pembelajaran iaitu integrasi, perbezaan, kejutan dan penerimaan. Proses-proses itu dapat menentukan sama ada pelajar dapat menyesuaikan diri dengan PdP atau sebaliknya.

Kajian mengenai Penilaian Keberkesanan Perlaksanaan Program Lukisan Kejuruteraan dari aspek PdP oleh Azizi dan Roslan (2000), menunjukkan minat pelajar terhadap mata pelajaran lukisan kejuruteraan dari semasa ke semasa semakin bertambah dengan nilai skor 94.0 %, manakala berlaku peningkatan kemahiran pelajar dengan nilai skor 93.0 % dalam mengendalikan peralatan Lukisan Kejuruteraan. Ini menunjukkan bahawa peningkatan minat pelajar berkadar langsung terhadap peningkatan kemahiran iaitu menunjukkan proses peningkatan potensi sendiri pelajar telah berlaku. Peningkatan potensi pelajar secara keseluruhan berada pada aras tinggi dengan skor 88.9 %. Walau bagaimanapun, tahap kebolehan pelajar dalam membantu rakan-rakan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan Lukisan Kejuruteraan masih berada pada tahap sederhana iaitu tahap 57.0 %.

Kajian Adenan (1999) menilai keberkesanan pelaksanaan program pendidikan luar di sebuah maktab perguruan sebagai kurikulum wajib kepada guru pelatih kursus

Diploma Perguruan Malaysia. Seramai 142 responden daripada guru pelatih semester lima telah terpilih secara rawak bersistem untuk tujuan kajian ini. Soal selidik mengandungi 46 item sub-skala lima skala Likert telah digunakan bagi mengukur maklum balas responden. Kajian mendapati sebanyak 60.6% memberi respon sederhana terhadap keberkesanan pelaksanaan program pendidikan yang dilaksanakan di maktab perguruan. Kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara keberkesanan pelaksanaan program pendidikan luar dengan ketiga-tiga variabel iaitu peruntukan masa, jantina dan opsyen pengajian. Bagi variabel integrasi mata pelajaran akademik pula, kajian menunjukkan terdapat perhubungan yang signifikan antara keberkesanan program pendidikan luar dengan integrasi mata pelajaran akademik. Justeru, analisis antara keberkesanan pelaksanaan program pendidikan luar dengan integrasi mata pelajaran akademik mengikut opsyen pengajian, didapati tiada perbezaan signifikan bagi responden dari opsyen pendidikan jasmani dan kesihatan berbanding responden bukan opsyen.

Menerusi kajian Norasmah (2002) juga menunjukkan tahap keberkesanan program yang memuaskan apabila Program Usahawan Muda (PUM) menunjukkan skor min keberkesanan 2.227 dan Program Tunas Bistari (PTB) pula menunjukkan nilai min 2.194 . Walau bagaimanapun, nilai sisihan piawai menunjukkan PTB mempunyai sebaran skor yang lebih *homogeneous* berbanding dengan PUM. Bermakna walaupun min keberkesanan PUM lebih besar, tetapi secara individu PTB mempunyai tahap keberkesanan yang lebih baik kerana kebolehubahan skor mereka lebih kecil. Jika ditinjau secara terperinci, kajian PUM menunjukkan pencapaian tingkah laku kognitif dan afektif yang lebih baik berbanding PTB kecuali dalam tingkah laku kompetensi. Kajian ini menunjukkan bahawa kesesuaian kaedah pengajaran, kemudahan program dan kursus yang ditawarkan dalam program ada mempunyai hubungan terhadap pencapaian tingkah laku pelajar. Malah, latar belakang akademik serta pengalaman

pensyarah juga didapati mempunyai hubungan dengan pencapaian pelajar. Kajian ini merumuskan bahawa untuk memupuk budaya keusahawanan di kalangan pelajar, program yang mantap, menyeluruh serta usaha yang berterusan haruslah dijalankan dengan memberi fokus utama terhadap pembolehubah yang dibuktikan dalam kajian ini.

Selain daripada faktor latar belakang keluarga yang mempengaruhi pencapaian pelajar, latar belakang pengajar atau guru juga turut menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian pelajar. Kent (1990) dalam artikelnya Projek E3 Keusahawanan, Ekonomi dan Pendidikan Di Kawasan Bandar menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kejayaan pelajar ialah latar belakang guru. Hasil ini adalah merupakan sokongan kepada kajian terdahulu yang dijalankan oleh cage (1975) yang menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif antara latar belakang akademik guru dan pencapaian pelajar. Menurut Miller (1987) guru atau kaunselor di sekolah pada masa kini kurang berupaya memupuk budaya sesuatu nilai kerana mereka kurang memiliki pengetahuan atau kurang penghayatan dalam sesuatu bidang yang ingin dipupuk.

Jamil Ahmad (1993) mendapati kelulusan akademik dan ikhtisas, jantina dan latar belakang bangsa guru mampu mempengaruhi pencapaian pelajar. Beliau menegaskan bahawa guru yang memiliki kelulusan dan berpengalaman menunjukkan prestasi yang baik dan kurang masalah berbanding dengan guru-guru yang baru dilantik. Kajian beliau menunjukkan skor min 2.330 bagi guru berpengalaman dan skor min 2.610 bagi guru baru dilantik. Bagi ujian-t pula, menunjukkan wujudnya perbezaan yang signifikan di antara guru berpengalaman dan guru baru dengan nilai $t=2.10$ dan $p=0.04$. Hasil ini mungkin refleksi di mana guru-guru baru kurang pendedahan dan pengalaman dalam menyampaikan pengetahuan teori dalam suasana PdP sebenar. Beliau juga membuktikan bahawa guru yang memiliki latar belakang akademik yang berkaitan bidang yang diajar dapat membantu mengurangkan masalah berbanding guru yang tidak memilikinya ($t=3.26$, $p<0.01$).

Universiti Wayne State telah menjalankan kajian empirikal oleh Jirovec, Chathapuram dan Ann (1998) bagi melihat perkaitan di antara keberkesanan pengajaran dan kemahiran yang dimiliki oleh pensyarah. Kajian mendapat persepsi 5000 pelajar menerusi soal selidik bermula tahun 1991 hingga 1993. Kajian menunjukkan terdapat perhubungan yang positif di antara keberkesanan pengajaran dan kemahiran yang dimiliki oleh pensyarah dengan nilai yang begitu signifikan dan kuat iaitu $r=0.89$.

Kepakaran, kelulusan dan pengalaman para pengajar mempunyai pengaruh terhadap prestasi pencapaian pelajar dalam bidang tersebut. Halimah Harun (1992) membuktikan apabila pensyarah yang mempunyai pencapaian tinggi dalam subjek perakaunan telah dapat membantu pelajar mendapat prestasi yang baik dalam mata pelajaran tersebut. Beliau menegaskan bahawa tahap kepakaran, kelulusan dan pengalaman seseorang pensyarah berupaya melonjakkan pencapaian pelajar dalam bidang tersebut.

Kesimpulannya dari segi keberkesanan *input*, *output* dan *outcome* kajian-kajian terdahulu telah membuktikan bahawa, kandungan silibus, penyusunan jadual, kemudahan, tempat, proses PdP, strategi pengajaran dan pengetahuan serta kemahiran guru telah menjadi faktor yang berupaya mempengaruhi tahap pencapaian peserta dan keberkesanan sesuatu program. Selain daripada itu, faktor-faktor keupayaan fasilitator dan sikap serta ciri-ciri peserta program turut memberi kesan kepada keberkesanan program yg dijalankan iaitu menerusi proses PdP yang berkesan.

Rumusan

Secara ringkasnya, literatur yang dibincangkan di awal bab ini mengaitkan program PMET dengan konsep berkaitan dengan pendidikan moral dan etika yang merangkumi konsep asas, perkembangan, teori-teori dan pendekatannya.

Seterusnya literatur membincangkan sorotan kajian, teori dan praktis angkatan tentera serantau dan negara maju mengenai pendidikan moral dan etika dalam angkatan

tentera yang meliputi pemupukan, konsep pendidikan dan kepentingannya. Selanjutnya memandangkan majoriti anggota ATM adalah beragama Islam dan bersesuaian dengan Islam sebagai agama rasmi di negara ini, maka kajian ini juga menyentuh literatur mengenai konsep dan nilai dalam pembentukan tentera Islam yang dalam dua aspek iaitu aspek nilai dan etika kepahlawanan Islam dan aspek kriteria dalam pemilihan anggota tentera serta kenaikan pangkat.

Selanjutnya bab ini menyorot kajian serta teori berkaitan penilaian dalam melaksanakan program iaitu berkaitan konsep, teori dan model, Model Logik Universiti Wisconsin (2002) dan Model Hammond (1973). Akhir sekali, bab ini telah menyingkap kajian-kajian literatur mengenai penilaian keberkesanan pelaksanaan program pendidikan bagi melihat keupayaan *input*, *output* dan *outcome* dalam penilaian program.

BAB 3

METODOLOGI

Pengenalan

Metodologi kajian ini memerihalkan tentang reka bentuk kajian, populasi kajian, sampel kajian, alat kajian dan kajian rintis yang dijalankan. Bab ini juga meliputi kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang digunakan serta prosedur penganalisan data dalam kajian iaitu Penilaian Program Pendidikan Moral dan Etika (PMET) dalam ATM.

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini telah menggunakan reka bentuk tinjauan iaitu menggunakan soal selidik dan ujian penguasaan MET untuk menilai keberkesanan program PMET yang dilaksanakan dalam ATM. Reka bentuk merupakan aspek penting seperti dinyatakan oleh Weirisma (1995) bahawa, reka bentuk kajian merupakan satu tatacara pengolahan data yang dipungut berdasarkan perancangan kursus yang sistematik menurut konsep pembentukan dalam rangkaian hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam sesuatu kajian.

Variabel-variabel yang dikaji dalam kajian ini untuk menilai keberkesanan program PMET menerusi empat dimensi iaitu tiga dimensi variabel yang berasaskan tiga fasa model logik dan satu dimensi demografi responden. Tiga dimensi berasaskan model logik iaitu dimensi pertama ialah fasa *input* (elemen pelaksanaan program PMET) yang terdiri daripada tujuh sumber iaitu sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, tempat, kewangan, sokongan pemerintah dan fasilitator. Dimensi kedua ialah fasa *output* yang merupakan aktiviti PdP yang dimainkan oleh para fasilitator terhadap pembelajaran anggota peserta. Dimensi ketiga iaitu fasa *outcome* iaitu penguasaan MET yang merangkumi pencapaian ketiga-tiga domain penguasaan iaitu kognitif, afektif dan psikomotor. Di samping itu, variabel keempat merupakan demografi responden turut dianalisis untuk melihat profil atau latar belakang mereka.

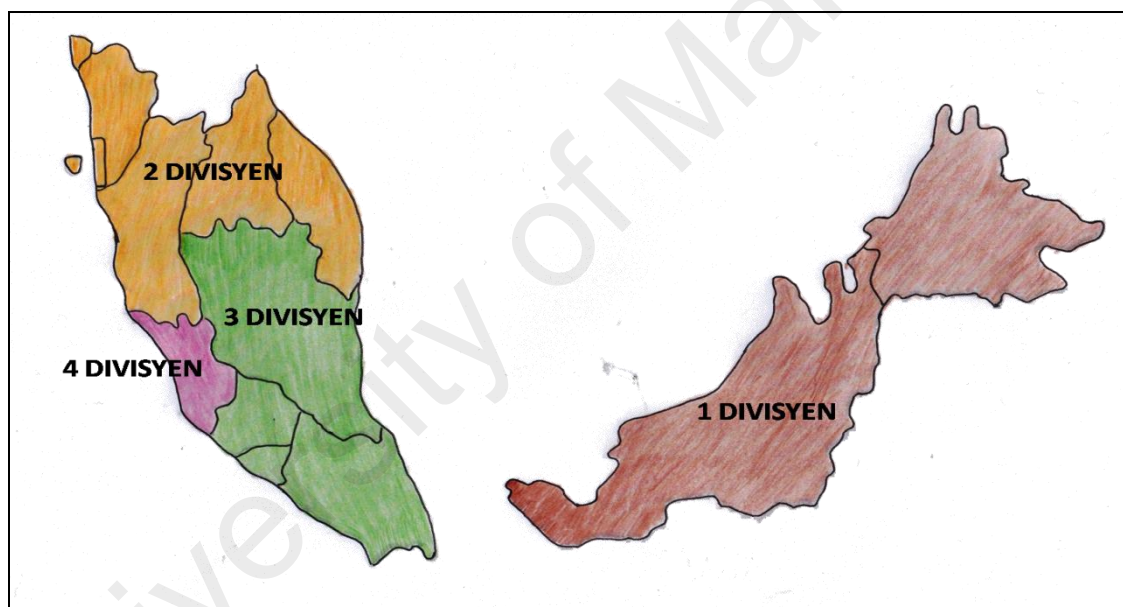
Kajian ini telah mensasarkan tiga kumpulan responden iaitu anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan. Kajian akan melihat demografi mereka menerusi profil latar belakang bangsa, jantina, umur, taraf perkahwinan, pangkat yang disandang, lama berkhidmat dan kelulusan akademik.

Kajian ini menganalisis hubungan variabel tak bersandar iaitu elemen pelaksanaan program (fasa *input*) dan variabel moderator iaitu aktiviti PdP (fasa *output*) terhadap variabel bersandar iaitu penguasaan MET dari ketiga-tiga domain kognitif, afektif dan psikomotor. Selain daripada itu, kajian ini akan melihat perbezaan persepsi responden terhadap impak program PMET. Akhirnya, kajian akan melihat tahap penguasaan MET yang dicapai oleh anggota peserta menerusi ujian penguasaan MET yang dijalankan.

Sesuai dengan pendapat Weirisma (1995), kaedah tinjauan merupakan antara kaedah yang terbaik untuk digunakan dalam kajian bagi mengukur unsur-unsur sikap, persepsi dan pencapaian peserta dalam pelaksanaan satu-satu program pendidikan. Bersesuaian dengan pendapat tersebut, kajian bertujuan untuk menilai keberkesanan program PMET bagi melihat pencapaian atau penguasaan moral dan etika tentera anggota peserta sebaik sahaja mereka tamat mengikuti program ini. Dengan jumlah sampel yang mewakili anggota dari pelbagai penempatan ATM di seluruh negara iaitu Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak, maka sebahagian konsep penilaian yang dikemukakan oleh Hammond (1973) sesuai diadaptasi dan diguna pakai. Justeru, hasil kajian ini boleh digeneralisasikan dan intervensi yang mempengaruhi program PMET yang dilaksanakan terutamanya sumber-sumber yang digunakan iaitu sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, tempat, kewangan, sokongan pemerintah dan fasilitator serta perkara-perkara yang berkaitan.

Populasi Kajian

Fokus kajian ini adalah untuk mendapatkan maklum balas daripada anggota peserta program PMET dalam ATM di seluruh negara sebagai responden, di samping maklum balas daripada fasilitator dan juga pemerintah pasukan. Responden kajian diambil dari keempat-empat wilayah penempatan ATM di seluruh negara. 1 Divisyen yang mewakili penempatan anggota di Sabah dan Sarawak, 2 Divisyen mewakili kawasan Utara Semenanjung Malaysia, 3 Divisyen mewakili kawasan Selatan Semenanjung Malaysia dan 4 Divisyen mewakili bahagian Tengah Semenanjung Malaysia. Populasi persampelan kajian mengikut penempatan anggota dalam ATM seperti rajah berikut:



Rajah 3.1: Polulasi Persampelan Kajian Mengikut Penempatan Anggota dalam ATM

Mengikut statistik yang dikeluarkan oleh Jabatan Pendidikan ATM, jumlah keseluruhan anggota peserta, fasilitator dan pemerintah bagi tahun 2013 yang terlibat dengan program PMET adalah seramai 1220 anggota peserta, 64 fasilitator dan 82 pemerintah pasukan seperti Jadual 3.1.

Jadual 3.1: Taburan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Program PMET Tahun 2013 mengikut Divisyen

| Divisyen | Anggota Peserta | Fasilitator | Pemerintah |
|-----------------|------------------------|--------------------|-------------------|
| 1 Divisyen | 188 | 8 | 10 |
| 2 Divisyen | 461 | 15 | 26 |
| 3 Divisyen | 398 | 16 | 24 |
| 4 Divisyen | 173 | 25 | 22 |
| JUMLAH | 1220 | 64 | 82 |

Sampel Kajian

Sampel kajian ini adalah melibatkan anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan program PMET daripada keempat-empat Divisyen penempatan ATM seluruh negara. Kajian menggunakan Persampelan Berkelompok (Cluster) iaitu bilangan sebenar anggota peserta, fasilitator dan pemerintah yang terlibat dalam program PMET yang dijalankan mulai bulan September hingga Disember 2013. Pemilihan ini adalah bersesuaian dengan Cochran (1977) dan Gabriel (1975) menyatakan program yang direka khas untuk kepentingan mereka. Penumpuan responden adalah lebih kepada anggota peserta yang diyakini dapat memberikan respons untuk melihat keberkesanan program yang dijalankan. Tindakan ini adalah seiringan dengan Junor dan Newman (2000) yang menyatakan bahawa peserta mampu memberikan maklum balas berguna dan berfaedah terhadap keberkesanan sesuatu program yang dilaksanakan.

Pemilihan sampel adalah berdasarkan populasi sebenar responden yang terlibat dengan pelaksanaan program PMET mulai September hingga Disember 2013. Sampel terdiri daripada 469 anggota peserta, 33 fasilitator dan 32 pemerintah pasukan mengikut penempatan seperti di Jadual 3.2.

Jadual 3.2: Taburan Sampel Kajian mengikut Divisyen

| Divisyen | Anggota Peserta | Fasilitator | Pemerintah |
|-----------------|------------------------|--------------------|-------------------|
| 1 Divisyen | 220 | 6 | 5 |
| 2 Divisyen | 138 | 8 | 7 |
| 3 Divisyen | 59 | 8 | 8 |
| 4 Divisyen | 52 | 11 | 11 |
| JUMLAH | 469 | 33 | 32 |

Instrumen Kajian

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif menggunakan instrumen soal selidik dan ujian penguasaan MET sebagai alat kajian bagi menilai keberkesanan pelaksanaan program PMET yang dijalankan. Soal selidik merupakan bentuk instrumen yang berkesan bagi memperolehi maklumat daripada responden (Oppenheim, 1966 dan Tuckman, 1978). Cates (1990) menyatakan bahawa kaedah soal selidik adalah baik dan amat berkesan jika ia disediakan dengan sempurna dan mempunyai item-item yang konsisten dan boleh dipercayai. Patton (1990) pula berpendapat penilaian kuantitatif adalah penting kerana kaedah ini mampu memberikan maklumat yang lebih tepat berbanding penilaian kualitatif yang lebih subjektif.

Dalam kajian ini set soal selidik dikemukakan kepada anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan sebaik sahaja tamat program PMET dijalankan. Selain daripada itu, untuk menilai keberkesanan program yang dijalankan dengan menggunakan instrumen soal selidik tersebut, anggota peserta juga menduduki Ujian MET bagi menilai pencapaian peserta dalam aspek kognitif, afektif dan psikomotor. Keputusan ujian penguasaan MET bukan sahaja dapat menjelaskan tahap penguasaan anggota peserta dan keberkesanan program PMET, malah melayakkan mereka dinaikkan pangkat apabila mencapai tahap penguasaan MET yang ditetapkan.

Set soal selidik terdiri daripada dua bahagian iaitu bahagian A menggunakan skala nominal dan bahagian B menggunakan skala Likert. Bagi ujian penguasaan MET

pula terdiri daripada 3 bahagian iaitu bahagian A merupakan soalan objektif, bahagian B merupakan Ujian Empati yang menggunakan skala Likert dan bahagian C merupakan ujian pertimbangan MET yang juga menggunakan skala Likert. Dalam kajian ini, skala Likert lima markat berbentuk positif digunakan bagi mengukur tahap persetujuan responden berdasarkan wajaran markat seperti berikut:

| | | |
|---------------------|---|-----------|
| Sangat Tidak Setuju | - | 1 markat. |
| Tidak Setuju | - | 2 markat. |
| Kurang pasti | - | 3 markat. |
| Setuju | - | 4 markat. |
| Sangat Setuju | - | 5 markat. |

Soal Selidik

Kajian ini menggunakan sebanyak tiga kategori set soal selidik yang masing-masing dikemukakan kepada anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan yang menganjurkan program PMET. Kategori soal selidik adalah seperti berikut:

Soal Selidik Anggota Peserta Program PMET

Soal selidik bagi anggota peserta ini terdiri dari pada dua bahagian iaitu profil responden dan pernyataan-pernyataan mengenai program PMET seperti di Lampiran B. Huraian mengenai konsep dan kandungan soal selidik adalah seperti berikut:

Bahagian A: Profil Responden

Bertujuan untuk mendapatkan maklumat latar belakang anggota peserta yang mengikuti program PMET merangkumi profil bangsa, jantina, umur, taraf perkahwinan, pangkat disandang, lama perkhidmatan dan kelulusan akademik. Maklumat-maklumat ini akan digunakan untuk melihat perhubungan dengan maklum balas mereka terhadap item-item pernyataan mengenai program PMET yang dikemukakan.

Bahagian B: Pernyataan-Pernyataan Mengenai Program PMET

Bahagian ini terdiri daripada soalan berbentuk pernyataan-pernyataan mengenai program PMET yang diadaptasi daripada Razak (2007), Taksonomi Bloom (1976) dan Markas Medan Tentera Darat (2006b). Anggota peserta program PMET diminta

menjawab secara jujur item-item pernyataan mengenai penilaian program PMET berdasarkan skala Likert lima markat berbentuk positif. Bahagian ini bertujuan untuk mengukur tahap persetujuan anggota terhadap pernyataan-pernyataan yang dikemukakan mengenai program PMET. Maklum balas responden akan dianalisis dalam bentuk statistik dan ditentukan melalui min dan sisihan lazim bagi semua item. Kategori pernyataan dan soalan seperti di Jadual 3.3.

Jadual 3.3: Kategori Penyataan Soal Selidik bagi Anggota Peserta Program PMET

| Bil | Item Soal Selidik | Jumlah Soalan | Jumlah Hasil Tambah Soalan | Jumlah Hasil Tambah Markah |
|---------------|------------------------------------|----------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 1. | Sukatan Pelajaran Program PMET | 8 | 8 | 40 |
| 2. | Jadual Program PMET | 6 | 14 | 70 |
| 3. | Kemudahan Program PMET | 5 | 19 | 95 |
| 4. | Tempat Program PMET | 6 | 25 | 125 |
| 5. | Pemerintah Program PMET | 3 | 28 | 140 |
| 6. | PdP Program PMET | 8 | 36 | 180 |
| 7. | Keupayaan Fasilitator Program PMET | 3 | 39 | 195 |
| 8. | Hasil Program PMET | 7 | 46 | 230 |
| JUMLAH | | 46 | 230 | 1075 |

Soal Selidik Fasilitator Program PMET

Soal selidik bagi fasilitator juga terdiri dari pada dua bahagian iaitu profil responden dan pernyataan-pernyataan mengenai program PMET seperti di Lampiran C.

Bahagian A: Profil Responden

Bahagian ini bertujuan untuk mendapatkan maklumat latar belakang fasilitator yang mengajar program PMET merangkumi bangsa, jantina, umur, taraf perkahwinan, lama mengajar PMET dan kelulusan akademik. Maklumat-maklumat ini akan digunakan untuk melihat perhubungan dengan maklum balas para fasilitator terhadap item-item pernyataan mengenai program PMET yang dikemukakan.

Bahagian B: Penyataan-Penyataan mengenai Program PMET

Bahagian ini terdiri daripada soalan berbentuk pernyataan-penyataan mengenai program PMET yang diadaptasikan daripada Razak (2007), Taksonomi Bloom (1976) dan Markas Medan Tentera Darat (2006b). Fasilitator program PMET yang mengajar program PMET diminta menjawab secara jujur item-item pernyataan mengenai program PMET berdasarkan skala Likert lima markat berbentuk positif. Bahagian ini bertujuan untuk mengukur persetujuan fasilitator terhadap pernyataan-pernyataan mengenai program PMET. Maklum balas responden akan dianalisis dalam bentuk statistik dan ditentukan melalui min dan sisihan lazim bagi semua item. Kategori pernyataan dan soalan seperti di Jadual 3.4.

Jadual 3.4: Kategori Penyataan Soal Selidik bagi Fasilitator Program PMET

| Bil | Item Soal Selidik | Jumlah Soalan | Jumlah Hasil Tambah Soalan | Jumlah Hasil Tambah Markah |
|---------------|---------------------------------------|---------------|----------------------------|----------------------------|
| 1. | Sukatan Pelajaran Program PMET | 8 | 8 | 40 |
| 2. | Jadual Program PMET | 8 | 16 | 80 |
| 3. | Kemudahan Program PMET | 5 | 21 | 105 |
| 4. | Tempat Program PMET | 6 | 27 | 135 |
| 5. | Kewangan Program PMET | 6 | 33 | 165 |
| 6. | Pemerintah Program PMET | 7 | 40 | 200 |
| 7. | PdP Program PMET | 14 | 54 | 270 |
| 8. | Keupayaan Fasilitator Program PMET | 7 | 61 | 305 |
| 9. | Kesediaan Fasilitator Program PMET | 6 | 67 | 335 |
| 10. | Keberkesanan Fasilitator Program PMET | 6 | 73 | 365 |
| 11. | Hasil Program PMET | 7 | 80 | 400 |
| JUMLAH | | 80 | 400 | 2400 |

Soal Selidik Pemerintah Pasukan Program PMET

Soal selidik bagi pemerintah pasukan juga terdiri dari pada dua bahagian iaitu profil responden dan pernyataan-pernyataan mengenai program PMET seperti di Lampiran D.

Bahagian A: Profil Responden

Bahagian ini bertujuan untuk mendapatkan maklumat latar belakang pemerintah pasukan yang melaksanakan program PMET. Keperluan bahagian ini adalah maklumat jantina, taraf perkahwinan, umur, tahap pendidikan dan pangkat yang disandang. Maklumat yang diperolehi digunakan untuk melihat perhubungan dengan maklum balas pemerintah pasukan terhadap item-item pernyataan mengenai program PMET yang dikemukakan.

Bahagian B: Pernyataan-Pernyataan mengenai Program PMET

Bahagian ini terdiri daripada soalan-soalan berbentuk pernyataan mengenai program PMET yang diadaptasikan daripada Razak (2007), Taksonomi Bloom (1976) dan Markas Medan Tentera Darat (2006b). Pemerintah pasukan program PMET diminta menandakan secara jujur pilihan mereka terhadap pernyataan-pernyataan mengenai program PMET juga berdasarkan skala Likert lima markat berbentuk positif. Bahagian ini bertujuan untuk mengukur persetujuan pemerintah pasukan terhadap item-item pernyataan mengenai program PMET. Maklum balas responden akan dianalisis dalam bentuk statistik dan ditentukan melalui min dan sisihan lazim bagi semua item. Kategori pernyataan dan soalan seperti di Jadual 3.5.

Jadual 3.5: Kategori Penyataan Soal Selidik bagi Pemerintah Program PMET

| Bil | Item Soal Selidik | Jumlah Soalan | Jumlah Hasil Tambah Soalan | Jumlah Hasil Tambah Markah |
|---------------|--------------------------------|----------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 1. | Sukatan Pelajaran Program PMET | 8 | 8 | 40 |
| 2. | Jadual Program PMET | 8 | 16 | 80 |
| 3. | Kemudahan Program PMET | 5 | 21 | 105 |
| 4. | Tempat Program PMET | 6 | 27 | 135 |
| 5. | Kewangan Program PMET | 6 | 33 | 165 |
| 6. | Pemerintah Program PMET | 7 | 40 | 200 |
| 7. | PdP Program PMET | 14 | 54 | 270 |
| 8. | Keupayaan Fasilitator PMET | 3 | 57 | 285 |
| 9. | Hasil Program PMET | 7 | 64 | 320 |
| JUMLAH | | 64 | 320 | 1600 |

Maklum balas yang diberikan oleh ketiga-tiga kategori responden menerusi set soal selidik masing-masing boleh diinterpretasikan dalam bentuk skor min menggunakan formula Nunnally (1978) bagi setiap kategori dengan wajaran seperti Jadual 3.6.

Jadual 3.6: Interpretasi Skor Min bagi Soal Selidik Program PMET

| Skor Min | Interpretasi Skor Min |
|-----------------|------------------------------|
| 1.00 - 2.00 | Rendah |
| 2.01 - 3.00 | Sederhana Rendah |
| 3.01 - 4.00 | Sederhana Tinggi |
| 4.01 - 5.00 | Tinggi |

Ujian Penguasaan Moral dan Etika Tentera

Ujian penguasaan Moral dan Etika Tentera (MET) ini bertujuan untuk mengukur penguasaan MET anggota ATM yang mengikuti program PMET seperti di Lampiran E. Pengukuran ujian ini adalah meliputi aspek kognitif atau kefahaman, aspek afektif atau penghayatan dan aspek psikomotor atau tingkah laku. Keputusan ujian yang dicapai akan menterjemahkan tahap penguasaan peserta dari aspek kognitif, afektif dan psikomotor dan keberkesanan program PMET. Selain daripada itu, lulus ujian penguasaan

MET berdasarkan tahap yang ditetapkan mengikut pangkat akan melayakkan anggota tentera dinaikkan pangkat sekiranya mereka telah memenuhi syarat-syarat kenaikan pangkat yang lain. Lulus ujian penguasaan MET telah dijadikan salah satu syarat kenaikan pangkat bagi anggota ATM bagi ketiga-tiga perkhidmatan TDM, TLDM dan TUDM berkuatkuasa 1 Jan 2013 (Angkatan Tentera Malaysia, 2013a). Skala tahap penguasaan moral dan etika tentera mengikut pangkat dalam ATM yang diubahsuai daripada Nunnally (1978) seperti Jadual 3.7.

Jadual 3.7: Skala Tahap Penguasaan Moral dan Etika Tentera mengikut Pangkat dalam ATM

| Kategori Kenaikan Pangkat | Tahap Penguasaan | Interpretasi Tahap | Peratus Pencapaian |
|--------------------------------|------------------|--------------------|--------------------|
| Prebat ke Lans Koperal | Tahap 1 | Rendah | 45.0% - 54.9 % |
| Lans Koperal ke Koperal | Tahap 2 | Sederhana Rendah | 55.0% - 64.9% |
| Koperal ke Sarjan | Tahap 3 | Sederhana Tinggi | 65.0% - 74.9% |
| Sarjan ke Staf Sarjan | Tahap 4 | Memuaskan | 75.0% - 84.9% |
| Staf Sarjan ke Pegawai Waren 2 | Tahap 5 | Amat Memuaskan | 85.0% - 100.0% |

Ujian ini mengandungi 100 soalan menerusi tiga kategori soalan iaitu 15 soalan objektif (kognitif), 45 soalan empati (afektif) dan 40 soalan pertimbangan moral dan etika tentera (psikomotor). Perincian mengenai pembinaan soalan ujian penguasaan MET seperti berikut:

Bahagian A: Soalan Objektif.

Bertujuan untuk mengukur tahap kognitif MET. Bahagian ini diadaptasi dari Bloom (1979) yang terdiri daripada 15 soalan yang ukur daripada lima aras pengetahuan iaitu Mengetahui, Memahami, Mengaplikasi, Menganalisis dan Mensentesis.

Bahagian B: Ujian Empati.

Untuk mengukur tahap afektif MET. Telah diadaptasi daripada *Davis Empathy Test* dalam Davis (1983) yang terdiri daripada empat kategori empati dengan jumlah soalan sebanyak 45 pernyataan iaitu kategori Fantasi, Perspektif, Berempati dan Kemurungan. Fantasi bermaksud meletak diri dalam watak yang berkaitan, Perspektif

adalah kecederungan atau kebolehan melihat atau menerima daripada perspektif orang lain, Berempati pula ialah bertimbang rasa dan mengambil berat terhadap orang lain dan Kemurungan dimaksudkan dengan mengalami perasaan ketidakselesaan terhadap pengalaman negatif yang dialami oleh orang lain. Jumlah item soalan mengikut kategori seperti Jadual 3.8.

Jadual 3.8: Kategori Item Pernyataan dalam Ujian Empati

| Kategori | Jumlah Soalan | Nombor Item Soalan |
|-----------------|----------------------|--|
| Fantasi | 9 | 3,9,12, 18,19,23,33,41,44 |
| Perspektif | 9 | 8,13,16,21,26,29,31,36,39 |
| Berempati | 14 | 4,6,7,10,11,14,20,25,27,28,32,34,37,43 |
| Kemurungan | 13 | 1,2,5,15,17,22,24,30,35,38,40,42,45 |
| JUMLAH | 45 | |

Bahagian C: Ujian Pertimbangan Moral dan Etika Tentera.

Bahagian ini bertujuan untuk mengukur tahap tingkah laku MET berdasarkan Pendekatan Perkembangan Moral Kognitif. Ujian ini telah diadaptasi daripada *Rest's Defining Issues Test* (1998) dan Teori Perkembangan Moral Kognitif yang telah dikaji oleh beberapa ahli psikologi seperti Piaget (1932) dan Kohlberg (1975). Sebanyak 40 pernyataan menerusi lima soalan yang dikemukakan dalam isu atau dilema.

Menurut Collins (1992), ujian merupakan cara yang paling berkesan untuk mengukur pengetahuan, perasaan dan kemahiran peserta di dalam sesuatu perkara. Menerusi ujian, kajian ini dapat menentukan kemampuan anggota peserta mengingat, memahami, menghayati dan mengaplikasi segala pengetahuan atau pengalaman dengan menjawab soalan-soalan yang diberikan. Menerusi jawapan yang diperolehi, diandaikan sebagai gambaran terhadap pencapaian anggota dalam domain yang diukur.

Kesahan dan Kebolehpercayaan

Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen amat penting bagi mempertahankan kejituan instrumen daripada terdedah kepada kecacatan (Ghazali Darusslam, 2011).

Semakin tinggi tahap kesahan dan kebolehpercayaan instrumen maka semakin jitu data-data yang diperoleh bagi menghasilkan kajian yang baik dan berkualiti. Merujuk *American Psychological Association* (1985), kesahan dan kebolehpercayaan instrumen telah dipiawaikan oleh tiga agensi iaitu *Committee of members of the American Educational Research Association*, *The American Psychological Association* dan *The National Council on Measurement in Education*.

Kesahan didefinisikan sebagai ketepatan, kebenaran, bermakna dan kebolehgunaan instrumen yang membolehkan data-data diinferenkan (Fraenkel & Norman, 2011). Bagi Campbell and Fiske (1959) pula, kesahan juga bermaksud persetujuan antara dua percubaan untuk mengukur trait yang sama secara maksimum dengan kaedah yang berlainan. Menurut Fraenkel dan Norman (2011), kesahan bagi instrumen soal selidik boleh ditentukan melalui tiga teknik, yang pertama *Content-Related Evidence of Validity* iaitu merujuk kepada ketepatan kandungan dan format instrumen, sifat komprehensif instrumen, kebolehgunaan variabel, ketepatan dan kecukupan kandungan item-item yang boleh memberi kefahaman kepada responden untuk menjawabnya serta ketekalan kandungan dan format item untuk diukur dan dinilai oleh responden, maka adalah sesuai kesahan instrumen dibuat secara *Content-Related Evidence of Validity* dengan menggunakan sekumpulan pakar rujuk bagi membuktikan ketepatan kandungan item ketika menilai instrumen. Kaedah yang kedua ialah *Criterion-Related Evidence of Validity* iaitu merujuk kepada perhubungan antara skor yang diperolehi dari satu instrumen dengan skor yang diperolehi daripada satu atau lebih instrumen yang lain untuk melihat bagaimana kekuatan hubungan instrumen-instrumen tersebut. Cara ini memerlukan penyelidik membuat ramalan dan persetujuan. Teknik ini memerlukan bacaan *index correlation coefficient* (r), yang menunjukkan darjah perhubungan yang wujud antara skor-skor yang diperolehi dalam dua instrumen. Kaedah yang ketiga ialah *Construct-Related Evidence of Validity* iaitu merujuk kepada

darjah pembuktian yang total yang diperolehi secara tekal daripada pelbagai bukti yang berbeza menerusi tiga langkah iaitu pembolehubah yang ingin diukur mestilah jelas maksudnya, hipotesis yang dibina hendaklah berasaskan daripada teori yang disandarkan kepada pemboleh ubah dan hipotesis telah diuji secara logik dan empirik. Kaedah ini memerlukan pelantikan penal bebas bagi menilai pembolehubah dan melihat kepada perhubungan nilai kolerasi antara dua skor.

Kebolehpercayaan instrumen pula ialah suatu nilai ukuran untuk menentukan ketekalan skor setiap item (Wiersma, 2000). Merujuk Wainer dan Braun (1988), ketekalan bermaksud apabila item yang sama diuji beberapa kali kepada subjek yang sama pada selang masa yang berlainan tetapi tetap memberi skor keputusan atau jawapan yang sama atau hampir sama. Bagi Campbell dan Fiske (1959), kebolehpercayaan diertikan sebagai persetujuan antara dua usaha untuk mengukur sifat yang sama secara maksimum melalui kaedah yang sama.

Konsep pengukuran kebolehpercayaan dalam kaedah kuantitatif khasnya dalam penggunaan soal selidik direka untuk menguji kelompok soal selidik melalui kajian rintis dengan menjalankan ujian skala kecil (Pratt, 1980). Kajian rintis merupakan satu ujian permulaan sebelum dijadikan ujian sebenar terhadap sampel sebenar. Kajian rintis bertujuan untuk mendapatkan ketelusan data daripada ujian percubaan melalui kumpulan kecil (Borg & Gall, 1979). Selain daripada itu, kajian rintis juga boleh digunakan untuk menilai ketekalan item daripada segi aras item, objektif item, kefahaman item, kebolegunaan item dan arahan item itu sendiri (Borg & Gall, 1979).

Bagi kajian kuantitatif, jumlah sampel atau responden yang digunakan dalam kajian rintis biasanya tidak kurang daripada 20 orang sampel (Dermott & Paul D. Sarrel, 1996). Instrumen yang baik adalah instrumen yang dibina sendiri oleh penyelidik bagi maksud pengumpulan data dalam sesuatu kajian. Penyelidik itu tidak begitu digalakkan untuk mengambil sebarang contoh, bentuk dan jenis soal selidik yang

sedia ada atau yang dikeluarkan oleh agensi atau daripada bank item (Conoley & Kramer, 1989).

Selain itu, penyelidik tidak begitu digalakkan membeli atau menggunakan soal selidik yang disifatkan sebagai standard kerana terbukti bahawa soal selidik yang dibina dengan berorientasikan perniagaan atau untuk menjual soal selidik, akan meletakkan nilai pekali kebolehpercayaan > 0.90 sebagai satu langkah promosi, sedangkan ia sebenarnya tidak boleh dipertanggungjawabkan (Gay, 1992). Selain daripada itu, item-item berkenaan dalam sesuatu soal selidik sebenarnya hanya sesuai digunakan pada masa tersebut sahaja dan menjadi tidak sesuai digunakan dalam kajian pada masa dan situasi yang lain, di samping kriteria-kriteria dalam konstruk item dan indikator item atau sub item yang berbeza (Osterlind, 1992). Justeru, setiap penyelidik hendaklah menguji sendiri kebolehpercayaan instrumen soal selidik melalui kajian rintis.

Tafsiran nilai cronbach alpha oleh Lyman (1986), pada asasnya adalah di antara 0.00 hingga + 1.00. tafsiran-tafsiran penerimaan nilainya seperti berikut:

0.60 hingga 0.70 = *satisfied coefficients*.

0.70 hingga 0.80 = *stability coefficients*.

0.80 hingga 0.90 = *customary coefficients*.

0.90 hingga 0.95 = *sufficient coefficients*.

0.80 hingga 0.90 = *acceptable reliability*.

0.90 hingga + 1.00 = *very good reliability*.

0.95 hingga + 1.00 = *acceptable standardised test*.

Pentafsiran pekali kebolehpercayaan yang boleh diterima mengikut pengamal penyelidikan dalam sains sosial ialah lebih daripada 0.60. Dengan menggugurkan butiran-butiran yang merendahkan pekali tersebut dalam konstruk dan indikator item, penyelidik boleh meningkatkan nilai kebolehpercayaan terhadap alat ukur. Mengikut Mohd. Majid Konting (1993) tahap 0.71- 0.99 adalah tahap yang terbaik. Fraenkel dan Wallen (1996) meletakkan nilai kebolehpercayaan item yang diterima pada tahap 0.70-

0.99. Kubiszyn dan Borich (2000) pula menentukan nilai 0.80 - 0.90 diterima. Manakala bagi Popham (1990) pula menetapkan tahap 0.90 - 0.95 adalah diterima.

Nilai pekali kebolehpercayaan instrumen sangat bergantung kepada homogeniti item dan isi kandungan item. Formula atau rumus statistik yang digunakan ialah:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} - \left(\frac{\sum (SD_i)^2}{(SD^2)^2} \right)$$

k : bilangan item

$(SD_i)^2$: variance of total scores (variance of the scores of all the samples on one item)

$\sum (SD^2)^2$: sum of item variances³⁷

Memandangkan instrumen kajian ini lebih kepada untuk merujuk ketepatan kandungan dan format instrumen, kebolehgunaan variabel, ketepatan dan kecukupan kandungan item-item yang boleh memberi kefahaman kepada responden serta ketekalan kandungan dan format item untuk dinilai oleh responden, maka kesahan instrumen kajian dibuat menerusi dua kaedah iaitu *Content-Related Evidence of Validity* bagi menentukan kesahan kandungan dan *Construct-Related Evidence of Validity* untuk menentukan konstruk item yang sesuai digunakan. Dari segi kesahan kandungan, kajian ini telah merujuk sekumpulan pakar rujuk bagi membuktikan ketepatan kandungan item sebagai instrumen. Instrumen kajian yang terdiri daripada soal selidik dan ujian penguasaan PMET yang telah dibina dengan merujuk dan mendapatkan pengesahan pakar-pakar mengikut bidang masing-masing seperti Jadual 3.9.

Jadual 3.9: Senarai Pakar Rujuk bagi Kesahan Kandungan Instrumen Kajian

| Aspek Rujukan | Pakar Rujuk | Jumlah Pakar |
|-----------------------------------|---|--------------|
| Moral dan Etika | Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya | 1 |
| | Universiti Pendidikan Sultan Idris | 1 |
| | Bahagian Kurikulum (Pendidikan Moral & Sivik) KPM | 2 |
| Moral dan Etika Tentera | Jabatan Arah Pendidikan, ATM | 2 |
| Penggunaan Statistik dan Analisis | Fakulti Pendidikan Universiti Malaya | 1 |
| | Fakulti Sastera Universiti Malaya | 1 |
| JUMLAH | | 8 |

Bagi mendapatkan pembuktian secara total daripada pelbagai bukti, maka kajian juga menggunakan kaedah *Construct-Related Evidence of Validity* atau kesahan konstruk melalui aplikasi Model Rasch. Teori Respons Item yang mendasari Model Rasch menawarkan peluang yang sangat besar untuk menyiasat kesahan konstruk item terutamanya semasa pembinaan item dilaksanakan. Bagi menentukan item-item digunakan adalah sah untuk menjalankan kajian, maka item-item hendaklah dipastikan bekerja dalam arah yang sama untuk mengukur konstruk, menyumbang dalam cara yang bermakna dan berguna dalam mengukur konstruk dan penilaian dibuat secara keseluruhannya untuk mengukur konstruk. Perisian Winstep versi 3.68.2 digunakan dalam analisis konstruk berpandukan Model Rasch. Dalam kajian ini kesahan konstruk telah dilaksanakan ke atas soalan ujian rintis supaya sebarang item yang tidak mempunyai kesahan konstruk yang baik boleh digugurkan atau dibaiki dalam kajian sebenar. Analisis yang digunakan dalam mengukur kesahan konstruk dalam kajian ini iaitu analisis Kebolehpercayaan Item, Indeks Pengasingan Item, Polariti Item dan Statistik KecerAsian Item.

Analisis Kebolehpercayaan Item dirujuk kepada suatu nilai ukuran untuk menentukan ketekalan skor setiap item (Wiersma, 2000). Dalam analisis ini,

kebolehpercayaan individu dan kebolehpercayaan item menunjukkan sejauhmanakah keserasian item kepada Model Rasch. Nilai kebolehpercayaan melebihi 0.8 menggambarkan konstruk yang diukur bersesuaian dengan Model Rasch dan dapat diterima kuat (Bond dan Fox, 2007). Bagi Indeks Pengasingan, analisis Rasch menghasilkan indeks pengasingan individu dan item. Bagi menentukan kesahan konstruk item, indeks pengasingan item yang menunjukkan pengasingan bagi tahap kesukaran item digunakan (Wright dan Masters, 1982). Menurut Linarce (2005), nilai pengasingan item lebih daripada 2 adalah baik.

Berikutnya adalah analisis Polariti Item merupakan analisis polariti atau keselarian item adalah indikator yang digunakan bagi menunjukkan item-item bergerak dalam satu arah yang dimaksudkan bagi konstruk diukur. Menurut Bond & Fox (2007), *polarity item* atau *point-measure correlation* (PTMEA Corr) merupakan pengesanan awal terhadap kesahan konstruk. Nilai PTMEA Corr positif menunjukkan item mengukur konstruk yang ingin diukur (Bond & Fox, 2007) sebaliknya nilai PTMEA Corr negatif menunjukkan item atau individu yang memberi respons yang bercanggah dengan pemboleh ubah (Linarce, 2003). Item bernilai PTMEA Corr negatif perlu dibaiki atau digugurkan. Akhirnya analisis Statistik Keserasian Item (*Item Fit*) iaitu statistik kesesuaian dalam pengukuran Rasch dapat digunakan bagi menentukan sejauhmana ketepatan dan kebolehamalan data berpadanan dengan model. Nilai purata kuasa dua (*mean square*) atau MNSQ dan statistik keseragaman (*standardize fit statistics*) atau Zstd dalam analisis Rasch mengesan sama ada data terkumpul menunjukkan percanggahan dengan model atau sebaliknya. Menurut Bond & Fox (2007) nilai antara 0.6 hingga 1.4 untuk setiap item bagi instrumen soal selidik menggunakan skala likert adalah munasabah. Zstd adalah statistik kesesuaian infit min kuasa dua t standardize yang mengangarkan teoritikal min dan taburan varian 1. Nilai Zstd 0.0 adalah diharapkan manakala nilai <0.0 menunjukkan pemerhatian yang terlalu

dapat dijangkakan manakala nilai > 0.0 menunjukkan kurang kemampuan untuk dijangkakan. Menurut Linarce (2003) jika nilai MNSQ boleh diterima, nilai Zstd boleh diabaikan. Justeru, untuk tujuan kajian ini, nilai Zstd adalah tidak diambil kira.

Analisis terhadap konstruk item soal selidik bagi anggota peserta adalah seperti di Jadual 3.10. Data menunjukkan nilai kebolehpercayaan item yang tinggi dan bersesuaian iaitu 0.86. Ini bermakna secara keseluruhannya konstruk diukur adalah baik kerana nilai kebolehpercayaan melebihi 0.8 adalah dapat diterima kuat (Bond & Fox, 2007). Nilai pengasingan item bagi mengukur konstruk adalah baik iaitu 2.49 bersesuaian dengan cadangan Linarce (2005) yang menyatakan nilai pengasingan melebihi 2 adalah baik. Kesahan konstruk bagi instrumen ukuran untuk anggota peserta juga ditentukan melalui polariti item. Hasil analisis mendapati nilai PTMEA CORR (*point-measure correlation*) bagi kesemua item adalah positif menunjukkan semua item yang digunakan berfungsi ke arah yang selari dengan untuk mengukur konstruk yang dibentuk. Nilai positif memberi indikator bahawa item tidak bercanggah dengan pembolehubah (Linarce, 2003). Dalam kajian ini, nilai infit MNSQ antara 0.6 hingga 1.4 untuk item menggunakan skala likert diterima seperti disarankan oleh Bond & Fox (2007) bagi menentukan kesesuaian data kajian dengan model Rasch. Secara keseluruhannya data didapati sesuai dengan model kerana nilai infit MNSQ bagi kesemua item berada dalam julat yang diterima kecuali 5 item yang mempunyai nilai melebihi 1.4. Nilai infit MNSQ yang lebih tinggi dari julat menunjukkan item-item tidak homogeni dengan item lain dalam satu skala pengukuran. Data terperinci mengenai kesahan item bagi anggota peserta seperti di Lampiran F.

Jadual 3.10: Keputusan Analisis Kesahan Konstruk Item bagi Soal Selidik Peserta

| ITEMS | 68 INPUT | | 68 MEASURED | | INFIT | | OUTFIT | |
|-----------|----------|---------|-------------|------|------------------|-----|--------|-----|
| MEAN | 130.2 | 31.0 | .00 | .36 | .99 | .0 | 1.10 | .2 |
| S.D. | 7.4 | .0 | .99 | .08 | .23 | .6 | .70 | 1.3 |
| REAL RMSE | .37 ADJ | .SD .92 | SEPARATION | 2.49 | ITEM RELIABILITY | .86 | | |

Bagi kategori fasilitator, keputusan analisis konstruk item adalah seperti di Jadual 3.11. Data menunjukkan nilai kebolehpercayaan item yang tinggi dan bersesuaian iaitu 0.89. Ini bermakna secara keseluruhannya konstruk diukur adalah baik kerana nilai kebolehpercayaan melebihi 0.8 adalah dapat diterima kuat (Bond & Fox, 2007). Nilai pengasingan item bagi mengukur konstruk adalah baik iaitu 2.83 bersesuaian dengan cadangan Linarce (2005) yang menyatakan nilai pengasingan melebihi 2 adalah baik. Hasil analisis mendapati nilai PTMEA CORR (point- measure correlation) bagi kesemua item adalah positif menunjukkan semua item yang digunakan berfungsi ke arah yang selari dengan untuk mengukur konstruk yang dibentuk. Nilai positif memberi indikator bahawa item tidak bercanggah dengan pembolehubah (Linarce, 2003). Seterusnya nilai nilai infit MNSQ bagi kebanyakan item iaitu 102 item berada dalam julat yang diterima kecuali 12 item yang mempunyai nilai melebihi 1.4. Nilai infit MNSQ yang lebih tinggi dari julat menunjukkan item-item tidak homogeni dengan item lain dalam satu skala pengukuran. Data terperinci mengenai kesahan item bagi fasilitator seperti di Lampiran G.

Jadual 3.11: Keputusan Analisis Kesahan Konstruk Item bagi Soal Selidik Fasilitator

| ITEMS | 114 INPUT | | 114 MEASURED | | INFIT | | OUTFIT | |
|-----------|-----------|----------|--------------|------|------------------|-----|--------|-----|
| MEAN | 135.9 | 32.8 | .00 | .34 | .94 | -.1 | 1.28 | .5 |
| S.D. | 7.6 | .6 | 1.10 | .13 | .33 | 1.1 | 1.35 | 2.3 |
| REAL RMSE | .37 ADJ | .SD 1.03 | SEPARATION | 2.83 | ITEM RELIABILITY | .89 | | |

Seterusnya, analisis konstruk item bagi soal selidik pemerintah pula seperti di Jadual 3.12. Hasil mendapati nilai kebolehpercayaan item yang tinggi dan bersesuaian iaitu 0.89. Ini bermakna secara keseluruhannya konstruk diukur adalah baik kerana nilai kebolehpercayaan melebihi 0.8 adalah dapat diterima kuat (Bond & Fox, 2007). Nilai pengasingan item bagi mengukur konstruk adalah baik iaitu 2.81 bersesuaian dengan cadangan Linarce (2005) yang menyatakan nilai pengasingan melebihi 2 adalah baik. Hasil analisis mendapati nilai PTMEA CORR (point- measure correlation) bagi kesemua item adalah positif menunjukkan semua item yang digunakan berfungsi ke arah yang selari dengan untuk mengukur konstruk yang dibentuk. Nilai positif memberi indikator bahawa item tidak bercanggah dengan pembolehubah (Linarce, 2003). Secara keseluruhannya data didapati sesuai dengan model kerana nilai infit MNSQ bagi kebanyakan item berada dalam julat yang diterima kecuali 14 item yang melebihi nilai 1.4. Nilai infit MNSQ yang lebih tinggi dari julat menunjukkan item-item tidak homogeni dengan item lain dalam satu skala pengukuran. Data terperinci mengenai kesahan item bagi pemerintah pasukan seperti di Lampiran H.

Jadual 3.12: Keputusan Analisis Kesahan Konstruk Item bagi Soal Selidik Pemerintah

| ITEMS | 96INPUT | | 96 MEASURED | | INFIT | | OUTFIT | |
|-----------|---------|--------------|-------------|------|------------------|-----|--------|-----|
| MEAN | 135.3 | 31.9 | .00 | .42 | 1.03 | -.2 | 1.18 | .1 |
| S.D. | 4.2 | .4 | 1.27 | .08 | .54 | 1.6 | 1.15 | 1.7 |
| REAL RMSE | .43 | ADJ .SD 1.20 | SEPARATION | 2.81 | ITEM RELIABILITY | | .89 | |

Sebelum kajian rintis dijalankan, item-item yang tidak homogeni iaitu yang menunjukkan nilai infit MNSQ yang melebihi 1.4 telah dikeluarkan daripada set soal selidik bagi ketiga-tiga kategori responden iaitu anggota peserta, fasilitator dan pemerintah.

Kajian Rintis

Kajian rintis memainkan peranan dalam menguji kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kajian tersebut. Menurut Sabitha Marican (2005) kajian rintis adalah satu kajian berskala kecil yang tentatif bertujuan untuk membuat ujian awal dan mengubah suai rekabentuk atau prosedur kajian. Dalam konteks kajian ini, instrumen yang digunakan adalah soal selidik dan ujian penguasaan MET. Pembentukan instrumen harus mengambil kira kesahan instrumen, penentuan kebolehpercayaan instrumen, penentuan ketunggalan soalan, sebab-sebab soalan dikemukakan dan soalan mestilah menjawab objektif kajian.

Seramai 32 anggota peserta, 32 fasilitator dan 32 pemerintah program PMET dipilih untuk kajian rintis. Bagi kategori responden anggota peserta dan fasilitator, profil mereka telah dianalisis iaitu dari segi bangsa, jantina, umur, taraf perkahwinan, pangkat disandang, lama perkhidmatan dalam ATM dan kelulusan akademik.

Data-data yang diperolehi dari kajian rintis telah dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for Sosial Science* (SPSS) melalui kaedah analisa kolerasi. Berpandukan Nunnally (1978), item soalan akan diubah sekiranya nilai pekali kolerasi (r) kecil iaitu kurang daripada 0.25. Nilai kebolehpercayaan soal selidik ini pula dapat dilihat menerusi nilai Alfa Koefisien Cronbach item-item dalam soal selidik yang dikemukakan. Ahmad Mahdzan (2002) menyatakan bahawa kebolehpercayaan merupakan satu konsep yang ditujukan kepada pengukuran atau instrumen yang digunakan oleh penyelidik terhadap sesuatu konstruk teorinya. Nilai yang diukur adalah berdasarkan hampirnya nilai alpha kepada nilai 1. Kenyataan ini bermaksud apabila nilai alpha semakin menghampiri nilai 1 maka semakin tinggi kebolehpercayaan soal selidik yang dikemukakan dalam ujian rintis tersebut. Apabila hasil menunjukkan ketekalan bagi item-item adalah tinggi maka kajian ini akan menjalankan kajian sebenar menggunakan soalan-soalan yang sama seperti ujian rintis.

Kajian rintis dijalankan dengan meminta kerjasama Jabatan Arah Pendidikan ATM mengkoordinasikan kajian rintis iaitu 32 set soal selidik bagi setiap kategori anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan secara sama rata kepada responden dari keempat-empat divisyen dalam ATM yang menjalankan program PMET tahun 2013. Kajian rintis ini dijalankan ke atas anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan sebaik sahaja program PMET tamat dijalankan. Responden diminta menjawab dengan lengkap dan kajian ini terlebih dahulu telah memberi taklimat yang jelas kepada jurulatih pendidikan ATM yang menjalani program PMET supaya mereka dapat menyelenggara soal selidik dengan betul dan sempurna. Dalam hal ini, kajian ini tidak perlu mengemukakan permohonan untuk menjalankan kajian kerana telah menjadi tanggungjawab Jabatan Arah Pendidikan ATM untuk menjalankan program PMET dan kajian yang berkaitan dengannya.

Hasil Kajian Rintis

Setelah dianalisis menggunakan SPSS, dapatan kajian rintis terhadap anggota peserta seperti Jadual 3.13 hingga Jadual 3.20 di Lampiran I. Merujuk kepada jadual-jadual tersebut, kesemua 8 jenis item yang dipilih menunjukkan indeks kebolehpercayaan yang boleh diterima pakai iaitu indeks pekali kebolehpercayaan melebihi 0.6. Indeks kebolehpercayaan yang tertinggi adalah kategori item PdP iaitu 0.948 manakala indeks kebolehpercayaan yang terendah pula ialah item sokongan pemerintah iaitu 0.721. Dapatan ini menunjukkan semua item adalah diterima serta kekal digunakan dalam kajian sebenar.

Bagi fasilitator, hasil kajian rintis adalah seperti Jadual 3.21 hingga Jadual 3.31 di Lampiran J. Merujuk kepada jadual-jadual tersebut, kesemua 11 jenis item yang dipilih bagi soal selidik kategori fasilitator menunjukkan indeks kebolehpercayaan yang boleh diterima pakai iaitu indeks pekali kebolehpercayaan melebihi 0.6. Indeks kebolehpercayaan yang tertinggi adalah kategori item PdP iaitu 0.973 manakala indeks

kebolehpercayaan yang terendah ialah item tempat iaitu 0.870. Dapatan ini menunjukkan semua item adalah kukuh dan kekal digunakan dalam kajian sebenar.

Seterusnya kajian rintis bagi pemerintah ditunjukkan seperti Jadual 3.32 hingga 3.40 di Lampiran K. Merujuk jadual-jadual tersebut, kesemua 9 item yang dipilih bagi soal selidik kategori pemerintah pasukan menunjukkan indeks kebolehpercayaan yang boleh diterima pakai iaitu indeks pekali kebolehpercayaan melebihi 0.6. Indeks kebolehpercayaan yang tertinggi adalah kategori item PdP iaitu 0.956, manakala indeks kebolehpercayaan yang terendah ialah item jadual iaitu 0.840. Dapatan ini menunjukkan semua item adalah kukuh dan kekal digunakan dalam kajian sebenar.

Prosedur Pengumpulan Data

Setelah kajian rintis dijalankan dan mematuhi prosedur-prosedur terhadap instrumen serta menentukan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen, maka instrumen tersebut boleh diguna pakai sebagai soalan kajian sebenar.

Seterusnya prosedur kajian dimulakan dengan proses menentukan tujuan kajian ini dijalankan iaitu untuk menilai keberkesanan pelaksanaan program PMET daripada segi pencapaian matlamatnya iaitu penguasaan MET. Pencapaian matlamat ini diukur dalam ketiga-tiga domain kognitif, afektif dan psikomotor. Sepanjang tahun 2013, sebanyak 50 siri program PMET dilaksanakan di seluruh ATM yang melibatkan 1220 anggota peserta, 64 fasilitator pengajar dan 82 pemerintah. Sampel kajian ini adalah populasi sebenar anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan yang terlibat dengan program PMET pada bulan September hingga Disember tahun 2013. Dalam tempoh tersebut seramai 469 anggota peserta, 33 fasilitator dan 32 pemerintah pasukan yang terlibat. Kesemua sampel tersebut telah dikemukakan soal selidik sebaik sahaja tempat program PMET. Bagi kategori anggota peserta, selain daripada soal selidik mereka juga akan menduduki ujian penguasaan PMET untuk melihat tahap penguasaan MET selepas mengikuti program PMET.

Untuk tujuan pengumpulan data, kajian ini telah mendapatkan kebenaran dari Jabatan Arah Pendidikan ATM bertanggungjawab kepada pelaksanaan program PMET dan kajian berkaitan. Soal selidik ini dikendalikan oleh ketua fasilitator program PMET yang telah ditaklimatkan keperluan kajian kepada mereka terlebih. Mereka mengendalikan keperluan soal selidik dan ujian penguasaan MET kepada anggota peserta manakala bagi kategori fasilitator dan pemerintah pasukan pula, hanya soal selidik dikemukakan. Sebanyak 469 set soal selidik dan 469 set ujian penguasaan MET telah dikemukakan terus kepada anggota peserta dan telah dikutip semula setelah mereka menjawab instrumen tersebut. Begitu juga dengan responden 33 fasilitator dan 32 pemerintah pasukan telah dikemukakan set soal selidik menggunakan prosedur yang sama. Data-data yang diperolehi telah dianalisis bagi melihat kebolehpercayaan dan kesahan serta kesesuaian item-item soal selidik. Berdasarkan maklum balas responden, pola hubungan antara dimensi-dimensi dikenal pasti dan dianalisis.

Tatacara Menganalisis Data

Dalam kajian ini, proses menganalisis data melibatkan dua jenis statistik iaitu deskriptif dan inferensi. Untuk menjalankan analisis, proses pengkodan akan dijalankan untuk memudahkan aktiviti memasukkan data ke dalam program SPSS Versi 20.0.

Statistik Deskriptif

Data statistik deskriptif digunakan untuk melihat dan menghuraikan secara menyeluruh tentang latar belakang responden seperti bangsa, jantina, umur, taraf perkahwinan, pangkat yang disandang, tempoh perkhidmatan dalam ATM, lama mengajar PMET, lama menjawat jawatan sekarang dan kelulusan akademik. Skor min, sisihan piawai dan peratusan akan dilihat dalam analisis statistik deskriptif ini. Min menunjukkan purata nilai-nilai skor diperolehi. Dalam kajian ini nilai min untuk ujian penguasaan MET adalah purata markah yang diperolehi oleh anggota peserta. Ia juga menggambarkan prestasi keseluruhan untuk tujuan membandingkan prestasi antara

pelajar atau kumpulan dalam ujian yang sama. Sisihan piawai ialah ukuran kebolehubahan atau sebaran skor-skor iaitu sejauh mana skor berubah keliling min. Semakin kecil nilai sisihan piawai maka semakin kecil sebaran skor dalam taburan iaitu data berhampiran antara satu sama lain (homogen). Sebaliknya, semakin besar nilai sisihan piawai maka semakin besar sebaran skor dalam taburan iaitu data adalah tersebar luas antara satu sama lain (heterogen).

Menerusi ujian penguasaan MET, pengukuran tahap penguasaan anggota peserta yang akan memerihalkan keberkesanan program PMET, dianalisis data secara deskriptif dengan mencari min bagi menunjukkan keberkesanan program. Bahagian A adalah soalan objektif yang merupakan penilaian aspek kognitif sebanyak 15 markah (15%), bahagian B adalah ujian empati bagi penilaian aspek afektif sebanyak 45 markah (45%) dan bahagian C adalah ujian pertimbangan MET iaitu penilaian psikomotor sebanyak 40 markah (40%). Oleh itu, markah penuh gabungan kesemua skor bahagian A, B dan C adalah sejumlah 100 markah (100%). Skor ujian penguasaan MET ini digunakan untuk mengukur tahap penguasaan MET anggota peserta program PMET merujuk kepada prinsip keberkesanan program mengikut kaedah Nunnally (1978) seperti Jadual 3.41.

Jadual 3.41: Tahap Keberkesanan Program PMET Berdasarkan Pencapaian MET

| Skor Min Markah Ujian | Peratus Markah | Julat Perbezaan Peratus | Tahap Keberkesanan Program |
|----------------------------------|-------------------------|--|---|
| 0.00 - 26.79 | 0.00 % hingga 26.79 % | 26.79% | Rendah |
| 26.80 - 53.57 | 26.80 % hingga 53.57 % | 26.79% | Sederhana Rendah |
| 53.58 - 80.35 | 53.58 % hingga 80.35 % | 26.79% | Sederhana Tinggi |
| 80.36 - 100.00 | 80.36 % hingga 100.00 % | 19.63% | Tinggi |

Statistik Inferensi

Statistik inferensi digunakan untuk membuat anggaran tentang satu indeks populasi dengan menggunakan satu indeks statistik dari satu sampel yang representatif (Alias Baba,1992). Dengan menggunakan indeks statistik seseorang penyelidik boleh membuat kesimpulan tentang sifat sesuatu populasi. Dengan ini, kajian ini akan menggunakan statistik inferensi untuk melihat kecondongan, persamaan atau perbezaan yang wujud antara variabel tak bersandar dengan variabel bersandar. Variabel tak bersandar dalam kajian ini ialah Elemen Pelaksanaan Program PMET dan variabel bersandar adalah tahap penguasaan MET iaitu pencapaian domain kognitif, afektif dan psikomotor. Variabel moderator pula iaitu proses PdP di fasa *output*. Berdasarkan persoalan kajian, analisis yang akan dijalankan dalam statistik inferensi kategori ANOVA Sehala dan Regresi Berganda.

Analisis ANOVA Sehala

Prosedur statistik dicipta bagi membandingkan kumpulan berasaskan kepada variabel bersandar yang diminati (Black, 1999). Sekiranya bilangan kumpulan dua atau lebih, maka kebiasaannya ANOVA atau analisis varian menjadi pilihan untuk menganalisis data. Analisis ANOVA ialah ujian berparameter dan kerap digunakan dalam analisis kuantitatif yang dikaitkan dengan taburan atau prosedur F (Lim, 2007). Prosedur F digunakan untuk membandingkan dua atau lebih kumpulan dari segi variabel bersandar yang diminati. Menurut Howell (1999), Ujian ANOVA adalah ujian paling banyak digunakan dalam kajian sains tingkah laku.

Sekiranya hanya satu variabel tak bersandar terlibat maka prosedur ini dinamakan ANOVA Sehala. Ujian ANOVA Sehala adalah ujian menggunakan hanya satu faktor atau satu variabel yang tidak bersandar, yang mana ianya memerihalkan samada terdapat atau tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan-kumpulan terhadap variabel bersandar yang diminati. Analisis ANOVA mempunyai

3 andaian iaitu kumpulan hendaklah bebas (tidak bersandar), populasi adalah normal dan populasi variannya adalah homogen. Nilai bagi taburan F dikira berdasarkan bilangan sampel (K) dan jumlah responden (N) seperti berikut:

$$F = \frac{SSB/(K-1)}{SSW/(N-1)}$$

$$SSB =$$

$$SSW =$$

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda boleh digunakan untuk melihat impak variabel bersandar, variabel moderator atau demografi anggota peserta terhadap variabel bersandar. Analisis ini merupakan kaedah statistik untuk menentukan perhubungan yang wujud secara linear antara variabel tak bersandar dan variabel bersandar (Alias Baba, 1992). Dalam konteks kajian ini, regresi berganda adalah sesuai untuk melihat sumbangan dalam memberi impak oleh variabel tak bersandar iaitu Elemen Pelaksanaan Program terhadap keberkesanan program atau penguasaan moral dan etika tentera bagi anggota peserta yang mengikuti program PMET.

Analisis Regresi Berganda ini adalah menggunakan Model Regresi Berbagai seperti berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n + r$$

Petunjuk :

$$Y = \text{Variabel Bersandar}$$

$$a = \text{Pemalar}$$

$$b_1, b_2, b_3 = \text{Pekali Regresi}$$

$$x_1, x_2, x_3 = \text{Variabel Tak Bersandar}$$

Matrik Analisis Data

Bagi menjawab persoalan kajian, data-data yang diperolehi akan dianalisis mengikut 6 soalan seperti ketetapan matrik analisis data di Lampiran L.

Rumusan

Perbincangan dalam bab ini memerihalkan mengenai profil ketiga-tiga responden iaitu anggota peserta, pemerintah pasukan dan fasilitator. Analisis dilakukan secara deskriptif mengenai profil bangsa, jantina, umur, pangkat yang disandang, lama berkhidmat dalam ATM dan kelulusan akademik.

Analisis terhadap variabel adalah menggunakan ukuran peratusan, nilaiian berdasarkan skor min dan sisihan piawai untuk melihat arah dan kecenderungan maklum balas responden tersebut. Kaedah analisis ANOVA sehala yang melibatkan satu faktor atau variabel tak bersandar digunakan untuk memerihalkan samada terdapat atau tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kumpulan-kumpulan variabel bersandar yang dikaji.

Seterusnya analisis regrasi berganda digunakan untuk melihat hasil atau sumbangan variabel tak bersandar dan varibel mencelah terhadap variabel bersandar. Dalam kajian ini analisis regrasi berganda digunakan untuk melihat adakah wujud sumbangan yang signifikan di kalangan elemen-elemen program PMET (di fasa *input* dan *output*) kepada penguasaan MET dalam kalangan anggota peserta. Bagi tujuan ini, analisis dijalankan terhadap tujuh elemen program PMET iaitu sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, tempat, kewangan, pemerintah dan PdP untuk melihat pengaruh elemen-elemen tersebut terhadap penguasaan MET anggota peserta (kognitif, afektif dan psikomotor).

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

Pengenalan

Dapatan kajian akan membicarakan mengenai hasil kajian dan tafsiran analisis yang dijalankan terhadap data-data hasil kajian tersebut. Bagi tujuan ini, tajuk-tajuk perbincangan dalam bab ini merangkumi pengenalan, profil responden dan persoalan kajian yang melibatkan ketiga-tiga fasa iaitu fasa *input*, *output* serta *outcome* dan akhirnya satu kesimpulan akan dirumuskan. Seperti yang telah dinyatakan bahawa kajian ini bertujuan untuk menilai keberkesanan program PMET yang dijalankan dalam ATM. Nilai keberkesanan program PMET terhasil daripada penilaian keupayaan elemen program PMET iaitu elemen di fasa *input* dan *output*. Keberkesanannya dinilai dengan melakukan pengukuran terhadap pencapaian matlamat program iaitu penguasaan MET dalam ketiga-tiga domain pencapaian iaitu kognitif, afektif dan psikomotor. Bagi merealisasikan tujuan kajian ini, kaedah tinjauan menggunakan instrumen soal selidik dan ujian penguasaan MET telah dipilih. Seramai 469 anggota peserta yang mengikuti program PMET bagi tempoh September hingga Disember 2013 telah dikemukakan set soal selidik dan ujian penguasaan MET. Untuk dijadikan data sokongan, set soal selidik juga telah dikemukakan kepada 33 orang fasilitator dan 32 orang pemerintah pasukan (pasukan penganjur) yang terlibat dalam tempoh tersebut. Semua soal selidik dan ujian penguasaan MET telah dikumpul dan dikembalikan oleh pasukan-pasukan penganjur. Data-data diperolehi telah dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensi seperti yang diterangkan dalam bab 3.

Perbincangan dalam bab ini pula akan memerihalkan dapat kajian berikutan analisis yang dijalankan untuk menjawab setiap persoalan kajian. Bermula dengan demografi anggota peserta dan fasilitator yang merupakan variabel tak bersandar. Dalam kajian ini, kajian ini memilih demografi dari profil bangsa, jantina, umur, taraf perkahwinan, pangkat, tempoh perkhidmatan dan kelulusan akademik. Maklumat-

maklumat demografi ini dikumpul menerusi instrumen soal selidik yang dikemukakan setiap kategori responden ini.

Perbincangan akan menumpukan kepada analisis data bagi menjawab semua persoalan kajian yang meliputi variabel bersandar iaitu keputusan ujian penguasaan MET yang mengukur aspek penguasaan kognitif, afektif dan psikomotor. Pencapaian anggota peserta dari aspek kognitif dianalisis secara deskriptif menerusi 15 soalan objektif yang menggunakan statistik purata skor min dan sisihan piawai. Bagi pengukuran dalam aspek afektif dan psikomotor pula, analisis data juga dibentangkan secara deskriptif menggunakan purata skor min dan sisihan piawai. Walau bagaimanapun, kedua-dua pengukuran afektif dan psikomotor ini adalah menggunakan soalan berbentuk pilihan menggunakan skala Likert lima market iaitu 45 soalan mengukur aspek afektif dan 40 soalan aspek psikomotor.

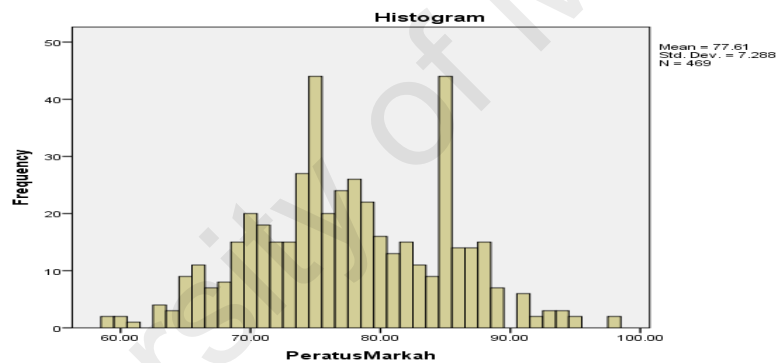
Analisis regresi berganda yang dijalankan untuk menilai sejauhmanakah program PMET (keupayaan elemen-elemen dalam fasa *input* dan *output*) memberi pengaruh kepada matlamat program PMET iaitu penguasaan MET anggota peserta (kognitif, afektif dan psikomotor). Bagi analisis ANOVA sehala pula, dapatan kajian akan menjelaskan samada terdapat perbezaan yang signifikan di kalangan anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan terhadap impak program PMET. Ukuran statistik bagi penerimaan dan penolakan hipotesis atau persoalan kajian adalah diputuskan bergantung kepada aras signifikan analisis yang dijalankan iaitu pada aras 0.05.

Normaliti Taburan Data

Analisis data jenis parametrik dengan menggunakan statistik inferensi memerlukan data berada dalam taburan yang normal. Untuk itu, analisis data kajian dimulakan dengan penjelasan berkaitan pengujian normaliti terhadap taburan data. Normaliti adalah merujuk kepada bentuk sebaran data yang tergolong dari jenis data

metrik (Hair et al., 2006). Terdapat banyak kaedah yang boleh digunakan untuk menguji normaliti data. Bagi kajian ini kedua-dua instrumen iaitu ujian penguasaan MET (variabel bersandar) dan set soal selidik telah diuji normaliti data.

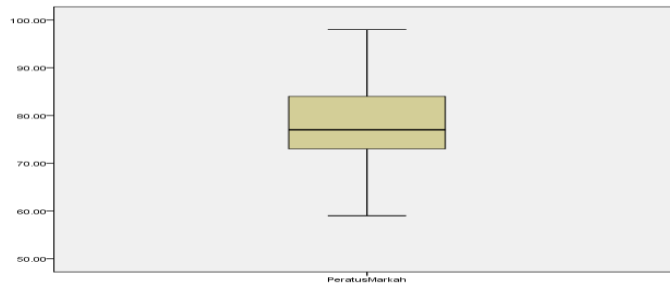
Untuk ujian penguasaan MET, kaedah pertama yang digunakan untuk menguji normaliti ialah berdasarkan kaedah grafik histogram. Hasil yang diperolehi adalah lengkungan yang mirip kepada bentuk seperti loceng seperti di Rajah 4.1. Bentuk lengkungan ini menunjukkan bahawa taburan data variabel dalam ujian penguasaan MET adalah normal. Kedua adalah kaedah *stem-and-leaf plot*. Berdasarkan Rajah 4.2 menunjukkan plot yang terhasil adalah normal. Ketiga taburan data boleh dijelaskan menerusi hasil ilustrasi *boxplot* seperti di Rajah 4.3. Berdasarkan *boxplot* tersebut, taburan data didapati normal apabila garisan median berada di tengah-tengah kotak.



Rajah 4. 1: Histogram bagi Taburan Data Variabel Ujian Penguasaan MET

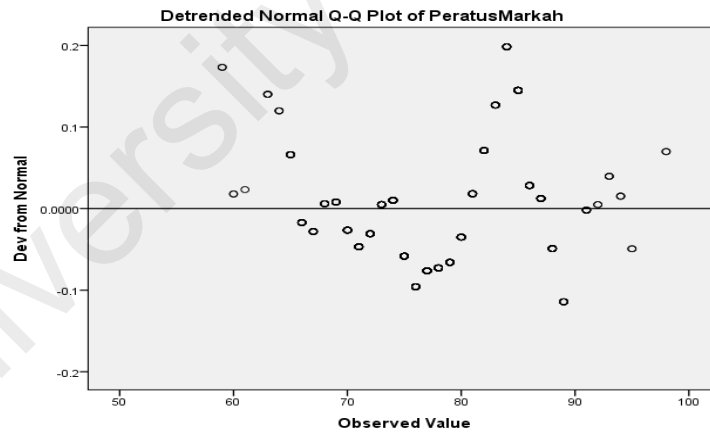
| Frequency | Stem & Leaf |
|-------------|---|
| 2.00 | 5 . 9 |
| 10.00 | 6 . 0334& |
| 50.00 | 6 . 5555666667778888999999 |
| 95.00 | 7 . 0000000000111111111222222333333444444444444 |
| 136.00 | 7 . 5555555555555555555666666666677777777777888888888889999 |
| 64.00 | 8 . 000000001111112222222333334444 |
| 94.00 | 8 . 5555555555555555555666666667777778888888999 |
| 14.00 | 9 . 111234 |
| 4.00 | 9 . 58 |
| Stem width: | 10.00 |
| Each leaf: | 2 case(s) |

Rajah 4. 2: Plot Stem-and-Leaf Bagi Taburan Data Variabel Ujian Penguasaan MET

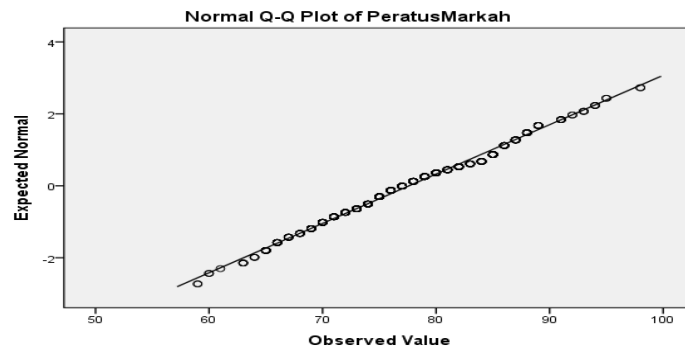


Rajah 4. 3: Boxplot bagi Taburan Data Variabel Ujian Penguasaan MET

Kaedah grafik *normal probability plot* pula adalah untuk melihat setiap nilai yang dikaji dipadankan dengan nilai yang dijangkakan daripada taburan normal. Berdasarkan Rajah 4.4, taburan data adalah normal apabila ia berserak di sepanjang garisan lurus. Plot ini bererti taburan data adalah normal. Manakala kaedah grafik *detrended normal plot* dalam Rajah 4.5 juga menunjukkan taburan data juga adalah normal. Dengan merujuk kepada Pallant (2005) dan Coakes (2006) iaitu jika data bertabur di bahagian atas dan bawah garisan sifar menunjukkan tidak membentuk satu corak tertentu maka taburan data variabel yang diukur adalah normal.



Rajah 4. 4: Plot Normal Q-Q bagi Taburan Data Variabel Ujian Penguasaan MET



Rajah 4. 5: Plot *Detrended* Normal Q-Q Taburan Data Variabel Ujian Penguasaan
MET

Selain daripada itu, taburan data diuji berdasarkan pengujian statistik *Kolmogorov-Shirmov* dan *Shapiro-Wilk* seperti di Jadual 4.5. Hasil menunjukkan taburan data adalah normal apabila tahap signifikan yang ditunjukkan lebih besar daripada 0.05 iaitu bagi statistik *Kolmogorov-Shirmov* = 0.083 dan *Shapiro-Wilk* = 0.990.

Jadual 4.1: Ujian Normaliti Taburan Data Ujian Penguasaan MET

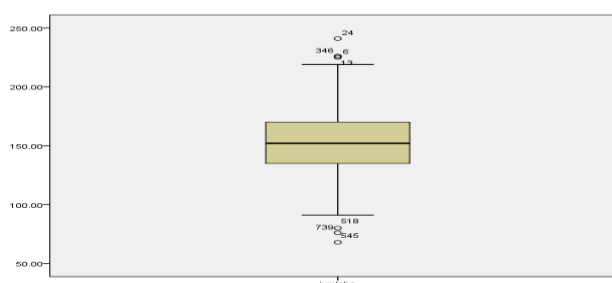
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Statistik | df | Sig. | Statistik | df | Sig. |
| Peratus Markah | .083 | 469 | .000 | .990 | 469 | .003 |

Pengujian normaliti seterusnya ialah berdasarkan nilai Skewness dan Kurtosis. Bagi taburan data yang normal, kedua-dua nilai mestilah di antara 0 hingga 1. Bagi kajian ini, nilai Skewness = 0.218 dan nilai Kurtosis pula = 0.224. Dengan nilai-nilai yang ditunjukkan, maka dapat dirumuskan bahawa taburan data adalah memenuhi andaian normaliti.

Jadual 4. 2: Nilai Skewness dan Kurtosis bagi Taburan Data Variabel Ujian Penguasaan MET

| Statistik | Nilai Statistik | Ralat Piawai |
|-------------------------|-----------------|--------------|
| Min | 77.6141 | .33651 |
| 95% Keyakinan Had Bawah | 76.9528 | |
| Interval Min Had Atas | 78.2753 | |
| 5% Min Dibuang | 77.5865 | |
| Sisihan Piawai | 7.28761 | |
| Minimum | 59.00 | |
| Maksimum | 98.00 | |
| Skewness | .075 | .113 |
| Kurtosis | -.398 | .225 |

Seterusnya langkah yang sama juga telah dilakukan kepada variabel untuk set soal selidik untuk melihat tahap normaliti taburan data yang diperolehi. Setelah pengujian dijalankan, kajian mendapati taburan data adalah normal. Sungguhpun demikian, terdapat *outliers* pada taburan data menerusi pengujian secara *boxplot* seperti yang ditunjukkan pada Rajah 4.6. Namun, *outliers* tersebut bukan dari jenis ekstrem iaitu yang bertanda asterik (*). Dalam hal ini, Pallant (2005) menegaskan bahawa adalah menjadi perkara biasa dengan wujudnya *outliers* dalam suatu sampel yang besar dan *outliers* yang bertanda asterik (*) sahaja yang perlu diambil tindakan oleh kajian ini. Justeru, merujuk kepada pandangan Pallant, maka kajian ini membiarkan sahaja *outliers* yang terhasil kerana statusnya adalah bukan dari jenis ekstrem yang bertanda asterik (*).



Rajah 4. 6: Boxplot bagi Taburan Data Variabel Soal Selidik Program PMET

Dapatan Kajian

Soalan Kajian 1: Apakah profil anggota peserta dan fasilitator program PMET?

Sampel terdiri daripada 469 anggota peserta bukan beragama Islam yang mengikuti program PMET dan menduduki ujian penguasaan MET serta 33 fasilitator yang terlibat bagi tempoh September hingga Disember 2013. Bagi persoalan kajian pertama, Jadual 4.3 menunjukkan data kajian mengenai profil anggota peserta yang dianalisis mengikut kategori bangsa, umur, jantina, taraf perkahwinan, pangkat, tempoh berkhidmat dan kelulusan akademik.

University of Malaya

Jadual 4.3: Profil Anggota Peserta Program PMET dalam ATM

| Profil (N=469) | Kategori Profil | Kekerapan | Peratusan (%) |
|-----------------------|------------------------|------------------|----------------------|
| Bangsa | Melayu | 6 | 1.3 |
| | Cina | 9 | 1.9 |
| | India | 33 | 7.0 |
| | Bumiputera | 420 | 89.6 |
| | Lain-lain | 1 | 0.2 |
| JUMLAH | | 469 | 100.0 |
| Jantina | Lelaki | 443 | 94.5 |
| | Perempuan | 23 | 4.9 |
| | Lain-lain | 3 | 0.6 |
| JUMLAH | | 469 | 100.0 |
| Umur | < 20 tahun | 3 | 0.6 |
| | 21-30 tahun | 208 | 44.3 |
| | 31-40 tahun | 217 | 46.3 |
| | > 40 tahun | 16 | 3.4 |
| | Lain-lain | 25 | 5.3 |
| JUMLAH | | 469 | 100.0 |
| Taraf Perkahwinan | Bujang | 97 | 20.7 |
| | Kahwin | 354 | 75.5 |
| | Lain-lain | 18 | 3.8 |
| JUMLAH | | 469 | 100.0 |
| Pangkat | Prebat | 85 | 18.1 |
| | Lans Koperal | 133 | 28.4 |
| | Koperal | 152 | 32.4 |
| | Sarjan | 76 | 16.2 |
| | Staf Sarjan | 23 | 4.9 |
| JUMLAH | | 469 | 100.0 |
| Tempoh Perkhidmatan | 1-5 tahun | 74 | 15.8 |
| | 6-10 tahun | 130 | 27.7 |
| | 11-15 tahun | 230 | 49.0 |
| | 16-20 tahun | 12 | 2.6 |
| | 21-25 tahun | 23 | 4.9 |
| JUMLAH | | 469 | 100.0 |
| Kelulusan Akademik | PMR | 127 | 27.1 |
| | SPM | 305 | 65.0 |
| | STPM/Diploma | 12 | 2.6 |
| | Lain-lain | 25 | 5.3 |
| JUMLAH | | 469 | 100.0 |

Data menunjukkan profil bangsa bagi anggota peserta terdiri daripada 420 orang (89.6%) adalah Bumiputera, 33 orang (7.0%) India, 9 orang (1.9%) Cina dan 6 orang (1.3%) Melayu. Dari segi jantina, peserta lelaki lebih ramai iaitu 443 orang (94.5%) berbanding perempuan 23 orang (4.9%). Dari segi umur pula, yang paling ramai adalah berumur di antara 31-40 tahun iaitu 217 orang (46.3%), diikuti umur 21-30 tahun 208

orang (44.3%), umur lebih 40 tahun 16 orang (3.4%) dan kurang 20 tahun seramai 3 orang (0.6%).

Dari segi status perkahwinan, profil anggota peserta menunjukkan seramai 354 orang (75.5%) telah berkahwin dan 97 orang (20.7%) adalah bujang. Profil pangkat pula mendapati anggota berpangkat Koperal adalah yang paling ramai iaitu 152 orang (32.4%), Lans Koperal 133 orang (28.4%), Prebat 85 orang (18.1%), Sarjan 76 orang (16.2%) dan Staf Sarjan 23 orang (4.9%). Bagi profil tempoh perkhidmatan pula, seramai 230 orang (49.0%) telah berkhidmat bagi tempoh 11-15 tahun, 130 orang (27.7%) berkhidmat bagi tempoh 6-10 tahun, 74 orang (15.8%) berkhidmat bagi tempoh 1-5 tahun, 23 orang (4.9%) berkhidmat bagi tempoh 21-25 tahun dan seramai 12 orang (2.6%) telah berkhidmat bagi tempoh 16-20 tahun. Jika dilihat dari segi kelulusan akademik pula, seramai 305 orang (65.0%) berkelulusan SPM, 127 orang (27.1%) berkelulusan PMR, 12 orang (2.6%) berkelulusan STPM/Diploma dan seramai 25 orang (5.3%) memiliki lain-lain kelulusan.

Sampel kajian bagi kategori fasilitator pula terdiri daripada 33 pegawai dan jurulatih pendidikan ATM yang terlibat sebagai tenaga pengajar bagi tempoh September hingga Disember 2013. Jadual 4.4 pula menunjukkan data kajian mengenai profil fasilitator yang dianalisis mengikut kategori bangsa, umur, jantina, taraf perkahwinan, pangkat, tempoh berkhidmat dan kelulusan akademik.

Jadual 4.4: Profil Fasilitator Program PMET dalam ATM

| Profil (N=33) | Kategori Profil | Kekerapan | Peratusan |
|---------------------|---------------------|-----------|--------------|
| Bangsa | Melayu | 27 | 81.9 |
| | Cina | 1 | 3.0 |
| | India | 1 | 3.0 |
| | Bumiputera | 4 | 12.1 |
| JUMLAH | | 33 | 100.0 |
| Jantina | Lelaki | 26 | 78.8 |
| | Perempuan | 7 | 21.2 |
| JUMLAH | | 33 | 100.0 |
| Umur | 26-30 tahun | 6 | 18.2 |
| | 31-35 tahun | 10 | 30.3 |
| | 36-40 tahun | 12 | 36.3 |
| | 41-45 tahun | 5 | 15.2 |
| JUMLAH | | 33 | 100.0 |
| Taraf Perkahwinan | Bujang | 2 | 6.1 |
| | Kahwin | 29 | 87.9 |
| | Lain-lain | 2 | 6.0 |
| JUMLAH | | 33 | 100.0 |
| Pangkat | Koperal | 3 | 9.1 |
| | Sarjan | 7 | 21.2 |
| | Staf Sarjan | 5 | 15.2 |
| | Pegawai | 14 | 42.4 |
| | Waren 2 | 1 | 3.0 |
| | Pegawai | 3 | 9.1 |
| | Waren 1 | | |
| JUMLAH | Kapten/Mejar | 33 | 100.0 |
| Tempoh Perkhidmatan | 1-9 tahun | 6 | 18.2 |
| | 10-19 tahun | 21 | 63.6 |
| | 20-29 tahun | 6 | 18.2 |
| JUMLAH | | 33 | 100.0 |
| Kelulusan Akademik | SPM | 18 | 54.5 |
| | STPM | 4 | 12.1 |
| | Diploma | 8 | 24.3 |
| | Sarjana Muda | 3 | 9.1 |
| JUMLAH | | 33 | 100.0 |

Jadual 4.4 menunjukkan data-data mengenai 33 fasilitator telah terlibat dalam pengajaran PMET bagi tempoh September hingga Disember 2013. Dari segi profil bangsa, kajian mendapati bangsa Melayu adalah yang paling ramai iaitu 27 orang (81.9%), Bumiputera 4 orang (12.1%) dan masing-masing 1 orang (3.0%) India dan Cina. Dari segi jantina, fasilitator lelaki lebih ramai iaitu 26 orang (78.8%) berbanding perempuan 7 orang (21.2%). Dari segi umur pula, fasilitator yang paling ramai adalah berumur di antara 36-40 tahun iaitu 12 orang (36.3%), diikuti umur 31-35 tahun 10

orang (30.3%), berumur 26-30 tahun 6 orang (18.2 %) dan 41-45 tahun 5 orang (15.2%).

Dari segi status perkahwinan, profil fasilitator menunjukkan seramai 29 orang (87.8%) berkahwin dan masing-masing 2 orang (6.1%) bujang dan lain-lain kategori. Dari segi pangkat, fasilitator berpangkat Pegawai Watan 2 adalah yang paling ramai iaitu 14 orang (42.4%), Sarjan 7 orang (21.2%), Staf Sarjan 5 orang (15.2%), pegawai berpangkat Kapten/Mejar dan Koperal masing-masing seramai 3 orang (9.1%) serta seorang Pegawai Watan 1 (3.0%). Bagi tempoh perkhidmatan pula, seramai 21 orang fasilitator (63.6%) telah berkhidmat dalam tempoh 10-19 tahun dan masing-masing 6 orang (18.2%) fasilitator yang berkhidmat dalam tempoh 1-9 tahun dan tempoh 20-29 tahun. Jika dilihat dari segi kelulusan akademik pula, seramai 18 orang (54.5%) berkelulusan SPM, 8 orang (24.2%) berkelulusan Diploma, 4 orang (12.1%) berkelulusan STPM dan 3 orang (9.1 %) memiliki kelulusan Ijazah Sarjana Muda.

Soalan Kajian 2: Apakah tahap keupayaan fasilitator (pengetahuan, kemahiran dan keyakinan) program PMET?

Secara keseluruhannya, persepsi responden terhadap tahap keupayaan fasilitator (pengetahuan, kemahiran dan keyakinan) adalah menunjukkan nilai deskriptif purata min yang tinggi iaitu melebihi 4.0 yang diinterpretasikan sebagai Tinggi. Begitu juga dengan perbezaan nilai sisihan piawai yang kecil menunjukkan taburan data adalah homogen iaitu ditafsirkan bahawa item-item soalan yang dibina adalah bersesuaian. Ringkasan persepsi bagi ketiga-tiga responden terhadap keupayaan fasilitator seperti di Jadual 4.5.

Jadual 4.5: Ringkasan Persepsi Responden terhadap Tahap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Profil | Keupayaan Fasilitator | Anggota Peserta | | Fasilitator | | Pemerintah Pasukan | |
|---------------------|------------------------|-----------------|-------|--------------|-------|--------------------|-------|
| | | Min | S.P | Min | S.P | Min | S.P |
| Bangsa | Pengetahuan | 4.267 | 0.530 | 4.091 | 0.403 | 4.244 | 0.386 |
| | Kemahiran | 4.273 | 0.530 | 4.127 | 0.370 | 4.206 | 0.458 |
| | Keyakinan | 4.291 | 0.524 | 4.197 | 0.374 | 4.276 | 0.403 |
| | Min Keseluruhan | 4.277 | | 4.138 | | 4.242 | |
| Jantina | Pengetahuan | 4.234 | 0.524 | 4.015 | 0.345 | 4.254 | 0.425 |
| | Kemahiran | 4.203 | 0.510 | 4.081 | 0.284 | 4.234 | 0.464 |
| | Keyakinan | 4.222 | 0.509 | 4.169 | 0.286 | 4.277 | 0.443 |
| | Min Keseluruhan | 4.220 | | 4.088 | | 4.255 | |
| Umur | Pengetahuan | 4.260 | 0.527 | 4.091 | 0.403 | 4.260 | 0.390 |
| | Kemahiran | 4.270 | 0.532 | 4.127 | 0.370 | 4.200 | 0.455 |
| | Keyakinan | 4.298 | 0.526 | 4.197 | 0.374 | 4.283 | 0.406 |
| | Min Keseluruhan | 4.276 | | 4.138 | | 4.248 | |
| Taraf Perkahwinan | Pengetahuan | 4.265 | 0.532 | 4.091 | 0.403 | 4.247 | 0.399 |
| | Kemahiran | 4.271 | 0.533 | 4.127 | 0.370 | 4.213 | 0.476 |
| | Keyakinan | 4.290 | 0.526 | 4.197 | 0.374 | 4.283 | 0.413 |
| | Min Keseluruhan | 4.275 | | 4.138 | | 4.248 | |
| Pangkat | Pengetahuan | 4.266 | 0.530 | 4.091 | 0.403 | 4.244 | 0.386 |
| | Kemahiran | 4.272 | 0.530 | 4.127 | 0.370 | 4.206 | 0.459 |
| | Keyakinan | 4.290 | 0.523 | 4.197 | 0.374 | 4.276 | 0.403 |
| | Min Keseluruhan | 4.276 | | 4.138 | | 4.242 | |
| Tempoh Perkhidmatan | Pengetahuan | 4.266 | 0.530 | 4.091 | 0.403 | 4.244 | 0.386 |
| | Kemahiran | 4.272 | 0.530 | 4.127 | 0.370 | 4.206 | 0.459 |
| | Keyakinan | 4.290 | 0.523 | 4.197 | 0.374 | 4.276 | 0.403 |
| | Min Keseluruhan | 4.276 | | 4.138 | | 4.242 | |
| Kelulusan Akademik | Pengetahuan | 4.267 | 0.534 | 4.091 | 0.403 | 4.244 | 0.386 |
| | Kemahiran | 4.273 | 0.534 | 4.127 | 0.370 | 4.206 | 0.459 |
| | Keyakinan | 4.292 | 0.527 | 4.197 | 0.374 | 4.276 | 0.403 |
| | Min Keseluruhan | 4.277 | | 4.138 | | 4.242 | |

Jadual 4.6: Persepsi Anggota Peserta Mengikut Profil Bangsa terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Bangsa | Kekerapan (N=469) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|-------------------|--------------|----------------|--------------|----|-------|------|
| Pengetahuan | Melayu | 6 | 4.566 | .427 | .1744 | 3 | 3.315 | .020 |
| | Cina | 9 | 3.866 | .387 | .1291 | | | |
| | India | 32 | 4.418 | .429 | .0758 | | | |
| | Bumiputera | 409 | 4.258 | .535 | .0264 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.277 | | | | | |
| Kemahiran | Melayu | 6 | 4.466 | .372 | .1520 | 3 | 2.238 | .083 |
| | Cina | 9 | 3.866 | .469 | .1563 | | | |
| | India | 32 | 4.343 | .413 | .0730 | | | |
| | Bumiputera | 409 | 4.273 | .538 | .0266 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.237 | | | | | |
| Keyakinan | Melayu | 6 | 4.333 | .459 | .1875 | 3 | 2.928 | .033 |
| | Cina | 9 | 3.851 | .412 | .1373 | | | |
| | India | 32 | 4.429 | .433 | .0753 | | | |
| | Bumiputera | 409 | 4.288 | .529 | .0261 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.225 | | | | | |

Jadual 4.6 menunjukkan data yang diperolehi daripada analisis ANOVA mengenai perbezaan di antara profil bangsa (anggota peserta) terhadap tahap pengetahuan, kemahiran dan keyakinan fasilitator. Kajian mendapati perbezaan bangsa dan tahap pengetahuan fasilitator mempunyai darjah kebebasan $df=3$, nilai taburan $F=3.315$ dan nilai signifikan $P=0.020$. Bagi hubungan profil bangsa (anggota peserta) dan tahap kemahiran fasilitator, mendapati nilai $df=3$, nilai $F=2.238$ dan nilai $P=0.083$. Manakala untuk profil bangsa (anggota peserta) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=3$, nilai $F=2.928$ dan nilai $P=0.033$.

Analisis ini menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan ($P<0.05$) bagi hubungan di antara profil bangsa (anggota peserta) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.020$) dan tahap keyakinan fasilitator ($P=0.033$). Sebaliknya bagi perbezaan di antara profil bangsa (anggota peserta) dan tahap kemahiran fasilitator pula adalah tidak signifikan ($P=0.083$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa anggota peserta telah memberikan persepsi terdapat perbezaan yang signifikan antara profil bangsa anggota peserta dengan pengetahuan fasilitator dan keyakinan fasilitator. Sebaliknya tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara profil bangsa anggota peserta dengan kemahiran fasilitator.

Jadual 4.7: Persepsi Anggota Peserta Mengikut Profil Jantina terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Jantina | Kekerapan (N=469) | Min | Sisihan Ralat Piawai | Ralat Piawai | t | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|-------------------|--------------|----------------------|--------------|-------|-----|------|------|
| Pengetahuan | Lelaki | 431 | 4.293 | .5376 | .025 | 1.040 | 452 | .280 | .597 |
| | Perempuan | 23 | 4.173 | .5092 | .106 | | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.233 | | | | | | |
| Kemahiran | Lelaki | 429 | 4.265 | .5249 | .025 | 1.143 | 450 | .542 | .462 |
| | Perempuan | 23 | 4.137 | .4940 | .103 | | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.201 | | | | | | |
| Keyakinan | Lelaki | 433 | 4.297 | .5255 | .025 | 1.338 | 453 | .763 | .383 |
| | Perempuan | 22 | 4.143 | .4914 | .104 | | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.220 | | | | | | |

Analisis ujian t yang dilaporkan pada Jadual 4.7 mendapati perbezaan di antara profil jantina (anggota peserta) dan tahap pengetahuan fasilitator menunjukkan nilai ujian t (t)=1.040, nilai df =452, nilai F =0.280 dan nilai P =0.597. Bagi profil jantina (anggota peserta) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai t =1.143, nilai df =450, nilai F =0.542 dan nilai P =0.462. Manakala untuk profil jantina (anggota peserta) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai t =1.338, df =453, nilai F =0.763 dan nilai P = 0.383.

Analisis ujian t di atas menunjukkan semua nilai signifikan yang diperolehi adalah besar berbanding aras signifikan ($P < 0.05$). Dengan ini kajian merumuskan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi semua hubungan di antara profil jantina (anggota peserta) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.597$), kemahiran fasilitator ($P=0.462$) dan keyakinan fasilitator ($P= 0.383$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa anggota peserta telah memberikan persepsi tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil bangsa anggota peserta dengan pengetahuan fasilitator, keyakinan fasilitator dan kemahiran fasilitator.

Jadual 4.8: Persepsi Anggota Peserta Mengikut Profil Umur terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Umur | Kekerapan (N=469) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|-------------------|-------|----------------|--------------|----|-------|------|
| Pengetahuan | <20 tahun | 2 | 3.866 | .230 | .133 | 3 | 2.323 | .074 |
| | 21-30 tahun | 206 | 4.317 | .462 | .032 | | | |
| | 31-40 tahun | 211 | 4.202 | .587 | .040 | | | |
| | >40 tahun | 14 | 4.342 | .446 | .119 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.182 | | | | |
| Kemahiran | <20 tahun | 3 | 3.866 | .230 | .133 | 3 | 2.638 | .049 |
| | 21-30 tahun | 205 | 4.336 | .469 | .032 | | | |
| | 31-40 tahun | 210 | 4.208 | .589 | .040 | | | |
| | >40 tahun | 14 | 4.314 | .397 | .106 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.181 | | | | |
| Keyakinan | <20 tahun | 3 | 3.944 | .096 | .055 | 3 | 2.531 | .057 |
| | 21-30 tahun | 205 | 4.356 | .469 | .032 | | | |
| | 31-40 tahun | 211 | 4.227 | .576 | .039 | | | |
| | >40 tahun | 14 | 4.297 | .449 | .120 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.206 | | | | |

Analisis ANOVA di Jadual 4.8 menunjukkan hasil perbezaan di antara profil umur (anggota peserta) dan tahap pengetahuan fasilitator mendapati nilai df =3, nilai

F=2.323 dan nilai signifikan P=0.074. Bagi profil umur (anggota peserta) dan tahap kemahiran fasilitator, hasil kajian menunjukkan nilai $df=3$, nilai F=2.638 dan nilai P=0.049. Manakala untuk profil umur (anggota peserta) dan tahap keyakinan fasilitator pula, kajian mendapati nilai $df=3$, nilai F=2.531 dan nilai P=0.57.

Dengan itu, analisis menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara profil umur (anggota peserta) dan tahap kemahiran fasilitator (P=0.049). Seterusnya perbezaan di antara profil umur (anggota peserta) dengan kedua-dua tahap pengetahuan fasilitator (P=0.074) dan tahap keyakinan fasilitator (P=0.057) adalah tidak signifikan. Dengan ini dapat disimpulkan bahawa anggota peserta telah memberikan persepsi terdapat perbezaan yang signifikan antara profil umur anggota peserta dengan kemahiran fasilitator. Sebaliknya tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara profil umur anggota peserta dengan pengetahuan fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Jadual 4.9: Persepsi Anggota Peserta mengikut Profil Taraf Perkahwinan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Taraf Perkahwinan | Kekerapan (N=469) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|----------------------------|-------------------|--------------|----------------|--------------|----|------|------|
| Pengetahuan | Bujang | 95 | 4.294 | .460 | .047 | 6 | .585 | .742 |
| | Kahwin | 345 | 4.250 | .547 | .029 | | | |
| | Lain-lain | 4 | 4.000 | .909 | .454 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.181 | | | | | |
| Kemahiran | Bujang | 96 | 4.304 | .431 | .044 | 5 | .624 | .681 |
| | Kahwin | 344 | 4.261 | .554 | .029 | | | |
| | Lain-lain | 4 | 4.250 | .957 | .478 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.271 | | | | | |
| Keyakinan | Bujang | 96 | 4.295 | .478 | .048 | 5 | .420 | .835 |
| | Kahwin | 345 | 4.287 | .534 | .028 | | | |
| | Lain-lain | 4 | 4.208 | 1.030 | .515 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.263 | | | | | |

Jadual 4.9 melaporkan analisis ANOVA mendapati perbezaan di antara profil taraf perkahwinan (anggota peserta) dan tahap pengetahuan fasilitator menunjukkan nilai $df=6$, nilai F=0.585 dan nilai P=0.742. Bagi profil taraf perkahwinan (anggota peserta) dan tahap kemahiran fasilitator, nilai $df=5$, nilai F=0.624 dan nilai P=0.681.

Manakala untuk profil taraf perkahwinan (anggota peserta) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=5$, nilai $F=0.420$ dan nilai $P=0.835$.

Analisis ANOVA ini menunjukkan semua nilai signifikan yang diperolehi adalah besar berbanding aras signifikan (nilai $P<0.05$). Untuk itu tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi semua hubungan di antara profil taraf perkahwinan (anggota peserta) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.742$), kemahiran fasilitator ($P=0.681$) dan keyakinan fasilitator ($P= 0.835$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa anggota peserta telah memberikan persepsi tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil taraf perkahwinan anggota peserta dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Jadual 4.10: Persepsi Anggota Peserta mengikut Profil Pangkat terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Pangkat | Kekerapan (N=469) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|-------------------|--------------|----------------|--------------|----|-------|------|
| Pengetahuan | Prebat | 84 | 4.273 | .447 | .0488 | 4 | 3.480 | .008 |
| | Lans Koperal | 130 | 4.321 | .485 | .0426 | | | |
| | Koperal | 149 | 4.320 | .600 | .0491 | | | |
| | Sarjan | 73 | 4.071 | .515 | .0603 | | | |
| | Staf Sarjan | 22 | 4.172 | .467 | .0996 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.231 | | | | | |
| Kemahiran | Prebat | 84 | 4.283 | .423 | .0462 | 4 | 2.789 | .026 |
| | Lans Koperal | 130 | 4.318 | .497 | .0436 | | | |
| | Koperal | 148 | 4.317 | .602 | .0494 | | | |
| | Sarjan | 73 | 4.087 | .532 | .0623 | | | |
| | Staf Sarjan | 22 | 4.263 | .455 | .0970 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.253 | | | | | |
| Keyakinan | Prebat | 85 | 4.305 | .442 | .0479 | 4 | 3.614 | .007 |
| | Lans Koperal | 130 | 4.338 | .485 | .0425 | | | |
| | Koperal | 148 | 4.346 | .590 | .0485 | | | |
| | Sarjan | 73 | 4.086 | .535 | .0627 | | | |
| | Staf Sarjan | 22 | 4.242 | .347 | .0741 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.263 | | | | | |

Analisis ANOVA yang ditunjukkan di Jadual 4.10 mendapati perbezaan di antara profil pangkat (anggota peserta) dan tahap pengetahuan fasilitator menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=3.480$ dan nilai $P=0.008$. Bagi profil pangkat (anggota peserta) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=2.789$ dan nilai $P=0.026$.

Manakala untuk profil pangkat (anggota peserta) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=3.614$ dan nilai $P=0.007$.

Analisis ANOVA ini menunjukkan semua nilai signifikan yang diperolehi adalah kecil iaitu mematuhi aras signifikan (nilai $P<0.05$). Untuk itu terdapat perbezaan yang signifikan bagi semua hubungan di antara profil pangkat (anggota peserta) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.008$), kemahiran fasilitator ($P=0.026$) dan keyakinan fasilitator ($P=0.007$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa anggota peserta telah memberikan persepsi terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil pangkat anggota peserta dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Jadual 4.11: Anggota Peserta mengikut Profil Tempoh Perkhidmatan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Tempoh Perkhidmatan | Kekerapan (N=469) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------------|-------------------|-------|----------------|--------------|----|------|------|
| Pengetahuan | 1-5 tahun | 74 | 4.283 | .439 | .051 | 4 | .056 | .994 |
| | 6-10 tahun | 128 | 4.264 | .484 | .042 | | | |
| | 11-15 tahun | 222 | 4.256 | .588 | .039 | | | |
| | 16-20 tahun | 11 | 4.272 | .458 | .138 | | | |
| | 21-25 tahun | 23 | 4.295 | .489 | .1020 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.274 | | | | |
| Kemahiran | 1-5 tahun | 73 | 4.265 | .428 | .050 | 4 | .108 | .980 |
| | 6-10 tahun | 127 | 4.289 | .479 | .042 | | | |
| | 11-15 tahun | 224 | 4.263 | .602 | .040 | | | |
| | 16-20 tahun | 11 | 4.218 | .302 | .091 | | | |
| | 21-25 tahun | 22 | 4.309 | .412 | .088 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.268 | | | | |
| Keyakinan | 1-5 tahun | 74 | 4.301 | .411 | .047 | 4 | .054 | .995 |
| | 6-10 tahun | 128 | 4.298 | .494 | .043 | | | |
| | 11-15 tahun | 222 | 4.280 | .584 | .039 | | | |
| | 16-20 tahun | 11 | 4.333 | .440 | .132 | | | |
| | 21-25 tahun | 23 | 4.282 | .436 | .091 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.298 | | | | |

Jadual 4.11 melaporkan analisis ANOVA mendapati perbezaan di antara profil tempoh perkhidmatan (anggota peserta) dan tahap pengetahuan fasilitator adalah dengan nilai $df=4$, nilai $F=0.056$ dan nilai $P=0.994$. Bagi profil tempoh perkhidmatan (anggota peserta) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=0.108$ dan nilai

P=0.980. Manakala untuk profil tempoh perkhidmatan (anggota peserta) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=0.054$ dan nilai $P=0.995$.

Analisis ANOVA ini menunjukkan semua nilai signifikan yang diperolehi adalah besar berbanding aras signifikan (nilai $P<0.05$). Untuk itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi semua hubungan di antara profil tempoh perkhidmatan (anggota peserta) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.994$), kemahiran fasilitator ($P=0.980$) dan keyakinan fasilitator ($P=0.995$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa anggota peserta telah memberikan persepsi tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil tempoh perkhidmatan anggota peserta dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Jadual 4.12: Persepsi Anggota Peserta mengikut Profil Kelulusan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Kelulusan | Kekerapan (N=469) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|-------------------|--------------|----------------|--------------|----|------|------|
| Pengetahuan | PMR | 123 | 4.260 | .588 | .053 | 4 | .768 | .546 |
| | SPM | 299 | 4.250 | .518 | .030 | | | |
| | STPM/Diploma | 12 | 4.366 | .441 | .127 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.292 | | | | | |
| Kemahiran | PMR | 124 | 4.300 | .568 | .051 | 4 | .366 | .833 |
| | SPM | 297 | 4.256 | .530 | .030 | | | |
| | STPM/Diploma | 12 | 4.266 | .429 | .123 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.274 | | | | | |
| Keyakinan | PMR | 125 | 4.272 | .572 | .051 | 4 | .656 | .623 |
| | SPM | 297 | 4.289 | .518 | .030 | | | |
| | STPM/Diploma | 12 | 4.388 | .371 | .107 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.316 | | | | | |

Kajian menunjukkan analisis ANOVA di Jadual 4.12 melaporkan perbezaan di antara profil kelulusan akademik (anggota peserta) dan tahap pengetahuan fasilitator adalah menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=0.768$ dan nilai $P=0.546$. Bagi profil kelulusan (anggota peserta) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=0.366$ dan nilai $P=0.833$. Manakala untuk profil kelulusan (anggota peserta) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=0.656$ dan nilai $P=0.623$.

Analisis ANOVA ini menunjukkan semua nilai signifikan yang diperoleh adalah besar berbanding aras signifikan (nilai $P < 0.05$). Untuk itu, tidak wujud perbezaan yang signifikan bagi semua hubungan di antara profil kelulusan (anggota peserta) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.546$), kemahiran fasilitator ($P=0.833$) dan keyakinan fasilitator ($P=0.623$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa anggota peserta telah memberikan persepsi tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil kelulusan anggota peserta dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Rumusan yang dapat disimpulkan mengenai persepsi anggota peserta terhadap keupayaan fasilitator program PMET (pengetahuan, kemahiran dan keyakinan) adalah pada tahap tinggi dengan nilai purata skor min melebihi 4.0. Secara yang lebih spesifik data menunjukkan profil pangkat (anggota peserta) menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dengan ketiga-tiga tahap pengetahuan, kemahiran dan keyakinan fasilitator program PMET. Selain daripada itu, profil bangsa (anggota peserta) menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dengan tahap pengetahuan dan keyakinan fasilitator program PMET. Seterusnya profil umur (anggota peserta) juga menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dengan tahap kemahiran fasilitator program PMET.

Jadual 4.13: Persepsi Fasilitator mengikut Profil Bangsa terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Bangsa | Kekerapan (N=33) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|------------------|-------|----------------|--------------|----|------|------|
| Pengetahuan | Melayu | 27 | 4.059 | .395 | .076 | 3 | .032 | .393 |
| | Cina | 1 | 3.800 | . | . | | | |
| | India | 1 | 4.000 | . | . | | | |
| | Bumiputera | 4 | 4.400 | .461 | .230 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.065 | | | | |
| Kemahiran | Melayu | 27 | 4.103 | .356 | .068 | 3 | .067 | .378 |
| | Cina | 1 | 3.800 | . | . | | | |
| | India | 1 | 4.000 | . | . | | | |
| | Bumiputera | 4 | 4.400 | .461 | .230 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.076 | | | | |
| Keyakinan | Melayu | 27 | 4.172 | .334 | .064 | 3 | .368 | .272 |
| | Cina | 1 | 3.833 | . | . | | | |
| | India | 1 | 4.000 | . | . | | | |
| | Bumiputera | 4 | 4.500 | .577 | .288 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.126 | | | | |

Berikut adalah dapatan analisis ANOVA di antara profil fasilitator dan keupayaan fasilitator. Merujuk data di Jadual 4.13, kajian mendapati perbezaan di antara profil bangsa (fasilitator) dan tahap pengetahuan fasilitator mempunyai nilai $df=3$, nilai $F=1.032$ dan nilai $P=0.393$. Bagi profil bangsa (fasilitator) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $df=3$, nilai $F=1.067$ dan nilai $P=0.378$. Manakala untuk profil bangsa (fasilitator) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=3$, nilai $F=1.368$ dan nilai $P=0.272$.

Data ini menunjukkan semua nilai signifikan yang diperolehi adalah besar berbanding aras signifikan (nilai $P<0.05$). Dengan itu, tidak wujud perbezaan yang signifikan bagi semua hubungan di antara profil bangsa (fasilitator) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.393$), kemahiran fasilitator ($P=0.378$) dan keyakinan fasilitator ($P=0.272$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa fasilitator telah memberikan persepsi tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil bangsa fasilitator dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Jadual 4.14: Persepsi Fasilitator mengikut Profil Jantina terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Jantina | Kekerapan (N=33) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | t | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|------------------|--------------|----------------|--------------|-------|----|-------|------|
| Pengetahuan | Lelaki Perempuan | 26 | 4.153 | .413 | .081 | 1.785 | 31 | 1.497 | .230 |
| | Min Keseluruhan | 7 | 4.857 | .276 | .104 | | | | |
| Kemahiran | Lelaki Perempuan | 26 | 4.161 | .404 | .079 | 1.026 | 31 | 3.491 | .071 |
| | Min Keseluruhan | 7 | 4.000 | .163 | .061 | | | | |
| Keyakinan | Lelaki | 26 | 4.217 | .413 | .081 | .615 | 31 | 4.556 | .041 |
| | Perempuan | 7 | 4.119 | .158 | .059 | | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.168 | | | | | | |

Analisis ujian t seperti yang dilaporkan menerusi Jadual 4.14 mendapati perbezaan di antara profil jantina (fasilitator) dan tahap pengetahuan fasilitator menunjukkan nilai $t=1.785$, nilai $df=31$, nilai $F=1.497$ dan nilai $P=0.230$. Bagi profil jantina (fasilitator) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $t=1.026$, nilai $df=31$, nilai $F=3.491$ dan nilai $P = 0.071$. Manakala untuk profil jantina (fasilitator) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $t=0.615$, $df=31$, nilai $F=4.556$ dan nilai $P=0.041$.

Analisis ujian t menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara profil jantina (fasilitator) dan tahap keyakinan fasilitator dengan nilai $P=0.041$ iaitu menepati nilai aras signifikan (nilai $P<0.05$). Bagi hubungan di antara profil jantina (fasilitator) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.230$) dan kemahiran fasilitator ($P=0.071$) didapati masing-masing tidak signifikan. Dengan ini dapat disimpulkan bahawa fasilitator telah memberikan persepsi terdapat perbezaan yang signifikan iaitu antara profil jantina fasilitator dengan keyakinan fasilitator. Sebaliknya tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi hubungan antara profil jantina fasilitator dengan pengetahuan fasilitator dan kemahiran fasilitator.

Jadual 4.15: Persepsi Fasilitator mengikut Profil Umur terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Umur | Kekerapan (N=33) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|------------------|-------|----------------|--------------|----|-------|------|
| Pengetahuan | 26-30 tahun | 6 | 3.900 | .167 | .068 | 3 | 1.648 | .200 |
| | 31-35 tahun | 10 | 4.000 | .388 | .122 | | | |
| | 36-40 tahun | 12 | 4.283 | .514 | .148 | | | |
| | 41-45 tahun | 5 | 4.040 | .089 | .040 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.056 | | | | |
| Kemahiran | 26-30 tahun | 6 | 3.966 | .150 | .061 | 3 | 2.215 | .108 |
| | 31-35 tahun | 10 | 4.020 | .382 | .120 | | | |
| | 36-40 tahun | 12 | 4.333 | .437 | .126 | | | |
| | 41-45 tahun | 5 | 4.040 | .089 | .040 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.090 | | | | |
| Keyakinan | 26-30 tahun | 6 | 3.972 | .068 | .027 | 3 | 4.125 | .015 |
| | 31-35 tahun | 10 | 4.083 | .335 | .106 | | | |
| | 36-40 tahun | 12 | 4.458 | .427 | .123 | | | |
| | 41-45 tahun | 5 | 4.066 | .149 | .066 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.145 | | | | |

Jadual 4.15 adalah analisis ANOVA yang menunjukkan perbezaan di antara profil umur (fasilitator) dan tahap pengetahuan fasilitator dengan nilai $df=3$, nilai $F=1.648$ dan nilai $P=0.200$. Bagi profil umur (fasilitator) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $df=3$, nilai $F=2.215$ dan nilai $P=0.108$. Manakala untuk profil umur (fasilitator) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=3$, nilai $F=4.125$ dan nilai $P=0.015$.

Data ini menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara profil umur (fasilitator) dan tahap keyakinan fasilitator dengan nilai $P=0.015$ iaitu menepati aras signifikan (nilai $P<0.05$). Seterusnya bagi hubungan di antara profil umur (fasilitator) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.200$) dan kemahiran fasilitator ($P=0.108$) masing-masing menunjukkan tidak signifikan. Dengan ini dapat disimpulkan bahawa fasilitator telah memberikan persepsi terdapat perbezaan yang signifikan iaitu antara profil umur fasilitator dengan keyakinan fasilitator. Sebaliknya tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi hubungan antara profil umur fasilitator dengan pengetahuan fasilitator dan kemahiran fasilitator.

Jadual 4.16: Persepsi Fasilitator mengikut Profil Taraf Perkahwinan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Taraf Perkahwinan | Kekerapan (N=33) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|----------------------------|------------------|--------------|----------------|--------------|----|------|------|
| Pengetahuan | Bujang | 2 | 3.900 | .141 | .100 | 2 | .834 | .444 |
| | Kahwin | 29 | 4.124 | .418 | .077 | | | |
| | Lain-lain | 2 | 3.800 | .000 | .000 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 3.941 | | | | | |
| Kemahiran | Bujang | 2 | 4.000 | .282 | .200 | 2 | .542 | .587 |
| | Kahwin | 29 | 4.151 | .384 | .071 | | | |
| | Lain-lain | 2 | 3.900 | .141 | .100 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.017 | | | | | |
| Keyakinan | Bujang | 2 | 3.916 | .117 | .083 | 2 | .950 | .398 |
| | Kahwin | 29 | 4.229 | .386 | .071 | | | |
| | Lain-lain | 2 | 4.000 | .000 | .000 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.048 | | | | | |

Analisis ANOVA seperti data di Jadual 4.16 menunjukkan perbezaan di antara profil taraf perkahwinan (fasilitator) dan tahap pengetahuan fasilitator adalah dengan nilai $df=2$, nilai $F=0.834$ dan nilai $P=0.444$. Bagi profil taraf perkahwinan (fasilitator) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $df=2$, nilai $F=0.542$ dan nilai $P=0.587$. Manakala untuk profil taraf perkahwinan (fasilitator) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=2$, nilai $F=0.950$ dan nilai $P=0.398$.

Data ini menunjukkan semua nilai signifikan yang diperolehi adalah besar berbanding aras signifikan (nilai $P<0.05$). Dengan itu, tidak wujud perbezaan yang signifikan bagi semua hubungan di antara profil taraf perkahwinan (fasilitator) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.444$), kemahiran fasilitator ($P=0.587$) dan keyakinan fasilitator ($P=0.398$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa fasilitator telah memberikan persepsi tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil taraf perkahwinan fasilitator dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Jadual 4.17: Persepsi Fasilitator mengikut Profil Pangkat terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Pangkat | Kekerapan (N=33) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|------------------|-------|----------------|--------------|----|-------|------|
| Pengetahuan | Koperal | 3 | 3.866 | .230 | .133 | 5 | 2.643 | .045 |
| | Sarjan | 7 | 3.885 | .195 | .073 | | | |
| | Staf Sarjan | 5 | 4.000 | .244 | .109 | | | |
| | Pegawai Waren 2 | 14 | 4.242 | .471 | .126 | | | |
| | Pegawai Waren 1 | 1 | 5.000 | . | . | | | |
| | Mejar | 3 | 3.933 | .115 | .066 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.154 | | | | |
| Kemahiran | Koperal | 3 | 4.000 | .200 | .115 | 5 | 2.902 | .032 |
| | Sarjan | 7 | 3.942 | .151 | .057 | | | |
| | Staf Sarjan | 5 | 4.000 | .244 | .109 | | | |
| | Pegawai Waren 2 | 14 | 4.271 | .426 | .114 | | | |
| | Pegawai Waren 1 | 1 | 5.000 | . | . | | | |
| | Mejar | 3 | 3.933 | .115 | .066 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.191 | | | | |
| Keyakinan | Koperal | 3 | 4.000 | .000 | .000 | 5 | 3.015 | .027 |
| | Sarjan | 7 | 3.976 | .115 | .043 | | | |
| | Staf Sarjan | 5 | 4.200 | .217 | .097 | | | |
| | Pegawai Waren 2 | 14 | 4.345 | .445 | .119 | | | |
| | Pegawai Waren 1 | 1 | 5.000 | . | . | | | |
| | Mejar | 3 | 3.944 | .096 | .055 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.244 | | | | |

Analisis ANOVA seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.17 mendapati perbezaan di antara profil pangkat (fasilitator) dan tahap pengetahuan fasilitator menunjukkan nilai $df=5$, nilai $F=2.643$ dan nilai $P=0.045$. Bagi hubungan profil pangkat (fasilitator) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $df=5$, nilai $F=2.902$ dan nilai $P=0.032$. Manakala untuk perbezaan profil pangkat (fasilitator) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=5$, nilai $F=3.015$ dan nilai $P=0.027$.

Analisis ANOVA ini mendapati semua nilai signifikan yang diperolehi adalah kecil dan mematuhi aras signifikan (nilai $P<0.05$). Untuk itu, wujudnya perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan profil pangkat (fasilitator) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.045$), kemahiran fasilitator ($P=0.032$) dan keyakinan fasilitator ($P=0.027$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa fasilitator telah memberikan persepsi terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil pangkat fasilitator dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Jadual 4.18: Persepsi Fasilitator mengikut Profil Tempoh Perkhidmatan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Tempoh Perkhidmatan | Kekerapan (N=33) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------------|------------------|--------------|----------------|--------------|----|-------|------|
| Pengetahuan | 1-9 tahun | 6 | 3.900 | .167 | .068 | 2 | 1.263 | .297 |
| | 10-19 tahun | 21 | 4.095 | .440 | .096 | | | |
| | 20-29 tahun | 6 | 4.266 | .393 | .160 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.087 | | | | | |
| Kemahiran | 1-9 tahun | 6 | 3.966 | .150 | .061 | 2 | .820 | .450 |
| | 10-19 tahun | 21 | 4.142 | .405 | .088 | | | |
| | 20-29 tahun | 6 | 4.233 | .388 | .158 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.114 | | | | | |
| Keyakinan | 1-9 tahun | 6 | 3.972 | .068 | .027 | 2 | 1.462 | .248 |
| | 10-19 tahun | 21 | 4.230 | .403 | .087 | | | |
| | 20-29 tahun | 6 | 4.305 | .400 | .163 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.169 | | | | | |

Analisis ANOVA seperti data di Jadual 4.18 menunjukkan perbezaan di antara profil tempoh perkhidmatan (fasilitator) dan tahap pengetahuan fasilitator mempunyai nilai $df=2$, nilai $F=1.263$ dan nilai $P=0.297$. Bagi profil tempoh perkhidmatan (fasilitator) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $df=2$, nilai $F=0.820$ dan nilai $P=0.450$. Manakala untuk profil tempoh perkhidmatan (fasilitator) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=2$, nilai $F=1.462$ dan nilai $P=0.248$.

Data ini menunjukkan semua nilai signifikan yang diperolehi adalah besar berbanding aras signifikan (nilai $P<0.05$). Dengan itu, tidak wujud perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan profil tempoh perkhidmatan (fasilitator) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.297$), kemahiran fasilitator ($P=0.450$) dan keyakinan fasilitator ($P=0.248$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa fasilitator telah memberikan persepsi tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil tempoh perkhidmatan fasilitator dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Jadual 4.19: Persepsi Fasilitator mengikut Profil Kelulusan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Kelulusan | Kekerapan (N=33) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|------------------|--------------|----------------|--------------|----|-------|------|
| Pengetahuan | SPM | 20 | 4.030 | .345 | .077 | 3 | 2.158 | .115 |
| | STPM | 4 | 3.900 | .200 | .100 | | | |
| | Diploma | 8 | 4.375 | .517 | .182 | | | |
| | Sarjana Muda | 1 | 3.800 | . | . | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.026 | | | | | |
| Kemahiran | SPM | 20 | 4.070 | .299 | .066 | 3 | 1.926 | .148 |
| | STPM | 4 | 4.000 | .163 | .081 | | | |
| | Diploma | 8 | 4.375 | .517 | .182 | | | |
| | Sarjana Muda | 1 | 3.800 | . | . | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.061 | | | | | |
| Keyakinan | SPM | 20 | 4.175 | .331 | .074 | 3 | 1.195 | .329 |
| | STPM | 4 | 4.041 | .083 | .041 | | | |
| | Diploma | 8 | 4.375 | .517 | .182 | | | |
| | Sarjana Muda | 1 | 3.833 | . | . | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.106 | | | | | |

Jadual 4.19 menunjukkan analisis ANOVA mendapati perbezaan di antara profil kelulusan (fasilitator) dan tahap pengetahuan fasilitator menunjukkan nilai $df=3$, nilai $F=2.158$ dan nilai $P=0.115$. Bagi profil kelulusan (fasilitator) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $df=3$, nilai $F=1.926$ dan nilai $P=0.148$. Manakala untuk profil kelulusan (fasilitator) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=3$, nilai $F=1.195$ dan nilai $P=0.329$.

Analisis ANOVA ini menunjukkan semua nilai signifikan yang diperolehi adalah besar berbanding nilai aras signifikan ($P<0.05$). Dengan itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan profil kelulusan (fasilitator) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.297$), kemahiran fasilitator ($P=0.148$) dan keyakinan fasilitator ($P=0.329$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa fasilitator telah memberikan persepsi tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil kelulusan fasilitator dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Rumusan yang dapat disimpulkan mengenai persepsi fasilitator terhadap keupayaan fasilitator program PMET (pengetahuan, kemahiran dan keyakinan) adalah pada tahap tinggi dengan nilai purata skor min melebihi 4.0. Secara yang lebih spesifik

data menunjukkan profil pangkat (fasilitator) menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dengan ketiga-tiga tahap pengetahuan, kemahiran dan keyakinan fasilitator program PMET. Selain daripada itu, profil jantina (fasilitator) dan umur (fasilitator) masing-masing menunjukkan perbezaan yang signifikan dengan tahap keyakinan fasilitator program PMET.

Jadual 4.20: Persepsi Pemerintah mengikut Profil Bangsa terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Bangsa | Kekerapan (N=32) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|------------------|--------------|----------------|--------------|----|------|------|
| Pengetahuan | Melayu | 25 | 4.272 | .427 | .085 | 3 | .253 | .859 |
| | Cina | 1 | 4.000 | . | . | | | |
| | India | 3 | 4.133 | .115 | .066 | | | |
| | Bumiputera | 3 | 4.200 | .200 | .115 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.151 | | | | | |
| Kemahiran | Melayu | 25 | 4.256 | .505 | .101 | 3 | .435 | .729 |
| | Cina | 1 | 4.000 | . | . | | | |
| | India | 3 | 4.000 | .200 | .1154 | | | |
| | Bumiputera | 3 | 4.066 | .115 | .066 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.080 | | | | | |
| Keyakinan | Melayu | 25 | 4.326 | .418 | .083 | 3 | .638 | .597 |
| | Cina | 1 | 4.000 | . | . | | | |
| | India | 3 | 4.055 | .254 | .146 | | | |
| | Bumiputera | 3 | 4.166 | .440 | .254 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.138 | | | | | |

Berikut adalah dapatan analisis ANOVA di antara profil pemerintah dan keupayaan fasilitator. Data di Jadual 4.20 menunjukkan perbezaan di antara profil bangsa (pemerintah) dan tahap pengetahuan fasilitator menunjukkan nilai $df=3$, nilai $F=0.253$ dan nilai $P=0.859$. Bagi profil bangsa (pemerintah) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $df=3$, nilai $F=0.435$ dan nilai $P=0.729$. Manakala untuk profil bangsa (pemerintah) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=3$, nilai $F=0.638$ dan nilai $P=0.597$.

Analisis ini menunjukkan semua nilai signifikan yang diperolehi adalah besar berbanding nilai aras signifikan ($P<0.05$). Dengan itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan profil bangsa (pemerintah) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.859$), kemahiran fasilitator ($P=0.729$) dan keyakinan

fasilitator ($P=0.597$). Dapat disimpulkan bahawa pemerintah pasukan telah memberikan persepsi tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil bangsa pemerintah pasukan dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Jadual 4.21: Persepsi Pemerintah mengikut Profil Jantina terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Jantina | Kekerapan (N=32) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | t | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|------------------|--------------|----------------|--------------|-------|----|------|------|
| Pengetahuan | Lelaki | 29 | 4.241 | .386 | .071 | -.106 | 30 | .165 | .687 |
| | Perempuan | 3 | 4.266 | .461 | .266 | | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.254 | | | | | | |
| Kemahiran | Lelaki | 29 | 4.200 | .465 | .086 | -.236 | 30 | .004 | .953 |
| | Perempuan | 3 | 4.266 | .461 | .266 | | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.233 | | | | | | |
| Keyakinan | Lelaki | 29 | 4.275 | .404 | .075 | -.008 | 30 | .075 | .786 |
| | Perempuan | 3 | 4.277 | .481 | .277 | | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.276 | | | | | | |

Analisis ANOVA di Jadual 4.21 mendapati perbezaan di antara profil jantina (pemerintah) dan tahap pengetahuan fasilitator menunjukkan nilai $t=-0.106$, $df=30$, nilai $F=0.165$ dan nilai $P=0.687$. Bagi profil jantina (pemerintah) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $t=-0.236$, $df=30$, nilai $F=0.004$ dan nilai $P=0.953$. Manakala untuk profil jantina (pemerintah) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $t=-0.008$, $df=30$, nilai $F=0.075$ dan nilai $P=0.786$.

Analisis ini menunjukkan semua nilai signifikan yang diperolehi adalah besar berbanding nilai aras signifikan ($P<0.05$). Dengan itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan profil jantina (pemerintah) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.687$), kemahiran fasilitator ($P=0.953$) dan keyakinan fasilitator ($P=0.786$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa pemerintah pasukan telah memberikan persepsi tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil jantina pemerintah pasukan dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Jadual 4.22: Persepsi Pemerintah mengikut Profil Umur terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Umur | Kekerapan (N=32) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|------------------|--------------|----------------|--------------|----|-------|------|
| Pengetahuan | 21-29 tahun | 3 | 4.000 | . | . | 3 | 4.241 | .014 |
| | 30-39 tahun | 13 | 4.123 | .252 | .069 | | | |
| | 40-49 tahun | 11 | 4.545 | .465 | .140 | | | |
| | 50-59 tahun | 5 | 4.040 | .089 | .040 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.177 | | | | | |
| Kemahiran | 21-29 tahun | 3 | 4.000 | .381 | .105 | 3 | 4.725 | .009 |
| | 30-39 tahun | 13 | 4.030 | .456 | .137 | | | |
| | 40-49 tahun | 11 | 4.545 | .109 | .048 | | | |
| | 50-59 tahun | 5 | 3.920 | | | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.124 | | | | | |
| Keyakinan | 21-29 tahun | 3 | 4.000 | . | . | 3 | 4.157 | .016 |
| | 30-39 tahun | 13 | 4.153 | .300 | .083 | | | |
| | 40-49 tahun | 11 | 4.575 | .449 | .135 | | | |
| | 50-59 tahun | 5 | 4.033 | .182 | .081 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.190 | | | | | |

Data Analisis ANOVA di Jadual 4.22 menunjukkan perbezaan di antara profil umur (pemerintah) dan tahap pengetahuan fasilitator mendapati nilai $df=3$, nilai $F=4.241$ dan nilai $P=0.014$. Bagi hubungan profil umur (pemerintah) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $df=3$, nilai $F=4.725$ dan nilai $P=0.009$. Manakala untuk perbezaan profil umur (pemerintah) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=3$, nilai $F=4.157$ dan nilai $P=0.016$.

Analisis ini mendapati semua nilai signifikan yang diperolehi adalah kecil dan mematuhi nilai aras signifikan ($P<0.05$). Dengan itu terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan profil umur (pemerintah) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.014$), kemahiran fasilitator ($P=0.009$) dan keyakinan fasilitator ($P=0.016$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa pemerintah pasukan telah memberikan persepsi terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil umur pemerintah pasukan dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Jadual 4.23: Persepsi Pemerintah mengikut Profil Taraf Perkahwinan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Perkahwinan | Kekerapan (N=32) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|------------------|--------------|----------------|--------------|----|------|------|
| Pengetahuan | Kahwin | 29 | 4.255 | .4031 | .074 | 1 | .387 | .539 |
| | Lain-lain | 3 | 4.000 | . | . | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.128 | | | | | |
| Kemahiran | Kahwin | 29 | 4.220 | .4731 | .087 | 1 | .210 | .650 |
| | Lain-lain | 3 | 4.000 | . | . | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.110 | | | | | |
| Keyakinan | Kahwin | 29 | 4.293 | .4170 | .077 | 1 | .477 | .495 |
| | Lain-lain | 3 | 4.000 | . | . | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.147 | | | | | |

Analisis ANOVA di Jadual 4.23 mendapati perbezaan di antara profil taraf perkahwinan (pemerintah) dan tahap pengetahuan fasilitator menunjukkan nilai $df=1$, nilai $F=0.387$ dan nilai $P=0.539$. Bagi profil taraf perkahwinan (pemerintah) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $df=1$, nilai $F=0.210$ dan nilai $P=0.650$. Manakala untuk profil taraf perkahwinan (pemerintah) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=1$, nilai $F=0.477$ dan nilai $P=0.495$.

Data ini menunjukkan semua nilai signifikan yang diperolehi adalah besar berbanding nilai aras signifikan ($P<0.05$). Dengan itu, tidak wujud perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan profil taraf perkahwinan (pemerintah) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.539$), kemahiran fasilitator ($P=0.650$) dan keyakinan fasilitator ($P=0.495$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa pemerintah pasukan telah memberikan persepsi tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil taraf perkahwinan pemerintah pasukan dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Jadual 4.24: Persepsi Pemerintah mengikut Profil Pangkat terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Pangkat | Kekerapan (N=32) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|------------------|-------|----------------|--------------|----|-------|------|
| Pengetahuan | Pegawai Waren 1 | 1 | 4.000 | . | . | 4 | 2.008 | .122 |
| | Leftenan | 1 | 4.200 | . | . | | | |
| | Kapten | 8 | 4.100 | .302 | .106 | | | |
| | Mejar | 9 | 4.088 | .226 | .075 | | | |
| | Leftenan Kolonel | 13 | 4.461 | .457 | .126 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.170 | | | | |
| Kemahiran | Pegawai Waren 1 | 1 | 4.000 | . | . | 4 | 1.773 | .163 |
| | Leftenan | 1 | 4.000 | . | . | | | |
| | Kapten | 8 | 4.125 | .301 | .106 | | | |
| | Mejar | 9 | 3.977 | .417 | .139 | | | |
| | Leftenan Kolonel | 13 | 4.446 | .510 | .141 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.110 | | | | |
| Keyakinan | Pegawai Waren 1 | 1 | 4.000 | . | . | 4 | 1.109 | .373 |
| | Leftenan | 1 | 4.000 | . | . | | | |
| | Kapten | 8 | 4.187 | .361 | .127 | | | |
| | Mejar | 9 | 4.166 | .250 | .083 | | | |
| | Leftenan Kolonel | 13 | 4.448 | .492 | .136 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.160 | | | | |

Jadual 4.24 adalah analisis ANOVA mendapati perbezaan di antara profil pangkat (pemerintah) dan tahap pengetahuan fasilitator menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=2.008$ dan nilai $P=0.122$. Bagi profil pangkat (pemerintah) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=1.773$ dan nilai $P=0.163$. Manakala untuk profil pangkat (pemerintah) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=1.109$ dan nilai $P=0.373$.

Hasil mendapati semua nilai signifikan yang ditunjukkan adalah besar berbanding nilai aras signifikan ($P < 0.05$). Dengan itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan profil pangkat (pemerintah) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.122$), kemahiran fasilitator ($P=0.163$) dan keyakinan fasilitator ($P=0.373$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa pemerintah pasukan telah memberikan persepsi tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil pangkat pemerintah pasukan dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Jadual 4.25: Persepsi Pemerintah mengikut Profil Tempoh Perkhidmatan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Tempoh Perkhidmatan | Kekerapan (N=32) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------------|------------------|--------------|----------------|--------------|----|-------|------|
| Pengetahuan | 1-9 tahun | 4 | 4.000 | .000 | .000 | 4 | 2.198 | .096 |
| | 10-19 tahun | 16 | 4.162 | .328 | .082 | | | |
| | 20-29 tahun | 9 | 4.533 | .479 | .159 | | | |
| | 30-39 tahun | 3 | 4.133 | .115 | .066 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.207 | | | | | |
| Kemahiran | 1-9 tahun | 4 | 4.000 | .000 | .000 | 4 | 1.325 | .286 |
| | 10-19 tahun | 16 | 4.100 | .432 | .089 | | | |
| | 20-29 tahun | 9 | 4.488 | .510 | .166 | | | |
| | 30-29 tahun | 3 | 4.200 | .529 | .146 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.197 | | | | | |
| Keyakinan | 1-9 tahun | 4 | 4.000 | .000 | .000 | 4 | 1.706 | .178 |
| | 10-19 tahun | 16 | 4.197 | .356 | .085 | | | |
| | 20-29 tahun | 9 | 4.537 | .498 | .163 | | | |
| | 30-39 tahun | 3 | 4.277 | .254 | .057 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.253 | | | | | |

Analisis ANOVA di Jadual 4.25 menunjukkan perbezaan di antara profil tempoh perkhidmatan (pemerintah) dan tahap pengetahuan fasilitator menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=2.198$ dan nilai $P=0.096$. Bagi profil tempoh perkhidmatan (pemerintah) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=1.325$ dan nilai $P=0.286$. Manakala untuk profil tempoh perkhidmatan (pemerintah) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=1.706$ dan nilai $P=0.178$.

Data ini menunjukkan semua nilai signifikan yang diperolehi adalah besar berbanding nilai aras signifikan ($P<0.05$). Dengan itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan profil tempoh perkhidmatan (pemerintah) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.096$), kemahiran fasilitator ($P=0.286$) dan keyakinan fasilitator ($P=0.178$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa pemerintah pasukan telah memberikan persepsi tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil tempoh perkhidmatan pemerintah pasukan dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Jadual 4.26: Persepsi Pemerintah mengikut Profil Kelulusan terhadap Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan Fasilitator Program PMET

| Ciri-ciri Fasilitator | Kategori Kelulusan | Kekerapan (N=32) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------------|------------------------|------------------|-------|----------------|--------------|----|--------|------|
| Pengetahuan | SPM | 9 | 4.022 | .120 | .040 | 4 | 15.526 | .000 |
| | Diploma | 10 | 4.060 | .134 | .042 | | | |
| | Sarjana Muda | 8 | 4.300 | .400 | .141 | | | |
| | Sarjana | 1 | 4.600 | . | . | | | |
| | Doktor Falsafah | 4 | 5.000 | .000 | .000 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.396 | | | | |
| Kemahiran | SPM | 9 | 4.088 | .284 | .094 | 4 | 6.484 | .001 |
| | Diploma | 10 | 3.980 | .382 | .120 | | | |
| | Sarjana Muda | 8 | 4.200 | .440 | .155 | | | |
| | Sarjana | 1 | 4.400 | . | . | | | |
| | Doktor Falsafah | 4 | 5.000 | .000 | .000 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.334 | | | | |
| Keyakinan | SPM | 9 | 4.111 | .235 | .0785 | 4 | 7.904 | .000 |
| | Diploma | 10 | 4.133 | .245 | .0777 | | | |
| | Sarjana Muda | 8 | 4.229 | .435 | .1541 | | | |
| | Sarjana | 1 | 4.666 | . | . | | | |
| | Doktor Falsafah | 4 | 5.000 | .000 | .0000 | | | |
| | Min Keseluruhan | | | 4.428 | | | | |

Analisis ANOVA seperti di Jadual 4.26 mendapati perbezaan antara profil kelulusan (pemerintah) dan tahap pengetahuan fasilitator menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=15.526$ dan nilai $P=0.000$. Bagi perbezaan profil kelulusan (pemerintah) dan tahap kemahiran fasilitator menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=6.484$ dan nilai $P=0.001$. Manakala untuk perbezaan profil kelulusan (pemerintah) dan tahap keyakinan fasilitator pula menunjukkan nilai $df=4$, nilai $F=7.904$ dan nilai $P=0.000$.

Data analisis ANOVA ini menunjukkan semua nilai signifikan yang diperolehi adalah amat kecil dan mematuhi aras signifikan (nilai $P<0.05$). Dengan itu, adalah terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan profil kelulusan (pemerintah) dengan tahap pengetahuan fasilitator ($P=0.000$), kemahiran fasilitator ($P=0.001$) dan keyakinan fasilitator ($P=0.000$). Dengan ini dapat disimpulkan bahawa pemerintah pasukan telah memberikan persepsi terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga hubungan iaitu antara profil kelulusan pemerintah pasukan dengan pengetahuan fasilitator, kemahiran fasilitator dan keyakinan fasilitator.

Rumusan yang dapat dibuat mengenai persepsi pemerintah pasukan terhadap keupayaan fasilitator program PMET (pengetahuan, kemahiran dan keyakinan) adalah

pada tahap Tinggi dengan nilai purata skor min melebihi 4.0. Secara yang lebih spesifik data menunjukkan profil umur (pemerintah) dan kelulusan (pemerintah) mempunyai perbezaan yang signifikan dengan ketiga-tiga tahap pengetahuan, kemahiran dan keyakinan fasilitator program PMET.

Sebagai kesimpulan bagi menjawab persoalan kajian ketiga ialah kesemua kategori responden (anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan) telah menyatakan persepsi mereka terhadap keupayaan fasilitator program PMET (pengetahuan, kemahiran dan keyakinan) pada tahap Tinggi (purata skor min melebihi 4.0). Daripada pelbagai kategori profil, kajian menunjukkan terdapat empat profil iaitu pangkat (anggota peserta), pangkat (fasilitator), umur (pemerintah) dan kelulusan akademik (pemerintah) mempunyai perbezaan yang signifikan dengan ketiga-tiga tahap pengetahuan, kemahiran dan keyakinan fasilitator program PMET. Seterusnya terdapat tiga profil iaitu bangsa (anggota peserta), jantina (fasilitator) dan umur (fasilitator) yang mempunyai perbezaan yang signifikan dengan tahap keyakinan fasilitator program PMET. Akhirnya, kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara profil bangsa (anggota peserta) dengan tahap pengetahuan fasilitator dan umur (anggota peserta) dengan kemahiran fasilitator program PMET.

Soalan Kajian 3: Sejauhmanakah kesesuaian sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, tempat, peruntukan kewangan dan sokongan pemerintah program PMET?

Kesesuaian Sukatan Pelajaran Program PMET

Jadual 4.27 : Skor Min dan Sisihan Piawai Persepsi Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Pasukan terhadap Item Sukatan Pelajaran Program PMET

| No | Item Soalan | Anggota Peserta | | Fasilitator | | Pemerintah | |
|------------------------|--|-----------------|------|--------------|------|--------------|------|
| | | Min | S.P | Min | S.P | Min | S.P |
| 1 | Sukatan pelajaran PMET memenuhi keperluan objektifnya | 4.310 | .620 | 4.130 | .750 | 4.250 | .510 |
| 2 | Sukatan pelajaran PMET sesuai dengan tahap pengetahuan anggota peserta | 4.340 | .600 | 4.030 | .700 | 4.210 | .490 |
| 3 | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang memiliki pengetahuan moral dan etika tentera | 4.390 | .610 | 4.090 | .600 | 4.310 | .470 |
| 4 | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang boleh menghayati perasaan moral dan etika tentera | 4.380 | .620 | 4.030 | .700 | 4.310 | .470 |
| 5 | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang berupaya mempamerkan perlakuan moral dan etika tentera | 4.340 | .650 | 4.090 | .690 | 4.160 | .370 |
| 6 | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang mengamalkan nilai murni dan etika tentera dalam organisasi, keluarga, masyarakat dan negara | 4.420 | .660 | 4.130 | .800 | 4.220 | .420 |
| 7 | Sukatan pelajaran PMET mampu memperkukuhkan hubungan antara kaum dalam ATM dan membina semangat setia kawan | 4.450 | .620 | 4.090 | .730 | 4.280 | .460 |
| 8 | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota tentera yang memiliki kekuatan spiritual tempur dan sanggup berkorban | 4.300 | .710 | 4.030 | .780 | 4.190 | .540 |
| Min Keseluruhan | | 4.366 | | 4.078 | | 4.242 | |

Bagi menjawab persoalan kajian ke-3, terdapat dua aspek penting yang berkaitan harus dibincangkan. Aspek pertama adalah memerihalkan persepsi responden (anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan) terhadap sukatan pelajaran yang terdiri daripada lapan item. Aspek kedua pula ialah membincangkan mengenai persetujuan ketiga-tiga kategori responden ini terhadap item-item tersebut. Jika dirujuk kepada Jadual 4.27, kajian menunjukkan purata nilai min bagi ketiga-tiga anggota peserta,

fasilitator dan pemerintah pasukan adalah pada tahap Tinggi. Anggota peserta menunjukkan nilai min adalah di antara 4.300 hingga 4.450 dan sisihan piawai di antara 0.600 hingga 0.660. Hasil kajian ini menunjukkan persepsi anggota peserta terhadap sukatan pelajaran program PMET adalah diinterpretasi sebagai tahap Tinggi. Berdasarkan perbezaan yang tidak ketara di antara sisihan piawai membuktikan item soalan berkaitan sukatan pelajaran yang dibina adalah bersesuaian.

Untuk kategori fasilitator, purata nilai min adalah sekitar 4.030 hingga 4.130 dan sisihan piawai di antara 0.690 hingga 0.800. Data kajian ini menunjukkan persepsi fasilitator terhadap sukatan pelajaran program PMET adalah diinterpretasi sebagai tahap Tinggi. Fasilitator telah menunjukkan persepsi yang positif berikutan perbezaan yang tidak ketara di antara nilai sisihan piawai item-item yang dibina. Begitu juga pemerintah memberikan respon dengan interpretasi tahap Tinggi iaitu purata nilai min adalah di antara 4.160 hingga 4.310 dengan sisihan piawai juga tiada perbezaan yang ketara iaitu di antara 0.370 hingga 0.510.

Dengan ini dapat disimpulkan bahawa anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan telah memberikan persepsi pada tahap Tinggi terhadap item-item berkaitan kesesuaian sukatan pelajaran program PMET.

Jadual 4.28: Peratus Persetujuan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah terhadap Item Sukatan Pelajaran Program PMET

| No | Item Soalan | Persepsi | Anggota Peserta | Fasilitator | Pemerintah |
|----|--|---------------------------------------|---|--|--|
| 1 | Sukatan pelajaran PMET memenuhi keperluan objektifnya | Setuju Tidak Setuju Tidak Pasti | 452 (96.4 %) 6 (1.2 %) 11 (2.4 %) | 30 (91.0 %) 1 (3.0 %) 2 (6.0 %) | 31 (96.9 %) 0 (0.0 %) 1 (3.1 %) |
| 2 | Sukatan pelajaran PMET sesuai dengan tahap pengetahuan anggota peserta | Setuju Tidak Setuju Tidak Pasti | 455 (97.1 %) 5 (1.0 %) 9 (1.9 %) | 30 (91.0 %) 1 (3.0 %) 2 (6.0 %) | 31 (96.9 %) 0 (0.0 %) 1 (3.1 %) |
| 3 | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang memiliki pengetahuan moral dan etika tentera | Setuju Tidak Setuju Tidak Pasti | 452 (96.4 %) 4 (0.8 %) 13 (2.8 %) | 31 (94.0 %) 1 (3.0 %) 1 (3.0 %) | 32 (100.0 %) 0 (0.0 %) 0 (0.0 %) |
| 4 | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang boleh menghayati perasaan moral dan etika tentera | Setuju Tidak Setuju Tidak Pasti | 447 (95.3 %) 4 (0.8 %) 18 (3.9 %) | 30 (91.0 %) 1 (3.0 %) 2 (6.0 %) | 32 (100.0 %) 0 (0.0 %) 0 (0.0 %) |
| 5 | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang berupaya mempamerkan perlakuan moral dan etika tentera | Setuju Tidak Setuju Tidak Pasti | 443 (94.4 %) 6 (1.4 %) 20 (4.2 %) | 31 (94.0 %) 1 (3.0 %) 1 (3.0 %) | 32 (100.0 %) 0 (0.0 %) 0 (0.0 %) |
| 6 | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang mengamalkan nilai murni dan etika tentera dalam organisasi, keluarga, masyarakat dan negara | Setuju Tidak Setuju Tidak Pasti | 446 (95.1 %) 7 (1.5 %) 16 (3.4 %) | 29 (87.9 %) 1 (3.0 %) 3 (9.1 %) | 32 (100.0 %) 0 (0.0 %) 0 (0.0 %) |
| 7 | Sukatan pelajaran PMET mampu memperkukuhkan hubungan antara kaum dalam ATM dan membina semangat setia kawan | Setuju Tidak Setuju Tidak Pasti | 452 (96.4 %) 4 (0.8 %) 13 (2.8 %) | 30 (91.0 %) 1 (3.0 %) 2 (6.0 %) | 32 (100.0 %) 0 (0.0 %) 0 (0.0 %) |
| 8 | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota tentera yang sanggup berkorban | Setuju Tidak Setuju Tidak Pasti | 422 (90.0 %) 6 (1.3 %) 41 (8.7 %) | 28 (84.8 %) 1 (3.0 %) 4 (12.2 %) | 30 (93.8 %) 0 (0.0 %) 2 (6.2 %) |

Jadual 4.28 pula menunjukkan peratus persetujuan responden terhadap item-item berkaitan sukatan pelajaran program PMET. Kajian mendapati 90.0% hingga 97.1% anggota peserta menyatakan persetujuan terhadap item-item yang dikemukakan. Hanya sekitar 0.8% hingga 1.5% anggota peserta yang menyatakan tidak setuju dengan item-item tersebut dan selebihnya menyatakan tidak pasti. Bagi fasilitator pula, data menunjukkan 84.8% hingga 94.0% bersetuju dengan item-item sukatan pelajaran. 3.0% tidak bersetuju dan selebihnya adalah tidak pasti. Manakala bagi kategori pemerintah pula, 93.8% hingga 100.0% bersetuju dengan item-item sukatan pelajaran yang

dikemukakan, tiada data yang menunjukkan respons tidak bersetuju dan selebihnya adalah tidak pasti.

Justeru, dapat dirumuskan bahawa peratusan persetujuan yang tinggi yang dinyatakan oleh ketiga-tiga kategori responden terhadap item-item berkaitan sukatan pelajaran ini menunjukkan kesesuaian sukatan pelajaran program PMET adalah pada tahap persepsi yang memuaskan.

Kesesuaian Jadual Program PMET

Jadual 4.29: Skor Min dan Sisihan Piawai Persepsi Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Pasukan terhadap Item Jadual Program PMET

| No | Item Soalan | Anggota Peserta | | Fasilitator | | Pemerintah | |
|----|---|-----------------|------|--------------|------|--------------|------|
| | | Min | S.P | Min | S.P | Min | S.P |
| 1 | Peruntukan masa atau hari bagi melaksanakan program PMET adalah mencukupi | 3.740 | .100 | 3.940 | .760 | 4.160 | .045 |
| 2 | Kombinasi dan penyusunan jadual program PMET adalah sesuai | 4.100 | .730 | 4.130 | .500 | 4.160 | .450 |
| 3 | Jadual untuk pengajaran teori (syarahan) adalah disusun dengan baik dan sesuai | 4.130 | .720 | 4.130 | .490 | 4.160 | .520 |
| 4 | Jadual untuk kerja dan aktiviti kumpulan disusun dengan baik dan sesuai | 4.070 | .750 | 4.000 | .620 | 4.160 | .580 |
| 5 | Tidak berlaku pertindihan jadual di antara program PMET dan tugas anggota peserta di pasukan | 4.020 | .860 | 4.060 | .560 | 4.040 | .540 |
| 6 | Pandangan anggota peserta turut diambil kira dalam membentuk dan menyusun jadual program PMET | 4.040 | .820 | 4.030 | .650 | 4.220 | .550 |
| | Min keseluruhan | 4.017 | | 4.048 | | 4.150 | |

Persoalan kajian mengenai kesesuaian jadual dibincangkan menerusi dua aspek. Pertama adalah memerihalkan persepsi responden (anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan) terhadap jadual program PMET menerusi enam item berkaitan. Aspek kedua adalah membincangkan persetujuan mereka terhadap item-item tersebut. Merujuk Jadual 4.29, didapati purata nilai min anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan adalah diinterpretasi pada tahap Tinggi. Bagi kategori anggota

peserta, nilai min adalah di antara 3.730 hingga 4.130 dan sisihan piawai di antara 0.720 hingga 1.100. Data kajian mendapati perbezaan sisihan piawai yang tidak ketara menunjukkan item soalan yang dibina adalah sesuai. Bagi kategori fasilitator, purata nilai min adalah sekitar 3.940 hingga 4.130 dan sisihan piawai di antara 0.490 hingga 0.760. Fasilitator telah menunjukkan persepsi yang positif berikutan perbezaan yang tidak ketara di antara nilai sisihan piawai item-item tersebut. Seterusnya pemerintah pasukan memberikan respons dengan purata nilai min 4.040 hingga 4.220 dan sisihan piawai juga tiada perbezaan yang ketara iaitu di antara 0.450 hingga 0.580.

Dengan ini dapat disimpulkan bahawa anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan telah memberikan persepsi pada tahap Tinggi terhadap item-item berkaitan kesesuaian jadual program PMET.

Jadual 4.30 : Peratus Persetujuan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah terhadap Item Jadual Program PMET

| No | Item Soalan | Persepsi | Anggota Peserta | Fasilitator | Pemerintah |
|----|---|--------------|-----------------|-------------|------------|
| 1 | Peruntukan masa atau hari bagi melaksanakan program PMET adalah mencukupi | Setuju | 344 (73.3 %) | 26(78.8 %) | 31(96.9 %) |
| | | Tidak Setuju | 84(17.9 %) | 2(6.1 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 41(8.8 %) | 5(15.1 %) | 1(3.1 %) |
| 2 | Kombinasi dan penyusunan jadual program PMET adalah sesuai | Setuju | 411 (87.6 %) | 30(90.9 %) | 31(96.9 %) |
| | | Tidak Setuju | 15(3.2 %) | 0 (0.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 43(9.2 %) | 3(9.1 %) | 1(3.1 %) |
| 3 | Jadual untuk pengajaran teori (syarahan) adalah disusun dengan baik dan sesuai | Setuju | 430 (91.6 %) | 30(90.9 %) | 30(83.7 %) |
| | | Tidak Setuju | 15(3.2 %) | 0 (0.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 24(5.2 %) | 3(9.1 %) | 2(6.3 %) |
| 4 | Jadual untuk kerja dan aktiviti kumpulan disusun dengan baik dan sesuai | Setuju | 414 (88.3 %) | 28(84.9 %) | 29(80.6 %) |
| | | Tidak Setuju | 20 (4.3 %) | 1(3.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 35 (7.5 %) | 4(12.1 %) | 3(9.4 %) |
| 5 | Tidak berlaku pertindihan jadual di antara program PMET dan tugas anggota peserta di pasukan | Setuju | 385 (82.0 %) | 30(91.0 %) | 28(87.5 %) |
| | | Tidak Setuju | 34 (7.3 %) | 1(3.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 50 (10.7 %) | 2(6.0 %) | 4(12.5 %) |
| 6 | Pandangan anggota peserta turut diambil kira dalam membentuk dan menyusun jadual program PMET | Setuju | 397 (84.6 %) | 28(84.9 %) | 30(83.7 %) |
| | | Tidak Setuju | 27 (5.8 %) | 1(3.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 45(9.6 %) | 4(12.1 %) | 2(6.3 %) |

Jadual 4.30 menunjukkan peratus persetujuan responden terhadap item-item berkaitan jadual program PMET. Kajian mendapati 73.3 % hingga 91.6 % anggota peserta menyatakan persetujuan terhadap item-item yang dikemukakan. Hanya sekitar

3.2% hingga 17.9% anggota peserta yang menyatakan tidak setuju dengan item-item tersebut dan selebihnya mereka menyatakan tidak pasti. Bagi fasilitator pula, data menunjukkan 78.8% hingga 91.0% bersetuju dengan item-item berkaitan jadual. Sejumlah 0.0% hingga 6.1% fasilitator tidak bersetuju dan selebihnya adalah tidak pasti. Bagi kategori pemerintah pasukan pula, 80.6% hingga 96.9% bersetuju dengan item-item jadual yang dikemukakan, tiada data yang menunjukkan pemerintah tidak bersetuju dengan item-item jadual dan selebihnya mereka berpendapat tidak pasti.

Justeru, dapat dirumuskan bahawa peratusan persetujuan yang tinggi yang dinyatakan oleh tiga-tiga kategori responden terhadap item-item berkaitan jadual ini menunjukkan aspek penjadualan program bagi PMET adalah pada tahap yang Memuaskan.

Kesesuaian Kemudahan Program PMET

Jadual 4.31: Skor Min dan Sisihan Piawai Persepsi Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Pasukan terhadap Item Kemudahan Program PMET

| No | Item Soalan | Anggota Peserta | | Fasilitator | | Pemerintah | |
|------------------------|--|-----------------|------|--------------|-------|--------------|------|
| | | Min | S.P | Min | S.P | Min | S.P |
| 1 | Program PMET dibekalkan dengan bahan dan peralatan PdP mencukupi untuk proses pengajaran | 4.040 | .800 | 3.420 | 1.120 | 3.930 | .700 |
| 2 | Program PMET dibekalkan dengan bahan dan peralatan PdP yang bersesuaian dan mencukupi latihan peserta secara berkumpulan | 3.990 | .790 | 3.520 | 1.060 | 4.070 | .780 |
| 3 | Program PMET menyediakan bilik untuk fasilitator membuat persediaan sebelum dan selepas mengajar | 3.980 | .890 | 3.580 | 1.120 | 4.070 | .700 |
| 4 | Program PMET menyediakan stor untuk menyimpan bahan dan alatan PdP | 3.800 | .940 | 3.390 | 1.050 | 4.030 | .730 |
| 5 | Program PMET menyediakan ruang untuk anggota peserta melaksanakan kerja dan aktiviti kumpulan | 4.070 | .730 | 3.970 | .700 | 4.170 | .530 |
| Min keseluruhan | | 3.976 | | 3.576 | | 4.054 | |

Perbincangan aspek persepsi responden (anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan) terhadap kemudahan program PMET menerusi lima item yang

dikemukakan. Seterusnya membincangkan mengenai persetujuan mereka terhadap item-item tersebut. Untuk tujuan ini, data di Jadual 4.31 menunjukkan purata min bagi kategori anggota peserta dan fasilitator adalah diinterpretasikan sebagai Sederhana Tinggi. Manakala bagi kategori pemerintah pasukan pula adalah pada interpretasi Tinggi. Data kajian mendapati purata nilai min anggota peserta adalah di antara 3.800 hingga 4.070 dengan sisihan piawai di antara 0.730 hingga 0.940. Perbezaan sisihan piawai yang tidak begitu ketara menunjukkan item soalan yang dikemukakan adalah bersesuaian. Bagi kategori fasilitator, purata nilai min adalah sekitar 3.390 hingga 3.970 dengan sisihan piawai di antara 0.700 hingga 1.120. Data ini menunjukkan persepsi fasilitator terhadap item kemudahan adalah masih boleh dipertingkatkan. Namun begitu, fasilitator telah menunjukkan persepsi yang positif berikutan perbezaan yang tidak begitu ketara di antara nilai sisihan piawai terhadap item-item yang dibina. Bagi pemerintah pasukan pula, respon yang diterima didapati purata nilai min adalah lebih tinggi iaitu di antara 3.930 hingga 4.170 dan nilai sisihan piawai juga didapati tiada perbezaan yang ketara iaitu di antara 0.530 hingga 0.780.

Dengan ini dapat dirumuskankan rata-rata bahawa anggota peserta dan pemerintah pasukan telah memberikan persepsi pada tahap Tinggi terhadap item-item berkaitan kemudahan bagi program PMET. Sebaliknya fasilitator pula hanya memberi persepsi pada tahap Sederhana Tinggi.

Jadual 4.32: Peratus Persetujuan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Terhadap Item Kemudahan Program PMET

| No | Item Soalan | Persepsi | Anggota Peserta | Fasilitator | Pemerintah |
|----|--|--------------|-----------------|-------------|-------------|
| 1 | Program PMET dibekalkan dengan bahan dan peralatan PdP mencukupi untuk proses pengajaran | Setuju | 412 (87.8 %) | 18 (54.5 %) | 26 (81.4 %) |
| | | Tidak Setuju | 27 (5.8 %) | 10 (30.3 %) | 2 (6.2 %) |
| | | Tidak Pasti | 30 (6.4 %) | 5 (15.2 %) | 4 (12.4 %) |
| 2 | Program PMET dibekalkan dengan bahan dan peralatan PdP yang bersesuaian dan mencukupi latihan peserta secara berkumpulan | Setuju | 398 (84.9 %) | 19 (57.6 %) | 26(81.4 %) |
| | | Tidak Setuju | 28 (6.0 %) | 8 (24.2 %) | 2(6.2 %) |
| | | Tidak Pasti | 3 (9.1 %) | 6 (18.2 %) | 4(12.4 %) |
| 3 | Program PMET menyediakan bilik untuk fasilitator membuat persediaan sebelum dan selepas mengajar | Setuju | 384 (81.9 %) | 21(63.6 %) | 28 (87.6 %) |
| | | Tidak Setuju | 40 (8.5 %) | 9 (27.3 %) | 2(6.2 %) |
| | | Tidak Pasti | 45 (9.6 %) | 3 (9.1 %) | 2(6.2 %) |
| 4 | Program PMET menyediakan stor untuk menyimpan bahan dan alatan PdP | Setuju | 341(72.7 %) | 15(45.5 %) | 26(81.4 %) |
| | | Tidak Setuju | 49(10.5 %) | 8(24.2 %) | 2(6.2 %) |
| | | Tidak Pasti | 79(16.8 %) | 10(30.3 %) | 4(12.4 %) |
| 5 | Program PMET menyediakan ruang untuk anggota peserta melaksanakan kerja dan aktiviti kumpulan | Setuju | 412(87.8 %) | 27(81.8 %) | 28(87.6 %) |
| | | Tidak Setuju | 18(3.9 %) | 2(6.1 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 39(8.3 %) | 4(12.1 %) | 4(12.4 %) |

Kajian mendapati peratus persetujuan responden terhadap item-item berkaitan kemudahan program PMET adalah seperti di Jadual 4.32. Data mendapati 72.7% hingga 87.8% anggota peserta menyatakan persetujuan terhadap item-item yang dikemukakan. Sejumlah 3.9% hingga 10.5% anggota peserta yang menyatakan tidak setuju dengan item-item tersebut dan selebihnya menyatakan tidak pasti. Bagi fasilitator pula, data menunjukkan 45.5% hingga 81.8% bersetuju dengan item-item berkaitan kemudahan. Sejumlah 6.1% hingga 30.3% fasilitator tidak bersetuju dan selebihnya adalah tidak pasti. Bagi kategori pemerintah pasukan pula, 81.4% hingga 87.6% bersetuju dengan item-item kemudahan yang dikemukakan, sejumlah 0.0% hingga 6.2% menyatakan tidak bersetuju dan selebihnya mereka berpendapat tidak pasti.

Justeru, dapat dirumuskan bahawa tempat peratus persetujuan terhadap item-item kemudahan program PMET secara umumnya adalah memuaskan iaitu melebihi 80 % di kalangan responden anggota peserta dan pemerintah pasukan. Namun begitu, bagi kategori fasilitator menunjukkan respons yang berlainan iaitu terdapat julat peratus

persetujuan yang begitu ketara di antara item-item kemudahan agak rendah. Data memberi petunjuk bahawa terdapat aspek kemudahan program PMET yang tidak memuaskan atau kurang sesuai. Data juga menunjukkan terdapat tiga item berkenaan kemudahan yang mendapat respons fasilitator di bawah 60.0 % persetujuan iaitu item empat mengenai penyediaan tempat penyimpanan bahan-bahan PdP (45.5%), item satu berkenaan kecukupan bahan dan peralatan PdP (54.5%) dan item kedua berkenaan kesesuaian alatan dan bahan yang dibekalkan (57.6%). Justeru dapat dirumuskan bahawa peratusan yang setuju tidak begitu tinggi bagi item-item kemudahan terutamanya bagi responden fasilitator menunjukkan elemen kemudahan program PMET adalah pada tahap Sederhana dan memerlukan penambahbaikan.

Kesesuaian Tempat Program PMET

Jadual 4.33: Skor Min dan Sisihan Piawai Persepsi Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Pasukan terhadap Item Tempat Program PMET

| No | Item Soalan | Anggota Peserta | | Fasilitator | | Pemerintah | |
|------------------------|---|-----------------|------|--------------|------|--------------|------|
| | | Min | S.P | Min | S.P | Min | S.P |
| 1 | Kelas dan persekitarannya sesuai untuk pelaksanaan program PMET | 4.190 | .730 | 4.180 | .640 | 4.220 | .490 |
| 2 | Saiz kelas sesuai dengan bilangan anggota peserta program PMET | 4.130 | .780 | 4.180 | .460 | 4.250 | .510 |
| 3 | Kelas mempunyai kelengkapan PdP seperti kerusi dan meja yang sesuai dan mencukupi | 4.160 | .770 | 4.090 | .580 | 4.130 | .490 |
| 4 | Kelas kondusif dan mempunyai penyaman udara | 4.080 | .860 | 3.970 | .900 | 4.000 | .760 |
| 5 | Kelas jauh dari suasana bising dan gangguan luar | 4.210 | .720 | 4.120 | .740 | 4.220 | .420 |
| 6 | Kelas berdekatan dengan kemudahan asas seperti tandas, kantin dan tempat solat | 4.270 | .690 | 4.330 | .480 | 4.160 | .520 |
| Min Keseluruhan | | 4.173 | | 4.145 | | 4.163 | |

Merujuk kepada Jadual 4.33 iaitu mengenai persepsi responden (anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan) terhadap kesesuaian tempat program PMET yang meliputi enam item yang berkaitan. Seterusnya dapatan kajian akan melaporkan persetujuan mereka terhadap item-item tersebut. Data menunjukkan purata nilai min bagi anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan adalah pada interpretasi yang Tinggi. Data kajian mendapati purata nilai min bagi anggota peserta adalah di antara 4.080 hingga 4.270 dengan sisihan piawai di antara 0.690 hingga 0.860. Hasil kajian ini menunjukkan perbezaan sisihan piawai yang tidak begitu ketara menunjukkan item soalan yang disediakan adalah bertepatan. Bagi kategori fasilitator, purata nilai min adalah sekitar 3.970 hingga 4.330 dengan sisihan piawai di antara 0.460 hingga 0.900. Fasilitator juga telah menunjukkan persepsi yang agak positif berikutan perbezaan yang tidak begitu ketara di antara nilai sisihan piawai terhadap item-item yang dibina. Bagi

pemerintah pasukan pula, mereka telah memberikan respons dengan purata nilai min di antara 4.000 hingga 4.250 dan nilai sisihan piawai di antara 0.420 hingga 0.760 iaitu tiada perbezaan yang agak ketara.

Dengan ini dapat dirumuskan bahawa anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan telah memberikan persepsi pada tahap Tinggi terhadap item-item berkaitan tempat pelaksanaan program PMET.

Jadual 4.34: Peratus Persetujuan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah terhadap Item Tempat Program PMET

| No | Item Soalan | Persepsi | Anggota Peserta | Fasilitator | Pemerintah |
|----|---|--------------|-----------------|-------------|-------------|
| 1 | Kelas dan persekitarannya sesuai untuk pelaksanaan program PMET | Setuju | 434 (92.5 %) | 31 (94.0 %) | 31 (96.9 %) |
| | | Tidak Setuju | 19 (4.1 %) | 1 (3.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 16 (3.4 %) | 1 (3.0 %) | 1 (3.1 %) |
| 2 | Saiz kelas sesuai dengan bilangan anggota peserta program PMET | Setuju | 418 (89.1 %) | 32 (97.0 %) | 31 (96.9 %) |
| | | Tidak Setuju | 21 (4.5 %) | 0 (0.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 30 (6.4 %) | 1 (3.0 %) | 1 (3.1 %) |
| 3 | Kelas mempunyai kelengkapan PdP seperti kerusi dan meja yang sesuai dan mencukupi | Setuju | 424 (90.4 %) | 31 (94.0 %) | 30 (93.7 %) |
| | | Tidak Setuju | 21 (4.5 %) | 1 (3.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 24 (5.2 %) | 1 (3.0 %) | 2 (6.3 %) |
| 4 | Kelas kondusif dan mempunyai penyaman udara | Setuju | 403 (95.9 %) | 27 (81.8 %) | 27 (84.3 %) |
| | | Tidak Setuju | 32 (6.8 %) | 4 (12.1 %) | 2 (6.3 %) |
| | | Tidak Pasti | 34 (7.3 %) | 2 (6.1 %) | 3 (9.4 %) |
| 5 | Kelas jauh dari suasana bising dan gangguan luar | Setuju | 432 (92.1 %) | 30 (90.9 %) | 32 (100%) |
| | | Tidak Setuju | 15 (3.2 %) | 2 (6.1 %) | 0 (0.0%) |
| | | Tidak Pasti | 22 (4.7 %) | 1(3.0 %) | 0 (0.0%) |
| 6 | Kelas berdekatan dengan kemudahan asas seperti tandas, kantin dan tempat solat | Setuju | 439 (93.6 %) | 33 (100 %) | 29 (90.6 %) |
| | | Tidak Setuju | 13 (2.8 %) | 0(0.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 17 (3.6 %) | 0(0.0 %) | 3 (9.4 %) |

Kajian mendapati peratus persetujuan responden terhadap item-item berkaitan tempat program PMET adalah seperti di Jadual 4.34. Data mendapati 89.1% hingga 95.9% anggota peserta menyatakan persetujuan terhadap item-item yang dikemukakan. Terdapat 2.8% hingga 6.8% anggota peserta yang menyatakan tidak setuju dengan item-item tersebut dan selebihnya mereka menyatakan tidak pasti. Bagi fasilitator pula, data menunjukkan 81.8% hingga 100.0% bersetuju dengan item-item berkaitan tempat. Sejumlah 0.0% hingga 12.1% fasilitator menyatakan tidak bersetuju dan selebihnya adalah tidak pasti. Bagi kategori pemerintah pasukan pula, 84.3% hingga 100.0%

bersetuju dengan item-item tempat yang dikemukakan, sejumlah 0.0% hingga 6.3% menyatakan tidak bersetuju dengan item-item tersebut dan selebihnya berpendapat tidak pasti.

Justeru, dapat dirumuskan bahawa tempat pelaksanaan program PMET di dalam ATM adalah bersesuaian. Peratus persetujuan berkenaan item-item berkaitan tempat program PMET adalah memuaskan iaitu melebihi 80.0% bagi ketiga-tiga kategori responden. Di kalangan responden tersebut, anggota peserta menunjukkan peratus yang amat tinggi iaitu kebanyakannya melebihi 90.0%. Data menunjukkan terdapat dua item yang mendapat respons persetujuan sepenuhnya 100.0% iaitu respons pemerintah pasukan terhadap item keempat (kelas bebas dari suasana bising dan gangguan luar) dan respons fasilitator terhadap item kelima (kelas berdekatan dengan kemudahan asas).

Kesesuaian Peruntukan Kewangan Program PMET

Jadual 4.35: Skor Min dan Sisihan Piawai Persepsi Fasilitator dan Pemerintah Pasukan terhadap Item Kewangan Program PMET

| No | Item Soalan | Fasilitator | | Pemerintah | |
|------------------------|--|--------------|-------|--------------|------|
| | | Min | S.P | Min | S.P |
| 1 | Peruntukan kewangan bagi penyediaan bahan dan peralatan PdP adalah mencukupi | 3.320 | 1.250 | 3.830 | .800 |
| 2 | Peruntukan kewangan disediakan untuk tujuan tuntutan tugas rasmi/perjalanan bagi fasilitator dan anggota peserta | 3.550 | 1.210 | 4.100 | .820 |
| 3 | Peruntukan kewangan disediakan untuk tujuan tuntutan tugas mengajar kepada setiap fasilitator mengikut bilangan jam mengajar | 3.650 | 1.200 | 3.860 | .920 |
| 4 | Peruntukan kewangan bagi penyediaan bahan dan peralatan PDP yang disalurkan kepada pasukan diserahkan sepenuhnya kepada penganjur/fasilitator | 3.650 | 1.170 | 4.070 | .800 |
| 5 | Penganjur/fasilitator diberi kepercayaan oleh pasukan penganjur untuk membuat pembelian/penyediaan bahan dan peralatan PdP daripada kewangan yang diperuntukan | 3.740 | 1.210 | 3.970 | .780 |
| 6 | Urusan pembelian/penyediaan bahan dan peralatan PdP sering dikawal dan dibuat oleh pasukan penganjur | 3.590 | 1.180 | 4.070 | .870 |
| Min Keseluruhan | | 3.583 | | 3.983 | |

Persoalan kajian berkaitan peruntukan kewangan program PMET adalah seperti data yang dinyatakan dalam Jadual 4.35. Perbincangan adalah menumpukan kepada respon daripada fasilitator dan pemerintah pasukan terhadap enam item yang berkaitan. Item-item ini tidak dikemukakan kepada anggota peserta kerana mereka tidak mempunyai pengetahuan mengenainya atau tidak terlibat dalam urusan kewangan program PMET. Selanjutnya kajian ini akan melaporkan peratusan persetujuan responden terhadap item-item tersebut.

Secara umumnya, kajian menunjukkan purata nilai min bagi fasilitator dan pemerintah pasukan adalah pada interpretasi Sederhana Tinggi. Data kajian mendapati purata nilai min bagi fasilitator adalah di antara 3.320 hingga 3.740 dengan sisihan piawai di antara 1.170 hingga 1.250. Sisihan piawai yang ditunjukkan adalah amat kecil yang menunjukkan item soalan yang disediakan adalah konsisten dan sesuai. Bagi pemerintah pasukan pula, respon yang diperolehi menunjukkan purata nilai min di antara 3.840 hingga 4.100 manakala nilai sisihan piawai di antara 0.780 hingga 0.920. Nilai-nilai sisihan piawai didapati tiada perbezaan yang ketara yang menunjukkan item soalan yang dibina adalah bertepatan.

Dengan itu dapat dirumuskan bahawa, persepsi fasilitator dan pemerintah pasukan terhadap peruntukan kewangan yang disediakan bagi melaksanakan program PMET adalah pada tahap Sederhana Tinggi.

Jadual 4.36 : Peratus Persetujuan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah terhadap Item Kewangan Program PMET

| No | Item Soalan | Persepsi | Fasilitator | Pemerintah |
|----|---|---------------------------------------|--|--|
| 1 | Peruntukan kewangan bagi penyediaan bahan dan peralatan PdP adalah mencukupi | Setuju Tidak Setuju Tidak Pasti | 17 (41.5 %) 9 (27.2 %) 7 (21.3 %) | 24 (75.0 %) 2 (6.2 %) 6 (18.8 %) |
| 2 | Peruntukan kewangan disediakan untuk tujuan tuntutan tugas rasmi/perjalanan bagi fasilitator dan anggota peserta | Setuju Tidak Setuju Tidak Pasti | 20 (60.5 %) 6 (18.2 %) 7 (21.3 %) | 26 (81.3 %) 1 (3.1 %) 5 (15.6 %) |
| 3 | Peruntukan kewangan disediakan untuk tujuan tuntutan tugas mengajar kepada setiap fasilitator mengikut bilangan jam mengajar | Setuju Tidak Setuju Tidak Pasti | 21 (63.5 %) 5 (15.2 %) 7 (21.3 %) | 24 (75.0 %) 3 (9.4 %) 5 (15.6 %) |
| 4 | Peruntukan kewangan bagi penyediaan bahan dan peralatan PdP yang disalurkan kepada pasukan diserahkan sepenuhnya kepada penganjur/fasilitator | Setuju Tidak Setuju Tidak Pasti | 20 (60.6 %) 4 (12.1 %) 9 (27.3 %) | 26 (81.3 %) 1 (3.1 %) 5 (15.6 %) |
| 5 | Penganjur/fasilitator diberi kepercayaan oleh pasukan penganjur untuk membuat pembelian/penyediaan bahan dan peralatan PdP daripada kewangan yang diperuntukkan | Setuju Tidak Setuju Tidak Pasti | 21 (63.6 %) 4 (12.1 %) 8 (24.3 %) | 25 (78.1 %) 1 (3.1 %) 6 (18.8 %) |
| 6 | Urusan pembelian/penyediaan bahan dan peralatan PdP sering dikawal dan dibuat oleh pasukan penganjur | Setuju Tidak Setuju Tidak Pasti | 18 (54.6 %) 4 (12.1 %) 11 (33.3 %) | 27 (84.4 %) 2 (6.2 %) 3 (9.4 %) |

Kajian dipadankan dengan peratus persetujuan fasilitator dan pemerintah pasukan terhadap item-item berkaitan kewangan program PMET adalah seperti di Jadual 4.36. Data mendapati respons persetujuan yang diberikan oleh fasilitator adalah rendah iaitu sekitar 41.5% hingga 63.6% sahaja, manakala sebanyak 12.0% hingga 27.2% pula tidak setuju dan selebihnya adalah tidak pasti. Pemerintah pasukan pula memberi respons yang lebih tinggi iaitu di antara 75.0% hingga 81.3% dengan respons tidak setuju di antara 3.1% hingga 9.4%. dan selebihnya berpendapat tidak pasti.

Justeru, dapat dirumuskan bahawa aspek berkaitan kewangan program PMET di dalam ATM adalah kurang menyokong. Data menunjukkan terdapat dua item yang mendapat respons fasilitator di bawah paras 60.0% iaitu item pertama berkenaan kecukupan kewangan bagi penyediaan bahan dan kemudahan PdP (41.5%) dan item

keenam mengenai pembelian dan penyediaan bahan PdP dikawal atau dibuat oleh pasukan penganjur (54.5%).

Tahap Sokongan Pemerintah Program PMET

Jadual 4.37 : Skor Min dan Sisihan Piawai Persepsi Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Pasukan terhadap Item Pemerintah Pasukan Program PMET

| No | Item Soalan | Anggota Peserta | | Fasilitator | | Pemerintah | |
|------------------------|---|-----------------|------|--------------|------|--------------|------|
| | | Min | S.P | Min | S.P | Min | S.P |
| 1 | Memberi sokongan moral atau dorongan kepada anggota pasukan agar mengikuti program PMET | 4.410 | .990 | 4.220 | .500 | 4.190 | .540 |
| 2 | Memberi pelepasan tugas di pasukan bagi anggota yang mengikuti program PMET | 4.270 | .760 | 4.210 | .420 | 4.280 | .520 |
| 3 | Memberi bantuan terutamanya bantuan material dalam menjayakan program PMET | 4.130 | .870 | 4.090 | .520 | 4.160 | .510 |
| Min keseluruhan | | 4.270 | | 4.173 | | 4.210 | |

Persoalan kajian mengenai pemerintah pasukan adalah dengan merujuk kepada data yang diperolehi seperti Jadual 4.37. Hasil yang ditunjukkan adalah mengenai persepsi anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan terhadap sokongan pemerintah pasukan program PMET yang meliputi tiga item yang berkaitan. Seterusnya dapatan kajian akan melaporkan peratusan persetujuan responden terhadap item-item tersebut.

Data kajian menunjukkan bahawa purata nilai min bagi anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan pada interpretasi tahap Tinggi. Kajian mendapati purata nilai min bagi anggota peserta adalah di antara 4.130 hingga 4.410 dengan sisihan piawai di antara 0.760 hingga 0.990. Data ini menunjukkan nilai-nilai sisihan piawai yang tidak berbeza yang menunjukkan pembinaan item soalan adalah sesuai. Bagi kategori fasilitator, purata nilai min adalah sekitar 4.090 hingga 4.220 dengan sisihan piawai di antara 0.420 hingga 0.520. Fasilitator juga telah menunjukkan persepsi yang positif berikutan perbezaan yang tidak begitu ketara di antara nilai sisihan piawai terhadap item-item yang dibina. Bagi pemerintah pasukan pula, respon menunjukkan

purata nilai min di antara 4.160 hingga 4.280 dengan nilai sisihan piawai pula di antara 0.510 hingga 0.540. Perbezaan nilai sisihan piawai yang ditunjukkan adalah tidak ketara dan ini bermakna item soalan bagi sokongan pemerintah pasukan program PMET adalah sesuai.

Dengan ini dapat dirumuskan bahawa anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan telah memberikan persepsi pada tahap Tinggi terhadap item-item berkaitan pemerintah pasukan program PMET.

Jadual 4.38 : Peratus Persetujuan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah terhadap Item Pemerintah Pasukan Program PMET

| No | Item Soalan | Persepsi | Anggota Peserta | Fasilitator | Pemerintah |
|----|---|--------------|-----------------|-------------|-------------|
| 1 | Memberi sokongan moral atau dorongan kepada anggota pasukan agar mengikuti program PMET | Setuju | 439 (93.6 %) | 31(84.0 %) | 30 (93.8 %) |
| | | Tidak Setuju | 10 (2.2 %) | 0 (0.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 20 (4.3 %) | 2 (6.0 %) | 2 (6.2 %) |
| 2 | Memberi pelepasan tugas di pasukan bagi anggota yang mengikuti program PMET | Setuju | 427 (91.0 %) | 33 (100 %) | 30 (93.8 %) |
| | | Tidak Setuju | 14 (3.0 %) | 0 (0.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 28 (6.0 %) | 0 (0.0 %) | 2 (6.2 %) |
| 3 | Memberi bantuan terutamanya bantuan material dalam menayakan program PMET | Setuju | 402 (85.7 %) | 30 (90.9 %) | 31 (96.9 %) |
| | | Tidak Setuju | 28 (6.0 %) | 0 (0.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 39 (8.3 %) | 3 (9.1 %) | 1 (3.1 %) |

Hasil menunjukkan peratus persetujuan responden terhadap item-item berkaitan sokongan pemerintah program PMET adalah seperti di Jadual 4.38. Secara amnya respons daripada anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan menunjukkan peratusan yang tinggi iaitu melebihi 90.0%. Data mendapati 85.7% hingga 93.6% anggota peserta menyatakan persetujuan terhadap item-item yang dikemukakan. Namun terdapat 2.2% hingga 6.0% anggota peserta menyatakan tidak setuju dengan item-item tersebut dan selebihnya menyatakan tidak pasti. Bagi fasilitator pula, 84.0% hingga 100.0% bersetuju dengan item-item berkaitan sokongan pemerintah. Tiada respons daripada fasilitator yang dilaporkan tidak setuju dan selebihnya adalah tidak pasti. Bagi kategori pemerintah pasukan pula, 93.8% hingga 96.9% bersetuju dengan item-item

tempat yang dikemukakan, tiada respons daripada pemerintah yang menyatakan tidak setuju dan selebihnya adalah memberi respons tidak pasti.

Justeru, dapat disimpulkan bahawa sokongan pemerintah terhadap program PMET di dalam ATM adalah tinggi. Peratus persetujuan berkenaan item-item berkaitan sokongan pemerintah program PMET adalah memuaskan iaitu melebihi 80.0% di kalangan anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan. Dalam kalangan responden tersebut, pemerintah pasukan menunjukkan peratus yang tertinggi iaitu kesemua item menunjukkan persetujuan melebihi 90.0%. Data menunjukkan terdapat satu item yang mendapat respon persetujuan sepenuhnya 100.0% iaitu respons fasilitator terhadap item kedua (pemberian pelepasan tugas di pasukan bagi anggota peserta mengikuti program PMET).

Soalan Kajian 4: Sejauhmanakah sumbangan program PMET terhadap penguasaan MET anggota peserta?

Persoalan kajian keempat membincangkan keupayaan atau sumbangan program PMET terhadap penguasaan MET. Keupayaan atau sumbangan program PMET ini adalah merujuk kepada keupayaan atau sumbangan elemen-elemen program PMET yang terdapat di fasa *input* dan *output*. Keseluruhan 5 elemen utama telah dianalisis menggunakan statistik regresi berganda iaitu sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, tempat dan PdP.

Beberapa langkah yang perlu dipatuhi dalam menjalankan analisis regresi berganda sebagai pra syarat. Di antara pematuhan yang harus diberi penekanan adalah saiz sampel iaitu selain daripada aspek data terpencil, masalah multikolimeran, singulariti dan taburan normal serta linear (Coakes 2005, Muijs 2004, Pallant 2001). Dari segi saiz sampel, kajian ini telah mematuhi keperluan bagi melakukan ujian regresi berganda memandangkan kajian ini menggunakan 5 pemboleh ubah peramal dengan bilangan sampel sejumlah 469. Menurut Pallant (2001) maka saiz sampel yang boleh dijalankan ujian regresi berganda adalah 40 kes bagi setiap pemboleh ubah bebas.

Tabachnick dan Fidell (1996) pula memberikan rumus bagi mendapatkan jumlah sampel yang diperlukan untuk ujian regresi iaitu $N > 50+8m$ (m =jumlah variabel bebas).

Jadual 4.39 hingga 4.42 adalah data analisis regresi berganda yang dijalankan pada aras signifikan 0.05 yang menunjukkan perkaitan atau sumbangan elemen-elemen program PMET terhadap penguasaan MET anggota peserta (kognitif, afektif dan psikomotor).

Hipotesis mengenai sumbangan 5 elemen utama terhadap penguasaan kognitif adalah seperti berikut:

- Ho.1 Tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh sukatan pelajaran program PMET terhadap penguasaan kognitif.
- Ho.2 Tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh jadual program PMET terhadap penguasaan kognitif.
- Ho.3 Tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh kemudahan program PMET terhadap penguasaan kognitif.
- Ho.4 Tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh tempat pelaksanaan program PMET terhadap penguasaan kognitif.
- Ho.5 Tidak terdapat sumbangan yang signifikan PdP program PMET terhadap penguasaan kognitif.

Jadual 4.39: Analisis Regresi Berganda Sumbangan Elemen Program PMET terhadap Penguasaan Kognitif

| Penguasaan | Elemen | B | Ralat Piawai | Beta | t | Sig |
|------------------|-----------|-------|--------------|-------|--------------|-------|
| Kognitif | Sukatan | -.333 | .336 | -.085 | -.993 | .321 |
| | Jadual | .668 | .253 | .202 | 2.641 | .009 |
| | Kemudahan | .051 | .237 | .017 | .216 | .829 |
| | Tempat | -.162 | .294 | -.046 | -.550 | .583 |
| | PdP | -.521 | .499 | -.133 | -1.045 | .297 |
| Analisis Regresi | R | 0.194 | R Ganda 2 | 0.037 | Ubahsuai R | 0.014 |
| | | | | | Ralat Piawai | 2.075 |
| | | | | | Sumbangan | 1.4 % |

Bagi penguasaan aspek kognitif, Jadual 4.39 menjelaskan kesemua 5 elemen program PMET menunjukkan hubungan yang tidak signifikan iaitu nilai $P > 0.05$ kecuali elemen jadual. Data menunjukkan elemen jadual menghasilkan nilai $Beta = 0.202$, nilai $t = 2.641$ dan nilai $P = 0.009$. Analisis regresi berganda seterusnya terhadap jadual menunjukkan nilai $R = 0.194$, $R^2 = 0.037$ dan nilai ralat piawai = 2.075. Nilai korelasi (R) yang ditunjukkan adalah kuat, iaitu terdapat hubungan di antara kedua pemboleh ubah yang dikaji iaitu jadual dan penguasaan kognitif. Kecerunan yang positif ini menunjukkan korelasi kedua-dua pemboleh ubah adalah berkadar terus. Seterusnya apabila nilai pekali korelasi dikuasadrakan, maka $R^2 = 0.037$. Data ini menunjukkan jumlah varians yang dikongsi bersama oleh pemboleh ubah tersebut ialah 3.70%. Seterusnya setelah nilai R diubah suai, didapati nilai R diubah suai = 0.014. Dengan ini dapatan analisis regresi berganda menunjukkan keberkesanan program PMET (menerusi sumbangan elemen jadual) terhadap penguasaan kognitif anggota peserta = 1.4%.

Dapatan kajian ini telah membuktikan bahawa andaian tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh sukatan pelajaran, kemudahan, tempat dan PdP program PMET terhadap penguasaan kognitif ($H_{0.1}$, $H_{0.3}$, $H_{0.4}$ dan $H_{0.5}$) adalah tidak berjaya ditolak. Sebaliknya andaian tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh jadual program PMET terhadap penguasaan kognitif ($H_{0.2}$) berjaya ditolak. Justeru, $H_{0.1}$, $H_{0.3}$, $H_{0.4}$ dan $H_{0.5}$ adalah diterima (tidak berjaya ditolak) dan $H_{0.2}$ adalah tidak diterima (berjaya ditolak).

Hipotesis mengenai sumbangan 5 elemen utama terhadap penguasaan afektif adalah seperti berikut:

$H_{0.6}$ Tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh sukatan pelajaran program PMET terhadap penguasaan afektif.

Ho.7 Tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh jadual program PMET terhadap penguasaan afektif.

Ho.8 Tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh kemudahan program PMET terhadap penguasaan afektif.

Ho.9 Tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh tempat pelaksanaan program PMET terhadap penguasaan afektif.

Ho.10 Tidak terdapat sumbangan yang signifikan PdP program PMET terhadap penguasaan afektif.

Jadual 4.40: Analisis Regresi Berganda Sumbangan Elemen Program PMET terhadap Penguasaan Afektif

| Penguasaan | Elemen | B | Ralat Piawai | Beta | t | Sig |
|------------------|-----------|-----------|--------------|--------------|-----------|------|
| Afektif | Sukatan | 1.706 | .694 | .207 | 2.459 | .014 |
| | Jadual | .299 | .522 | .043 | .573 | .567 |
| | Kemudahan | -.347 | .490 | -.055 | -.708 | .479 |
| | Tempat | -1.115 | .608 | -.151 | -1.834 | .067 |
| | PdP | -1.347 | 1.031 | -.164 | -1.307 | .192 |
| Analisis Regresi | R | R Ganda 2 | Ubahsuai R | Ralat Piawai | Sumbangan | |
| | .244 | .060 | .036 | 4.290 | 3.6 % | |

Untuk penguasaan afektif, Jadual 4.40 mendapati kesemua 5 elemen utama program PMET menunjukkan hubungan yang tidak signifikan iaitu nilai $P > 0.05$ kecuali elemen sukatan pelajaran. Kajian mendapati pengaruh elemen sukatan pelajaran terhadap penguasaan afektif telah menghasilkan nilai Beta=0.207, nilai $t=2.459$ dan nilai $P=0.014$. Analisis seterusnya menunjukkan secara keseluruhan, nilai $R=0.244$, R ganda 2=0.060 dan nilai ralat piawai=4.290. Nilai korelasi (R) yang ditunjukkan adalah kuat, iaitu terdapat hubungan di antara kedua pemboleh ubah yang dikaji iaitu sukatan pelajaran dan penguasaan afektif. Kecerunan yang positif ini menunjukkan korelasi kedua-dua pemboleh ubah adalah berkadar terus. Seterusnya apabila nilai pekali korelasi dikuasadukan, maka R ganda dua=0.060. Data ini menunjukkan jumlah varians yang dikongsi bersama oleh pemboleh ubah tersebut

ialah 6.0%. Seterusnya, apabila nilai R diubah suai didapati nilai R diubah suai=0.036. Dengan ini dapatan analisis regresi berganda menunjukkan keberkesanan program PMET (menerusi sumbangan elemen sukatan pelajaran) terhadap penguasaan afektif anggota peserta=3.6%.

Dapatan kajian ini telah membuktikan bahawa andaian tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh jadual, kemudahan, tempat dan PdP program PMET terhadap penguasaan afektif (Ho.7, Ho.8, Ho.9 dan Ho.10) tidak berjaya ditolak. Sebaliknya andaian tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh sukatan pelajaran program PMET terhadap penguasaan afektif (Ho.6) berjaya ditolak. Justeru, Ho.7, Ho.8, Ho.9 dan Ho.10 adalah diterima (tidak berjaya ditolak) dan Ho.6 adalah tidak diterima (berjaya ditolak).

Hipotesis mengenai sumbangan 5 elemen utama terhadap penguasaan psikomotor adalah seperti berikut:

Ho.11 Tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh sukatan pelajaran program PMET terhadap penguasaan psikomotor.

Ho.12 Tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh jadual program PMET terhadap penguasaan psikomotor.

Ho.13 Tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh kemudahan program PMET terhadap penguasaan psikomotor.

Ho.14 Tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh tempat pelaksanaan program PMET terhadap penguasaan psikomotor.

Ho.15 Tidak terdapat sumbangan yang signifikan PdP program PMET terhadap penguasaan psikomotor.

Jadual 4.41: Analisis Regresi Berganda Sumbangan Elemen Program PMET terhadap Penguasaan Psikomotor

| Penguasaan | Elemen | B | Ralat Piawai | Beta | t | Sig |
|------------|------------------|--------|--------------|------------|--------------|-----------|
| Psikomotor | Sukatan | .594 | .645 | .079 | .920 | .358 |
| | Jadual | -.286 | .486 | -.045 | -.589 | .556 |
| | Kemudahan | -.448 | .455 | -.078 | -.984 | .326 |
| | Tempat | .184 | .565 | .027 | .325 | .746 |
| | PdP | -1.959 | .959 | -.261 | -2.043 | .042 |
| | Analisis Regresi | R | R Ganda 2 | Ubahsuai R | Ralat Piawai | Sumbangan |
| | | .170 | .029 | .005 | 3.990 | 0.5 % |

Bagi penguasaan psikomotor pula, Jadual 4.41 menunjukkan kesemua 5 elemen program PMET adalah tidak signifikan iaitu nilai $P > 0.05$ kecuali elemen PdP. Data menunjukkan analisis PdP terhadap penguasaan aspek psikomotor mendapati nilai Beta=-0.261, nilai $t=-2.043$ dan nilai $P=0.042$. Analisis seterusnya menunjukkan nilai $R=0.170$, R ganda dua=0.029 dan nilai ralat piawai=3.990. Nilai korelasi (R) yang ditunjukkan adalah kuat, iaitu terdapat hubungan di antara kedua pemboleh ubah yang dikaji iaitu PdP dan penguasaan psikomotor. Kecerunan yang positif ini menunjukkan korelasi kedua-dua pemboleh ubah adalah berkadar terus. Seterusnya apabila nilai pekali korelasi dikuasadukan, maka R ganda dua=0.029. Data ini menunjukkan jumlah varians yang dikongsi bersama oleh pemboleh ubah tersebut ialah 2.9%. Seterusnya setelah nilai R diubah suai, didapati nilai R diubah suai=0.005. Dengan ini dapatan analisis regresi berganda menunjukkan keberkesanan program PMET (nilai sumbangan elemen PdP program) terhadap penguasaan psikomotor anggota peserta=0.5%.

Dapatan kajian ini telah membuktikan bahawa andaian tidak terdapat sumbangan yang signifikan oleh sukatan pelajaran, jadual, kemudahan dan tempat program PMET terhadap penguasaan psikomotor ($H_{0.11}$, $H_{0.12}$, $H_{0.13}$ dan $H_{0.14}$) adalah tidak berjaya ditolak. Sebaliknya andaian tidak terdapat sumbangan yang signifikan

oleh PdP program PMET terhadap penguasaan psikomotor (Ho.15) berjaya ditolak. Justeru, Ho.11, Ho.12, Ho.13 dan Ho.14 adalah diterima (tidak berjaya ditolak) dan Ho.15 adalah tidak diterima (berjaya ditolak).

Jadual 4.42: Analisis Regresi Berganda Sumbangan Elemen Program PMET terhadap Penguasaan Keseluruhan MET

| Ujian | Elemen | B | Ralat Piawai | Beta | t | Sig |
|----------------------------|------------------|--------|--------------|------------|--------------|-----------|
| Penguasaan Keseluruhan MET | Sukatan | 1.966 | 1.150 | .146 | 1.710 | .088 |
| | Jadual | .680 | .866 | .060 | .786 | .432 |
| | Kemudahan | -.744 | .812 | -.072 | -.916 | .360 |
| | Tempat | -1.093 | 1.007 | -.090 | -1.085 | .278 |
| | PdP | -3.828 | 1.709 | -.285 | | .026 |
| | Analisis Regresi | R | R Ganda 2 | Ubahsuai R | Ralat Piawai | Sumbangan |
| | | .194 | .038 | .014 | 7.110 | 1.4 % |

Sebagaimana rumusnya, analisis sumbangan program PMET (elemen-elemen program) terhadap penguasaan MET anggota peserta (keseluruhan MET) menunjukkan semua elemen adalah tidak signifikan iaitu nilai $P > 0.05$ kecuali elemen PdP. Seperti yang tertera di Jadual 4.42, analisis elemen PdP terhadap penguasaan MET menunjukkan nilai Beta = -0.285, nilai $t = 2.240$ dan nilai = 0.026. Analisis seterusnya menunjukkan nilai $R = 0.194$, R ganda dua = 0.038 dan nilai ralat piawai = 7.110. Nilai korelasi (R) yang ditunjukkan adalah kuat, iaitu terdapat hubungan di antara kedua pemboleh ubah yang dikaji iaitu PdP dan penguasaan MET anggota peserta (keseluruhan MET). Kecerunan yang positif ini menunjukkan korelasi kedua-dua pemboleh ubah adalah berkadar terus. Seterusnya apabila nilai pekali korelasi dikuasadrakan, maka R ganda dua = 0.038. Data ini menunjukkan jumlah varians yang dikongsi bersama oleh pemboleh ubah tersebut ialah 3.8%. Seterusnya setelah nilai R diubah suai, didapati nilai R diubah suai = 0.014. Dengan ini dapatan analisis regresi berganda menunjukkan sumbangan program PMET (menerusi elemen PdP) terhadap penguasaan MET anggota peserta (keseluruhan) = 1.4%.

Daripada dapatan kajian, dapat dirumuskan bahawa keberkesanan program PMET yang dijalankan dalam ATM (sumbangan program PMET) adalah tidak begitu mempengaruhi penguasaan MET anggota peserta samada penguasaan kognitif, penguasaan afektif, penguasaan psikomotor dan juga penguasaan keseluruhan MET. Data menunjukkan keberkesanan keseluruhan (sumbangan keseluruhan) program PMET terhadap penguasaan MET anggota peserta adalah sebanyak 1.4%.

Dari segi pecahan domain pula, kajian ini mendapati elemen jadual telah memberi sumbangan yang signifikan terhadap penguasaan kognitif ($P=0.009$) dengan jumlah sumbangan sejumlah 1.4%, elemen sukatan pelajaran pula memberi sumbangan yang signifikan terhadap pencapaian afektif ($P=0.14$) sebanyak 3.6% dan elemen PdP pula memberikan sumbangan yang signifikan terhadap pencapaian psikomotor ($P=0.42$) dengan jumlah sumbangan 0.5%.

Soalan Kajian 5: Adakah terdapat perbezaan persepsi di kalangan responden terhadap impak program PMET?

Jadual 4.43: Analisis ANOVA Sehala Mengenai Perbezaan di Kalangan Peserta, Fasilitator dan Pemerintah terhadap Impak Program PMET

| Item Impak PMET | Kategori Responden | Kekerapan (N=534) | Min | Sisihan Piawai | Ralat Piawai | df | F | Sig |
|-----------------|------------------------|-------------------|--------------|----------------|--------------|----|-------|------|
| Hasil 1 | Anggota Peserta | 462 | 4.359 | .639 | .029 | 2 | .500 | .607 |
| | Fasilitator | 33 | 4.272 | .452 | .078 | | | |
| | Pemerintah | 32 | 4.281 | .522 | .092 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.304 | | | | | |
| Hasil 2 | Anggota Peserta | 461 | 4.351 | .654 | .030 | 2 | .579 | .561 |
| | Fasilitator | 33 | 4.272 | .452 | .078 | | | |
| | Pemerintah | 32 | 4.250 | .508 | .089 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.291 | | | | | |
| Hasil 3 | Anggota Peserta | 460 | 4.339 | .624 | .029 | 2 | .770 | .463 |
| | Fasilitator | 33 | 4.212 | .415 | .072 | | | |
| | Pemerintah | 32 | 4.281 | .522 | .092 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.277 | | | | | |
| Hasil 4 | Anggota Peserta | 463 | 4.293 | .683 | .031 | 2 | 1.906 | .150 |
| | Fasilitator | 33 | 4.060 | .609 | .106 | | | |
| | Pemerintah | 32 | 4.250 | .439 | .077 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.201 | | | | | |
| Hasil 5 | Anggota Peserta | 462 | 4.296 | .665 | .030 | 2 | .481 | .618 |
| | Fasilitator | 33 | 4.181 | .527 | .091 | | | |
| | Pemerintah | 32 | 4.281 | .522 | .092 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.235 | | | | | |
| Hasil 6 | Anggota Peserta | 460 | 4.306 | .643 | .029 | 2 | .454 | .635 |
| | Fasilitator | 33 | 4.212 | .415 | .072 | | | |
| | Pemerintah | 32 | 4.250 | .439 | .077 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.256 | | | | | |
| Hasil 7 | Anggota Peserta | 461 | 4.370 | .655 | .030 | 2 | 1.427 | .241 |
| | Fasilitator | 33 | 4.181 | .527 | .091 | | | |
| | Pemerintah | 32 | 4.312 | .470 | .083 | | | |
| | Min Keseluruhan | | 4.288 | | | | | |

Data di Jadual 4.43 menunjukkan analisis ANOVA mengenai perbezaan di antara persepsi responden (anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan) dan impak program PMET yang terdiri daripada tujuh item berkaitan. Kesemua item menunjukkan nilai darjah kebebasan (df)=2. Bagi item pertama, data menunjukkan nilai F=0.500 dan nilai P=0.607. Item kedua menunjukkan nilai F=0.579 dan nilai P=0.561. Item ketiga mendapati nilai F=0.770 dan nilai P=0.463. Bagi item keempat pula nilai F=1.906 dan nilai P=0.150. Seterusnya item kelima mendapati nilai F=0.481 dan nilai

P=0.618. Item keenam pula menunjukkan nilai F=0.454 dan nilai P=0.635. Akhir sekali bagi item ketujuh menunjukkan nilai F=1.427 dan nilai P=0.241.

Analisis ANOVA ini menunjukkan semua nilai signifikan yang diperolehi untuk setiap item adalah besar berbanding nilai aras signifikan ($P < 0.05$). Dengan itu, kajian merumuskan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara hubungan ketiga-tiga kategori responden dengan ketujuh-tujuh item berkaitan impak program PMET.

Jadual 4.44: Peratus Persetujuan Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah terhadap Item Impak Program PMET

| No | Item Soalan | Persepsi | Anggota Peserta | Fasilitator | Pemerintah |
|----|--|--------------|-----------------|--------------|--------------|
| 1 | Pelaksanaan program PMET dapat meningkatkan pengetahuan moral dan etika tentera anggota peserta | Setuju | 445 (94.9 %) | 33 (100.0 %) | 31 (96.9 %) |
| | | Tidak Setuju | 6 (1.3 %) | 0 (0.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 18 (3.8 %) | 0 (0.0 %) | 1 (3.1 %) |
| 2 | Pelaksanaan program PMET telah meningkatkan perasaan moral dan etika tentera anggota peserta | Setuju | 439 (93.6 %) | 33 (100.0 %) | 31 (96.9 %) |
| | | Tidak Setuju | 6 (1.3 %) | 0 (0.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 24 (5.1 %) | 0 (0.0 %) | 1 (3.1 %) |
| 3 | Pelaksanaan program PMET telah meningkatkan perlakuan moral dan etika tentera anggota peserta | Setuju | 444 (94.7 %) | 33 (100.0 %) | 31 (96.9 %) |
| | | Tidak Setuju | 5 (1.1 %) | 0 (0.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 20 (4.2 %) | 0 (0.0 %) | 1 (3.1 %) |
| 4 | Program PMET mendorong anggota peserta untuk mengikuti program PMET yang lebih tinggi (advance) | Setuju | 430 (91.7 %) | 28 (84.8 %) | 32 (100.0 %) |
| | | Tidak Setuju | 9 (1.9 %) | 0 (0.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 30 (6.4 %) | 5 (15.2 %) | 0 (0.0 %) |
| 5 | PMET mampu menjadikan anggota peserta mempunyai pemikiran moral dan etika tentera dan boleh dijadikan contoh ikutan (<i>role model</i>) kepada rakan setugas | Setuju | 431 (91.9 %) | 31 (93.9 %) | 31 (96.9 %) |
| | | Tidak Setuju | 7 (1.5 %) | 0 (0.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 31 (6.6 %) | 2 (6.1 %) | 1 (3.1 %) |
| 6 | Program PMET mampu menjadikan anggota peserta memiliki perasaan moral dan etika tentera dan mampu mempengaruhi rakan setugas untuk turut mencetus perasaan moral dan etika tentera | Setuju | 435 (92.7 %) | 33 (100.0 %) | 32 (100.0 %) |
| | | Tidak Setuju | 6 (1.2 %) | 0 (0.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 28 (6.0 %) | 0 (0.0 %) | 0 (0.0 %) |
| 7 | Program PMET mampu menjadikan anggota peserta mempamerkan perlakuan moral dan etika tentera dan mendorong rakan setugas untuk turut berkelakuan sedemikian | Setuju | 445 (94.9 %) | 31 (93.9 %) | 32 (100.0 %) |
| | | Tidak Setuju | 7 (1.5 %) | 0 (0.0 %) | 0 (0.0 %) |
| | | Tidak Pasti | 17 (3.6 %) | 2 (6.1 %) | 0 (0.0 %) |

Dari segi persepsi persetujuan responden terhadap item-item pula, Jadual 4.44 menunjukkan peratus persetujuan responden terhadap item-item tersebut adalah tinggi. Fasilitator telah memberi respons bersetuju 100.0% kepada item pertama, kedua, ketiga

dan keenam. Pemerintah pasukan pula memberikan respons bersetuju 100.0% bagi item keempat, keenam dan ketujuh. Kategori anggota peserta dan pemerintah mendapati kesemua respons menunjukkan persetujuan yang tinggi iaitu melebihi 90.0% bagi ketujuh-tujuh item tersebut. Manakala bagi kategori fasilitator pula, data mendapati peratus persetujuan mengenai item-item tersebut adalah melebihi 85.0%.

Secara lebih yang fokus, respons anggota peserta mendapati peratus persetujuan terhadap item-item impak ialah di antara 91.7% hingga 94.9%, yang tidak bersetuju adalah dalam julat yang kecil iaitu di antara 1.1% hingga 1.9% dan yang selebihnya menyatakan tidak pasti. Bagi kategori fasilitator, respons yang menyatakan persetujuan dengan item-item impak ialah di antara 84.8% hingga 100.0%, tiada respons yang menyatakan tidak bersetuju dan baki selebihnya adalah berpendapat tidak pasti. Manakala bagi kategori pemerintah pula, 96.9% hingga 100.0% adalah menyatakan bersetuju dengan item-item impak program PMET, tiada data yang tidak bersetuju ditunjukkan dan selebihnya menyatakan tidak pasti.

Justeru, dapatlah dirumuskan bahawa ketiga-tiga responden telah memberikan peratus persetujuan yang tinggi terhadap impak program PMET menerusi tujuh item yang dikemukakan. Responden pemerintah menunjukkan julat peratus persetujuan yang paling tinggi berbanding fasilitator dan anggota peserta. Data juga menunjukkan tiada seorang pun daripada responden kategori pemerintah dan fasilitator yang memberi respons tidak bersetuju. Justeru, berasaskan peratus persetujuan yang tinggi terhadap item-item berkaitan impak menunjukkan bahawa persepsi ketiga-tiga kategori responden terhadap impak program PMET adalah tinggi.

Soalan Kajian 6: Apakah tahap penguasaan MET anggota peserta program PMET?

Jadual 4.45: Tahap Penguasaan Moral dan Etika Tentera bagi Anggota Peserta Program PMET

| Skor / Analisis | Skor Ujian PMET | | Keberkesanan Program PMET (N=469) | | | | | |
|----------------------|-------------------|---------------|-----------------------------------|---------------|------------------|--------------|------------------|---------------|
| | Kekerapan Peratus | | Kognitif | | Afektif | | Psikomotor | |
| | Kekerapan | Peratus | Kekerapan | Peratus | Kekerapan | Peratus | Kekerapan | Peratus |
| 0.000 - 26.790 | 0 | 0.0 % | 0 | 0.0 % | 0 | 0.0% | 0 | 0.0 % |
| 26.800 - 53.570 | 0 | 0.0 % | 55 | 11.7 % | 4 | 0.9% | 5 | 1.1 % |
| 53.580 - 80.350 | 309 | 65.9 % | 288 | 61.4% | 301 | 64.2% | 256 | 54.6 % |
| 80.360 - 100.000 | 160 | 34.1 % | 126 | 26.9% | 164 | 34.9% | 208 | 44.3 % |
| Min | 77.600 | 77.6 % | 11.100 | 74.2 % | 34.700 | 77.1% | 31.700 | 79.4 % |
| Sisihan Piawai | 7.290 | | 2.090 | | 4.490 | | 3.990 | |
| Tahap Penguasaan MET | Sederhana Tinggi | | Sederhana Tinggi | | Sederhana Tinggi | | Sederhana Tinggi | |

Jadual 4.45 menunjukkan tahap keberkesanan program PMET berdasarkan skor markah anggota peserta dalam ujian penguasaan MET yang dirujuk kepada kaedah Nunnally (1978). Semua 469 set ujian penguasaan MET telah dikemukakan dan dijawab oleh anggota peserta yang mengikuti program PMET pada bulan September hingga Disember 2013. Kerjasama ini diperolehi dengan sepenuhnya kerana fasilitator yang menjalankan program PMET bertanggungjawab untuk melaksanakan ujian penguasaan MET kepada semua anggota peserta yang mengikuti program ini. Keputusan ujian penguasaan MET yang diperolehi dalam kajian ini juga digunakan untuk mengukur tahap penguasaan MET mereka sebagai memenuhi syarat kenaikan pangkat dalam ATM mulai 2013.

Pencapaian keseluruhan atau skor markah penguasaan MET anggota peserta adalah dikira berdasarkan nilai skor dan sisihan piawai yang terhasil daripada gabungan kesemua skor pencapaian anggota peserta dalam ujian Penguasaan MET yang meliputi pencapaian aspek kognitif, afektif dan psikomotor. Skor-skor yang diperolehi telah dianalisis dengan merujuk kepada Jadual 3.41 iaitu tahap keberkesanan program PMET

berdasarkan pencapaian MET anggota peserta. Rujukan tersebut telah menghasilkan dapatan kajian terhadap soalan kajian keenam seperti di Jadual 4.45. Kajian mendapati nilai skor min pencapaian keseluruhan adalah 77.610 dengan sisihan piawai 7.290. Berikutnya bagi pencapaian kognitif, nilai skor min adalah lebih rendah iaitu 74.200 dengan sisihan piawai 11.130. Untuk pencapaian afektif, nilai skor min adalah 77.130 dengan sisihan piawai 34.710. Manakala pencapaian psikomotor menunjukkan nilai skor min adalah 79.430 dengan sisihan piawai 31.770.

Dapatan kajian menunjukkan keberkesanan program PMET adalah pada tahap interpretasi Sederhana Rendah. Tahap ini merupakan tahap ke-3 daripada 4 tahap keberkesanan program MET seperti yang ditunjukkan di Jadual 3.41 (Rendah, Sederhana Rendah, Sederhana Tinggi dan Memuaskan). Dari segi pecahan domain, keberkesanan program PMET terhadap ketiga-tiga kategori penguasaan kognitif, afektif dan psikomotor juga pada tahap interpretasi Sederhana Tinggi iaitu tahap ke-3. Jika diperhalusi skor-skor pencapaian ujian penguasaan MET anggota peserta (kognitif, afektif dan psikomotor), kajian menunjukkan terdapat dua tahap skor penguasaan MET anggota peserta iaitu tahap Sederhana Rendah (65.9%) dan Memuaskan (34.1%). Dari segi pencapaian kognitif, terdapat 3 kategori tahap penguasaan iaitu Sederhana Rendah (11.7%), Sederhana Tinggi (61.4%) dan Memuaskan (26.9%). Bagi penguasaan afektif juga, terdapat 3 kategori tahap penguasaan iaitu Sederhana Rendah (0.9%), Sederhana Tinggi (64.2%) dan Memuaskan (34.9%). Begitu juga dengan pencapaian psikomotor, terdapat 3 kategori tahap penguasaan iaitu Sederhana Rendah (1.1%), Sederhana Tinggi (54.6%) dan Memuaskan (44.3%).

Jadual 4.46: Tahap Keberkesanan Program PMET berdasarkan Skala Penguasaan Moral dan Etika Tentera Mengikut Pangkat dalam ATM

| Tahap Pencapaian | Peratus | Pencapaian Anggota Peserta Dalam Ujian MET Program PMET (N=469) | | | |
|------------------|-----------------|---|--------------|--------------|--------------|
| | | Keseluruhan | Kognitif | Afektif | Psikomotor |
| Gagal | 44.9 % ≤ | 0 (0.0 %) | 6 (1.3 %) | 0 (0.0 %) | 1 (0.2 %) |
| Rendah | 45.0 % - 54.9 % | 0 (0.0 %) | 49 (10.4 %) | 4 (0.8 %) | 4 (0.8 %) |
| Sederhana Rendah | 55.0 % - 64.9 % | 12 (2.5 %) | 51 (11.0 %) | 67 (14.4 %) | 22 (4.8 %) |
| Sederhana Tinggi | 65.0 % - 74.9 % | 145 (31.0 %) | 147 (31.3 %) | 156 (33.3 %) | 100 (21.3 %) |
| Memuaskan | 75.0 % - 84.9 % | 200 (42.6 %) | 90 (19.2 %) | 160 (34.0 %) | 176 (37.6 %) |
| Amat Memuaskan | 85.0 % -100.0 % | 112 (23.9 %) | 126 (26.8 %) | 82 (17.5 %) | 166 (35.3 %) |

Dari segi praktis dalam ATM, skor-skor pencapaian anggota peserta adalah dirujuk kepada Skala Penguasaan Moral dan Etika Tentera Mengikut Pangkat Dalam ATM seperti di Jadual 3.7. Setelah rujukan dibuat, kajian mendapati tahap keberkesanan program PMET adalah seperti yang tertera pada Jadual 4.46. Dapat ditafsirkan bahawa pencapaian markah keseluruhan anggota peserta dalam ujian penguasaan MET adalah pada julat tahap Sederhana Rendah hingga Amat Memuaskan. Kebanyakan anggota peserta mempunyai tahap penguasaan Memuaskan (42.6%), diikuti tahap Sederhana Tinggi (31.0%), Amat Memuaskan (23.9%), Sederhana Rendah (2.5%) dan tiada tahap Rendah dan Gagal direkodkan.

Dari segi pencapaian domain kognitif, data menunjukkan bahawa julat pencapaian anggota peserta adalah di antara tahap Gagal hingga Amat Memuaskan. Kebanyakan anggota peserta menguasai MET pada tahap Sederhana Tinggi (31.3%) diikuti Amat Memuaskan (26.8%), Memuaskan (19.2%), Sederhana Rendah (11.0%), Rendah (10.4%) dan Gagal (1.3%).

Bagi pencapaian domain afektif, dapatan kajian menunjukkan julat pencapaian peserta adalah di antara tahap Rendah hingga Amat Memuaskan. Data menunjukkan kebanyakan anggota peserta menguasai domain afektif pada tahap Memuaskan (34.0%) diikuti tahap Sederhana Tinggi (33.3%), Amat Memuaskan (17.5%), Sederhana Rendah (14.4%) dan Rendah (0.8%).

Manakala pencapaian bagi domain psikomotor pula mendapati julat penguasaan MET adalah di antara tahap Gagal hingga Memuaskan. Kebanyakan anggota peserta menguasai domain psikomotor ini pada tahap Memuaskan (37.6%), diikuti Amat Memuaskan (35.3%), Sederhana Tinggi (21.3%), Sederhana Rendah (4.8%), Rendah (0.8%) dan Gagal (0.2%).

Jadual 4.47: Pencapaian Anggota Peserta berdasarkan Tahap Rendah, Sederhana dan Tinggi

| Tahap Pencapaian | Peratus | Pencapaian Anggota Peserta Dalam Ujian MET Program PMET (N=469) | | | |
|------------------|-------------|---|--------------|-------------|--------------|
| | | Keseluruhan | Kognitif | Afektif | Psikomotor |
| Rendah | 54 ke bawah | 0 (0.0 %) | 55 (11.7 %) | 4 (0.8%) | 5 (1.0 %) |
| Sederhana | 55 - 74 | 157 (33.5 %) | 198 (42.3 %) | 223 (47.7%) | 122 (26.1 %) |
| Tinggi | 75 ke atas | 312 (66.5 %) | 216 (46.0 %) | 242 (51.5%) | 342 (72.9 %) |

Untuk analisis secara lebih fokus, kategori tahap keberkesanan program telah digabungkan daripada enam tahap (Gagal, Rendah, Sederhana Rendah, Sederhana, Memuaskan dan Amat Memuaskan) kepada tiga tahap Rendah (Gagal dan Rendah), Sederhana (Sederhana Rendah, Sederhana) dan Tinggi (Memuaskan dan Amat Memuaskan). Jika merujuk kepada Jadual 4.47, anggota peserta yang menguasai MET pada tahap Tinggi adalah memiliki peratusan yang tinggi bagi kesemua kategori iaitu pencapaian keseluruhan, kognitif, afektif dan psikomotor.

Jika dilihat kepada pencapaian keseluruhan, data menunjukkan 66.5% anggota peserta berada pada tahap Tinggi dan 33.5% pada tahap Sederhana. Bagi pencapaian kognitif, 46.0% anggota berada pada tahap Tinggi, 42.3% pada tahap Sederhana dan 11.7% pada tahap Rendah. Demikian juga penguasaan afektif mendapati, 51.5% anggota berada pada tahap Tinggi, 47.7% pada tahap Sederhana dan 0.8% pada tahap Rendah. Akhirnya penguasaan psikomotor juga menunjukkan peratus anggota peserta yang berada pada tahap Tinggi adalah 72.0%, tahap Sederhana 26.1% dan tahap Rendah 1.0%.

Justeru, jumlah anggota peserta program PMET mampu mencapai tahap penguasaan MET yang Tinggi (kategori tahap Memuaskan dan Amat Memuaskan) dengan pencapaian markah sekurang-kurangnya 312 anggota peserta (66.5%). Dari segi pecahan domain pula, penguasaan psikomotor merekodkan pencapaian paling ramai iaitu 342 anggota peserta (72.9%), diikuti afektif 242 anggota peserta (51.5%) dan kognitif 216 anggota peserta (46.0%).

Rumusan

Merujuk kepada hasil kajian, berapa kesimpulan dapat dirumuskan. Pertama dari segi hubungan profil responden dan keupayaan fasilitator (pengetahuan, kemahiran dan keyakinan), didapati empat profil iaitu pangkat (anggota peserta), pangkat (fasilitator), umur (pemerintah) dan kelulusan akademik (pemerintah) mempunyai perbezaan yang signifikan dengan ketiga-tiga tahap pengetahuan, kemahiran dan keyakinan fasilitator program PMET. Berikutnya tiga profil iaitu bangsa (anggota peserta), jantina (fasilitator) dan umur (fasilitator) yang mempunyai perbezaan yang signifikan dengan tahap keyakinan fasilitator program PMET. Seterusnya kajian menunjukkan terdapat perbezaan di antara profil bangsa (anggota peserta) dengan tahap pengetahuan fasilitator dan hubungan umur (anggota peserta) dengan kemahiran fasilitator program PMET.

Kedua dari aspek keberkesanan atau sumbangan elemen pelaksanaan program PMET (*input*), data menunjukkan purata nilai min yang ditunjukkan adalah pada tahap interpretasi Tinggi. Dapatan ini disokong oleh peratus persetujuan responden (anggota peserta, fasilitator dan pemerintahan) yang tinggi terhadap item-item berkaitan elemen sukatan pelajaran, jadual, tempat dan sokongan pemerintah pasukan. Untuk kategori elemen kemudahan, data menunjukkan aspek ini kurang memuaskan. Begitu juga elemen kewangan juga didapati kurang menyokong kepada program PMET.

Ketiga menyentuh mengenai keberkesanan program PMET yang dijalankan terhadap penguasaan MET anggota peserta. Analisis regresi pelbagai menunjukkan

program PMET hanya memberi sumbangan yang amat kecil kepada penguasaan MET secara keseluruhannya iaitu sebanyak 1.4%. Dari segi pecahan domain pencapaian, kajian merekodkan bahawa program PMET juga memberi sumbangan yang kecil iaitu penguasaan kognitif = 1.4%, afektif = 3.6% dan tingkah laku = 0.5%.

Keempat bagi melihat hubungan responden dan impak program PMET, analisis ANOVA Sehal telah membuktikan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara ketiga-tiga responden dengan ketujuh-tujuh item berkaitan impak program PMET. Walau bagaimanapun, persepsi persetujuan responden terhadap item-item tersebut menunjukkan peratusan yang tinggi. Responden kategori pemerintah menunjukkan julat peratus persetujuan yang tertinggi (93.9% hingga 100.0%) berbanding fasilitator (84.8% hingga 100.0%) dan anggota peserta (91.7% hingga 94.9%). Data juga menunjukkan tiada satu pun responden dari kategori pemerintah dan fasilitator yang memberi respons tidak bersetuju. Justeru, berasaskan peratus persetujuan yang tinggi terhadap item-item berkaitan impak menunjukkan persepsi responden terhadap item-item tersebut adalah tinggi.

Kelima dari perspektif penguasaan MET bagi anggota tentera yang telah mengikuti program PMET, kajian mendapati tahap penguasaan MET anggota peserta secara keseluruhan adalah pada tahap Memuaskan (min=77.610). Begitu juga dengan penguasaan MET dari aspek afektif dan psikomotor pada tahap Memuaskan. Walau bagaimanapun tahap penguasaan MET dari sudut kognitif iaitu pada tahap Sederhana Tinggi. Kajian juga menunjukkan penguasaan psikomotor merupakan domain yang paling ramai yang mampu dicapai anggota peserta pada tahap Tinggi (Memuaskan dan Amat Memuaskan) iaitu=72.9%, diikuti penguasaan afektif=51.55% dan kognitif=46 %.

Dengan ini kajian menunjukkan terdapat ruang untuk memperbaiki dan mempertingkatkan keberkesanan program PMET terutamanya sumbangan elemen-elemen dalam fasa *input* dan *output* dalam memberi impak kepada program ini.

BAB 5

RUMUSAN DAN PERBINCANGAN

Pengenalan

Bab ini akan membicarakan enam bahagian untuk melihat urutan kajian yang dijalankan bermula dengan ringkasan kajian, rumusan dan perbincangan, implikasi kajian, cadangan meningkatkan keberkesanan program, cadangan kajian lanjut dan penutup.

Bahagian ringkasan kajian adalah bahagian yang membincangkan tentang pernyataan masalah, tujuan kajian, kerangka konseptual, kaedah kajian, sampel kajian, soal selidik, kaedah pengumpulan data dan analisis data. Bahagian rumusan dan perbincangan akan menyentuh tentang dapatan kajian dan mengaitkannya dengan kajian-kajian lepas mengenai keberkesanan program pendidikan khususnya tentang pendidikan moral dan etika tentera. Seterusnya, bahagian implikasi kajian akan menyatakan tentang keperluan dan cabaran dalam melaksanakan program PMET dalam ATM. Bahagian cadangan meningkatkan keberkesanan program PMET pula melibatkan beberapa tindakan yang harus diambil oleh pihak yang terlibat dalam menganjurkan program PMET ke arah meningkatkan keberkesanannya. Seterusnya bahagian kajian lanjut akan mengetengahkan cadangan kajian seterusnya yang berkaitan dengan program PMET sebagai kesinambungan atau merapatkan jurang yang terhasil dari kajian ini. Akhir sekali adalah bahagian penutup kepada penulisan kajian ini.

Ringkasan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk menilai keberkesanan program PMET yang dijalankan dalam ATM. Asas penilaian adalah berpandukan kepada pencapaian anggota peserta program PMET dalam ujian penguasaan MET iaitu untuk melihat pencapaian dalam ketiga-tiga domain kognitif, afektif dan psikomotor. Untuk melihat keberkesanan program PMET secara menyeluruh, kajian ini telah menilai keupayaan elemen-elemen program PMET yang terdapat di fasa *input* dan *output*. Hasil kajian dapat menjelaskan

faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan program PMET, elemen-elemen yang menyebabkan kelemahan kepada program PMET dan cadangan untuk mempertingkatkan keberkesanan program.

Pelaksanaan program PMET dan ujian MET adalah satu usaha yang bermanfaat bukan sahaja kepada individu anggota tentera yang terlibat, tetapi juga kepada organisasi ATM. Kepentingannya semakin relevan apabila penguasaan anggota peserta dalam ujian penguasaan MET telah menjadi ukuran dan pra syarat untuk melayakkan kenaikan pangkat. Selain daripada itu, pelaksanaan program PMET yang berkesan mampu melahirkan anggota-anggota tentera yang memiliki nilai peribadi unggul. Selanjutnya, anggota ATM yang berkeperibadian unggul diyakini akan mampu mempertahankan tanah air dan meyakinkan *stakeholders* terhadap keupayaan mereka. Oleh yang demikian kajian mengenai keberkesanan program PMET ini penting bagi mengenal pasti faktor-faktor yang menentukan keberkesanan, mengenal pasti aspek kelemahan dan mengemukakan cadangan bagi meningkatkan keberkesanan program ini. Kepentingan kajian ini jelas apabila ia merupakan penyelidikan pertama seumpamanya dalam ATM dan Malaysia. Sungguhpun terdapat kajian berkaitan yang dijalankan oleh tentera luar negara, namun hasil kajian mengenai keupayaan dan moral anggota sesebuah angkatan tentera lazimnya diklasifikasikan sebagai sulit.

Bagi tujuan menilai keberkesanan sesuatu program pendidikan, terdapat pelbagai teori atau model penilaian yang boleh dijadikan rujukan. Memandangkan kajian ini bertujuan untuk menilai keberkesanan program PMET dengan melihat keupayaan atau sumbangan elemen-elemen dan seterusnya melihat pencapaian matlamat program menerusi pencapaian anggota peserta dalam ujian penguasaan MET, maka satu analisis dan perbandingan telah dijalankan terhadap beberapa model yang berkaitan untuk melihat kesesuaian teori atau model yang dipilih sebagai rujukan. Mengambil kira kesesuaian dan tujuan kajian, kajian ini telah memilih dua pendekatan

iaitu prinsip-prinsip menilai keberkesanan program PMET dan hubungannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi. Kedua adalah pendekatan yang digunakan dalam Suchman (1967) yang mentafsirkan penilaian program adalah satu proses untuk menilai keberkesanan program berdasarkan kepada pencapaian objektifnya.

Bagi memenuhi hasrat untuk menerokai dua pendekatan di atas, kajian ini telah mengadaptasi dua model rujukan iaitu Model Logik Universiti Wisconsin (2002) untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan program PMET dan Model Hammond (1973) untuk menilai keberkesanan program PMET berasaskan matlamat program iaitu pencapaian anggota peserta dalam ujian penguasaan MET. Justeru itu, kerangka konseptual kajian yang dibina adalah merupakan adaptasi daripada gabungan Model Logik Universiti Wisconsin (2002) dan Model Hammond (1973) seperti Rajah 1.2.

Model adaptasi yang dibina ini adalah hasil modifikasi terhadap prinsip-prinsip yang terdapat dalam Model Logik Universiti Wisconsin (2002) dan dimensi-dimensi dalam Model Hammond (1973). Model adaptasi ini menunjukkan fasa *input* (elemen pelaksanaan program PMET) merupakan gabungan sebahagian elemen yang terdapat dalam dimensi institusi dan dimensi pengajaran (Hammond, 1973). Elemen pelaksanaan program PMET ini merupakan variabel tak bersandar yang terdiri daripada tujuh elemen iaitu sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, tempat, kewangan, pemerintah dan fasilitator. Berikutnya fasa *output* merupakan proses PdP iaitu pelaksanaan program PMET. Fasa *output* ini merujuk kepada fasa *output* dalam Model Logik Universiti Wisconsin (2002) dan dimensi pengajaran yang terdapat dalam Model Hammond (1973). Proses PdP ini dikategorikan sebagai variabel moderator kepada variabel tak bersandar dan variabel bersandar. Seterusnya fasa *outcome* pula merupakan hasil yang dicapai atau matlamat bagi program PMET ini iaitu tahap penguasaan MET anggota peserta dalam ketiga-tiga domain kognitif, afektif dan psikomotor yang merupakan

variabel bersandar. Selain ujian penguasaan MET sebagai instrumen, keberkesanan program juga dinilai daripada hasil soal selidik yang dikemukakan kepada responden anggota peserta, fasilitator dan pemerintah. Seterusnya kajian juga telah melihat demografi responden kajian yang juga merupakan variabel tak bersandar.

Justeru, kajian ini melibatkan dua variabel tak bersandar, satu variabel bersandar dan satu variabel moderator. Variabel tak bersandar adalah merujuk kepada elemen pelaksanaan program di fasa *input* dan demografi responden. Variabel bersandar pula adalah pencapaian dalam ujian penguasaan MET iaitu pencapaian kognitif, afektif dan psikomotor. Manakala variabel moderator pula adalah proses PdP di fasa *output*. Variabel-variabel ini telah dianalisis bagi melihat hubungan mereka dan menilai keberkesanan program PMET dalam ATM.

Kajian ini telah melihat hubungan antara variabel dan hubungannya dengan keberkesanan program PMET. Dengan itu, kajian ini dapat menentukan keupayaan sukatan pelajaran yang disediakan, kesesuaian jadual program, kemudahan, tempat program, pengaruh kewangan dan sokongan pemerintah pasukan kepada program PMET. Selain daripada itu, kajian ini juga melihat keberkesanan proses PdP serta menilai keupayaan fasilitator dari aspek pengetahuan, kemahiran dan keyakinan. Dapat dirumuskan bahawa, penguasaan MET anggota peserta iaitu matlamat bagi program PMET dapat dihasilkan daripada hubungan dan sumbangan yang signifikan oleh elemen-elemen program PMET yang terdapat di fasa *input* dan *output*.

Kaedah tinjauan ini sesuai digunakan bagi mempamerkan perubahan, membuat perbandingan atau menyatakan sesuatu status. Dengan itu, pemilihan kaedah tinjauan adalah bersesuaian dengan tujuan kajian ini iaitu melihat keberkesanan program dengan memfokuskan kepada perhubungan atau sumbangan sumber-sumber yang digunakan terhadap keberkesanan program PMET. Selanjutnya, keberkesanan program PMET akan menyumbang kepada peningkatan dalam penguasaan MET di kalangan anggota

peserta program. Senario ini bertepatan dengan Wiesma (1995) yang menyatakan tinjauan adalah kaedah yang terbaik digunakan sekiranya sesuatu kajian itu berkaitan dengan pengukuran perubahan sikap, persepsi dan pencapaian sesuatu program. Pemilihan kaedah tinjauan dalam kajian ini juga disokong oleh Fink dan Kasecoff (1985) yang berpendapat bahawa kaedah tinjauan adalah sesuai dengan kajian yang bertujuan untuk mendapat data terhadap sesuatu program atau pendidikan dari segi perasaan, motivasi, perancangan, kepercayaan dan peribadi.

Bagi membolehkan kajian mendapatkan data yang lebih tepat, kajian ini memilih untuk menggunakan dua instrumen iaitu soal selidik dan ujian penguasaan MET. Pemilihan ini adalah merujuk kepada pendapat Tuckman (1978) yang menyatakan bahawa soal selidik merupakan instrumen yang berkesan untuk mendapatkan maklumat dan ujian adalah instrumen yang paling baik untuk mengkaji pencapaian tingkah laku responden. Dengan menggunakan rentasan dua instrumen ini akan menjadikan data yang diperoleh lebih kuat dan lebih tepat. Soal selidik telah dikemukakan kepada ketiga-tiga responden yang terlibat secara langsung dengan program PMET iaitu anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan. Keutamaan fokus adalah kepada anggota peserta kerana mereka adalah kumpulan yang mengalami proses program PMET secara langsung. Untuk ujian penguasaan MET pula, ujian ini dikhaskan hanya kepada anggota peserta untuk mengukur penguasaan MET mereka setelah menghadiri program PMET.

Dalam kajian ini set soal selidik dan ujian penguasaan MET dikemukakan sebaik sahaja program PMET tamat dijalankan. Keputusan ujian penguasaan MET yang terhasil merupakan pencapaian anggota peserta dalam MET. Set soal selidik terdiri daripada dua bahagian iaitu bahagian A dan B. Bahagian A adalah menggunakan skala nominal iaitu untuk melihat demografi responden manakala bahagian B pula

menggunakan skala Likert untuk mendapatkan persepsi responden mengenai pelaksanaan program PMET.

Ujian penguasaan MET pula terdiri daripada tiga bahagian iaitu A, B dan C. Bahagian A merupakan soalan objektif bagi mengukur domain kognitif atau kefahaman MET. Bahagian B dan bahagian C masing-masing adalah soalan pilihan menggunakan skala Likert bagi mengukur domain afektif dan psikomotor MET. Ujian penguasaan MET adalah sesuai untuk mendapatkan maklumat mengenai tahap pengetahuan, penghayatan dan kemahiran pelajar bagi sesuatu program. Kesesuaian ini adalah berlandaskan kepada andaian bahawa para pelajar akan menjawab sesuatu ujian berasaskan pengetahuan, penghayatan dan kemahiran yang mereka miliki. Pendapat ini sesuai dengan kajian akademik yang telah dijalankan seperti kajian Collins (1992). Pembinaan set soal selidik dan ujian penguasaan MET ini adalah merujuk kepada sukatan pelajaran PMET yang diadaptasi dengan Razak (2007) dan Norasmah (2002) serta kajian-kajian lepas.

Dari segi persempalan pula, kajian ini menggunakan populasi sebenar iaitu semua anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan yang terlibat dengan program PMET bagi tempoh September hingga Disember 2013. Ketiga-tiga kategori responden telah menjawab soal selidik yang telah dikemukakan. Bagi responden anggota peserta, selain daripada menjawab soal selidik, mereka juga telah menduduki ujian penguasaan MET bagi tujuan mengukur tahap pengetahuan, penghayatan dan kemahiran MET yang dicapai. Senario ini sekaligus akan menyumbang kepada ketepatan data atau normaliti data. Pemilihan sampel dalam kajian ini memenuhi konsep pemilihan sampel oleh Reavas (1992) yang menyatakan bahawa bagi sampel yang besar dan taburannya meluas di merata-rata tempat, maka persampelan yang diambil secara berkelompok adalah sesuai. Dari segi penentuan saiz sampel pula, pelbagai kaedah

adalah boleh digunakan. Bagi kajian ini pemilihan saiz sampel adalah dengan menggunakan kaedah statistik yang selaras dengan Cohen (1992).

Sebagai rumusan, berasaskan pernyataan masalah dan tujuan kajian iaitu untuk menilai keberkesanan program PMET maka kajian telah membina kerangka kajian iaitu mengadaptasi model Logik Model Universiti Winconsin (2002) dan Model Hammond (1973), dengan menggunakan soal selidik dan ujian penguasaan MET sebagai instrumen. Konsep pemilihan sampel dan penentuan saiz sampel yang dijalankan dalam kajian ini adalah sesuai memandangkan jumlah anggota peserta program PMET adalah ramai dan bertaburan di seluruh negara termasuk Sabah dan Sarawak. Akhirnya dapatan kajian diperolehi dengan menjalankan kedua-dua analisis deskriptif dan inferensi.

Rumusan dan Perbincangan

Taraf Demografi Peserta dan Pengajar Program PMET

Bagi kajian ini, perbandingan status demografi anggota peserta yang mengikuti program PMET dan tenaga pengajar amat penting untuk diselidiki kerana faktor status akan memberikan pelbagai persepsi terhadap keupayaan program PMET dalam meningkatkan penguasaan MET anggota peserta. Kedua-dua kategori anggota peserta dan pengajar ini merupakan anggota tentera yang pada umumnya mempunyai profil diri yang hampir sama, dan ini akan memberikan satu persepsi bahawa keupayaan program PMET dalam ATM boleh dipersoalkan. Umumnya program PMET ini diikuti oleh anggota tentera yang bukan beragama Islam adalah sebagai alternatif kepada program-program agama Islam yang diikuti oleh majoriti anggota yang beragama Islam. Program PMET ini penting bagi mengukur tahap penguasaan MET sebelum anggota tentera yang bukan beragama Islam layak disokong untuk kenaikan pangkat. Tahap penguasaan MET ini telah diberi penarafan setaraf dengan penguasaan Pendidikan Islam dan Fardhu Ain (PIFA) yang diduduki oleh anggota yang beragama Islam. Seiringan dengan itu, kajian ini menunjukkan (Jadual 4.3) dari segi profil bangsa, majoriti anggota peserta

bagi program PMET adalah Bumiputera dari etnik Sabah dan Sarawak yang beragama bukan Islam. Status seterusnya menunjukkan anggota peserta lelaki lebih ramai daripada perempuan, kebanyakannya berumur di antara 21 hingga 40 tahun dan rata-rata anggota peserta adalah sudah berkahwin. Data ini menunjukkan anggota tentera rata-ratanya adalah lelaki dan sudah berkahwin. Dari segi pangkat dan tempoh perkhidmatan, anggota berpangkat pangkat Lans Koperal/Koperal adalah kategori yang paling ramai dan kebanyakannya telah berkhidmat melebihi tempoh 6 tahun. Dari segi kelulusan akademik pula, majoritinya anggota tentera adalah berkelulusan SPM.

Bagi kategori fasilitator program PMET, fasilitator tidak terikat dengan pegangan agama yang dianuti sebagai syarat untuk mengajar program ini. Fasilitator terdiri daripada pegawai dan jurulatih pendidikan ATM yang terlibat sebagai tenaga pengajar bagi program PMET. Data (Jadual 4.4) menunjukkan status fasilitator telah dianalisis secara deskriptif menggunakan peratus menunjukkan kebanyakan fasilitator adalah berbangsa Melayu dan rata-ratanya adalah lelaki. Kebanyakan mereka berumur melebihi 30 tahun dan telah berkahwin. Seterusnya status pangkat dan tempoh perkhidmatan menunjukkan kebanyakan fasilitator adalah berpangkat Pegawai Warden dan Sarjan manakala tempoh perkhidmatan kebanyakannya melebihi 10 tahun. Kelulusan akademik pula menunjukkan kebanyakan fasilitator juga adalah berkelulusan SPM.

Rumusan yang dapat dibuat mengenai status anggota peserta dan fasilitator ialah kedua-dua kategori ini mempunyai kecenderungan persamaan daripada tiga aspek status iaitu kelulusan akademik, pangkat dan jantina. Rata-rata kelulusan akademik anggota peserta dan fasilitator adalah berkelulusan SPM. Persamaan ini pastinya akan memberikan kesan kepada keberkesanan program PMET terutamanya keberkesanan dalam PdP yang dijalankan. Begitu juga dengan status pangkat, anggota peserta adalah anggota bawahan kategori Lain-Lain Pangkat (LLP). Begitu juga dengan fasilitator,

majoriti mereka adalah dalam kalangan LLP. Persamaan kategori pangkat antara anggota peserta dan fasilitator juga memberi impak kepada keberkesanan program PMET terutamanya dalam pelaksanaan PdP. Akhirnya data kajian menunjukkan persamaan dari segi jantina menunjukkan kedua-dua profil anggota peserta dan fasilitator kebanyakannya adalah lelaki.

Keupayaan Fasilitator Program PMET

Bahagian ini bertujuan untuk menentukan keupayaan fasilitator program PMET iaitu dalam aspek pengetahuan, kemahiran dan keyakinan akan mempengaruhi proses PdP yang merupakan variabel moderator. Variabel moderator ini boleh memberi kesan terhadap perhubungan antara variabel tak bersandar (elemen program PMET) dan variabel bersandar (penguasaan anggota peserta). Kajian mendapati terdapat perbezaan yang signifikan antara kategori responden dan tahap keupayaan fasilitator iaitu tahap pengetahuan, tahap kemahiran dan tahap keyakinan. Persepsi responden terhadap keupayaan fasilitator program PMET adalah pada tahap Tinggi dengan purata skor nilai min melebihi 4.0. Analisis ANOVA Sehalu dan ujian t seterusnya menunjukkan terdapatnya pola perbezaan seperti yang telah dijangkakan (Jadual 4.6 hingga 4.26).

Analisis yang lebih terperinci mengenai persepsi anggota peserta terhadap keupayaan fasilitator mendapati profil pangkat menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan bagi ketiga-tiga tahap pengetahuan, kemahiran dan keyakinan fasilitator program PMET (Jadual 4.6 hingga Jadual 4.12). Dalam tentera, pangkat merupakan satu status yang membezakan di antara satu sama lain terutamanya daripada segi kewibawaan, kematangan dan intelek (Goyne, 2004). Walau bagaimanapun, dapatan ini didapati tidak seiring dengan kajian Azri (2009) yang mendapati pangkat anggota tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan dengan elemen pengajaran. Justeru, dapatan kajian ini yang mendapati perbezaan yang signifikan antara profil pangkat dan keupayaan fasilitator adalah seiring dengan kenyataan ini. Selain daripada itu, profil

bangsa anggota peserta menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dengan tahap pengetahuan dan keyakinan fasilitator program PMET. Seterusnya profil umur anggota peserta menunjukkan perbezaan yang signifikan dengan tahap kemahiran fasilitator program PMET. Data menunjukkan perbezaan pangkat dalam ATM menunjukkan satu tahap kematangan yang berbeza. Perbezaan pangkat dalam kalangan anggota peserta dapat menjelaskan tentang perbezaan secara relatif dengan keupayaan fasilitator. Begitu juga dengan profil bangsa anggota peserta menunjukkan terdapat perbezaan yang relatif dengan keupayaan fasilitator kategori pengetahuan dan keyakinan. Manakala profil umur anggota peserta pula relatif terhadap keupayaan fasilitator kategori kemahiran.

Analisis persepsi fasilitator terhadap tahap keupayaan fasilitator program PMET mendapati profil pangkat fasilitator menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dengan ketiga-tiga tahap pengetahuan, kemahiran dan keyakinan fasilitator program PMET (Jadual 4.13 hingga Jadual 4.19). Hasil analisis ini berpadanan dengan pandangan Goyne (2004) iaitu pangkat merupakan satu status yang membezakan di antara satu sama lain terutamanya daripada segi kewibawaan, kematangan dan intelek. Selain daripada itu, profil jantina fasilitator dan umur fasilitator masing-masing menunjukkan perbezaan yang signifikan dengan tahap keyakinan fasilitator program PMET. Data ini menunjukkan bahawa perbezaan pangkat fasilitator sama ada sebagai pegawai atau jurulatih pendidikan dalam ATM menunjukkan suatu tahap kematangan yang berbeza. Perbezaan pangkat mereka dapat menjelaskan tentang adanya perbezaan secara relatif dengan keupayaan fasilitator dalam ketiga-tiga kategori tahap pengetahuan, kemahiran dan keyakinan. Begitu juga dengan profil jantina fasilitator dan umur fasilitator masing-masing menunjukkan terdapat perbezaan yang relatif terhadap keupayaan fasilitator bagi kategori keyakinan.

Bagi kategori pemerintah pasukan pula, analisis persepsi pemerintah pasukan terhadap tahap keupayaan fasilitator program PMET menunjukkan profil umur dan

kelulusan pemerintah mempunyai perbezaan yang signifikan dengan ketiga-tiga tahap pengetahuan, kemahiran dan keyakinan fasilitator program PMET (Jadual 4.20 hingga Jadual 4.26). Dapatan ini menunjukkan seseorang anggota tentera yang lebih berusia dan berpendidikan lebih tinggi lebih cenderung untuk membuat pertimbangan moral menggunakan hujah pasca konvensional yang sesuai dengan kematangan umur dan tahap pendidikan. Dapatan ini telah menyokong dapatan kajian Williams (2010) yang mendapati peningkatan umur dan tahap pendidikan menunjukkan pertimbangan moral yang lebih matang.

Justeru, hasil kajian menunjukkan untuk kategori anggota peserta dan fasilitator, aspek pangkat mereka memberikan suatu perbezaan terhadap kematangan dalam menilai keupayaan fasilitator program PMET secara menyeluruh. Jelas sekali pangkat dalam ATM adalah sebagai satu ukuran kepada tahap keupayaan peribadi termasuk aspek latihan, pengetahuan, kemahiran, pengalaman, kejurulatihan dan nilai keunggulan diri. Semakin tinggi pangkat lazimnya semakin tinggi tahap keupayaan diri mereka. Selain daripada itu, profil bangsa anggota peserta, jantina fasilitator dan umur fasilitator memberikan suatu penilaian yang berbeza dan relatif tahap keyakinan fasilitator. Profil bangsa anggota peserta juga menunjukkan perbezaan yang signifikan dengan tahap pengetahuan fasilitator dan umur anggota peserta menunjukkan perbezaan yang signifikan dengan kemahiran fasilitator program PMET.

Bagi responden pemerintah pasukan pula, aspek umur dan kelulusan akademik memberi satu perbezaan yang relatif dalam menilai keupayaan fasilitator secara menyeluruh. Pemerintah pasukan merupakan kumpulan pengurusan yang membuat pentadbiran di pasukan ATM termasuk urusan pelaksanaan program PMET. Peningkatan umur dan kelulusan akademik mereka menunjukkan tahap kekananan dan kewibawaan mereka dalam menguruskan sesebuah organisasi yang lazimnya dikaitkan dengan peningkatan tahap pengetahuan, kemahiran dan pengalaman.

Sebagai kesimpulan, kajian ini menunjukkan kesemua kategori responden iaitu anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan telah menyatakan persepsi mereka terhadap keupayaan fasilitator program PMET pada tahap Tinggi iaitu dengan purata skor min melebihi 4.0. Ringkasnya, ketiga-tiga tahap keupayaan fasilitator iaitu pengetahuan, kemahiran dan keyakinan mempunyai perbezaan yang signifikan terhadap empat profil iaitu pangkat anggota peserta, pangkat fasilitator, umur pemerintah dan kelulusan akademik pemerintah. Justeru, kajian ini menyaksikan bahawa aspek yang berkaitan dengan kematangan atau pengalaman (pangkat, umur dan kelulusan) telah memberikan perbezaan yang signifikan terhadap keupayaan fasilitator.

Kesesuaian Elemen Pelaksanaan Program PMET (*Input*)

Elemen pelaksanaan program PMET di fasa *input* merupakan variabel tak bersandar terdiri daripada sumber-sumber yang digunakan untuk menjalankan program PMET. Untuk melihat kesesuaian sumber-sumber, kajian ini telah memilih enam elemen iaitu sukatan pelajaran, jadual, tempat, kemudahan, kewangan dan sokongan pemerintah. Elemen-elemen ini menunjukkan terdapat perkaitan dan pengaruh terhadap impak program PMET iaitu kesan kognitif, afektif dan psikomotor yang merupakan variabel bersandar (Jadual 4.27 hingga Jadual 4.38). Dapatan ini sesuai dengan Bennett (1975) yang menegaskan bahawa *input* terdiri daripada sumber-sumber yang dilaburkan adalah untuk menyokong aktiviti pembelajaran.

Setelah enam elemen pelaksanaan program tersebut dianalisa, data menunjukkan persepsi ketiga-tiga responden terhadap elemen-elemen tersebut boleh dikategorikan kepada dua persepsi kesesuaian iaitu tahap Tinggi dan Sederhana Tinggi. Empat elemen dikenal pasti menunjukkan kesesuaian pada tahap Tinggi iaitu sukatan pelajaran, jadual, tempat dan sokongan pemerintah (Jadual 4.27 dan 4.28, Jadual 4.29 dan 4.30, Jadual 4.33 dan 4.34, 4.37 dan 4.38). Kesemua elemen ini menunjukkan nilai purata skor min yang tinggi iaitu melebihi 4.0. Hasil ini menunjukkan sukatan pelajaran, jadual, tempat

dan sokongan pemerintah adalah sesuai dan memenuhi objektif. Justeru, kajian ini menjelaskan bahawa keempat-empat elemen ini adalah bersesuaian dan berpotensi mempengaruhi keberkesanan program PMET. Selain daripada itu, dari segi pembinaan item soalan pula kajian menunjukkan item-item soalan dalam soal selidik iaitu soalan bagi sukatan pelajaran, jadual, tempat dan sokongan pemerintah adalah sesuai berdasarkan julat nilai di antara sisihan piawai antara item-item mendapati perbezaan yang kecil.

Sebaliknya dua elemen menunjukkan kesesuaian pada tahap Sederhana Tinggi iaitu elemen kemudahan dan kewangan (Jadual 4.31 dan 4.32 serta Jadual 4.35 dan 4.36). Kedua-dua elemen ini menunjukkan nilai purata skor min di antara 3.0 hingga 4.0. Data ini menunjukkan kesesuaian elemen kemudahan dan kewangan tidak begitu memuaskan dan perlu diberi perhatian. Sungguhpun peratus persepsi terhadap elemen kemudahan dan kewangan ditunjukkan agak rendah, namun kesesuaian elemen tersebut berada pada tahap Sederhana Tinggi berdasarkan skor min di antara 3.0 hingga 4.0. Dapatan ini menjelaskan bahawa elemen kemudahan dan kewangan kurang memberi sumbangan yang signifikan terhadap impak program PMET. Begitu juga dengan pembinaan item soalan, kajian menunjukkan item-item soalan dalam soal selidik yang berkaitan kemudahan dan kewangan adalah sesuai kerana nilai-nilai sisihan piawai bagi item-item yang berkaitan menunjukkan perbezaan yang kecil.

Dapatan kajian dan huraian mengenai pengaruh elemen pelaksanaan program PMET terhadap keberkesanan program seiring dengan dapatan Siow Heng Loke dan Wong Heng Hon (1983) yang menyebut bahawa sumber yang disediakan oleh sesuatu program boleh mempengaruhi keberkesanan sesuatu program iaitu sumber manusia dan bukan manusia. Begitu juga dengan pencapaian dalam penguasaan MET, Kent (1990) telah mengetengahkan fakta bahawa kekurangan sumber dalam pelaksanaan sesuatu program boleh mempengaruhi tahap pencapaian dan keberkesanan program tersebut.

Sumbangan Elemen-Elemen Program PMET (*Input dan Output*)

Analisis menggunakan kaedah regresi berganda terhadap elemen-elemen yang terdapat dalam program PMET untuk melihat pengaruh elemen-elemen tersebut terhadap keberkesanan program dan penguasaan MET anggota peserta. Regresi berganda digunakan sebagai kaedah untuk melihat keberkesanan adaptasi teori Model Logik Universiti Wisconsin (2002) dan Model Hammond (1973) yang dijadikan rujukan dalam kajian ini. Elemen-elemen pelaksanaan program di fasa *input* dan *output* merupakan elemen yang digunakan dalam pelaksanaan program PMET yang terdiri daripada sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, tempat, kewangan, sokongan pemerintah dan fasilitator serta proses PdP sebagai variabel moderator. Analisis regresi berganda ini penting bagi menjawab soalan kajian ke-10 iaitu untuk melihat pengaruh atau impak program PMET terhadap penguasaan MET anggota. Justeru, hasil analisis ini akan menjadi ukuran terhadap keberkesanan program PMET yang dijalankan dalam ATM.

Secara keseluruhannya, boleh dikatakan tiada perkaitan yang signifikan antara elemen-elemen pelaksanaan program dan penguasaan MET dengan aras signifikan $P > 0.05$. Bagi penguasaan kognitif, data dalam Jadual 4.39 menjelaskan bahawa kesemua elemen menunjukkan nilai yang tidak signifikan kecuali elemen jadual. Hasil ini menunjukkan jadual program PMET adalah memperuntukkan masa yang mencukupi untuk menerangkan sukatan pelajaran yang mengandungi 24 nilai dan etika tentera. Kesesuaian ini telah menjadikan elemen jadual telah memberi impak yang signifikan kepada kesan kognitif anggota peserta. Dapatan ini seiring dengan kajian-kajian lepas seperti Fowziah (1991) dan Sharifah (1990) yang dipetik dalam Azizi (1997) yang mendapati jadual yang disusun dengan teratur akan melicinkan proses pengajaran dan pembelajaran serta akan meningkatkan keberkesanan pengajaran.

Bagi penguasaan afektif, Jadual 4.40 mendapati kesemua elemen program PMET menunjukkan perhubungan tidak signifikan iaitu nilai $P > 0.05$ kecuali elemen sukatan pelajaran. Sukatan pelajaran yang memuatkan huraian 24 nilai dan etika tentera, peristiwa, contoh dan cerita realiti yang berlaku dalam ATM berkaitan isu moral dan etika. Senario ini telah menyumbang kepada pencapaian afektif bagi anggota peserta kerana mereka dapat menghayati nilai-nilai dan etika tentera yang dipelajari serta membayangkan realiti kejadian berhubung dengan kes-kes moral yang sepatutnya dibasmi dalam ATM. Dapatan ini bersesuaian dengan teori dan kajian lalu seperti Hurst (1981) dan kajian Kent (1990) serta Tuan Amanah (1989) yang dipetik dalam Azizi (2001). Mereka mengetengahkan fakta bahawa kekurangan sumber dan kemudahan pembelajaran boleh mempengaruhi keberkesanan program atau tahap pencapaian pengajaran.

Seterusnya bagi penguasaan psikomotor pula, Jadual 4.41 menunjukkan kesemua elemen program PMET juga menunjukkan perkaitan yang tidak signifikan iaitu nilai $P > 0.05$ kecuali elemen PdP. Fasilitator program PMET terdiri daripada pegawai dan jurulatih pendidikan ATM yang memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam aspek PdP. Rata-rata fasilitator memiliki kelulusan dan kemahiran dalam bidang pendidikan, khususnya dalam aspek androgogi. Rumusan ini seiring dengan data kajian yang menunjukkan elemen PdP yang dikendalikan oleh fasilitator didapati mampu memberikan sumbangan kepada penguasaan MET anggota tentera dari aspek psikomotor. Selain daripada itu, latar belakang anggota tentera yang profesional, memiliki tahap disiplin dan beretika serta sentiasa dilatih dengan nilai MET (Mohd Radzi, 2006) telah menjadikan elemen PdP sebagai penyumbang utama kepada penguasaan aspek perlakuan. Hasil kajian ini bertepatan dengan teori dan literatur kajian-kajian lalu seperti Cage (1975), Ulrich dan Cole (1987), Reid (1987), Shaw (1992) yang mendapati pemilihan kaedah pengajaran yang tepat boleh memberi kesan

kepada pencapaian matlamat sesuatu program dan kaedah pengajaran yang digunakan tidak sesuai boleh menimbulkan masalah kepada tahap pencapaian pelajar atau tingkah laku pelajar.

Dari segi keseluruhan program PMET, kajian mendapati kesemua elemen program PMET menunjukkan perhubungan yang tidak signifikan terhadap penguasaan MET anggota peserta (kognitif, afektif dan psikomotor) kecuali elemen PdP. Dapatan ini sesuai dengan teori dan dapatan kajian lalu seperti Cage (1975), Ulrich dan Cole (1987) dan Reid (1987). Seperti yang dijelaskan di atas, fasilitator program PMET yang memiliki kemahiran dalam PdP serta keupayaan anggota tentera yang dikatakan memiliki disiplin dan beretika serta sering diasuh dengan nilai MET, telah menjadikan elemen PdP sebagai satu-satunya penyumbang kepada penguasaan MET anggota peserta secara total bagi program ini. Analisis regresi berganda menunjukkan impak penguasaan MET dalam kalangan anggota peserta adalah sangat rendah dan rata-rata pengaruh elemen program PMET menunjukkan perhubungan yang tidak signifikan terhadap penguasaan MET anggota peserta.

Dari segi sumbangan pula, data mendapati kesemua penguasaan MET bagi domain kognitif, afektif dan psikomotor serta penguasaan MET keseluruhan adalah rendah dan boleh diklasifikasikan sebagai semua interaksi tidak berlaku pada tahap yang Tinggi. Sebaliknya cenderung untuk mengekalkan norma skema pertimbangan moral iaitu pendekatan yang berasaskan peraturan untuk membuat keputusan moral. Dapatan ini menyokong hasil Kajian Williams (2010) yang menunjukkan kaedah Latihan Awal Kemasukan Polis Tentera seolah-olah tidak memberi kesan pertimbangan moral tentera. Keadaan ini menjelaskan bahawa program PMET yang dilaksanakan dalam ATM memerlukan penelitian secara lebih mikro dan dilihat semula daripada segenap aspek iaitu bermula dengan elemen pelaksanaan program (*input*) sehingga peringkat proses PdP (*output*). Saranan ini sesuai memandangkan

program PMET ini masih di peringkat percubaan yang mempunyai jurang yang besar dalam pelbagai aspek dan memerlukan *input-input* cadangan penambahbaikan dari penyelidikan yang dijalankan.

Jika dilihat daripada hasil analisis regresi berganda yang dijalankan, sumbangan keseluruhan atau keberkesanan program PMET terhadap penguasaan MET anggota peserta hanyalah 1.4% (Jadual 4.42). Daripada sumbangan tersebut, hanya elemen PdP yang menunjukkan perhubungan yang signifikan. Dari segi pecahan mengikut domain pula, sumbangan yang paling tinggi ialah sumbangan program PMET terhadap pencapaian afektif iaitu 3.6% di mana hanya elemen sukatan pelajaran sahaja yang menunjukkan perkaitan yang signifikan (Jadual 4.40). Diikuti dengan sumbangan terhadap pencapaian domain kognitif iaitu 1.4% di mana hanya elemen jadual yang menunjukkan perhubungan yang signifikan (Jadual 4.39). Akhir sekali, sumbangan yang terendah adalah terhadap penguasaan psikomotor dengan jumlah sumbangan 0.5% di mana hanya elemen PdP yang menunjukkan perkaitan yang signifikan (Jadual 4.41). Sungguhpun peratusan sumbangan program PMET terhadap penguasaan MET anggota peserta amat kecil, namun terdapat elemen-elemen tertentu yang menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penguasaan MET dalam kalangan anggota peserta seperti yang telah dibincangkan (Jadual 4.39, Jadual 4.40, Jadual 4.41 dan Jadual 4.42).

Dapat dirumuskan bahawa elemen-elemen program PMET (*input* dan *output*) yang dijalankan dalam ATM adalah tidak begitu mempengaruhi pencapaian MET anggota peserta samada pencapaian secara keseluruhan atau pencapaian mengikut domain (kognitif, afektif atau psikomotor).

Persepsi Terhadap Impak Program PMET

Analisis ANOVA Sehalah telah digunakan bagi menjawab persoalan sama ada terdapat perbezaan yang signifikan terhadap impak program PMET. Sebanyak tujuh

item soalan berkaitan impak kajian yang dibentuk telah mendapat respons persepsi responden. Setelah analisis dilakukan didapati tidak terdapat pola perbezaan seperti yang telah dijangkakan. Data di Jadual 4.43 menunjukkan hasil analisis ANOVA mengenai hubungan di antara persepsi ketiga-tiga responden dengan item-item yang berkaitan dengan impak program PMET. Analisis ANOVA ini menunjukkan semua nilai signifikan yang diperolehi untuk setiap item adalah besar berbanding nilai aras signifikan $P < 0.05$. Dengan itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara ketiga-tiga kategori responden dengan ketujuh-tujuh item impak program PMET.

Sungguhpun demikian, daripada segi persetujuan terhadap item-item itu pula (Jadual 4.44) mendapati peratus persetujuan responden terhadap item-item tersebut adalah tinggi iaitu secara puratanya melebihi 90%. Secara umumnya, semua item telah mendapat respons melebihi 90% kecuali respons fasilitator terhadap item 4 iaitu “program PMET mendorong anggota peserta untuk mengikuti program PMET yang lebih tinggi” hanya mendapat 84.8%. Justeru, dapat dirumuskan bahawa ketiga-tiga responden memberikan peratus persetujuan yang tinggi terhadap item-item berkenaan impak program PMET. Dalam kalangan responden tersebut, pemerintah pasukan menunjukkan julat peratus persetujuan yang paling tinggi berbanding fasilitator dan anggota peserta. Dengan itu, data yang ditunjukkan menerusi analisis ANOVA Sehalu dan peratus persetujuan terhadap item-item berkaitan hasil kajian adalah konsisten.

Hasil kajian ini menggambarkan bahawa persepsi ketiga-tiga kategori responden mempunyai persamaan dan tidak mempunyai perbezaan yang jelas terhadap item-item berkenaan hasil kajian. Ketiadaan perbezaan yang signifikan ini mungkin disebabkan oleh ketiga-tiga kategori responden ini merupakan anggota ATM yang mempunyai tahap pengetahuan, pengalaman dan kemahiran atau orientasi moral dan etika tentera yang hampir sama. Keadaan ini dipengaruhi oleh anggota peserta, fasilitator dan pemerintah yang terlibat dengan program PMET mempunyai status yang hampir similar

terutamanya profil umur, lama berkhidmat dan kelulusan akademik yang rata-ratanya tiada perbezaan yang ketara. Kajian ini mendapati sewajarnya fasilitator program PMET seharusnya terdiri daripada mereka yang memiliki kelulusan akademik dan pengalaman yang jauh lebih tinggi berbanding dengan anggota peserta. Dakwaan ini berikutan demografi responden menunjukkan bahawa kebanyakan anggota peserta dan fasilitator memiliki kelulusan akademik yang sama iaitu SPM. Sesuai dengan tahap kelulusan pegawai-pegawai pendidikan ATM yang memiliki kelulusan sekurang-kurangnya Ijazah Sarjana Muda Pendidikan, maka adalah lebih sesuai jika pegawai-pegawai berijazah ini dilantik sebagai fasilitator bagi program PMET. Selain daripada itu, bagi pemerintah pasukan pula kajian seharusnya tidak hanya tertumpu kepada pegawai-pegawai peringkat rendah dan pertengahan seperti yang dijalankan dalam kajian ini. Sebaliknya, responden pemerintah pasukan sewajarnya dipilih sehingga ke peringkat tertinggi di kalangan pemerintah-pemerintah tertinggi ATM, khususnya yang terlibat dengan pembuat keputusan dan dasar pelaksanaan program PMET.

Keberkesanan Program PMET

Keberkesanan program PMET diukur berdasarkan tahap penguasaan MET anggota peserta program PMET selepas mengikut program ini. Pencapaian ini dapat diukur daripada keputusan ujian penguasaan MET yang diduduki oleh anggota peserta yang mengikuti program PMET. Ujian penguasaan MET dikemukakan kepada anggota peserta yang mengikuti program PMET bagi mengukur tahap penguasaan MET mereka dalam aspek kognitif, afektif dan psikomotor. Keputusan ujian penguasaan MET yang diperolehi dalam kajian ini juga digunakan untuk mengukur tahap penguasaan MET mereka tujuan memenuhi syarat kenaikan pangkat bagi anggota ATM yang bukan beragama Islam.

Keberkesanan program PMET dapat diukur berdasarkan nilai skor min dan sisihan piawai keseluruhan yang terhasil daripada gabungan kesemua skor pencapaian

anggota peserta dalam ujian penguasaan MET yang meliputi pencapaian kognitif, afektif dan psikomotor. Seperti di Jadual 4.45, data menunjukkan nilai skor min pencapaian keseluruhan adalah 77.610 peratus iaitu pada tahap Sederhana Tinggi. Tahap pencapaian ini merupakan tahap ke-3 daripada empat tahap keberkesanan program MET seperti yang ditunjukkan di Jadual 3.41 (Rendah, Sederhana Rendah, Sederhana Tinggi dan Tinggi). Kajian ini juga menyokong hasil kajian lepas yang mendapati penguasaan MET tentera anggota ATM adalah pada tahap Sederhana (Azri, 2009). Dari segi pecahan domain pula, keberkesanan program PMET terhadap ketiga-tiga kategori penguasaan kognitif, afektif dan psikomotor juga pada tahap Sederhana Tinggi. Daripada tiga kategori ini, penguasaan psikomotor merekodkan pencapaian yang paling tinggi, diikuti dengan penguasaan afektif dan akhirnya kognitif. Jika diperhalusi skor-skor pencapaian ujian penguasaan MET anggota peserta menunjukkan 34.1% anggota peserta mampu memperoleh skor pada tahap Tinggi dan selebihnya adalah tahap Sederhana Rendah. Dari segi pecahan domain pula, domain paling ramai anggota peserta boleh dicapai pada tahap Tinggi ialah domain psikomotor (44.3 %), diikuti dengan domain afektif (34.9%) dan kognitif (26.9 %). Data ini dapat merumuskan bahawa domain psikomotor telah mendahului lain-lain domain di mana hampir separuh daripada anggota peserta mampu mencapai tahap Tinggi dalam domain psikomotor. Dapat disimpulkan bahawa penguasaan domain kognitif dan afektif mempunyai perkaitan yang mana kedua-dua domain ini menunjukkan pencapaian yang hampir sama dan agak rendah berbanding psikomotor. Kesimpulan ini didapati seiring Messick (1976) berpendapat bahawa terdapat hubungan dan kaitan antara penguasaan afektif dan kognitif.

Rumusan yang dapat dibuat bagi menjawab persoalan mengenai tahap penguasaan anggota peserta program PMET ialah penguasaan MET anggota peserta adalah pada tahap interpretasi Sederhana Tinggi. Justeru, masih terdapat ruang untuk

memperbaiki dan mempertingkatkan keberkesanan program PMET ke arah meningkatkan lagi penguasaan MET dalam kalangan anggota peserta. Aspek-aspek yang perlu diberi perhatian adalah keupayaan elemen-elemen (*input* dan fasa *output*) yang akan menentukan keberkesanan program PMET atau mempengaruhi penguasaan MET dalam kalangan anggota peserta.

Satu program yang berkesan adalah yang dijalankan dalam tempoh yang tertentu. Kebanyakan program pendidikan yang melibatkan perubahan tingkah laku lazimnya dijalankan dalam tempoh sekurang-kurangnya selama tiga bulan. Praktis ini bersesuaian dengan kajian-kajian lalu yang menyatakan bahawa perubahan yang ketara di dalam pertimbangan moral akan berlaku melalui tempoh latihan selama 12 minggu (Bebeau, 2002; Reimer, Paolitto & Hersh, 1983). Walau bagaimanapun, program PMET yang dijalankan dan diikuti oleh anggota peserta hanyalah dalam tempoh tiga hari sahaja. Berdasarkan tempoh yang begitu singkat, adalah mustahil untuk melahirkan anggota peserta yang mampu mencapai purata skor markah ujian penguasaan MET pada tahap Tinggi. Sungguhpun begitu, kajian ini menunjukkan pencapaian keseluruhan penguasaan MET adalah Sederhana Tinggi. Bagi pelaksanaan program PMET dalam tempoh yang terlalu singkat ini (tiga hari) dengan hasil kajian yang menunjukkan penguasaan anggota peserta pada tahap Sederhana Tinggi sebenarnya boleh dianggap program PMET yang dijalankan itu hanyalah berfungsi sekadar ulang kaji terhadap penguasaan MET yang sedia ada pada diri anggota peserta. Nilai moral dan etika tentera yang tersemat pada diri anggota tentera adalah terhasil daripada proses pendidikan nilai moral dan etika tentera sebelum memasuki alam ketenteraan atau sewaktu mengikuti latihan ketenteraan, di samping proses penghayatan dan perlakuan yang menjadi amalan yang berterusan. Hakikat ini seiring dengan Mohd Radzi (2006) yang menegaskan etika dan nilai ketenteraan yang dipupuk di kalangan warga ATM tidak

menunjukkan sebarang kecatatan dalam situasi peperangan atau semasa menjalankan tugas pengaman.

Selain daripada itu, praktis dan pembudayaan MET seperti amalan melafaz, menghayati dan mempamerkan tatacara MET seperti yang terkandung dalam Ikrar Kesatria akan menjadikan anggota ATM sentiasa siaga dengan nilai-nilai unggul dan mempraktikkan gaya hidup MET pada sebilang masa. Semua senario yang dinyatakan ini menjadi faktor penyumbang kepada keberkesanan program PMET yang menunjukkan purata nilai min pada tahap Tinggi iaitu melebihi 4.0. dan pencapaian keseluruhan penguasaan MET anggota peserta adalah pada tahap Sederhana Tinggi (77.6%).

Implikasi Kajian

Seperti kajian-kajian yang lain, kajian ini juga mempunyai limitasi tertentu seperti skop, dimensi serta aspek berkaitan dengan pelaksanaan program PMET. Sejalan dengan perkembangan teknologi dan transformasi dalam dunia pendidikan khususnya di Malaysia, maka kajian mendapati program PMET haruslah mencapai standard transformasi pendidikan semasa terutamanya dari segi *input* atau sumber-sumber program dan *output* atau proses PdP yang dijalankan. Seiring dengan kajian Razak (2007) yang mendapati pendidikan non formal di kalangan orang-orang dewasa hendaklah dilihat dari perspektif dinamik dan moden. Jika lihat dari segi sumber asas bagi sesuatu program pendidikan seperti sukatan pelajaran misalnya, Maznah Muhammad (2001) menegaskan bahawa sukatan pelajaran yang digunakan dalam sesuatu program secara dinamik bermakna kurikulum itu hendaklah disusun bersesuaian dengan masa, keperluan sekarang dan teknologi semasa.

Dari segi pencapaian dalam ujian MET pula, umumnya anggota peserta telah menunjukkan penguasaan MET adalah pada tahap Sederhana Tinggi. Sungguhpun begitu, hasil kajian menerusi analisis regresi berganda mendapati sumbangan program

PMET terhadap pencapaian kognitif, afektif dan psikomotor adalah sangat rendah. Senario ini menunjukkan semua elemen (*input* dan *output*) yang menjadi penentu kepada keberkesanan program PMET harus dikaji dan dimurnikan semula. Bermula dengan sukatan pelajaran perlu dimurni dan ditafsirkan semula terutamanya dari segi nilai-nilai dan etika-etika tentera. Selain daripada itu, sukatan pelajaran hendaklah dikemas kini dari segi isu dan peristiwa agar dapat mengetengahkan cerita atau isu semasa yang realistik dan relevan. Usaha ini akan membolehkan sukatan pelajaran yang dihasilkan adalah komprehensif dan kontemporari. Sukatan pelajaran harus merangkumi huraian yang tepat dari segi terminologi ATM, contoh dan senario yang lebih sesuai serta menjalankan aktiviti dan peserta menggunakan dilema moral yang merupakan peristiwa yang benar-benar berlaku dalam ATM. Selain daripada itu, jumlah nilai MET iaitu sebanyak 24 nilai adalah terlalu banyak dan terdapat banyak pertindihan nilai. Hal ini telah menyukarkan proses pengajaran dan menimbulkan dilema kepada para anggota peserta untuk memahami, menghayati dan seterusnya mempamerkan nilai-nilai tersebut. Seperti yang dijelaskan bahawa, PI ATM telah memperkenalkan hanya 4 nilai teras dan 10 kod etika ATM Angkatan Tentera Malaysia (2013b). Perkembangan ini harus dijadikan asas dalam usaha untuk memurnikan semula kandungan sukatan pelajaran PMET. Langkah ini sesuai bila dibandingkan dengan nilai yang terdapat pada angkatan tentera khususnya negara maju seperti Amerika Syarikat 7 nilai, Australia 6 nilai, Kanada 6 nilai, Norway 3 nilai, Israel 10 nilai dan Singapura 7 nilai (Robinson, 2008).

Organisasi tentera khususnya ATM amat sinonim dengan persoalan disiplin dan ciri-ciri nilai peribadi unggul (Mohd Radzi, 2006). Oleh itu, memperkenalkan program PMET dalam ATM merupakan satu inisiatif yang amat bermanfaat. Seperti yang dibincangkan di awal penulisan ini, program PMET yang dijalankan masih di peringkat rintis dan hanya mempunyai satu set sukatan pelajaran untuk kelima-lima peringkat yang diperlukan dalam ATM. Memandangkan program ini mendapat sambutan yang

baik berikutan penguasaan MET telah dijadikan sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat bagi anggota ATM yang bukan beragama Islam, maka sewajarnya program ini dikembangkan lagi dengan menghasilkan sukatan pelajaran bagi setiap peringkat dalam ATM. ATM harus menjalankan kajian atau penilaian bagi mewujudkan program-program lanjutan atau program PMET di peringkat yang lebih tinggi. Maka adalah sesuai sekiranya sukatan pelajaran PMET ini diwujudkan sebanyak 5 peringkat dengan 5 tahap kesukaran ujian penguasaan MET. Langkah ini akan membolehkan anjakan penguasaan MET dalam kalangan anggota berlaku secara berterusan seiring dengan sasaran ATM yang menetapkan sebanyak 5 tahap penguasaan MET dalam kalangan anggota ATM. Hal ini perlu diberi perhatian yang serius demi melahirkan anggota ATM yang berdisiplin, bermoral dan beretika serta berupaya menjaga keselamatan negara atau memberi khidmat kepada masyarakat seperti konsep pendidikan yang dinyatakan oleh Rogers (1993).

Menyentuh mengenai struktur pendidikan dalam ATM, seperti yang telah dibincangkan bahawa struktur pendidikan ATM yang ke-4 iaitu pendidikan bina akhlak tidak begitu diberi perhatian berbanding 4 struktur pendidikan yang lain. Program PMET yang mula diperkenalkan pada tahun 2006, kini masih lagi di peringkat awal dan banyak kelemahan. Oleh itu, pelaksanaan program PMET yang komprehensif dan berkesan adalah mustahak kerana ATM harus dibarisi dengan anggota-anggota yang memiliki ciri-ciri unggul dan profesional. Selain daripada itu, kelulusan ujian penguasaan MET pada tahap ditetapkan telah dijadikan sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat bagi anggota yang bukan beragama Islam. Perkembangan ini telah meletakkan kepentingan pelaksanaan program ini pada satu tahap yang tinggi.

Kajian keberkesanan program PMET ini merupakan kajian ilmiah pertama seumpamanya dalam ATM dan di peringkat nasional. Maka terdapat kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan kajian ini kerana tiada kajian terdahulu yang dijalankan

sebelum ini. Sungguhpun, terdapat kajian-kajian seumpamanya dijalankan oleh tentera luar negara, namun kebanyakan laporan atau hasil kajian tidak didedahkan. Kerahsiaan ini berikutan pemilikan tahap moral dan etika dalam kalangan anggota tentera lazimnya menjadi ukuran kepada tahap kesiagaan atau kekuatan tempur sesebuah angkatan tentera. Latihan yang memfokuskan kepada usaha-usaha mendidik dan membentuk individu agar menjadi anggota yang profesional iaitu memiliki kemahiran dan ketrampilan serta semangat juang yang tinggi (Tentera Darat Malaysia, 2005). Kesiapsiagaan tentera itu tidak ada gunanya jika rahsia tentera dibocorkan kerana membocor rahsia kekuatan tentera umpama menjual negara (Utusan Online, 2011). Di atas kesulitan ini maka pemilihan teori, model, konstruk dan instrumen dibina di atas prinsip dengan melakukan pengubahsuaian terhadap teori, kajian literatur dan program PMET. Hasil kajian ini boleh menjadi rujukan dan dimanfaatkan kepada penyelidikan-penyelidikan selanjutnya. Justeru, data kajian ini akan menjadi asas empirikal yang akan merangsang penerokaan kajian ilmiah yang lebih meluas.

Bertitik tolak daripada kajian ini, kesinambungan kajian lanjut hendaklah diberi perhatian kepada kedua-dua aspek iaitu keupayaan sumber (*input*) dan proses PdP (*output*) bagi meningkatkan lagi pengaruh atau keberkesanan program PMET yang dijalankan dalam ATM. Dalam hal ini, banyak kajian telah dijalankan bagi melihat keberkesanan aspek andragogi seperti Pratt (1993), Knowles (1988) dan Nor Azizah (1997). Andragogi harus sentiasa diperkemas dan diubahsuai daripada teori-teori seperti teori Barat dengan unsur-unsur tempatan dan nilai etika serta budaya ketenteraan yang amalkan dalam ATM dan tentera luar negara. Dalam konteks PMET, prinsip-prinsip nilai dan etika mengikut perspektif Islam sesuai dirujuk agar program PMET yang dijalankan seiring nilai-nilai Islam yang diamalkan oleh majoriti rakyat memandangkan Islam merupakan agama rasmi di Malaysia. Langkah ini akan menjurus kepada

pelaksanaan program PMET yang komprehensif, relevan, berkesan dan mampu memenuhi objektif yang disasarkan.

Cadangan Penambahbaikan Program

Anggota peserta merupakan sumber utama bagi mendapatkan maklum balas pelaksanaan sesuatu program. Bersesuaian dengan Ronstadt, R. (1984) dan Davies (1971) yang menyatakan peserta merupakan orang yang mampu memberi maklumat sebenar tentang keadaan sesuatu program. Berikutan itu, kajian ini memfokuskan kepada anggota peserta untuk mendapatkan maklum balas bagi mendapatkan data-data kajian, di samping mendapatkan respons daripada fasilitator dan pemerintah pasukan sebagai data sokongan. Langkah ini sesuai dengan Kolb (1984) yang menyatakan peserta program adalah berperanan dalam memberi maklum balas terhadap sesuatu program yang dijalankan menerusi reaksi, aplikasi dan tindakan aktif mereka. Jika dirujuk kepada siri perbincangan hasil-hasil kajian yang diperolehi, kajian ini menyarankan beberapa langkah bagi meningkatkan keberkesanan program PMET dalam ATM.

- a) Penilaian Program. Program PMET yang diikuti oleh anggota ATM seharusnya berkeupayaan meningkatkan keupayaan berfikir, emosi dan tingkah laku MET. Bagi meningkatkan penguasaan MET (kognitif, afektif dan psikomotor) dalam kalangan anggota peserta, pihak penganjur program haruslah menjalankan penilaian terhadap penguasaan MET anggota peserta yang mengikuti program PMET. Untuk tujuan ini, 5 tahap ujian penguasaan MET hendak diwujudkan mengikut keperluan 5 tahap MET yang disasarkan dalam ATM. Setiap tahap hendaklah mempunyai beberapa set soalan yang akan berperanan sebagai bank soalan. Selain daripada itu, keupayaan atau pengaruh elemen-elemen yang terdapat di fasa *input* dan *output* perlu dilakukan penilaian dari masa ke semasa bagi menentukan elemen-elemen tersebut mampu berfungsi atau mempengaruhi

keberkesanan program PMET yang dijalankan. Langkah ini seiring dengan pandangan Olivia (2000) yang berpendapat bahawa penjana maklumat, penggunaan pengetahuan tentang keadaan semasa dan fokus kepada keperluan yang bersesuaian adalah dengan melihat kepada matlamat program.

Memandangkan kajian ini merupakan eksploratori yang pertama dijalankan mengenai keberkesanan program PMET dalam ATM, maka limitasi sampel yang diambil dalam tempoh pelaksanaan PMET bulan September hingga Disember 2013 adalah tidak menyeluruh dan tidak boleh digeneralisasi sepenuhnya. Justeru, satu kajian yang lebih menyeluruh disarankan agar maklum balas dan data yang lebih sesuai dan menyeluruh dapat dikutip untuk menilai kembali keberkesanan program PMET dalam ATM yang menggunakan Adaptasi Model Logik Wisconsin (2002) dan Model Hammond (1973). Elemen-elemen program di fasa *input* dan *output* perlu diberi perhatian dan ditambah nilai agar keupayaan elemen-elemen tersebut dapat memberi pengaruh kepada pencapaian matlamat program iaitu penguasaan MET anggota peserta.

- (b) Mengemas Kini Sukatan Pelajaran. Sukatan pelajaran haruslah sentiasa dikemas kini dengan keperluan semasa berdasarkan objektif dan matlamat program PMET. Langkah ini penting bagi menjamin sukatan pelajaran yang digunakan adalah relevan dan sesuai. Sukatan pelajaran perlu merangkumi aspek-aspek moral dan etika tentera yang menyeluruh dan kemas kini, termasuk teknik penggunaan kemudahan peralatan secara optimum dan kecekapan penggunaan peralatan. Smith (1982) mengenal pasti satu daripada situasi yang paling baik bagi pembelajaran ialah apabila kandungan program dan proses pembelajaran mengambil kira pengalaman lampau peserta dan menggunakan pengalaman tersebut sebagai sumber pembelajaran. Memandangkan program PMET ini masih di peringkat awal dan menggunakan sukatan pelajaran yang diasaskan

sejak ia diperkenalkan, maka hasil kajian ini jelas menunjukkan bahawa sukatan pelajaran secara amnya tidak memberi sumbangan yang signifikan terhadap keberkesanan program PMET (Jadual 4.28).

Sungguhpun demikian jika disingkap daripada dapatan kajian ini, data menunjukkan purata nilai min bagi ketiga-tiga anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan adalah Tinggi (Jadual 4.27). Dapatan ini menunjukkan bahawa persepsi anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan terhadap sukatan pelajaran program PMET adalah pada tahap memuaskan. Dapatan ini juga telah disokong oleh hasil analisis peratusan persetujuan terhadap item-item soalan berkaitan sukatan pelajaran yang mendapati kadar peratusan persetujuan di kalangan anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan adalah tinggi. Justeru, kajian telah menunjukkan bahawa persepsi responden sukatan pelajaran program PMET adalah pada tahap yang memuaskan. Namun begitu pada hakikatnya, apabila analisis regresi berganda dijalankan mendapati sumbangan sukatan pelajaran adalah tidak signifikan terhadap matlamat program PMET iaitu penguasaan MET anggota peserta (kognitif, afektif dan psikomotor). Dari segi pecahan domain pula mendapati, sukatan pelajaran hanya memberi sumbangan yang signifikan terhadap penguasaan afektif sahaja dan sebaliknya tidak signifikan terhadap pencapaian kognitif dan psikomotor. Walaupun data regresi berganda menunjukkan sukatan pelajaran tidak memberi sumbangan yang signifikan kepada ketiga-tiga domain moral, namun penguasaan MET anggota tentera menerusi ujian penguasaan MET secara purata adalah tinggi iaitu tahap Memuaskan. Senario ini menggambarkan bahawa anggota ATM pada asasnya telah memiliki pengalaman lampau iaitu dari segi pengetahuan, perasaan dan tingkah laku MET. Tanggapan ini selaras dengan Mohd Radzi (2006) yang mendapati anggota ATM telah dilatih dengan nilai-nilai profesional dan

memiliki tahap disiplin yang tinggi. Justeru, sukatan pelajaran dan ujian penguasaan MET kepada anggota tentera harus ditambah baik dan dikemas kini agar pelaksanaannya boleh meningkatkan keberkesanan program PMET yang mampu meningkatkan penguasaan MET dalam kalangan anggota peserta.

- c) Kesesuaian Jadual. Jadual yang disusun bagi sesuatu program haruslah berupaya menyediakan satu tempoh masa yang sesuai untuk membolehkan proses PdP berjalan sesuai dengan kandungan sukatan pelajaran dan mampu mencapai objektif program. Langkah ini harus diberi perhatian memandangkan hasil kajian yang diperolehi menunjukkan jadual yang disusun juga tidak memberi sumbangan yang signifikan terhadap keberkesanan program PMET (Jadual 4.30).

Walaupun bagaimanapun dapatan kajian ini menunjukkan purata nilai min dan sisihan piawai bagi persepsi ketiga-tiga anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan adalah Tinggi (Jadual 4.29). Data ini menunjukkan bahawa persepsi anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan terhadap jadual program PMET adalah pada tahap memuaskan. Dapatan ini seterusnya telah disokong oleh hasil analisis peratus persetujuan terhadap item-item soalan berkaitan jadual yang mendapati kadar peratusan persetujuan di kalangan responden adalah tinggi. Sungguhpun demikian, analisis regresi berganda mendapati sumbangan jadual adalah tidak signifikan terhadap matlamat program PMET. Jika dilihat dari segi pecahan pula, jadual hanya memberi sumbangan yang signifikan terhadap penguasaan kognitif sahaja dan sebaliknya tidak signifikan terhadap penguasaan afektif dan psikomotor. Justeru, elemen jadual perlu disusun semula dengan mengambil kira sukatan pelajaran yang telah dibuat penambahbaikan dan proses PdP serta kaedah pengajaran yang sesuai.

d) Mengenal Pasti Kemudahan. Kemudahan yang disediakan dalam sesuatu program haruslah mencukupi, sesuai dan membantu proses PdP dilaksanakan dengan berkesan berasaskan kandungan sukatan pelajaran dan objektif program. Pike (1992) memberi penekanan kepada respons peserta program terhadap bahan-bahan PdP. Menurutnya peserta berminat dan terangsang untuk mengikuti bahan pengajaran yang akan disampaikan kerana mereka tahu menilai kandungan tersebut. Oleh itu, dengan pengalaman pendek yang mereka perolehi sebelum latihan, membolehkan mereka menilai kandungan program dengan lebih tepat dan ini boleh melancarkan lagi pelaksanaan program tersebut. Oleh yang demikian, pihak pengajar haruslah membuat penelitian dan pemantauan terhadap keperluan dan kesesuaian kemudahan yang digunakan dalam program agar segala kemudahan tersebut dapat dimanfaatkan dan menyumbang kepada penguasaan MET anggota peserta. Justeru, perolehan peralatan dan kemudahan yang lebih sesuai dengan teknologi semasa dan keperluan pembelajaran, penyediaan nota-nota program PMET yang baik dan teknik pengendalian peralatan secara optimum harus diberi perhatian. Usaha ini perlu diberi penekanan memandangkan kajian ini mendapati kemudahan yang disediakan bagi program PMET adalah tidak memberi sumbangan yang signifikan terhadap keberkesanan program PMET (Jadual 4.32). Data ini menunjukkan kemudahan yang disediakan oleh penganjur program PMET masih dipersoalkan kesesuaian dan memenuhi keperluan.

Daripada dapatan kajian pula, secara purata nilai min bagi ketiga-tiga anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan adalah Sederhana Tinggi (Jadual 4.31). Dapatan ini menunjukkan bahawa persepsi anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan terhadap kemudahan program PMET adalah Sederhana Tinggi dan perlu dibuat penambahbaikan. Dapatan ini telah disokong

oleh hasil analisis peratus persetujuan terhadap item-item soalan berkaitan kemudahan yang mendapati kadar peratusan persetujuan di kalangan anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan adalah agak tinggi. Sungguhpun demikian, analisis regresi berganda mendapati sumbangan kemudahan adalah tidak signifikan terhadap matlamat program PMET. Dari segi pecahan pula, kajian juga menunjukkan bahawa elemen kemudahan tidak memberi sumbangan yang signifikan terhadap ketiga-tiga aspek kognitif, afektif dan psikomotor.

- e) Mengenal Pasti Kesesuaian Tempat. Kesesuaian tempat dalam menjalankan sesuatu program adalah penting bagi menyediakan persekitaran yang kondusif serta jauh daripada gangguan yang boleh menjejaskan prestasi PdP. Sewajar tempat pelaksanaan program PMET ini tidak terhad di dalam kem-kem ATM sahaja. Memandangkan matlamat program PMET adalah untuk meningkatkan penguasaan MET dalam ketiga-tiga domain kognitif, afektif dan psikomotor, maka sewajarnya ATM memberi keutamaan kepada pelaksanaan program PMET untuk mendapatkan tempat yang kondusif yang bantu membantu proses PdP dapat dijalankan dengan sempurna seperti dilengkapi dengan penghawa dingin, kemudahan asas yang sesuai dan jauh daripada suasana yang boleh mengganggu pembelajaran. Selain daripada itu, pelaksanaan program di luar kem ATM seperti di pusat-pusat latihan ATM dan pusat-pusat latihan milik kerajaan atau bukan kerajaan akan membolehkan para peserta menumpukan sepenuh perhatian kepada program serta dapat mengelakkan daripada dilibatkan dengan tugas-tugas tentera di pasukan semasa mereka mengikuti program PMET. Aspek ini harus diberi perhatian memandangkan data kajian yang diperolehi menunjukkan elemen tempat pelaksanaan program PMET tidak memberi sumbangan yang signifikan terhadap keberkesanan program PMET (Jadual 4.34).

Namun jika dilihat dari segi persepsi pula, kajian menunjukkan purata nilai min bagi ketiga-tiga anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan rata-ratanya adalah Tinggi (Jadual 4.33). Dapatan ini menunjukkan bahawa persepsi anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan terhadap tempat program PMET adalah memuaskan. Dapatan ini juga telah disokong oleh hasil analisis peratus persetujuan terhadap item-item soalan berkaitan tempat yang mendapati kadar peratusan persetujuan di kalangan anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan adalah Tinggi. Sungguhpun demikian, analisis regresi berganda dijalankan mendapati sumbangan elemen tempat terhadap matlamat program PMET adalah tidak signifikan. Jika dilihat dari segi pecahan domain pula, jelas menunjukkan bahawa elemen tempat sememangnya tidak memberi sumbangan yang signifikan terhadap ketiga-tiga pencapaian kognitif, afektif dan psikomotor.

- f) Mengoptimumkan Peruntukan Kewangan. Elemen kewangan adalah aspek penting yang berperanan sebagai nukleus dalam mempengaruhi pelaksanaan sesuatu program yang dijalankan. Kewangan adalah merangkumi dan mempengaruhi seluruh elemen-elemen lain termasuk sukatan pelajaran, tempat, kemudahan, peralatan, tuntutan perjalanan dan sebagainya. Di atas kepentingan yang dinyatakan, pemerintah ATM yang mempunyai autoriti harus memberi perhatian kepada aspek kewangan agar dapat memberi peruntukan yang sesuai untuk membolehkan elemen-elemen program PMET dapat berperanan dan menyumbang kepada pencapaian matlamat program iaitu penguasaan MET di kalangan anggota peserta. Cadangan ini harus diberi perhatian memandangkan dapatan kajian menunjukkan elemen kewangan tidak memberi sumbangan yang signifikan terhadap keberkesanan program PMET (Jadual 4.36).

Jika dilihat dari segi persepsi responden terhadap elemen kewangan, kajian juga menunjukkan purata nilai min bagi kedua-dua responden (fasilitator dan pemerintah pasukan) hanya Sederhana Tinggi (Jadual 4.35). Dapatan ini menunjukkan bahawa persepsi fasilitator dan pemerintah pasukan terhadap elemen kewangan program PMET tidak memuaskan. Dapatan ini seterusnya disokong dengan hasil analisis peratus persetujuan terhadap item-item soalan berkaitan kewangan yang mendapati kadar peratusan persetujuan di kalangan fasilitator dan pemerintah pasukan adalah agak rendah. Justeru, kajian telah menunjukkan bahawa persepsi responden terhadap elemen kewangan program PMET adalah tidak memuaskan terutamanya fasilitator. Seterusnya, apabila analisis regresi berganda dijalankan jelas menunjukkan elemen kewangan program PMET tidak memberi sumbangan yang signifikan terhadap matlamat program. Begitu juga jika dilihat dari segi pecahan domain menunjukkan bahawa elemen kewangan ini tidak memberi sumbangan yang signifikan terhadap ketiga-tiga domain kognitif, afektif dan psikomotor.

- g) Meningkatkan Sokongan Pemerintah. Sokongan pemerintah juga memainkan peranan penting dalam menjayakan sesuatu program dalam ATM. Elemen ini akan mempengaruhi dan membolehkan program dijalankan dengan baik berikutan kerjasama yang diperolehi daripada para pemerintah terutamanya dalam memberi pelepasan tugas dan kebenaran kepada anggota-anggota ATM untuk mengikuti program PMET. Elemen ini dilihat sebagai sokongan moral daripada pemerintah pasukan kepada anggota mereka yang bukan sahaja memberi kebaikan kepada organisasi ATM dalam menghasilkan modal yang unggul, malah turut memberi dorongan kepada anggota peserta dalam meningkatkan penguasaan MET bagi melayakkan mereka dinaikkan pangkat. Dengan kata lain, sokongan dan pelepasan pemerintah pasukan untuk anggota-

anggota mengikuti program PMET adalah soal kebajikan kepada anggota-anggota mereka. Oleh itu, cadangan ini harus diberi perhatian memandangkan data kajian menunjukkan elemen sokongan pemerintah tidak memberi sumbangan yang signifikan terhadap keberkesanan program PMET (Jadual 4.38).

Dari segi persepsi responden, kajian menunjukkan purata nilai min bagi ketiga-tiga anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan terhadap sokongan pemerintah pasukan rata-ratanya pada tahap Tinggi (Jadual 4.37). Dapatan ini menunjukkan bahawa persepsi anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan terhadap sokongan pemerintah adalah Memuaskan. Dapatan ini disokong oleh hasil analisis peratus persetujuan terhadap item-item soalan berkaitan pemerintah pasukan mendapati kadar peratusan persetujuan di kalangan anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan terhadap sokongan pemerintah pasukan adalah Tinggi. Sungguhpun begitu, analisis regresi berganda mendapati elemen sokongan pemerintah pasukan kepada program PMET tidak memberi sumbangan yang signifikan terhadap matlamat program PMET. Begitu juga dari segi pecahan domain menunjukkan elemen sokongan pemerintah ini tidak memberi sumbangan yang signifikan terhadap ketiga-tiga aspek penguasaan kognitif, afektif dan psikomotor.

- h) Meningkatkan Keberkesanan PdP. Proses PdP adalah elemen yang berperanan bagi menentukan proses pemindahan maklumat seperti yang terkandung dalam sukatan pelajaran agar mencapai matlamat program. Peranan ini sesuai dengan PdP adalah sebagai variabel moderator dalam kajian ini. Hasrat ini adalah seperti yang dibincangkan menerusi kajian Knowles (1988) dan Nor Azizah (1997). Keberkesanan proses PdP amat menekankan aspek andragogi. Dengan itu, program PMET harus melihat keupayaan aspek andragogi agar program yang

dijalankan mencapai matlamat. Langkah memperkemas atau mengubah suai aspek andragogi berdasarkan teori-teori berkaitan, keperluan tempatan dan ketenteraan harus diberi perhatian. Juridico (1993) menyatakan bahawa penggunaan metodologi latihan yang betul amatlah penting untuk memastikan sesuatu latihan yang dijalankan mendatangkan kesan positif terhadap pelatih dan organisasi. Dalam hal ini, kajian menunjukkan elemen PdP telah memberi sumbangan yang signifikan terhadap keberkesanan program PMET (Jadual 4.42). Sungguhpun nilai sumbangan yang kecil, namun ia tetap signifikan.

Senario ini menunjukkan analisis regresi berganda mendapati elemen PdP bagi program PMET ini memberi sumbangan yang signifikan terhadap matlamat program PMET iaitu penguasaan MET anggota peserta. Jika dilihat dari segi pecahan domain pula, kajian juga mendapati elemen PdP menunjukkan sumbangan yang signifikan terhadap penguasaan psikomotor tetapi sebaliknya tidak signifikan kepada penguasaan kognitif dan afektif.

Daripada analisis di atas, kajian dapat menyimpulkan bahawa sungguhpun aspek PdP dilihat menyumbang kepada penguasaan MET anggota peserta, namun masih mempunyai kelemahan dan harus dipertingkatkan segala aktiviti serta perkara-perkara yang berkaitan dengan proses PdP seperti kaedah pengajaran, aktiviti-aktiviti pembelajaran dan teknik-teknik yang berkaitan.

- i) Meningkatkan Keupayaan Fasilitator. Keupayaan fasilitator memainkan peranan penting dalam menentukan proses PdP agar berjalan lancar dan berkesan. Watson (1979) menegaskan persepsi peserta terhadap fasilitator amatlah penting dalam proses penerimaan pembelajaran. Selain daripada itu, fasilitator hendaklah mempunyai kriteria peribadi yang boleh diterima oleh peserta. Kajian mendapati rata-rata fasilitator program PMET adalah dalam kalangan pegawai dan jurulatih ATM yang hanya mendapat latihan mengajar program PMET

menerusi bengkel latihan fasilitator selama tiga hari sahaja. Tempoh ini adalah sangat pendek dan pada asasnya tidak melayakkan mereka untuk menjadi fasilitator kepada program PMET. Selain daripada itu, profil anggota peserta dan fasilitator menunjukkan persamaan dari segi kelulusan akademik dan kategori pangkat iaitu majoriti mereka adalah berkelulusan SPM dan kebanyakan dalam kategori LLP (bukan pegawai berijazah). Kedua-dua persamaan profil ini boleh memberi persepsi yang negatif kepada anggota peserta terhadap keupayaan fasilitator.

Justeru, kajian ini mencadangkan agar setiap pegawai dan jurulatih pendidikan ATM yang ditugaskan sebagai fasilitator hendaklah memiliki sekurang-kurangnya kelulusan Diploma dalam Pendidikan Moral dan Etika Tentera. Sebagai satu usaha jangka masa pendek, para fasilitator hendaklah dihantar mengikuti program-program atau kursus-kursus lanjutan kepada kursus asas pendidikan moral dan etika tentera secara berterusan dari masa ke semasa.

Walaupun para fasilitator tidak mendapat latihan yang mencukupi, namun kajian memperlihatkan bahawa mereka memiliki keupayaan mengajar yang berkesan. Keadaan ini dapat dijelaskan bahawa fasilitator program PMET sedikit sebanyak telah sedia memiliki kemahiran mengajar kerana mereka terdiri daripada pegawai dan jurulatih pendidikan pada asasnya memiliki kelulusan dan kemahiran pendidikan di peringkat ijazah sarjana muda, diploma atau sijil. Sebab itulah, mereka dilihat memiliki kemahiran dalam kaedah-kaedah pengajaran atau aspek andragogi yang boleh diaplikasikan dalam program PMET. Selain daripada itu, kaedah mengajar dan proses PdP program PMET yang dijalankan boleh dikatakan berkesan kerana para fasilitator telah dilatih secara langsung oleh pakar-pakar dari Universiti Malaya, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI) dan Kementerian Pelajaran Malaysia. Fenomena ini juga seiring dengan data kajian yang dijalankan menerusi analisis ANOVA menunjukkan bahawa semua persepsi

responden (anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan) terhadap keupayaan fasilitator program PMET (pengetahuan, kemahiran dan keyakinan) adalah pada tahap Tinggi dengan nilai purata skor min melebihi nilai 4.0.

Kombinasi antara elemen-elemen di fasa *input* dan *output* yang sesuai dan konstruktif akan menjurus kepada keberkesanan program yang berupaya meningkatkan penguasaan MET anggota peserta. Selain daripada itu, penekanan terhadap ketiga-tiga fasa tersebut, turut menyumbang kepada keberkesanan program PMET ini ialah profil responden iaitu anggota peserta, fasilitator dan pemerintah pasukan sebagai faktor mencelah. Dalam membincangkan faktor-faktor mencelah ini, profil anggota peserta perlu diberi keutamaan yang mana latar belakang anggota peserta adalah penting sebagai salah satu utama faktor yang mendukung kejayaan pelaksanaan sukatan pelajaran dan proses PdP (Kolb,1984). Hakikatnya profil anggota peserta, asas pengetahuan yang dimiliki dan latihan yang diterima sebelum ini akan menjadi aras ukuran awal untuk disesuaikan dengan pelaksanaan program PMET terutamanya aras sukatan pelajaran, kaedah pengajaran dan pendekatan yang digunakan. Selain daripada itu, profil fasilitator juga memainkan peranan penting kerana pemilihan fasilitator yang memiliki keupayaan tinggi (pengetahuan, kemahiran dan keyakinan) akan menjadikan program PMET yang dilaksanakan itu berkesan dan mencapai objektif. Akhirnya, faktor pemerintah pasukan juga akan menyumbang bagi memastikan setiap keperluan atau cadangan kajian penambahbaikan yang dikemukakan di fasa *input* dan *output* diambil tindakan sewajarnya.

Fasa *outcome* adalah paling utama kerana penguasaan MET anggota peserta merupakan matlamat bagi pelaksanaan program PMET. Sudah pasti penguasaan MET tidak dapat ditentukan kecuali dengan wujudnya mekanisme pengukuran iaitu penilaian penguasaan MET anggota peserta yang mengikuti program ini. Untuk itu, lima tahap ujian penguasaan MET bagi keperluan lima tahap penguasaan MET yang diperlukan

dalam ATM hendak diwujudkan. Seterusnya mewujudkan bank soalan dengan mewujudkan beberapa set soalan bagi setiap tahap. Berikutnya, keberkesanan sumber-sumber di fasa *input* dan proses PdP di fasa *output* juga harus dilakukan penilaian dari masa ke semasa bagi menentukan elemen-elemen yang terdapat dalam kedua-dua fasa tersebut memenuhi keperluan dan mampu mendukung pelaksanaan program serta berkeupayaan menyumbang kepada keberkesanan program PMET.

Memandangkan penguasaan MET merupakan matlamat bagi program PMET, maka ujian penguasaan MET yang telah dikemukakan kepada setiap anggota peserta adalah untuk menilai tahap penguasaan MET selepas mengikuti program PMET. Dengan kata lain, anggota peserta program PMET telah dikemukakan dua instrumen iaitu soal selidik dan ujian penguasaan MET. Sebaiknya, ujian penguasaan MET ini dikemukakan sebanyak dua kali iaitu sebelum dan selepas (*pre & post*). Langkah ini membolehkan kajian ini mendapat hasil yang tepat mengenai peningkatan tahap penguasaan MET anggota peserta setelah mengikuti program PMET. Perbezaan tahap pencapaian dalam ujian penguasaan MET (*pre & post*) merupakan pengaruh atau keberkesanan program MET terhadap tahap penguasaan MET anggota peserta. Perbezaan penguasaan (sebelum dan selepas) memberi maksud sebenar tahap keberkesanan program PMET yang dijalankan terhadap matlamat program. Keadaan ini disebabkan, anggota peserta yang mengikuti program PMET semestinya memiliki satu tahap penguasaan MET lampau yang diterima menerusi pendidikan atau latihan sebelum ini. Dalam kajian ini, penilaian sebelum tidak lakukan atas nasihat ATM disebabkan markah pencapaian ujian penguasaan MET yang diduduki selepas mengikuti program PMET akan dikira sebagai tahap penguasaan MET anggota peserta untuk tujuan kenaikan pangkat.

Selain daripada itu, terdapat dua penilaian yang boleh dijalankan bagi mendapatkan maklumat mengenai keberkesanan program PMET khususnya kepada

anggota peserta. Penilaian tersebut ialah ujian penguasaan MET (kuantitatif) dan temubual (kualitatif). Penganjur atau fasilitator boleh memilih salah satu daripada penilaian tersebut dan dilaksanakan di pertengahan atau akhir program PMET. Data yang diperolehi amat berguna untuk dijadikan *input* dan cadangan bagi meningkatkan lagi keberkesanan program PMET. Sungguhpun begitu, kedua-dua jenis penilaian ini memerlukan kemahiran daripada pihak penganjur atau fasilitator untuk membolehkan data yang diperolehi dapat dimanfaatkan dengan sebaiknya.

Maklum balas penilaian elemen-elemen yang terdapat dalam fasa *input* dan *output*, terutamanya kaedah pengajaran dalam PdP dan kesesuaian kemudahan yang dibekalkan dapat dinilai dan diperbaiki sewajarnya. Keupayaan para fasilitator (pengetahuan, kemahiran dan keyakinan) dalam melaksanakan program PMET yang menarik dan berkesan memerlukan fasilitator dilatih secara berterusan dengan kaedah dan pendekatan yang lebih berkesan dan menarik serta kontemperari. Kaedah interaktif misalnya adalah salah satu kaedah yang popular pada masa ini untuk mewujudkan suasana pembelajaran yang menarik dan dinamik. Pengaplikasian kaedah interaktif dalam PdP program PMET dapat memecahkan budaya "saya yang menurut perintah" dalam kalangan anggota peserta semasa pembelajaran. Budaya mengikut arahan iaitu komunikasi sehalu daripada pegawai atasan kepada anggota bawahan, jika diaplikasikan dalam PdP akan menyebabkan proses pembelajaran menjadi kaku dan membosankan. Aspek ini perlu diberi perhatian kerana semua fasilitator program PMET rata-ratanya adalah terdiri daripada mereka yang lebih senior dan berpangkat lebih tinggi daripada anggota peserta.

Justeru, dengan wujudnya interaksi antara fasilitator dan anggota peserta sepanjang program PMET akan menghasilkan satu proses PdP yang menarik dan berkesan. Seterusnya PdP yang berkesan akan menjurus kepada interaksi antara sukatan pelajaran yang disediakan dengan objektif dan matlamat program. Dalam hal ini, kajian

yang dijalankan ini mendapati elemen PdP telah memberi sumbangan yang signifikan terhadap penguasaan MET anggota. Dari segi pecahan domain pula, elemen PdP memberi sumbangan yang signifikan terhadap penguasaan psikomotor tetapi sebaliknya terhadap penguasaan kognitif dan afektif. Justeru, penggunaan kaedah pengajaran yang sesuai dan berkesan, di samping faktor-faktor lain yang mempengaruhi keberkesanan program menyebabkan elemen PdP berupaya memberi sumbangan yang signifikan terhadap matlamat program PMET iaitu penguasaan MET anggota peserta.

Sebagai kesimpulan, program PMET yang berkesan boleh terhasil sekiranya program tersebut sentiasa dipantau dan dijalankan penilaian serta dibuat penambahbaikan bagi menentukan setiap elemen yang terdapat dalam fasa *input* (sumber) dan *output* (proses PdP) mampu memberi pengaruh kepada keberkesanan program PMET. Justeru, program PMET yang berkesan akan berupaya memberi sumbangan yang signifikan pada tahap tinggi terhadap matlamat program iaitu tahap penguasaan MET anggota peserta (kognitif, afektif dan psikomotor).

Cadangan Kajian Lanjut

Memperlengkapkan ATM dengan barisan anggota yang memiliki ciri-ciri unggul, bermoral dan beretika tentera merupakan salah satu gagasan yang perlu ditekankan. Pemilikan anggota dengan ciri-ciri yang dinyatakan itu bukan sahaja meletakkan ATM sebagai sebuah organisasi yang boleh disandarkan harapan, malah akan memberi impak kepada kestabilan negara dan keyakinan kepada *stakeholders*. Oleh itu, pelaksanaan program PMET dan kajian berkaitan keberkesanan harus dijalankan dengan serius dan setiap dapatan kajian harus diberi perhatian dan tindakan wajar agar usaha untuk memartabatkan anggota ATM sebagai anggota terlatih, profesional dan memiliki ciri-ciri unggul yang mampu dijadikan contoh dalam masyarakat. Hasrat ini bersesuaian dengan Snider (2008) yang menegaskan bahawa sebagai sebahagian daripada rakyat sesebuah negara, anggota tentera sepatutnya menjadi warganegara teladan.

Walaupun program PMET telah diperkenalkan sejak tahun 2006, namun sehingga kini pelaksanaannya masih mengekalkan konsep sedia ada dan tiada usaha pemurnian dijalankan terhadap sukatan pelajaran asal. Keadaan ini adalah berikutan tiada penyelidikan dijalankan berkaitan keberkesanan program PMET. Ini bermaksud segala elemen asas program iaitu sukatan pelajaran, jadual, kemudahan dan tempat masih mengguna pakai elemen asal yang digunakan sewaktu program rintis iaitu pada mula program ini dijalankan. Keadaan ini menggambarkan terdapat pelbagai kelemahan dan kekurangan kerana program PMET ini masih dikategorikan sebagai program peringkat percubaan.

Kajian ini mendapati program PMET hanya memberi sumbangan yang amat kecil kepada matlamat program iaitu penguasaan MET. Begitu juga dengan elemen-elemen program PMET yang pada asasnya tidak memberi sumbangan yang signifikan kepada program ini. Dengan mengambil kira bahawa kajian ini merupakan kajian pertama dijalankan dan hasilnya hanya memberi *input* asas yang menggambarkan program PMET tidak berkesan. Oleh itu program PMET memerlukan proses penambahbaikan sewajarnya dan memerlukan kajian lanjut dilaksanakan secara lebih objektif, meluas dan mendalam. Kajian ini merupakan kajian kuantitatif sepenuhnya yang telah menghadkan penilaian program secara kualitatif. Justeru, kajian lanjut boleh dijalankan secara kualitatif atau *mix method* untuk mendapatkan maklumat lanjut secara lebih mendalam sebagai pengesahan.

Dari segi jumlah dan kategori sampel, kajian lanjut boleh mendapatkan jumlah sampel yang lebih rawak atau mendapatkan populasi sebenar anggota peserta yang mengikuti program PMET dan menduduki ujian MET untuk tempoh yang lebih besar. Saranan ini berikutan program PMET dan menduduki ujian MET merupakan suatu kemestian kepada anggota ATM bukan Islam bagi memenuhi salah satu syarat kenaikan pangkat. Dari segi kategori sampel pula, kajian ini mendapati responden kategori

pemerintah pasukan adalah terdiri daripada mereka yang berpangkat pertengahan dan rendah. Justeru, kajian lanjut harus memperluaskan persepsi daripada pemerintah atasan dan peringkat tertinggi yang mempunyai autoriti serta terlibat dalam membuat keputusan atau polisi.

Memandang kajian ini tidak menjalankan ujian pra bagi ujian penguasaan MET sebelum program PMET dijalankan atas kekangan seperti yang telah dibincangkan, maka adalah disarankan kajian lanjut kelak menggunakan ujian pasca kemudian pra bagi melihat tahap peningkatan atau perbezaan penguasaan MET dalam kalangan anggota selepas mengikuti program PMET berbanding sebelumnya. Penyelidikan pada masa hadapan boleh menyesuaikan kajian keberkesanan PMET ini dengan menggunakan reka bentuk tinjauan bukan eksperimental iaitu ujian pasca kemudian pra (*post-then-pre design*) seperti yang disarankan oleh Klatt dan Taylor-Powell (2005). Menerusi reka bentuk ini, penilaian dilakukan setelah responden selesai mengikuti program PMET yang mana anggota peserta akan diberi dua soalan bagi setiap item. Soalan pertama adalah soalan pasca-ujian (*post-test questions*) yang bertujuan menilai kebolehan responden selepas menjalani latihan. Soalan kedua pula berbentuk soalan pra-ujian (*pre-test questions*) iaitu untuk mengukur tahap kebolehan responden sebelum mengikuti program. Kaedah ini dilihat lebih sesuai kerana terdapat kekangan untuk melaksanakan ujian sebelum dan selepas pelaksanaan program PMET. Dari segi penggunaan skil penilaian, penggunaan skala Likert 5 aras akan membolehkan anggota peserta membuat penilaian dengan merujuk kepada tahap-tahap iaitu dari tahap rendah hingga tahap tinggi. Hasil perbandingan ujian pasca dan ujian pra akan menentukan keberkesanan sebenar program PMET terhadap penguasaan MET anggota peserta. Reka bentuk ini dipilih kerana dianggap antara yang paling sesuai untuk menilai perubahan dalam pengetahuan, kesedaran, kemahiran, sikap, keyakinan dan tingkah laku responden (Rockwell & Kohn, 1989; Davis, 2003).

Kesinambungan penyelidikan yang dijalankan bagi menilai keberkesanan program PMET amat penting diberi perhatian dan pemilihan kaedah-kaedah kajian yang sesuai adalah digalakkan. Saranan ini mengambil kira aspek kesahan dalaman yang mana terdapat dakwaan di mana dapatan kajian yang diperolehi mendapati variabel tak bersandar menyebabkan perubahan kepada variabel bersandar boleh dipertikaikan berikutan variabel-variabel tidak berkaitan tidak dikawal rapi (Campbell & Stanley, 1966). Bagi tujuan penyelidikan dalam aspek pendidikan pula, lazimnya rekabentuk eksperimen tulen disarankan kerana variabel-variabel tidak berkaitan akan dikawal dengan rapi.

Dalam hal ini, penyelidikan eksperimen adalah satu-satunya kaedah penyelidikan yang boleh menguji hipotesis bagi menentukan hubungan sebab dan akibat (Gall, Gall & Borg, 2003). Kenyataan ini bermaksud bahawa penyelidikan eksperimen diaplikasikan bagi maksud untuk menentukan kewujudan hubungan antara variabel tak bersandar dan variabel bersandar dengan mengawal semua variabel kecuali variabel tak bersandar yang berpotensi boleh memberi kesan ke atas variabel bersandar. Biasanya variabel tak bersandar dimanipulasi bagi melihat kesannya ke atas variabel bersandar.

Satu perkara lagi adalah mengenai usaha ATM melantik pakar-pakar rujuk dalam pendidikan moral dan etika dari universiti-universiti tempatan dan Kementerian Pelajaran Malaysia harus diteruskan bagi mendapat khidmat nasihat dan kepakaran yang berkaitan, serta menentukan agar pendidikan moral dan etika ATM seiring dengan perkembangan pendidikan moral dan etika di peringkat nasional. Penglibatan pakar-pakar ini bukan sahaja ke arah penambahbaikan elemen-elemen program PMET seperti sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, fasilitator dan proses PdP, malah akan lebih bermanfaat sekiranya mereka turut terlibat dalam siri-siri kajian berhubung penilaian keberkesanan program PMET dalam ATM.

Penutup

Cetusan idea untuk melaksanakan program PMET dalam ATM adalah satu usaha terpuji di dalam melengkapkan struktur pendidikan dalam ATM terutamanya struktur keempat iaitu Pendidikan Bina Insan. Program ini juga akan menjadi satu keperluan berterusan bagi menghadapi ledakan gejala sosial dalam masyarakat yang turut melibatkan anggota ATM. Sesungguhnya, modal insan ATM yang profesional, kompeten dan berkeperibadian unggul akan menjadi tonggak kekuatan dan keupayaan ATM sebagai Perisai Negara dalam menjaga keselamatan dan mempertahankan kedaulatan negara. Hakikatnya kualiti modal insan merupakan kunci utama dalam menentukan kejayaan pelaksanaan konsep triologi iaitu *man, mechine and method* yang merupakan konsep yang diguna pakai dalam ATM.

Faktor manusia adalah merupakan entiti yang sangat penting, namun kematangan dan nilai keunggulan peribadi yang dimiliki sangat subjektif dan boleh berubah-ubah mengikut situasi atau pengaruh. Dengan kata lain, melahirkan anggota ATM yang cekap, profesional dan memiliki nilai moral dan etika, adalah tidak semudah dijangkakan. Entiti ini adalah berlainan jika dibanding dengan dua entiti lagi iaitu peralatan dan sistem yang boleh diuruskan dengan menggunakan peruntukan kewangan atau diperolehi secara *out sourcing* .

Di atas kepentingan ini, ATM seharusnya fokus dan memberi keutamaan kepada pembentukan jiwa anggotanya dengan memperhebatkan pelaksanaan program-program bina akhlak seperti program PMET dan menjalankan kajian-kajian berkaitan. Keutamaan pendidikan bina akhlak harus diletakkan setaraf dengan keutamaan empat struktur pendidikan yang lain iaitu pendidikan profesional tentera, pendidikan lanjutan, pendidikan individu dan pengajian tinggi. Dengan keutamaan yang sama rata ini, akan menjadikan anggota ATM memiliki pengetahuan, perasaan dan kemahiran yang

seimbang di antara kelima-lima struktur pendidikan ATM ke arah mencapai wawasan ATM iaitu Menjadi Sebuah Angkatan Tentera Yang Versatil pada Abad ke-21.

PI ATM (Angkatan Tentera Malaysia, 2013b) yang diasaskan bagi mendukung Pelan Integriti Nasional (PIN) dan Wawasan 2020, secara tidak langsung menuntut agar ATM memberi penegasan serius kepada usaha melaksanakan program PMET secara berkesan. Justeru, ATM harus menggalakkan pelaksanaan pelbagai program dan kursus berunsur pembinaan akhlak, moral dan etika dengan memperuntukkan jumlah kewangan yang mencukupi bagi menampung keperluan berkaitan. Usaha ini tidak setakat melaksanakan program atau kursus semata-mata, malah yang lebih penting adalah memastikan segala kursus dan program yang dijalankan itu mencapai matlamatnya iaitu meningkatkan penguasaan MET dalam ketiga-tiga domain iaitu kognitif, afektif dan psikomotor. Hasrat yang murni ini tidak mungkin dicapai melainkan dengan menjalankan penyelidikan dan membuat penambahbaikan program PMET dari masa ke semasa. Sesungguhnya cadangan yang dicetuskan daripada penyelidikan yang dijalankan dapat dijadikan panduan atau tindakan ke arah penambahbaikan kepada program agar sentiasa relevan dan mampu mencapai matlamat.

ATM sebagai sebuah *learning organization* dan mendukung konsep pendidikan sepanjang hayat hendaklah menjadikan program PMET ini sebagai program yang dijalankan secara berterusan. Pada hakikatnya, anggota ATM harus memiliki nilai peribadi unggul, bermoral dan beretika. Dengan pemilikan ciri-ciri keunggulan ini, maka anggota ATM pasti lebih diyakini sebagai Perisai Negara dalam menjaga keselamatan dan kestabilan negara daripada pelbagai spektrum ancaman. Nilai akhlak yang tinggi sangat diperlukan kerana ianya menuntut satu imperatif moral iaitu memiliki sifat belas kasihan yang mendalam, di samping mementingkan keadilan, memiliki kewibawaan serta berupaya membezakan antara perlakuan yang mewajarkan

keganasan atau sebaliknya semasa peperangan (Mattox, 2005). Justeru, program PMET harus dijalankan mengikut konsep pendidikan sepanjang hayat kerana setiap manusia itu ada potensi untuk maju dan menyumbang kepada kemajuan manusia dan negara (Abdul Monir & Norhanizah Ismail, 2005). Secara umumnya, anggota ATM yang lebih lama berkhidmat dan lebih tinggi pangkat, seharusnya memiliki tahap penguasaan MET yang lebih tinggi Angkatan Tentera Malaysia (2013a).

Modal insan ATM yang profesional, kompeten dan memiliki nilai peribadi unggul sewajarnya dijadikan contoh teladan dalam masyarakat. Dengan menjadikan anggota ATM sebagai warganegara teladan akan meningkatkan keyakinan masyarakat dan negara kepada profesionalisme dan keupayaan ATM. Justeru, langkah ini sesuai dengan saranan Snider (2008) yang mengatakan anggota tentera sewajarnya dijadikan sebagai warga teladan. Mempersiapkan ATM dengan anggota-anggota yang memiliki ciri-ciri unggul mampu menjaga benteng pertahanan negara dan mendapat keyakinan *stakeholders*. Seterusnya negara berupaya menarik pelabur asing untuk terus memilih Malaysia sebagai destinasi pelaburan yang diyakini. Negara yang stabil dan selamat akan memudahkan pembangunan negara bangsa serta menjadi pemangkin kepada proses transformasi nasional. Dengan kata lain, ATM yang dibarisi oleh anggota yang unggul bakal melestarikan Malaysia sebagai sebuah negara yang dapat menjalankan urus tadbir dengan cekap. Dengan menyediakan Malaysia sebagai sebuah negara yang stabil dan selamat, pengurusan pentabiran kerajaan yang berintegriti, akan mempercepatkan lagi proses transformasi nasional ke arah memartabatkan Malaysia sebagai sebuah negara maju menjelang tahun 2020.

Kesimpulannya, kajian ini telah memberi sumbangan yang besar dalam meningkatkan keberkesanan program PMET ke arah mempertingkatkan penguasaan MET anggota tentera dalam ketiga-tiga domain kognitif, afektif dan psikomotor. Sesungguhnya, program PMET yang berkesan akan melonjak tahap penguasaan MET

anggota tentera yang boleh memberikan legitimasi dan meningkatkan kepercayaan terutamanya rakyat dan kerajaan Malaysia serta pihak yang mempunyai kepentingan strategik terhadap keupayaan ATM untuk terus memainkan peranannya sebagai Perisai Negara bagi menentukan keselamatan dan kedaulatan negara kekal terpelihara.

University of Malaya

RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusof. (2000). *Pengurus dan gelagat organisasi di abad ke-21*. Petaling Jaya, Malaysia: Prentice Hall.
- Abdul Monir & Norhanizah Ismail. (2005). *Islam hadhari himpunan isu kontemporari*. Kuala Lumpur: IKIM.
- Abdul Rahman Md. Aroff & Chang Lee Hoon. (1994). *Dinamika guru: Pendidikan moral*. Petaling Jaya, Malaysia: Longman.
- Abdul Rahman Md. Aroff. (1999). *Pendidikan moral: Teori etika dan amalan moral*. Serdang, Malaysia: Universiti Putra Malaysia.
- Abdul Rani Mohd Yusof. (1991). *Tingkah laku rugi diri: Satu tinjauan ke atas anggota tentera*. Kertas Projek Diploma Psikologi, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Abdul Razak Ahmad. (2007). *Penilaian peserta terhadap program pendidikan dewasa anjuran KEMAS*. Tesis PhD tidak diterbitkan. Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Abdullah Ahmad Badawi. (2007). *Pelan induk pembangunan pendidikan 2006-2010*. Edisi pelancaran kata alu-aluan Perdana Menteri Malaysia. Dipetik dari http://www.moe.gov.my/pusat_jab_pdf/2006/pipp
- Adenan. (1999). *Penilaian terhadap keberkesanan pelaksanaan program pendidikan luar di sebuah maktab perguruan Malaysia*. Laporan Kertas Projek. Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya.
- Ahmad Mahdzan Ayob. (2002). *Kaedah penyelidikan sosio-ekonomi* (Ed. ke-2). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ahmad Ratib Urmusyh. (2002). *Qiadatu ar-rasuli as-siyasati al-askariati*. Beirut: Dar An-Nafais.
- Alias Baba. (1992). Hubungan di antara stail kognitif dengan jantina, aliran dan kesannya terhadap pencapaian akademik pelajar. *Jurnal Pendidikan*, 17, 61-73.
- Aiken, L.R. (1997). *Psychological testing and assessment* (9th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Alkin, M.C.(1969). *Evaluating theory development. Evaluation comment*. 2:2-7.
- Al-Quran, *surah al-Ahzab*, ayat 21.
- Al-Quran, *surah al-Anfal*, ayat 15-16.
- Al-Quran, *surah ali-Imran*, ayat 122.
- Al -Quran, *surah al- Hajj*, ayat 39.
- Al-Quran, *surah an-Nahl*, ayat 90.

Al-Quran, *surah an-Nisa*, ayat 71.

American Civil Liberties Union. (2005). *Army documents*. Dipetik dari <http://www.aclu.org/safefree/torture/torturefoia.html>

American Psychological Association. (1985). *Standards for education and psychological testing*. Washington, DC: APA.

Angkatan Tentera Malaysia. (2002). *Daftar istilah angkatan tentera 2002*. Kuala Lumpur: Markas ATM.

Angkatan Tentera Malaysia. (2008). *Arahan pentadbiran pendidikan*: Kuala Lumpur: Markas ATM.

Angkatan Tentera Malaysia. (2009). *Sistem pengurusan strategik*: Kuala Lumpur: Bahagian Inspektorat ATM.

Angkatan Tentera Malaysia. (2013a). *Syarat-syarat perkhidmatan angkatan tetap ATM 2013*. Kuala Lumpur: Markas ATM.

Angkatan Tentera Malaysia. (2013b). *Pelan Integriti ATM 2013*. Kuala Lumpur: Bahagian Inspektorat ATM.

Angkatan Tentera Singapura. (1997). *Handbook nilai teras Angkatan Tentera Singapura*. Singapura.

Angkatan Tentera Singapura. (1967). *Kod etika Angkatan Tentera Singapura*. Singapura.

Apps J.W. (1981). *The adult learner on campus*. Chicago: Follett.

Asariah Mior Shaharuddin. (1991). "Program Pengesanan Kursus Dalam Perkhidmatan", *Jurnal Pendidikan Guru, Bil. 7*, Bahagian Pendidikan Guru, Jun 1991, h. 2-4.

Azizi Yahaya. (1997). *Keberkesanan pelaksanaan program kemahiran hidup di sekolah-sekolah menengah di Malaysia berdasarkan model KIPP*. Tesis PhD tidak diterbitkan. Universiti Putra Malaysia.

Azizi Yahya. (2001a). *Penggunaan Model Konteks. Input, Proses dan Produk (KIPP) Dalam Penilaian Program Pembelajaran. Sejauh Manakah ia Relevan?* International Conference on Challenges and Prospects in Teacher Education. Concorde Hotel, Shah Alam 16 & 17 Julai 2001.

Azizi Yahya. (2001b). *The using of model context. input, process and products (CIPP) in learning programs assessment*. International conference on challenges and prospects in teacher education, Concorde Hotel: Shah Alam. 16 & 17 July 2001.

Azizi & Roslan. (2000). *Penilaian terhadap keberkesanan pelaksanaan program*.

Azri Mokhtar. (2009). *Pelaksanaan program pendidikan moral dan etika pemerintahan Medan Tentera Darat*. Tesis sarjana tidak diterbitkan. Universiti Malaya.

- Audi, R. (1999). *The cambridge dictionary of philosophy* (2nd ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bailey, C. (1979). The notion of development and moral education. In Cochran, D.B., Hamm, C.M. & Kazepides, A.C. (eds.). *The domain of moral education*. New York/Ramsey: Paulist Press.
- Bealz, P. (1977). *Ethics and Belief*. London: Sheldon Press.
- Beauchamp, D. (2002). *Fundamentals of canadian defence ethics*. Defence ethics program Management. NDHQ, Ottawa.
- Beauchamp, D. (1997). The Canadian DEP and the corporate model. *Ethics federal report 4*, no 2 (February), 1-5.
- Bebeau, M. (2002). The Defining Issues Test and the four component model: Contributions to professional education. *Journal of Moral Education*, 31(3), 271-295.
- Bedard, M., Robertson, & James R. (2008). *Oaths of allegiance and the canadian house of commons*. Ottawa: Library of Parliament.
- Bennett, C. (1975). Up the hierarchy. *Journal of Extension* 13(2), pp. 7-12.
- Berkowitz, M., & Gibbs, J. (1983). Measuring the developmental features of moral discussion. *Merrill-Palmer Quarterly*, 29(4), 399-410. Retrieved from PsycINFO database.
- Berman, P., & McLaughlin, M. W. (1978). *Federal programs supporting educational change, Vol. VIII: Implementing and sustaining innovations*. Santa Monica, CA: Rand.
- Bhasah Abu Bakar. (2003). *Asas pengukuran bilik darjah*. Tanjong Malim, Malaysia: Quantum Books.
- Black, T.R. (1999). *Doing quantitaf research in the social sciences: An integrated approach to research design, measurement and statistics*. London, UK: Sage.
- Bloom, B. S. (1976). *Human Characteristics and School Learning*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Bloom, B. (1979). *Taxonomy of education objectives book 1 cognitif domain*. London, UK: Longman Group Ltd.
- Bohlander & Sherman. (2001), *Managing human resource* (21st ed.). Cincinnati, OH: South Western College.
- Bond, T. & Fox, C. (2007). *Applying the Rasch model: Fundamental measurement in the human sciences* (2nd ed.). Mahwah, NJ: LEA.
- Boone, E. (1995). *Developing programs in adult education*. New Jersey: Prentice-Hall.

- Borg, W.R., and Gall, M.D. (1979). *Educational research: An introduction* (3rd ed.) New York, NY: Longman.
- Bottom, S. (1993). *Evaluating for training programme for owners:managers of small business*. Tesis Sarjana tidak diterbitkan. University Warwick.
- Boyle, P.G. (1981). *Planning better programs*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Bramley, P. (1997). *Evaluation training effectiveness* (2nd ed.). London, UK: McGraw Hill-Training Series.
- Brinkerhoff, R. D., Brethower, D. M., Hluchyj, T. & Nowakowski, J. R. (1989). *Program evaluation: a practioner's guide for trainers and educator*. Boston,MA: Kluwer Nijhoff.
- Brinsfield, J. & Baktis, P. (2005). The human, spiritual, and ethical dimensions of leadership in preparation for combat. 441-462. In Snider, D. & Matthews, L., Eds. (2005). *The future of the Army profession*(2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- British Army. (2008). *Values and standards of the British Army*, pp. 6-11.
- Brookfield, S. (1989). *Philosophical approach to teaching adults*. Education Quarterly.
- Butterfield, S. (1995). *Educational objectives and rational assessment*. Philadelphia: Open University Press.
- Cafarella, R. (1999). *Learning in adulthood: A comprehensive guide* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cage, N. (1975). *The evaluation of teaching effectiveness and teacher education*. Proceedings International for Education Seminar. 30 September- 4 Oktober 1974, UNESCO.
- Campbell, D., and Fiske, D.(1959). “ Convergent and discriminant validation”, *Psychological Bulletin Vol. 56*.
- Campbell, D.T., & Stanley, J.C. (1966). *Experimental and quasi-experimental designs for research*. United State: Boston Houghton Mifflin.
- Canada Department of National Defense. (2000). *Baseline assessment of ethical values in Department of National Defense*. Report for director human resources, research, and evaluation, Ottawa, On.
- Canada Department of National Defense. (2002). *Fundamentals of Canadian Defense Ethics*. Defense Ethics Program, Ottawa, On.
- Cates, W.M. (1990). *Panduan Amalan untuk Penyelidikan*. Terjemahan Syaharom Abdullah. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Chan, K., & Lew, P. (2005). The challenge of systematic leadership development in the SAF. Pointer: *Journal of the Singapore Armed Forces*, 30(4).

- Chan, Y. F. (2003). Pendekatan penilaian: satu tinjauan dari aspek kesesuaiannya dalam penilaian program latihan. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 13(1):65-81.
- Chang, L.H. (2001). Penggunaan vignette dalam kajian penaakulan moral di kalangan pelajar tingkatan empat. Dalam Marohaini Yusoff (ed.). *Penyelidikan kualitatif: pengalaman kerja lapangan kajian* (m.s. 155 -187). Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Chang, L.H. (2002). *Perkembangan Domain Moral Dalam Pengajaran dan Pembelajaran Sains Sosial*. Kertas yang dibentang dalam Seminar Kebangsaan Pengajaran dan Pembelajaran Sains Sosial, Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya pada 19 Januari, 2002.
- Chappell T. D. J. (2006), *Values and Virtues: Aristotelianism in Contemporary Ethics* (ed.). London, UK: Oxford University Press (2006).
- Cheng, V.C. (1996). *School effectiveness and school based management: A mechanism for development*. London, UK: The Fulmer Press.
- Clark, B. R. (1993). *Adult education in transition: a study of institutional insecurity*. Berkeley: University of California Press.
- Coakes, S.J. (2005). *SPSS version 12.0 for learners, teachers and researchers*. Boston, MA: Heinle & Heinle.
- Coakes et al. (2006). *SPSS Version 13.0 for windows: Analysis without anguish*. India: Wiley-India.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Cohen, J. (1992). Quantitative methods in psychology: A power primer. *Psychological Bulletin*, 112 (1), 155-159.
- Colby, A., & Kohlberg, L. (Eds.). (1987). *The measurement of moral judgment*, vols. 1 & 2. New York, NY: Cambridge University Press
- Collins, M. (1992). *Adult education as a vocation: A critical role for the adult education today's society*. London, UK: Rouge.
- Conoley J.C., & Kramer J.J., (1989). "The tenth mental measurements yearbook". Lincoln, NE : University of Nebraska Press dalam L.R. Gay dan Diehl P.L (ed) (1992), *Research methods for business and management*. New York, NY: Mac Millan.
- Coombs, P. & Snygg. (1959). The perceptual humanistic aspect in Victor M. Agruso, Jr. *Learning in the later years : Principles and educational gerontology*. New York: Academic Press.
- Cronbach, L.J. (1963). Coefficient Alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. 16. 297-334.

- Cronbach, L. J., Ambron, S. R., Dornbusch, S. M., Hess, R. D., Hornick, R. C., Philips, D.C., et al. (1985). *Toward reform of program evaluation* (1st ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cross, P. (1988). *Adult education*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cuthbert. (1995). *Blue-A training program for young engineer: An evaluation*. Tesis Sarjana. University of Wales, Cardiff.
- Davidson, M. (2005). Harness the sun, channel the wind: The art and science of effective character education. In Lapsley, D. & Power, F., Eds. (2005). *Character psychology and character education*. Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.
- Davies, J.A. (1971). *Elementary, survey analysis*. Englewood, N.J: Prentice Hall.
- Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 113- 126.
- Davis, G. A. (2003). Using a retrospective pre-post questionnaire to determine program impact. *Journal of Extension*, 41(4). Retrieved from <http://www.joe.org/joe/tt4.php>
- Dermott R. J. Mc & Sarrela P. D. (1996). *Health education evaluation and measurement: A practitioner's perspective* (2nd ed.).
- Dessler, G. (1997). *Human Resource Management*. New York, NY: Prentice Hall International Incorporation.
- Dinas Komunikasi dan Informatika. (2012). Pembangunan karakter bangsa tidak datang sendiri. *Majalah Dinas Komunikasi dan Informatika*, Selasa, 5 Jun 2012.
- Doraisamy, J. (1982). Malaysia: non-formal education. *Bulletin of the UNESCO Regional Office for Education in Asia and the Pacific: Special Issue*. 1.60-75. Bangkok: UNESCO.
- Downey, M. & Kelly, A.V. (1978). *Moral education: Theory and practice*. London, UK: Harper & Row.
- Drucker P.F. (1999), Managing oneself. *Harvard Business Review*, Mar/Apr, 64-74.
- Durkheim, E. (1961). *The elementary forms of the religious life*. New York, NY: Collier.
- Eseryel, D. (2002). Approaches to evaluation of training: theory and practice. *Educational Technology and Society* 5(2):93-98.
- Fink, A., & Kosecoff, J. (1985). *How to conduct surveys: A step-by-step guide*. Beverly Hills, CA: Sage.

- Fitzpatrick, J. L., Sanders, J. R. & Worthen, B. R. (2004). *Program evaluation - alternative approaches and practical guidelines* (3rd ed.) Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Fraenkel, J.R., and Wallen, N.E. (1996). *How to design and evaluate research*. USA: Mc. Fraw-Hill.
- Fraenkel Jack R. dan Norman E. Wallen. (2011). *How to design and evaluate research In education* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Humanities.
- Frankena, W.K. (1973). *Ethics*. Englewood Cliffs, N J: Prentice Hall.
- Frechtling, J.A. (2007). *Logic Modeling methods in program evaluation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Fruchter, B. (1954). *Introduction to factor analysis*. New York, NY: D.Van Nostrand.
- Gall, M.D. Gall, J.P., & Borg, W.R (2003). *Educational research : An introduction* (7th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Gay, L.R. (1992). *Educational research : Competencies for analysis and application* (4th ed.). New York : Maxwell Macmillan.
- Ghazali Darusalam. (2012). *Pengukuran pembelajaran di institut Pendidikan Tinggi Awam melalui program EASTel*. Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya.
- Ghazali Darusalam. (2005). Kesahan dan kebolehpercayaan dalam kajian kualitatif dan kuantitatif. *Jurnal Pendidikan: Maktab Perguruan Islam, Malaysia*. 58-79.
- Gibbs, J. C. (1995). The cognitive developmental perspective. In W. M. Kurtines & J. L. Gewirtz (Eds.). *Moral development: An introduction* (pp. 27– 48). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Gabriel K.H. (1975). Simultaneous test procedures-some theory of multiple comparison. *Ann. Math Statistics*. 40, 224-50.
- Goldman. (1998). The wrong road to character development. *Military Review*, January-February.
- Goyne. (2004). *Measuring Unit Effectiveness: What Do Commanders and Whan to Know and Why?*, Psychology Research Technology Group, Australian Regular Army.
- Gredler, M.E. (1996). *Program evaluation*. New York, NY: Prentice Hall.
- Gunter, M. A., Estes, T. H., & Schwab, J. (1999). *Instruction: A models approach* (3rd ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Hair, J. Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (2006). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice hall international.

- Halimah Harun. (2006). Minat, motivasi dan kemahiran mengajar guru pelatih. *Jurnal Pendidikan. Vol 31*, pp 83-96
- Hamka. (1997). *Falsafah Hidup*. Kuala Lumpur: Pustaka Antara.
- Hammond, R. L. (1973). Evaluation at the local level. In Worthen, B. R. & Sanders, J. R. (pnyt), *Educational evaluation: theory and practice*, p.157-169. Belmont, California: Wadsworth.
- Hardy, S., & Carlo, G. (2005). *Identity as a source of moral motivation*. *Human development*, 48(4), 232-256. Retrieved from the Academic Search Premier database.
- Harun Din. (1988). *Manusia dan Islam*. Johor, Malaysia: Amiza.
- Hart, D. (2005). The development of moral identity. *Nebraska Symposium on Motivation*, 51, 165-196. Retrieved from Academic Search Premier database.
- Hart, D., & Carlo, G. (2005). Moral development in adolescence. *Journal of Research on Adolescence* (Blackwell Publishing Limited), 15(3), 223-233. Retrieved from the Academic Search Premier database.
- Hartle, A. (1989). *Moral issues in military decision making*. Lawrence, KS: University of Kansas Press.
- Hartley et al. (1980). Contemporary issues and new directions in adult development of learning and memory. In L. Poon (ed), *Aging in the 1980's: Selected contemporary issues in the psychology od aging*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Hartree, A. (1984). Malcolm knowles's theory of andragogy: a critique. *International Journal of Lifelong Education*, 3 (3).203-210.
- Hashim bin Yahya. (2003). *Diari Mutiara Bil 1/2003*. Pulau Pinang, Malaysia: Markas 2 Divisyen.
- Hepi Andi Bostani. (2009). *Belajar dari perang Uhud strategi menghadapi kekalahan*. Petaling Jaya, Malaysia: Kemilau.
- Hoffman, W. Michael, and Robert E. Frederick. (1995). *Business ethics: Readings and cases in corporate morality* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Honey, P. & Mumford, A. (1986). *The manual of learning styles*. Maidenhead: Peter Honey.
- Hooker, R. (2005). The impact of transformation on the professional Army ethic. 429-438. In Snider, D. & Matthews, L. (2005). *The future of the Army profession* (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Houle, C.O. (1961). *The inquiring mind*. Virginia: Madison University of Wisconsin Press.

- Houle, C.O. (1972). *The design of education*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Houlton, E. F., III. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, 7.
- Howell, D. C. (1999). *Fundamental Statistics: For the behavioral sciences* (4th ed.). Boston, MA: Duxbury Press.
- Hsien Loong. (2004). Prime Minister Lee Hsien Loong's National Day rally speech entitled "Our future of opportunity and promise", Sunday 22 August 2004.
- Hussein Ahmad. (1991), "Status apresiasi penyelidikan pendidikan di Malaysia" Kertas persidangan seminar nasional pertama pengurusan pendidikan: Sumbangan penyelidikan pendidikan, Institut Aminuddin Baki, Malaysia 1 - 3 Ogos 1991.
- Husein Ahmad. (2001). *Mandat UNESCO dan cabaran globalisasi*. Kuala Lumpur: Utusan.
- Hurst, A. (1981). *Advances in applied microbiology*, 27, 85-123.
- Ibrahim Mamat. (1996). *Reka bentuk dan pengurusan latihan - konsep dan amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ibrahim Mamat. (2001). *Reka bentuk dan pengurusan latihan - konsep dan amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Jabatan Arah Infantri. (2003). *Military ethos*. Seminar Pegawai Memerintah Tentera Darat 2002. Kuala Lumpur.
- Jabatan Arah KAGAT. (1990). *Kepimpinan menurut pandangan Islam*. Kuala Lumpur: Sinaran Bros.
- Jabatan Arah KAGAT. (1992). *Profesyen ketenteraan dan bimbingan rohani menurut Islam*. Kuala Lumpur : Sinaran Bros.
- Jabatan Arah KAGAT. (2011). *Sejarah KAGAT - Tentera Darat Malaysia*. Dipetik dari <http://army.mod.gov.my/kagat/index.php/Bm/sejarah-kagat>.
- Jabatan Arah Rekod dan Pencen. (2013). *Statistik keanggotaan Angkatan Tentera Malaysia*. Kuala Lumpur: ATM.
- Jabatan Arah Pendidikan. (2008). *Arahan pentadbiran pendidikan ATM*. Kuala Lumpur: ATM.
- Jabatan Penerangan Malaysia. (2006). *Buku rasmi tahunan Malaysia*. Kuala Lumpur.
- Jabatan Perdana Menteri. (1985). *Panduan rancangan penerapan nilai-nilai Islam*. Kuala Lumpur: Jabatan Perdana Menteri.
- Jabatan Perdana Menteri. (1987). *Etika kerja dalam Islam*. Kuala Lumpur: Jabatan Perdana Menteri.

- Jarvis, P. (1996). *Adult and continuing education*. New York, NY: Routledge.
- Jirovec, Chathapuram & Ann (1998). What are Social Work Students Telling us About Teaching Effectiveness. *Journal of Social Work Education*. Vol 34, Issue 2.
- Josephson, Michael. (2002). *Making ethical decisions*. Edited by Wes Hanson and Dan McNeill. Los Angeles, CA: Josephson Institute of Ethics.
- Juridico, E.D. (1993). Training and development: towards the promotion of accountability and productivity in bureaucratic performance in the Philippines. *Asian Review of Public Administration* 5(1): 53-62.
- Kah Boh Boon et al. (1987), "Effectiveness of the Diploma in Education Program : Perceptions of Former Bahasa Malaysia Method Students". *Siri Monograf Bil.1*, Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya. hlm. 5
- Kanter, R.M. (1989). *When giants learn to dance*. New York, NY: Simon & Schuster.
- Katz (1977). *Talks with teachers: Reflections on early childhood education*. National Association for the Education of Young Children.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (1985). *Laporan jawatankuasa kabinet : Mengkaji pelaksanaan dasar pendidikan Kementerian Pelajaran Malaysia*. Kuala Lumpur: Penerbitan Berita.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (1992). *Laporan pusat perkembangan kurikulum: Memperlengkapkan guru-guru dengan ilmu dan nilai murni*. Kuala Lumpur: Penerbitan Berita.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2000a). *Sukatan pelajaran pendidikan moral KBSM (Semakan)*, Pusat Perkembangan Kurikulum.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2000b). *Statistik enrolmen guru pelatih dan Peserta kursus 2000*. Kuala Lumpur: Bahagian Pendidikan Guru.
- Institut Aminuddin Baki. (1991). *Sumbangan Penyelidikan Pendidikan*. Kertas persidangan seminar nasional pertama pengurusan pendidikan. Genting Highland, Malaysia, 1-3 Ogos 1991, h. 145.
- Kerlinger, F.N. (1990). *Asas-asas penelitian behavioral* (Ed. ke-3). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kilner, P. (2005). *The military ethicist's role in preventing and treating combat-related, perpetration-induced psychological trauma*. Paper presented at The Joint Services Conference on Professional Ethics, Alexandria, VA.
- Kilner, P. (2004). Military leader's obligation to justify killing in war. *Military Review*, 72(2), 24-31.
- King, P. & Mayhew, M. (2002). Moral judgment in higher education: Insights from the Defining Issues Test. *Journal of Moral Education*, 31(3), 247-270.

- Kirkpatrick, D. L. (1959). Techniques for evaluating training programs. *Journal of ASTD*, 13 (11), 3-9.
- Kirkpatrick, D. L. (1975). *Evaluating training programs*. Wisconsin: American Society for Training and Development.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs-The Four Levels* (1st ed.). San Francisco, CA: Berret-Koehler.
- 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.
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (2005a). *Evaluating training programs* (3rd ed.). San Francisco, CA: Berret-Koehler.
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (2005b). *Transferring learning to behavior - using the four levels to improve performance*. San Francisco, CA: Berret-Koehler.
- Kirkpatrick, L. A. & Feeney, B. C. (2006). *A simple guide to SPSS for windows for version, 12.0 & 13.0*. California: Thomson Wadsworth.
- Klatt, J, and Ellen T, P. (2005). *Synthesis of literature relative to the retrospective Pretest design*. Paper read at American Evaluation Association, at Toronto, Ontario.
- Knowles, M.S. (1972). *The modern practice of adult education, andragogy verses pedagogy*. New York, NY: The Classic Informal Adult Educator Association Press, hlm. 55-57.
- Knowles, M.et al. (1984). *Andragogy in action: applying modern principles of adult education*. San. Francisco, CA: Jossey Bass.
- Knowles, M.S. (1988). *The making of an adult educator: An autobiographical journey*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Kohlberg, L. (1985). A just community approach to moral education in theory and practice. In M. Berkowitz & F. Oser (Eds.), *Moral education: Theory and practice* (pp. 27- 82). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Kohlberg, L. (1975). Moral education for a society in moral transition. *Educational Leadership*, 33(1), 46-54.
- Kolb, D.A. (1984): *Experiential learning: experience as the source of learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Kouzes, J. & Posner, B. (2001). *The leadership challenge* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Kubiszyn, T., and Borich, G. (2000). *Educational testing and measurement : Classroom application and practice* (6th ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Kupperman, J. (2005). How not to educate character. In Lapsley, D. & Power, F., Eds. (2005). *Character psychology and character education*. Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.
- Langford, G. (1968). *Philosophy and education: An introduction*. London, UK: Macmillan.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (1985). *Laporan Jawatankuasa Kabinet: Mengkaji pelaksanaan dasar pendidikan*. Kuala Lumpur: Berita.
- Lapsley, D.K. (1996). *Moral psychology*. Colorado: Westview Press.
- Lapsley, D., & Narvaez, D. (2006). Character education. *Handbook of child psychology* (6th ed.). Vol 4, Child psychology in practice (pp. 248-296). Hoboken, NJ US: John Wiley & Sons.
- Lickona, T. (1992). *Educating For Character: How Our School Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books , hlm. 12-22.
- Lickona, T. (1993). The Return of Character Education. *Journal of Education Leadership*, 51 (3), hlm. 6-11.
- Lickona, T. (1997). Educating for character: A comprehensive approach. In Molnar, A. (Ed.). *The construction of children's character. Ninety-sixth yearbook of the National Society for the Study of Education. Part II*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Lieb, S. (1988). *Principles of adult learning*. Arizona: South Mountain Community College.
- Lim, C.H. (2007). *Penyelidikan pendidikan: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*. Shah Alam, Malaysia: Mc Graw Hill Education.
- Linacre J. M. (2005). *Manual a user's guide to WINSTEPS: Ministep Rasch model computer programs*. Chicago, IL: Winsteps.
- Linacre, J.M. (2004). Test validity and Rasch measurement: Contrast, content, etc. *Rasch measurement transactions*, 18:1 p.970-971.
- Linarce J.M. (2003). *Winstep Computer Programme Version 3:48*. Chicago: www.winsteps.com.
- Lindeman, E.C. (1976). *The meaning of adult education* (2nd ed.). New York, NY: Harvest House.

- Loh, N.S., Maller, M.G., Fernandez, J.A., Ferrante, A.M., Walsh, M.R.J. (2007). 'Crime and justice statistics for western Australia', 2005, pp. 1-203.
- Lovell, R.B. (1986). *Adult learning*. Great Britain: Redwood Burn Limited.
- Lunandi, A.G. (1981). *Pendidikan orang dewasa*. Jakarta: PT Gramedia.
- Lyman, H.B. (1986), *Test scores and what they mean* (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall Englewood Cliffs.
- M. Ali Hassan. (1978). *Tuntutan Akhlak*. Batu Caves, Malaysia: Thinker's Libry.
- Mahathir Mohamad. (1991). *Malaysia: The Way Forward*. Kertas Kerja yang dibentangkan di Persidangan Majlis Perdagangan Malaysia, di Kuala Lumpur, 28 Februari 1991.
- Mahmud Syaith Khattab. (1983). *Ar-Rasul Al-Qaid*. Baghdad: Dar Maktabah Al-Hayat.
- Mardevan. (1991). *Kajian Keberkesanan Kursus Dalam Perkhidmatan Untuk Guru-Guru Mata Pelajaran Kemahiran Hidup*. Tesis Sarjana tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Markas Medan Tentera Darat. (2005). *Statistik Kes Jenayah dan Dadah Pemerintahan Medan Tentera Darat*. Kuala Lumpur: Markas Medan Tentera Darat .
- Markas Medan Tentera Darat. (2006a). *Direktif Panglima Medan Tentera Darat Tahun 2006*. Kuala Lumpur: Markas Medan Tentera Darat.
- Markas Medan Tentera Darat. (2006b). *Sukatan Pelajaran Pendidikan Moral dan Etika Anggota Tentera*. Kuala Lumpur: Markas Medan Tentera Darat.
- Markas Medan Tentera Darat. (2012). *Statistik Kes Jenayah dan Dadah Pemerintahan Medan Tentera Darat*. Kuala Lumpur: Markas Medan Tentera Darat.
- Martinelli-Fernandez, S. (2006). Educating honorable warriors. *Journal of Military Ethics*, 5(1), 55-66. Retrieved Thursday, February 22, 2007 from the Academic Search Premier database.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York, NY: Harper.
- Mattox, J. (2005). The moral foundations of Army officer ship (387-408). In Snider, D. & Matthews, L. (2005). *The future of the Army profession* (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Maznah Muhamad & G.L Carter. (2002). *Prinsip Pemelajaran Orang Dewasa, Siri Pendidikan dan Pengajian Utusan*. Kuala Lumpur: Utusan.
- McLaughlin, T.H. & Halstead, J.M. (2000). John Wilson on moral education. *Journal of Moral Education*, 29 (3), 247-268.
- McNamara, C. (1998). *Basic guide to program evaluation*. Dipetik dari [http://www. Mapnp.org/libry/evaluation/fnl-eval.htm](http://www.Mapnp.org/libry/evaluation/fnl-eval.htm).

- Messick, S. (1976). *Individuality in learning*. San Francisco, CA: Josey-Bass.
- Metfessel, N. S. & Michael, W. B. (1967). A paradigm involving multiple criterion measures for the evaluation of the effectiveness of school programs. *Educational and Psychological Measurement*, 27(4): 931-943.
- Miller, Harry L. (1987). *Teaching and learning in adult education*. New York, NY: Macmillan.
- Moha Asri. (1997). *Pembangunan perindustrian di Malaysia: Perkembangan dan permasalahan* (Ed. ke-3). Shah Alam, Malaysia: Fajar Bakti.
- Mohammad Sani. (1992). *Satu Penilaian Terhadap Pendidikan Guru Dalam Perkhidmatan di Malaysia dan Implikasinya Untuk Masa Depan*. Tesis PhD tidak diterbitkan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Radzi. (2006). *Pembinaan Nilai dan Etika Di Kalangan Anggota Angkatan Tentera Malaysia*. Kertas Projek Sarjana. Universiti Malaya.
- Mohd Rais Abd Karim. (1993). *Gerakan Dakwah Dan Orde Islam Di Malaysia, Dakwah Melalui Dasar Penerapan Nilai-Nilai Islam Dalam Pentadbiran Awam*. Kuala Lumpur: ABIM.
- Mohd Shariff Johan. (1992). *Keberkesanan Amalan Agama Membentuk Anggota ATM Lebih Berdisiplin*. Kertas Projek Sains Kepolisan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd. Azhar Abdul Hamid, Paimah Atoma, Muhamed Fauzi Othman & Mohd. Nasir Markom. (2005). *Andragogi - mengajar orang dewasa belajar*. Bentong, Malaysia: PTS.
- Mohd. Majid Konting. (1993). *Kaedah penyelidikan pendidikan* (Ed. ke-2). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Muhamad Said. (1991). *Reformasi pendidikan: rasional falsafah dan strategi*. Dalam Mohd Idris Jauzi (penys) *Reformasi Pendidikan di Malaysia*. Kuala Lumpur: Nurin Enterprise.
- Muhammad Abu Faris. (1993). *Al-Madrasah An-Nabawiah Al-Askariah*. Amman: Dar Al-Furqon.
- Muhammad Ibrahim An Nashr, Yusof Qordhowi dan Said Hawwa. (1990). *Berjuang di Jalan Allah*. Jakarta: Andalan.
- Mukherjee, H., Ellis, J., Chang, L.H. & Rajendran, N.S. (1992). *Strategi pengajaran pendidikan moral KBSM*. Petaling Jaya, Malaysia: Fajar Bakti.
- Nadler, L. (1983). *Designing training programs - the critical events models*. California: Addison-Wesley.

- Narvaez, D. & Rest, J. (1995). *The four components of acting morally*. Dalam W. Kurtines & J.L. Gewirtz (Eds.). *Moral development: An introduction*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Nixon, J. (1992). *Evaluating the whole curriculum*. Philadelphia: Open University Press.
- Noddings, N. (1995). *Philosophy of education*. Colorado: Westview Press.
- Nor Azizah Mohd. Salleh. (1991). *Kajian aktiviti-aktiviti pendidikan dewasa di Malaysia*. Bangi, Malaysia: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nor Azizah Mohd Salleh. (1997). *Pengajaran dan pembelajaran dewasa di Malaysia*. Bangi, Malaysia: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Norasmah. (2002). *Keberkesanan Program Keusahawanan Remaja Sekolah Menengah -Menggunakan Model Hammond*. Tesis PhD tidak diterbitkan. Serdang, Malaysia: Universiti Putra Malaysia.
- Normawati. (2000). *The effect of staff development programs on teaching effectiveness among MARA University of Technology (UiTM) lecturers*. Degree of Master. Management Centre International Islamic University Malaysia.
- Nunnally, N.C. (1978). *Psychometric theory*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Oliver, M. (1996). *The management of education change: A case study approach*. Eldershot: Arena.
- Oppenheim, A.N. (1966). *Questionnaire design and attitude measurement*. London, UK: Heinemann.
- Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (1998). *Curriculum foundations, principles, and issues* (3rd ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Osterlind, S.J., (1992). *Constructing Test Item* (2nd ed.). London, UK: Kluwer Academic.
- Pallant, J. (2001). *SPSS survival manual*. NSW: Allen & Unwin.
- Panther, A.T., Swygert, K.A., Danistrom, W.G., Tanaka. (1997). Factor analytic approaches to personality item-level data. *Journal of Personality Assessment*. Vol 68 (3), 561-589.
- Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Peters, R.S. (1981). *Moral development and moral education*. London, UK: George Allen & Unwin.
- Pfaff, T. (2005). Military ethics in complex contingencies. In Snider, D. & Matthews, L. (2005). *The future of the army profession* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

- Piaget, J. (1923). *Moral judgment of the children*. London, UK: Routledge and Kegan.
- Pike, B. (1992). Creative training techniques. *Training Officer* 28(10): 313-316.
- Popham, J. (1990). *Modern educational measurement. A practitioner's perspective* (2nd ed.). New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Power, F. C., Higgins, A., and Kohlberg, L. (1989). *Lawrence Kohlberg's approach to moral education*. New York, NY: Columbia University Press.
- Pratt, D. (1980). *Curriculum Design and Development* (Int ed.). USA: Halcourt Brace Jovonarich.
- Pratt, D. (1993). *Andragogy after twenty-five years. New direction for adult and continuing education*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ramlah. (1992). Persepsi dan Masalah Guru Terhadap Mata Pelajaran Kemahiran Hidup. *Jurnal Pendidikan Guru. Bil. 9-1993 (ISSN:01277316): 50-71*.
- Rawls, J. (1993). *Political liberalism*. New York, NY: Columbia University.
- Reaves, C. C. (1992). *Quantitative research for the behavioral sciences*. New York, NY: John Wiley dan Son.
- Reece, I & Walker, S. (1997). *Teaching, training and learning. A practical guide* (3rd ed.). Great Britain: Business Education Publishers Limited.
- Reeves, M. (1994). *Evaluating of training*. Petaling Jaya, Malaysia: Pelanduk Publications.
- Reid, J. M. (1987). The learning style preferences of ESL students. *TESOL Quarterly*, 21 (1), 87-111.
- Reimer, J., Paolitto, D., & Hersh, R. (1983). *Promoting moral growth: From Piaget to Kohlberg* (2nd ed.). Long Grove, IL: Waveland Press.
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in theory and research*. New York, NY: Praeger Press.
- Rest & Narvaez. (1998). *Defining Issues Test*. The University of Minnesota: Center of the study of ethical development.
- Rest, J. Narvaez, D., Bebeau, M., & Thoma, S. (1999). *Postconventional moral thinking: A neo-Kohlbergian approach*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Robinson, D. (1985). *Training for impact*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Robinson, P. De Lee, N & Carrick, D. (2008). *Ethics education in the military*. UK: Ashgate Publishing Limited.
- Rockwell, S. K., & Kohn, H. (1989). Post-then-pre evaluation: Measuring behavior change more accurately. *Journal of Extension*, 27(2). Retrieved from <http://www.joe.org/joe/summer/a5.html>.

- Roetzel, Robert .(2001). *Towards the army's ethical system*. In *L100 Lead the Force*. Fort Leavenworth, KS: US Army Command and General Staff College.
- Rogers, A. (1993). *Adult learning for development*. London, UK: Cassell Education Limited.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovations* (4th ed). New York, NY: The Free Press.
- Rohaty. (1992). *Psikologi perkembangan untuk bakal guru*. Kuala Lumpur: Fajar Bakti.
- Ronstadt, R. (1984). *Entrepreneurship dorer*. Mass: Lord.
- Royse, D., Thyer, B. A., Padgett, D. K. & Logan, T. K. (2001). *Program evaluation - an introduction* (3rd ed.). Belmont, California: Brooks/Cole Thomson Learning.
- Sabitha Marican. (2005). *Kaedah penyelidikan social* (Ed. Pertama). Petaling Jaya, Malaysia: Prentice Hall Pearson Malaysia
- Saidin, Md Salleh HU Hassan, Mohd. Hanim Mohd. Tahir, and Nor Azizah Mohd. Salleh (1979). "University extension and community service in Malaysia", in *The Asian seminar-workshop on university extention and community outreach proceedings*. Serdang, Selangor: University of Pertanian Malaysia.
- Saiyadain, M.S. (1995). Perception of sponsoring managers, training organizations and top management attitude toward training. *Malaysian management review*, 30 (4), 69-74.
- Santoso, S. (2003). *Buku latihan SPSS statistik multivariate* (Ed. ke-2). Jakarta: PT Gramedia.
- Sayed Mahussain. (2010). *Pelanggaran tatasusila agama dalam kalangan anggota Angkatan Tentera Malaysia (ATM)*. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.
- Scalock, R. L., & Thorton, C. V. D. (1988). *Program evaluation: a field guide for administrators*. New York, NY: Plenum Press.
- Scott, Elizabeth D. (2001). Organizational moral responsibilities. *Business Ethics Quarterly* 12, no 1: 30-46
- Scriven, M. (1991). *Evaluation Thesaurus* (4th ed.). Newbury Park, California: Sage.
- Scriven, M. (1972). 'Pros and cons about goal-free evaluating. Evaluation comment'. *The Journal of Educational Evaluation*, vol 3, no 4, pp 1-7.
- Scriven, M. (1967). The methodology of evaluation. In R. W. Tyler, R. M. Gagne, & M. Scriven (Eds.). *Perspectives of curriculum evaluation* (pp. 39-83). Chicago: Rand-McNally

- Seminar Pendidikan Kebangsaan. (2000). *Lukisan Kejuruteraan dari aspek pengajaran dan pembelajaran*. Pembentangan kertas dalam Seminar Pendidikan Kebangsaan. Anjuran Maktab Perguruan Kota Bahru, Malaysia. 14 &15 Ogos 2000.
- Shields, D. & Bredemeier, B. (2005). Can sports build character? In In Lapsley, D. & Power, F., Eds. (2005). *Character psychology and character education*. Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.
- Smith, R.M. (1982). *Learning How to Learn*. New York, NY: Adult Educator.
- Snider, D. (2008). Ethics and the human development of the soldier spirit. *The Army Chaplaincy*, 23-33.
- Sparks, P.M. (1973). Behavioral verses experiential aging: Implications for intervention. *Gerontologist*, 13 (1), 15-18.
- Stake, R. E. (1967). "The countenance of education evaluation". *Teachers College Record*, Vol. 68, 7 April 1967, h.68.
- Steiner, George A., and John F. Steiner. (1994). *Business, government, and society: A management perspective*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Steve. W., Peter. M. dan Tim. E. (1990). *Effective learning : Into a new era*. London, UK: Jassica King Sley.
- Stufflebeam, D. L., Foley, W. J., Gephart, W. J., Guba, E. G., Hammond, R. I., Merriman, H. O., et al. (1971). *Educational evaluation and decision-making*. Illinois: Peacock.
- Stufflebeam, D.L. & Shinkfield, J.A. (1985). *Systematic evaluation*. Boston, MA: Kluwer-Nejhoff.
- Stufflebeam, D. L. (1986). *The CIPP model for program evaluation*. In Madaus, G. F., Stufflebeam, D. L., dan Scriven, M. S. *Evaluation Models:Viewpoints on educational and human services evaluation*. Boston, MA: Kluwer-Nijhoff.
- Stufflebeam, D. L. & Shinkfield, A. J. (1990). *Systematic evaluation - a self instructional guide to theory and practice*. Boston, MA: Kluwer Nijhoff Publishing.
- Sufean Hussin. (1993). *Pendidikan di Malaysia: Sejarah, sistem dan falsafah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Suryabrata, S. (1982). *Metodologi penelitian analisis kuantitatif. Dasar-Dasar Analisa Faktor*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Syed Arabi. (1990). *Kajian pendidikan kawasan luar bandar*. Bangi, Malaysia: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Tassel, J. V. (1992), *Planning effective curriculum for giffed learners*. Colorado: Love.
- Taugh, A. (1979). *The adult's learning project*. Toronto: Ontario Institute of Education.

- Tentera Darat Malaysia. (1981). *Teks ucapan menteri pertahanan Malaysia sempena Ulang Tahun Tentera Darat ke-48*. Kuala Lumpur: Markas Tentera Darat.
- Tentera Darat Malaysia. (2004). *Sorotan Darat Bil 43 Jun 2004*. Kuala Lumpur: Markas Tentera Darat.
- Tentera Darat Malaysia. (2005). *Berita Tentera Darat Malaysia*. Bil 138/Mei 2005. Kuala Lumpur: Markas Tentera Darat.
- Tentera Darat Malaysia. (2008). *Perutusan Panglima Tentera Darat Ke-75 Sempena Sambutan Jubli Intan*. Kuala Lumpur: Markas Tentera Darat.
- The Profession of Arms. (1962). *The 1962 Lees knowles lectures by Lt Gen Sir John Hackett*.
- Thoma, S. (2002). An overview of the Minnesota approach to research on moral development. *Journal of Moral Education*, 31(3), 225-245.
- Thucydides. (1993). *History of the Peloponnesian War*. West Port: Greenwood Press.
- Thyer, B.A.,(2010). *The Handbook of Social Work Research Methods* (2nd ed.). United Kingdom: SEGA.
- Trevino, Linda K., Gary R. W., David G. G., and Barbara L. T. (1999). Managing ethics and legal compliance: What works and what hurts. *California Management Review* 41, no. 2 (winter): 121-152.
- Trochim, W. K. (1999). *The Research Methods Knowledge Base* (2nd ed.). Cornell University, New York : Cornell Custom.
- Tuckman B.C. (1978). *Conducting educational research*. Florida State University, Florida : Harcourt Brace Jovanovich.
- Tuckman, B. W. (1999). *Conducting educational research* (5th ed.) California: Wadsworth Thomson Learning.
- Tyler, R. W. (1950). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ubben, G.F. dan Hughes, L. W. (1996), *The Principle Creative Leadership for Effective School*. Massachusetts: University of Oittes Bursh Press.
- Ulrich, T. A., and Cole, G. S. (1987), 'Toward More Effective Training of Future Entrepreneurs', *JSBM*, 25 (4), pp32-39.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang TNI No 34, Pasal 35*.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang TNI No 34, Pasal 36*.
- Undang-Undang Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang TNI No 34, Pasal 38*.

- University of Wisconsin Cooperative Extension. (2002). *Evaluation logic model 2002*. Retrieved from <http://www.uwex.edu/ces/pdande/evaluation/evallogicmodel.html>.
- U.S. Army. (1999). The Army's Leadership Publication, *Field Manual 22-100*.
- U.S. Army. (2004). *The Ethos of Heroism for U.S Army*. America : Army Research Institute.
- U.S. Army. (2005). *The report of war crimes investigation*. America : American Civil Liberties Union.
- U.S. Army. (2006). The army's leadership publication, *Field Manual 6-22*.
- Utusan Online. (2011). *Membocor kekuatan ATM umpama menjual Negara*. Arkib: 08/03/2011.
- Victor, B., and J.B. Cullen, (1987). A Theory and measure of ethical climate in organizations. In *Research in Social Performance and Policy*. ed. W.C. Frederick, 51-77, Greenwich, CT: JAI Press.
- Vishalache Balakrishnan. (2009a). *Teaching Moral Education in Secondary schools using real-life dilemmas*. Tesis Doktor Falsafah yang tidak diterbitkan. Victoria University of Wellington.
- Vishalache Balakrishnan. (2009b). *Pendidikan moral. untuk universiti dan kolej*. Shah Alam, Malaysia: Arah Pendidikan.
- Vishalache Balakrishnan. (2011). *Real-life dilemmas in moral education*. Kuala Lumpur: Universiti of Malaya.
- Wainer, H., and Braun, H.I. (1988). *Test validity*. New Jersey : Erlbaum.
- Wakin, M. (1986). *War, morality, and the military profession* (2nd ed.). New York, NY: Westview.
- Walker. (1984), *Value and opportunity: The issue of comparable pay for comparable worth*, Policy Analysis 38.
- Wallace, M. J. (1988). *Improving school management training towards a new partnership*. Bristol: NDCSMT.
- Wallace, M. J. (1991). *Training foreign language teachers: A reflective approach*. New York, NY: Cambridge University.
- Wallace, J.D. (1978). *Virtues and Vices*. New York, NY: Cornell University Press.
- Wallace, J.D. (1996). *Ethical Norms, Particular Cases*. New York, NY: Cornell University Press.

- Waller, R.D. (1956). *A design for democracy: A bridged report of the 1919 report of the education committee of the British Ministry of Reconstruction*. London, UK: Max Parrish.
- Wan Hasmah Wan Mamat. (2000). *Values education in Malaysian schools: Facing the challenges of government policy in vision 2020*. Unpublish PhD thesis. Monash University.
- Wan Hasmah Wan Mamat. (2002). *Pembelajaran interaktif dalam pendidikan moral: Cabaran bagi guru*. Kertas kerja yang dibentangkan dalam Seminar Pendidikan Moral: Tren dan Hala Tuju pada 22-23 Julai 2002 di Fakulti Pendidikan Universiti Malaya.
- Wan Zahid Wan Nordin. (1988). Reformasi pendidikan dan kurikulum bersepadu sekolah Menengah: satu cabaran. Dalam Mohd Idris Jauzi (penys). *Reformasi Pendidikan di Malaysia*. Nurin Enterprise: Kuala Lumpur.
- Watson J. (1979). *Nursing: The philosophy and science of caring*. Boston, MA: Little, Brown and Co.
- Wiersma, W.(2000). *Research in education : An introduction*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Wilder Research. (2009). Program Theory and Logic Models. *Wilder Foundation*, August 2009.
- Wilder Research. (2010). Logic models: Better thinking for better results. *Wilder Foundation*, February 2010.
- William, E. (1996). *So... You want to teach adults?*. Ontario: Pipin.
- Williams. (2010). *The effect of initial entry training on the moral and character development of military police soldiers*. PhD Thesis. Walden University.
- Woodgate. (2004). *An analysis of the Canadian defense ethics program decision-making guidance*. A thesis presented to the Faculty of the U.S. Army.
- Wright B. D dan Masters G. N. (1982). *Rating scale analysis*. Chicago: MESA Press.
- Yahya. (2003). *Keberkesanan pelaksanaan mata pelajaran komponen kemahiran hidup (Sains Pertanian) di sekolah-sekolah menengah daerah Pontian berdasarkan Model KIPP*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Yahya Basyir Hamad Al-Battusy. (2013). *Perancangan ketenteraan dalam sunnah Nabi*. Kuala Lumpur: Jabatan Arah KAGAT.
- Yasin Suwaid. (1988). *Al-fannu al-askari al-aslami*. Beirut: Usuluhu Wal Masadiruhu.
- Young et al. (1994). *National evaluation of adult education programs. Fourth interim report: learner outcomes and programs result*. Virginia: Development Associates.

Zaharah, Susan Ardis Keeney et al. (1996). *Membantu orang lain belajar*. Kuala Lumpur: Institute for Rural Advancement (INFRA).

Zainuddin Arif. (1996). *Institute for Rural Advancement (INFRA)*. Kuala Lumpur: Ampang Press.

Zulkifeli. (2011). *Manifesto Sahsiah Diri Panglima Tentera Darat*, KEMENTAH, KL.

University of Malaya

University of Malaya

SOAL SELIDIK BAGI ANGGOTA PESERTA PROGRAM PENDIDIKAN MORAL DAN ETIKA TENTERA (PMET) – OKT 2013

BAHAGIAN A : PROFIL RESPONDEN

Sila tandakan (\checkmark) di dalam ruang yang disediakan dan tuliskan maklumat berkaitan di ruangan yang berkenaan

1. Bangsa:
 - a. Melayu
 - b. Cina
 - c. India
 - d. Lain-lain

2. Jantina:
 - a. Lelaki
 - b. Perempuan

3. Umur : (Sila nyatakan tahun)

4. Taraf Perkahwinan :
 - a. Belum berkahwin
 - b. Kahwin
 - c. Lain-lain

5. Pangkat Dalam ATM : (Sila nyatakan :.....)

6. Lama Berkhidmat dalam ATM : (Sila nyatakan :..... tahun)

7. Kelulusan Akademik :
 - a. PMR setaraf
 - b. SPM setaraf
 - c. STPM/DIPLOMA
 - d. Lain-lain Kelulusan (Sila nyatakan :.....)

BAHAGIAN B : PERNYATAAN SOALAN MENGENAI PROGRAM PMET

Sila nyatakan pilihan anda terhadap setiap pernyataan di bawah dengan **tanda (√)** di ruangan skala berpandukan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Tidak Pasti (TP)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Pernyataan 1 hingga 8 berkaitan **Sukatan Pelajaran/Modul Program PMET**.

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 1. | Sukatan pelajaran PMET memenuhi keperluan objektifnya | | | | | |
| 2. | Sukatan pelajaran PMET sesuai dengan tahap pengetahuan anggota peserta | | | | | |
| 3. | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang memiliki pengetahuan moral dan etika tentera | | | | | |
| 4. | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang boleh menghayati perasaan moral dan etika tentera | | | | | |
| 5. | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang berupaya mempamerkan perlakuan moral dan etika tentera | | | | | |
| 6. | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang mengamalkan nilai murni dan etika tentera dalam organisasi, keluarga, masyarakat dan negara | | | | | |
| 7. | Sukatan pelajaran PMET mampu memperkukuhkan hubungan antara kaum dalam ATM dan membina semangat setia kawan | | | | | |
| 8. | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota tentera yang memiliki kekuatan spiritual tempur dan sanggup berkorban | | | | | |

Pernyataan 9 hingga 14 berkaitan **Jadual Program PMET**.

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 9. | Peruntukan masa atau hari bagi melaksanakan program PMET adalah mencukupi | | | | | |
| 10. | Kombinasi dan penyusunan jadual program PMET adalah sesuai | | | | | |
| 11. | Jadual untuk pengajaran teori (syarahan) adalah disusun dengan baik dan sesuai | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 12. | Jadual untuk kerja dan aktiviti kumpulan disusun dengan baik dan sesuai | | | | | |
| 13. | Tidak berlaku pertindihan jadual di antara program PMET dan tugas anggota peserta di pasukan | | | | | |
| 14. | Setahu saya pandangan anggota peserta program PMET turut diambil kira dalam membentuk dan menyusun jadual program PMET | | | | | |

Pernyataan 15 hingga 19 berkaitan **Kemudahan/Peralatan Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 15. | Program PMET dibekalkan dengan bahan dan peralatan pembelajaran yang bersesuaian dan mencukupi untuk proses pengajaran | | | | | |
| 16. | Program PMET dibekalkan dengan bahan dan peralatan pembelajaran yang bersesuaian dan mencukupi latihan peserta secara berkumpulan | | | | | |
| 17. | Setahu saya program PMET menyediakan bilik untuk fasilitator/pengajar untuk persediaan sebelum dan selepas mengajar | | | | | |
| 18. | Setahu saya program PMET menyediakan stor atau ruang yang sesuai untuk menyimpan bahan dan alatan pembelajaran | | | | | |
| 19. | Setahu saya program PMET menyediakan ruang untuk anggota program PMET melaksanakan kerja dan aktiviti kumpulan | | | | | |

Pernyataan 20 hingga 25 berkaitan **Tempat Pelaksanaan Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 20. | Kelas program PMET dan persekitarannya sesuai untuk pelaksanaan program PMET | | | | | |
| 21. | Saiz kelas program PMET sesuai dengan bilangan anggota peserta program PMET | | | | | |
| 22. | Kelas program PMET mempunyai kelengkapan pembelajaran seperti kerusi dan meja yang sesuai dan mencukupi | | | | | |
| 23. | Kelas program PMET kondusif dan mempunyai penyaman udara | | | | | |
| 24. | Kelas program PMET jauh dari suasana bising dan gangguan luar | | | | | |
| 25. | Kelas program PMET berdekatan dengan kemudahan asas seperti tandas, kantin dan tempat solat | | | | | |

Pernyataan 26 hingga 28 berkaitan **Pemerintah Pasukan Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 26. | Pemerintah pasukan memberi sokongan moral atau dorongan kepada anggota pasukan agar mengikuti program PMET | | | | | |
| 27. | Pemerintah pasukan memberi pelepasan tugas di pasukan bagi anggota yang mengikuti program PMET | | | | | |
| 28. | Pemerintah pasukan memberi bantuan terutamanya bantuan material dalam menayakan program PMET | | | | | |

Pernyataan 29 hingga 35 berkaitan **Pengajaran dan Pembelajaran Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 29. | Saya berpendapat sukatan pelajaran dan modulnya banyak membantu proses PdP | | | | | |
| 30. | Kaedah pengajaran yang digunakan bersesuaian dengan sukatan pelajaran program PMET | | | | | |
| 31. | Peluang diberikan kepada anggota peserta untuk mengambil bahagian dalam aktiviti pembelajaran aktif | | | | | |
| 32. | Anggota peserta digalakkan menggunakan kreativiti, inovasi dan ide tersendiri dalam menyiapkan tugas | | | | | |
| 33. | Anggota peserta diberi penerangan dengan jelas sebelum tugas diberikan kepada mereka | | | | | |
| 34. | Anggota peserta digalakkan melakukan proses penyelesaian masalah dalam membuat keputusan | | | | | |
| 35. | Fasilitator sentiasa memantau dan memberitunjuk ajar sepanjang kerja kumpulan | | | | | |

Pernyataan 36 hingga 40 berkaitan **Pengetahuan Fasilitator Program PMET**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 36. | Fasilitator memiliki pengetahuan yang mencukupi untuk mengajar program PMET | | | | | |
| 37. | Fasilitator menyampaikan pengajaran mengikut urutan yang terdapat dalam sukatan pelajaran | | | | | |
| 38. | Fasilitator memiliki pengetahuan yang tinggi dan mampu menyampaikan isi pengajaran dengan baik dan mudah difahami | | | | | |
| 39. | Fasilitator memberikan contoh dan menjelaskan keperluan dengan baik sebelum kerja kumpulan dimulakan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 40. | Fasilitator memperuntukkan masa secukupnya untuk memantau kerja dan aktiviti kumpulan | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|

Pernyataan 41 hingga 45 berkaitan **Kemahiran Fasilitator Program PMET**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 41. | Fasilitator memiliki kemahiran yang bersesuaian untuk mengajar program PMET | | | | | |
| 42. | Fasilitator menggunakan pelbagai pendekatan serta bahan dan peralatan PdP untuk memudahkan kefahaman anggota peserta | | | | | |
| 43. | Berlakunya interaksi yang baik di antara Fasilitator dan anggota peserta semasa proses PdP | | | | | |
| 44. | Tahap penyampaian oleh fasilitator/pengajar bersesuaian dengan tahap pemikiran anggota peserta program PMET | | | | | |
| 45. | Fasilitator membahagikan kumpulan yang sama rata daripada segi pangkat yang disandang dan tahap pengetahuan serta kemahiran moral dan etika tentera | | | | | |

Pernyataan 46 hingga 51 berkaitan **Keyakinan Fasilitator Program PMET**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 46. | Fasilitator memiliki keyakinan yang tinggi untuk mengajar program PMET | | | | | |
| 47. | Fasilitator memberi bimbingan yang memuaskan sewaktu mengajar | | | | | |
| 48. | Fasilitator mempunyai komitmen yang tinggi dan menumpukan perhatian sepenuhnya semasa mengajar | | | | | |
| 49. | Peluang diberikan kepada anggota peserta untuk mengutarakan pandangan dalam PdP | | | | | |
| 50. | Fasilitator membimbing anggota peserta agar kerja dan aktiviti kumpulan dijalankan mengikut keperluan sukatan pelajaran | | | | | |
| 51. | Fasilitator memastikan setiap anggota peserta mengambil bahagian dalam menjalankan kerja dan aktiviti kumpulan | | | | | |

Pernyataan 52 hingga 54 berkaitan **Kerja Kumpulan Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 52. | Anggota peserta mempunyai motivasi dan semangat yang tinggi dalam menjalankan kerja dan aktiviti kumpulan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 53. | Anggota peserta mempunyai iltizam yang tinggi untuk menguasai tahap pengetahuan, perasaan dan perlakuan moral dan etika tentera. | | | | | |
| 54. | Anggota peserta menjalankan aktiviti kumpulan dengan sempurna dan pengawasan minimum | | | | | |

Pernyataan 55 hingga 57 berkaitan **Pentaksiran Program PMET**.

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 55. | Penilaian terhadap anggota peserta membantu dalam mengenal pasti tahap kefahaman, penghayatan dan perlakuan moral dan etika tentera mereka | | | | | |
| 56. | Fasilitator/pengajar melaksanakan penilaian terhadap anggota peserta program PMET berdasarkan sukatan pelajaran | | | | | |
| 57. | Kaedah penilaian terhadap anggota peserta program PMET ini mampu mengukur penguasaan moral dan etika tentera mereka | | | | | |

Pernyataan 58 hingga 64 merupakan persoalan berkaitan **Hasil Program PMET**.

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 58. | Pelaksanaan program PMET telah meningkatkan pengetahuan moral dan etika tentera saya | | | | | |
| 59. | Pelaksanaan program PMET telah meningkatkan perasaan moral dan etika tentera saya | | | | | |
| 60. | Pelaksanaan program PMET telah meningkatkan perlakuan moral dan etika tentera saya | | | | | |
| 61. | Program PMET mendorong saya untuk mengikuti program PMET yang lebih tinggi (advance) | | | | | |
| 62. | Program PMET mampu menjadikan saya memiliki pemikiran moral dan etika tentera dan membolehkan saya menjadi contoh ikutan (<i>role model</i>) kepada rakan setugas | | | | | |
| 63. | Program PMET mampu menjadikan saya memiliki perasaan moral dan etika tentera dan saya mampu mempengaruhi rakan setugas untuk turut mencetus perasaan moral dan etika tentera | | | | | |
| 64. | Program PMET mampu menjadikan saya untuk mempamerkan perlakuan moral dan etika tentera, dan mendorong rakan setugas untuk turut berkelakuan sedemikian | | | | | |

**SOAL SELIDIK BAGI FASILITATOR PROGRAM PENDIDIKAN
MORAL DAN ETIKA TENTERA (PMET) – OKT 2013**

BAHAGIAN A : PROFIL RESPONDEN

Sila **tandakan** (✓) di dalam petak yang disediakan dan tuliskan maklumat berkaitan di ruangan yang berkenaan

1. Bangsa
 - a. Melayu
 - b. Cina
 - c. India
 - d. Lain-lain

2. Jantina
 - a. Lelaki
 - b. Perempuan

3. Umur tahun

4. Pangkat yang disandang dalam ATM (Sila nyatakan :.....)

5. Berapa lama mengajar Moral dan Etika Tentera tahun

6. Kelayakan Akademik Tertinggi
 - a. SPM setaraf
 - b. STPM setaraf
 - c. Diploma
 - d. Ijazah Sarjana Muda
 - e. Ijazah Sarjana/PhD

BAHAGIAN B : PERNYATAAN SOALAN

Sila nyatakan pilihan anda terhadap setiap pernyataan di bawah dengan **tanda** (√) di ruangan skala berpandukan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Tidak Pasti (TP)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Pernyataan 1 hingga 8 berkaitan **Sukatan Pelajaran/Modul Program PMET**.

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 1. | Sukatan pelajaran PMET memenuhi keperluan objektifnya | | | | | |
| 2. | Sukatan pelajaran PMET sesuai dengan tahap pengetahuan anggota peserta | | | | | |
| 3. | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang memiliki pengetahuan moral dan etika tentera | | | | | |
| 4. | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang boleh menghayati perasaan moral dan etika tentera | | | | | |
| 5. | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang berupaya mempamerkan perlakuan moral dan etika tentera | | | | | |
| 6. | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang mengamalkan nilai murni dan etika tentera dalam organisasi, keluarga, masyarakat dan negara | | | | | |
| 7. | Sukatan pelajaran PMET mampu memperkukuhkan hubungan antara kaum dalam ATM dan membina semangat setia kawan | | | | | |
| 8. | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota tentera yang memiliki kekuatan spiritual tempur dan sanggup berkorban | | | | | |

Pernyataan 9 hingga 16 berkaitan **Jadual Program PMET**.

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 9. | Peruntukan hari dan masa yang disusun dalam jadual sesuai dan mencukupi untuk menghuraikan sukatan pelajaran PMET | | | | | |
| 10. | Kombinasi dan penyusunan jadual program PMET adalah sesuai | | | | | |
| 11. | Peruntukan masa untuk pengajaran teori (syarahan) disusun dengan baik dan sesuai | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 12. | Perutukan masa untuk kerja dan aktiviti kumpulan disusun dengan baik dan sesuai | | | | | |
| 13. | Tidak berlaku pertindihan jadual di antara program PMET dan tugas ketenteraan pengajar di pasukan | | | | | |
| 14. | Tidak berlaku pertindihan jadual di antara program PMET dan tugas ketenteraan anggota peserta di pasukan | | | | | |
| 15. | Setahu saya pandangan pengajar adalah diambil kira dalam pembentukan jadual program PMET | | | | | |
| 16. | Setahu saya pandangan anggota peserta diambil kira dalam pembentukan jadual program PMET | | | | | |

Pernyataan 17 hingga 21 berkaitan **Kemudahan/Peralatan Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 17. | Program PMET dibekalkan dengan bahan dan peralatan PdP yang bersesuaian dan mencukupi untuk proses PdP | | | | | |
| 18. | Program PMET dibekalkan dengan bahan dan peralatan PdP yang bersesuaian dan mencukupi untuk kerja/aktiviti berkumpulan | | | | | |
| 19. | Setahu saya program PMET menyediakan bilik untuk fasilitator untuk persediaan sebelum dan selepas mengajar | | | | | |
| 20. | Setahu saya program PMET menyediakan stor atau ruang yang sesuai untuk menyimpan bahan dan alatan pembelajaran | | | | | |
| 21. | Setahu saya program PMET menyediakan ruang untuk anggota program PMET melaksanakan kerja dan aktiviti kumpulan | | | | | |

Pernyataan 22 hingga 27 berkaitan **Kelas/Tempat Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 22. | Kelas program PMET dan persekitarannya sesuai untuk pelaksanaan program PMET | | | | | |
| 23. | Saiz kelas program PMET sesuai dengan bilangan anggota peserta program PMET | | | | | |
| 24. | Kelas program PMET mempunyai kelengkapan pembelajaran seperti kerusi dan meja yang sesuai dan mencukupi | | | | | |
| 25. | Kelas program PMET kondusif dan mempunyai penyaman udara | | | | | |
| 26. | Kelas program PMET jauh dari suasana bising dan gangguan luar | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 27. | Kelas program PMET berdekatan dengan kemudahan asas seperti tandas, kantin dan tempat solat | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|

Pernyataan 28 hingga 33 berkaitan **Kewangan Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 28. | Peruntukan kewangan bagi penyediaan bahan dan peralatan PdP adalah mencukupi | | | | | |
| 29. | Peruntukan kewangan disediakan untuk tujuan tuntutan tugas rasmi/perjalanan bagi pengajar dan anggota peserta | | | | | |
| 30. | Peruntukan kewangan disediakan untuk tujuan tuntutan tugas mengajar kepada setiap fasilitator/pengajar mengikut bilangan jam mengajar | | | | | |
| 31. | Peruntukan kewangan bagi penyediaan bahan dan peralatan PdP yang disalurkan kepada pasukan diserahkan sepenuhnya kepada penganjur/fasilitator/pengajar | | | | | |
| 32. | Penganjur/fasilitator/pengajar diberi kepercayaan sepenuhnya oleh pasukan penganjur untuk membuat pembelian/penyediaan bahan dan peralatan PdP daripada kewangan yang diperuntukkan | | | | | |
| 33. | Urusan pembelian/penyediaan bahan dan peralatan PdP sering dikawal dan dibuat oleh pasukan | | | | | |

Pernyataan 34 hingga 40 berkaitan **Pemerintah Pasukan Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 34. | Pemerintah pasukan bersikap positif dan mesra dalam sesi perbincangan untuk menganjurkan program PMET | | | | | |
| 35. | Pemerintah pasukan memberi sokongan moral atau dorongan kepada anggota pasukan agar mengikuti program PMET | | | | | |
| 36. | Pemerintah pasukan memperuntukkan masa untuk mendengar dan berbincang masalah pelaksanaan program PMET | | | | | |
| 37. | Pemerintah pasukan memberi bantuan terutamanya bantuan material dalam menjayakan program PMET | | | | | |
| 38. | Pemerintah pasukan bersedia untuk turut menjayakan atau bersedia menerima undangan bagi merasmikan program PMET | | | | | |
| 39. | Pemerintah pasukan memberi pelepasan tugas tentera di pasukan kepada fasilitator/pengajar yang mengajar program PMET | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 40. | Pemerintah pasukan memberi pelepasan tugas tentera di pasukan kepada anggota yang mengikuti program PMET | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|

Pernyataan 41 hingga 54 berkaitan **Pengajaran dan Pembelajaran Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 41. | Proses PdP program PMET memenuhi kehendak sukatan pelajaran | | | | | |
| 42. | Sukatan pelajaran banyak membantu proses PdP | | | | | |
| 43. | Kaedah pengajaran yang digunakan bersesuaian dengan sukatan program PMET | | | | | |
| 44. | Peluang diberikan kepada anggota peserta untuk mengambil bahagian dalam pembelajaran aktif | | | | | |
| 45. | Anggota peserta digalok melakukan proses penyelesaian masalah dalam membuat keputusan | | | | | |
| 46. | Fasilitator menggunakan pelbagai pendekatan serta bahan dan peralatan PdP untuk memudahkan kefahaman anggota peserta | | | | | |
| 47. | Fasilitator menyampaikan pengajaran mengikut urutan yang terdapat dalam sukatan pelajaran | | | | | |
| 48. | Berlakunya interaksi yang baik di antara fasilitator dan anggota peserta semasa PdP | | | | | |
| 49. | Fasilitator memberi bimbingan yang memuaskan sewaktu mengajar | | | | | |
| 50. | Fasilitator/pengajar mempunyai komitmen yang tinggi dan menumpukan perhatian sepenuhnya semasa mengajar | | | | | |
| 51. | Fasilitator memiliki pengetahuan yang tinggi dan mampu menyampaikan isi pengajaran dengan baik dan mudah difahami | | | | | |
| 52. | Tahap penyampaian oleh fasilitator bersesuaian dengan tahap pemikiran anggota peserta program PMET | | | | | |
| 53. | Peluang diberikan kepada anggota peserta untuk mengutarakan pandangan dalam PdP | | | | | |
| 54. | Fasilitator sentiasa memantau dan memberi tunjuk ajar sepanjang kerja kumpulan | | | | | |

Pernyataan 55 hingga 61 berkaitan **Keupayaan fasilitator Program PMET (Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan).**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 55. | Saya telah menghadiri kursus fasilitator PMET untuk melayakkan mengajar program PMET | | | | | |
| 56. | Saya memanfaatkan kursus fasilitator PMET dengan menawarkan diri sebagai pengajar setiap kali program PMET dianjurkan | | | | | |
| 57. | Pada saya, tempoh kursus fasilitator PMET adalah mencukupi untuk menguasai sukatan pelajaran program PMET | | | | | |
| 58. | Saya telah melibatkan diri sebagai fasilitator program PMET melebihi 3 tahun | | | | | |
| 59. | Saya memiliki pengetahuan yang mencukupi untuk mengajar program PMET | | | | | |
| 60. | Saya memiliki kemahiran yang bersesuaian untuk mengajar program PMET | | | | | |
| 61. | Saya memiliki keyakinan yang tinggi untuk mengajar program PMET | | | | | |

Pernyataan 62 hingga 67 berkaitan **Kesediaan fasilitator Program PMET (Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan).**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 62. | Kursus fasilitator PMET yang saya ikuti telah meningkatkan tahap pengetahuan untuk mengajar program PMET | | | | | |
| 63. | Kursus fasilitator PMET yang saya ikuti dan pengalaman mengajar telah meningkatkan kemahiran saya dalam mengajar program PMET | | | | | |
| 64. | Kursus fasilitator PMET yang saya ikuti serta pengalaman mengajar telah meningkatkan keyakinan saya dalam mengajar program PMET | | | | | |
| 65. | Saya memiliki tahap pengetahuan, kemahiran dan keyakinan yang mencukupi untuk menjadi pengajar program PdP | | | | | |
| 66. | Saya sering mengikuti kursus peningkatan fasilitator moral dan etika tentera anjuran ATM | | | | | |
| 67. | Saya sering mengikuti kursus peningkatan fasilitator moral dan etika tentera di atas inisiatif sendiri | | | | | |

Pernyataan 68 hingga 73 berkaitan **Keberkesanan Fasilitator Program PMET (Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan)**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 68. | Pengetahuan fasilitator yang mencukupi akan menentukan keberkesanan proses PdP | | | | | |
| 69. | Kemahiran pengajar menggunakan kaedah-kaedah yang bersesuaian berdasarkan modul akan menyumbang kepada keberkesanan proses PdP | | | | | |
| 70. | Keyakinan pengajar semasa mengajar akan menyumbang kepada keberkesanan proses PdP | | | | | |
| 71. | Disebabkan saya memiliki pengetahuan yang mencukupi, maka saya dapat melakukan proses PdP dengan berkesan | | | | | |
| 72. | Kemahiran dan pengalaman yang saya miliki telah membolehkan saya menjalankan proses PdP program PMET dengan berkesan | | | | | |
| 73. | Keyakinan yang saya miliki telah membolehkan saya menjalankan proses PdP program PMET dengan berkesan | | | | | |

Pernyataan 74 hingga 82 berkaitan **Kerja Kumpulan Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 74. | Menunjukkan contoh dan menjelaskan keperluan dengan baik sebelum kerja dan aktiviti kumpulan dimulakan | | | | | |
| 75. | Membahagikan kumpulan yang sama rata daripada segi pangkat yang disandang dan tahap pengetahuan serta kemahiran moral dan etika tentera | | | | | |
| 76. | Pengajar membimbing anggota peserta agar kerja dan aktiviti kumpulan dijalankan mengikut keperluan sukatan pelajaran | | | | | |
| 77. | Pengajar memperuntukkan masa secukupnya untuk memantau dan memberi tunjuk ajar bagi kerja dan aktiviti kumpulan | | | | | |
| 78. | Pengajar memastikan setiap anggota peserta mengambil bahagian dalam kerja dan aktiviti kumpulan | | | | | |
| 79. | Anggota peserta mempunyai motivasi dan semangat yang tinggi dalam menjalankan kerja dan aktiviti kumpulan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 80. | Anggota peserta mempunyai iltizam yang tinggi untuk menguasai tahap pengetahuan, perasaan dan perlakuan moral dan etika tentera. | | | | | |
| 81. | Anggota peserta dapat menjalankan kerja/aktiviti kumpulan dengan baik, dengan pengawasan Fasilitator/pengajar yang minimum | | | | | |
| 82. | Anggota peserta digalakkan menggunakan kreativiti, inovasi dan ide tersendiri dalam menyiapkan tugas | | | | | |

Pernyataan 83 hingga 87 berkaitan **Pentaksiran Program PMET**.

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 83. | Penilaian terhadap anggota peserta membantu dalam mengenal pasti tahap kefahaman, penghayatan dan perlakuan moral dan etika tentera mereka | | | | | |
| 84. | Fasilitator telah didedahkan dengan kaedah penilaian sebelum membuat penilaian terhadap anggota peserta | | | | | |
| 85. | Fasilitator mempunyai kelulusan/sijil dalam penilaian/pentaksiran berkaitan program PMET | | | | | |
| 86. | Fasilitator menilai anggota peserta berdasarkan sukatan pelajaran yang diajar | | | | | |
| 87. | Kaedah penilaian terhadap anggota peserta program PMET ini mampu mengukur penguasaan moral dan etika tentera mereka | | | | | |

Pernyataan 88 hingga 94 berkaitan **Hasil Program PMET**.

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 88. | Program PMET telah meningkatkan pengetahuan moral dan etika tentera bagi anggota peserta | | | | | |
| 89. | Program PMET telah meningkatkan perasaan/penghayatan moral dan etika tentera bagi anggota peserta | | | | | |
| 90. | Program PMET telah meningkatkan perlakuan moral dan etika tentera bagi anggota peserta | | | | | |
| 91. | Program PMET mampu mendorong anggota peserta untuk mengikuti program PMET yang lebih tinggi (<i>advance</i>) | | | | | |
| 92. | Program PMET mampu melahirkan anggota peserta yang mempunyai pemikiran moral dan etika tentera dan boleh dijadikan contoh ikutan (<i>role model</i>) kepada rakan setugas | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 93. | Program PMET mampu melahirkan anggota peserta yang mempunyai perasaan moral dan etika tentera dan boleh mempengaruhi rakan setugas untuk turut mencetus perasaan moral dan etika tentera | | | | | |
| 94. | Program PMET mampu melahirkan anggota peserta yang mempamerkan perlakuan moral dan etika tentera, dan mendorong rakan setugas untuk turut berkelakuan sedemikian | | | | | |

University of Malaya

SOAL SELIDIK BAGI PEMERINTAH PASUKAN PROGRAM PENDIDIKAN MORAL DAN ETIKA TENTERA (PMET) – OKT 2013

BAHAGIAN A: PROFIL RESPONDEN

Sila **tandakan** (✓) di dalam petak yang disediakan dan tuliskan maklumat berkaitan di ruangan yang berkenaan

1. Bangsa
 - a. Melayu
 - b. Cina
 - c. India
 - d. Lain-lain

2. Jantina
 - a. Lelaki
 - b. Perempuan

3. Umur : (Sila nyatakan tahun)

4. Pangkat dan jawatan sekarang dalam ATM

5. Berapa lama memegang jawatan sekarang tahun

6. Kelayakan Akademik Tertinggi
 - a. SPM setaraf
 - b. STPM setaraf
 - c. Diploma
 - d. Ijazah Sarjana Muda
 - e. Ijazah Sarjana/PhD

BAHAGIAN B : PERNYATAAN SOALAN MENGENAI PROGRAM PMET

Sila nyatakan pilihan anda terhadap setiap pernyataan di bawah dengan **tanda** (\surd) di ruangan skala berpandukan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Tidak Pasti (TP)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Pernyataan 1 hingga 8 berkaitan **Sukatan Pelajaran Program PMET**.

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 1. | Sukatan pelajaran PMET memenuhi keperluan objektifnya | | | | | |
| 2. | Sukatan pelajaran PMET sesuai dengan tahap pengetahuan anggota peserta | | | | | |
| 3. | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang memiliki pengetahuan moral dan etika tentera | | | | | |
| 4. | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang boleh menghayati perasaan moral dan etika tentera | | | | | |
| 5. | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang berupaya mempamerkan perlakuan moral dan etika tentera | | | | | |
| 6. | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota yang mengamalkan nilai murni dan etika tentera dalam organisasi, keluarga, masyarakat dan negara | | | | | |
| 7. | Sukatan pelajaran PMET mampu memperkukuhkan hubungan antara kaum dalam ATM dan membina semangat setia kawan | | | | | |
| 8. | Sukatan pelajaran PMET mampu melahirkan anggota tentera yang memiliki kekuatan spiritual tempur dan sanggup berkorban | | | | | |

Pernyataan 9 hingga 16 berkaitan **Jadual Program PMET**.

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 9. | Peruntukan hari dan masa yang disusun dalam jadual sesuai dan mencukupi untuk menghuraikan sukatan pelajaran PMET | | | | | |
| 10. | Kombinasi dan penyusunan jadual program PMET adalah sesuai | | | | | |
| 11. | Peruntukan masa untuk pengajaran teori (syarahan) disusun dengan baik dan sesuai | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 12. | Perutukan masa untuk kerja dan aktiviti kumpulan disusun dengan baik dan sesuai | | | | | |
| 13. | Tidak berlaku pertindihan jadual di antara program PMET dan tugas ketenteraan pengajar di pasukan | | | | | |
| 14. | Tidak berlaku pertindihan jadual di antara program PMET dan tugas ketenteraan anggota peserta di pasukan | | | | | |
| 15. | Setahu saya pandangan pengajar adalah diambil kira dalam pembentukan jadual program PMET | | | | | |
| 16. | Setahu saya pandangan anggota peserta diambil kira dalam pembentukan jadual program PMET | | | | | |

Pernyataan 17 hingga 21 berkaitan **Kemudahan dan Peralatan Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 17. | Program PMET dibekalkan dengan bahan dan peralatan PdP yang bersesuaian dan mencukupi untuk proses PdP | | | | | |
| 18. | Program PMET dibekalkan dengan bahan dan peralatan PdP yang bersesuaian dan mencukupi untuk kerja/aktiviti berkumpulan | | | | | |
| 19. | Terdapat bilik fasilitator untuk persediaan sebelum dan selepas mengajar | | | | | |
| 20. | Terdapat stor/ruang yang sesuai untuk menyimpan bahan dan alatan PdP | | | | | |
| 21. | Terdapat ruang untuk anggota peserta program PMET melaksanakan kerja/aktiviti kumpulan | | | | | |

Pernyataan 22 hingga 27 berkaitan **Tempat Pelaksanaan Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 22. | Kelas program PMET dan persekitarannya sesuai untuk pelaksanaan program PMET | | | | | |
| 23. | Saiz kelas program PMET sesuai dengan bilangan anggota peserta program PMET | | | | | |
| 24. | Kelas program PMET mempunyai kelengkapan pembelajaran seperti kerusi dan meja yang sesuai dan mencukupi | | | | | |
| 25. | Kelas program PMET kondusif dan mempunyai penyaman udara | | | | | |
| 26. | Kelas program PMET jauh dari suasana bising dan gangguan luar | | | | | |
| 27. | Kelas program PMET berdekatan dengan kemudahan asas seperti tandas, kantin dan tempat solat | | | | | |

Pernyataan 28 hingga 33 berkaitan **Kewangan Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 28. | Peruntukan kewangan bagi penyediaan bahan dan peralatan PdP adalah mencukupi | | | | | |
| 29. | Peruntukan kewangan disediakan untuk tujuan tuntutan tugas rasmi/perjalanan bagi pengajar dan anggota peserta | | | | | |
| 30. | Peruntukan kewangan disediakan untuk tujuan tuntutan tugas mengajar kepada setiap fasilitator mengikut bilangan jam mengajar | | | | | |
| 31. | Peruntukan kewangan bagi penyediaan bahan dan peralatan PdP yang disalurkan kepada pasukan diserahkan sepenuhnya kepada penganjur/fasilitator/pengajar | | | | | |
| 32. | Penganjur/fasilitator/pengajar diberi kepercayaan sepenuhnya oleh pasukan penganjur untuk membuat pembelian/penyediaan bahan dan peralatan PdP daripada kewangan yang diperuntukkan | | | | | |
| 33. | Urusan pembelian/penyediaan bahan dan peralatan PdP sering dikawal dan dibuat oleh pasukan | | | | | |

Pernyataan 34 hingga 40 berkaitan **Pemerintah Pasukan Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 34. | Pemerintah pasukan bersikap positif dan mesra dalam sesi perbincangan untuk menganjurkan program PMET | | | | | |
| 35. | Pemerintah pasukan memberi sokongan moral atau dorongan kepada anggota pasukan agar mengikuti program PMET | | | | | |
| 36. | Pemerintah pasukan memperuntukkan masa untuk mendengar dan berbincang masalah pelaksanaan program PMET | | | | | |
| 37. | Pemerintah pasukan memberi bantuan terutamanya bantuan material dalam menjayakan program PMET | | | | | |
| 38. | Pemerintah pasukan bersedia untuk turut menjayakan atau bersedia menerima undangan bagi merasmikan program PMET | | | | | |
| 39. | Pemerintah pasukan memberi pelepasan tugas tentera di pasukan kepada fasilitator yang menganjurkan program PMET | | | | | |
| 40. | Pemerintah pasukan memberi pelepasan tugas tentera di pasukan kepada anggota yang mengikuti program PMET | | | | | |

Pernyataan 41 hingga 45 berkaitan **Pengajaran dan Pembelajaran Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 41. | Proses PdP program PMET memenuhi kehendak sukatan pelajaran | | | | | |
| 42. | Sukatan pelajaran banyak membantu proses PdP | | | | | |
| 43. | Kaedah pengajaran yang digunakan bersesuaian dengan sukatan program PMET | | | | | |
| 44. | Peluang diberikan kepada anggota peserta untuk mengambil bahagian dalam pembelajaran aktif | | | | | |
| 45. | Anggota peserta digalak melakukan proses penyelesaian masalah dalam membuat keputusan | | | | | |

Pernyataan 46 hingga 62 berkaitan **Fasilitator (Pengetahuan, Kemahiran dan Keyakinan) Program PMET**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|---|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| | Pengetahuan | | | | | |
| 46. | Fasilitator memiliki pengetahuan yang mencukupi untuk mengajar program PMET | | | | | |
| 47. | Fasilitator menyampaikan pengajaran mengikut urutan yang terdapat dalam sukatan pelajaran | | | | | |
| 48. | Fasilitator memiliki pengetahuan yang tinggi dan mampu menyampaikan isi pengajaran dengan baik dan mudah difahami | | | | | |
| 49. | Fasilitator memberikan contoh dan menjelaskan keperluan dengan baik sebelum kerja kumpulan dimulakan | | | | | |
| 50. | Fasilitator sentiasa memantau dan memberi tunjuk ajar sepanjang kerja kumpulan | | | | | |
| | Kemahiran | | | | | |
| 51. | Fasilitator memiliki kemahiran yang bersesuaian untuk mengajar program PMET | | | | | |
| 52. | Fasilitator menggunakan pelbagai pendekatan serta bahan dan peralatan PdP untuk memudahkan kefahaman anggota peserta | | | | | |
| 53. | Berlakunya interaksi yang baik di antara Fasilitator dan anggota peserta semasa proses PdP | | | | | |
| 54. | Tahap penyampaian oleh fasilitator bersesuaian dengan tahap pemikiran anggota peserta program PMET | | | | | |
| 55. | Fasilitator membahagikan kumpulan yang sama rata daripada segi pangkat yang disandang dan tahap pengetahuan serta kemahiran moral dan etika tentera | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 56. | Fasilitator memperuntukkan masa secukupnya untuk memantau kerja dan aktiviti kumpulan | | | | | |
| 57. | Keyakinan Fasilitator memiliki keyakinan yang tinggi untuk mengajar program PMET | | | | | |
| 58. | Fasilitator memberi bimbingan yang memuaskan sewaktu mengajar | | | | | |
| 59. | Fasilitator mempunyai komitmen yang tinggi dan menumpukan perhatian sepenuhnya semasa mengajar | | | | | |
| 60. | Peluang diberikan kepada anggota untuk mengutarakan pandangan dalam PdP | | | | | |
| 61. | Fasilitator membimbing anggota peserta agar kerja dan aktiviti kumpulan dijalankan mengikut keperluan sukatan pelajaran | | | | | |
| 62. | Fasilitator memastikan setiap anggota peserta mengambil bahagian dalam kerja dan aktiviti kumpulan | | | | | |

Pernyataan 63 hingga 66 berkaitan **Kerja Kumpulan Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 63. | Anggota peserta mempunyai motivasi/semangat yang tinggi dalam menjalankan kerja/aktiviti kumpulan | | | | | |
| 64. | Anggota peserta mempunyai iltizam yang tinggi untuk menguasai tahap pengetahuan, perasaan dan perlakuan moral dan etika tentera. | | | | | |
| 65. | Anggota peserta dapat menjalankan kerja/aktiviti kumpulan dengan baik, dengan pengawasan fasilitator yang minimum | | | | | |
| 66. | Anggota peserta digalakkan menggunakan kreativiti, inovasi dan ide tersendiri dalam menyiapkan tugas | | | | | |

Pernyataan 67 hingga 71 berkaitan **Pentaksiran Program PMET.**

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 67. | Penilaian terhadap anggota peserta membantu dalam mengenal pasti tahap kefahaman, penghayatan dan perlakuan moral dan etika tentera mereka | | | | | |
| 68. | Fasilitator telah didedahkan dengan kaedah penilaian sebelum membuat penilaian terhadap anggota peserta | | | | | |
| 69. | Fasilitator mempunyai kelulusan/sijil dalam penilaian/pentaksiran berkaitan program PMET | | | | | |
| 70. | Fasilitator/pengajar menilai anggota peserta berdasarkan sukatan pelajaran yang diajar | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 71. | Kaedah penilaian terhadap anggota peserta program PMET ini mampu mengukur penguasaan moral dan etika tentera mereka | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|

Pernyataan 72 hingga 78 berkaitan **Hasil Program PMET (Kognitif, Afektif dan Psikomotor)**.

| Bil | Pernyataan | Skala | | | | |
|-----|--|-------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | TP | S | SS |
| 72. | Program PMET telah meningkatkan pengetahuan moral dan etika tentera bagi anggota peserta | | | | | |
| 73. | Program PMET telah meningkatkan perasaan /penghayatan moral dan etika tentera bagi anggota peserta | | | | | |
| 74. | Program PMET telah meningkatkan perlakuan moral dan etika tentera bagi anggota peserta | | | | | |
| 75. | Program PMET mampu mendorong anggota peserta untuk mengikuti program PMET yang lebih tinggi (<i>advance</i>) | | | | | |
| 76. | Program PMET mampu melahirkan anggota peserta yang mempunyai pemikiran moral dan etika tentera dan boleh dijadikan contoh ikutan (<i>role model</i>) kepada rakan setugas | | | | | |
| 77. | Program PMET mampu melahirkan anggota peserta yang mempunyai perasaan moral dan etika tentera dan boleh mempengaruhi rakan setugas untuk turut mencetus perasaan moral dan etika tentera | | | | | |
| 78. | Program PMET mampu melahirkan anggota peserta yang mempamerkan perlakuan moral dan etika tentera, dan mendorong rakan setugas untuk turut berkelakuan sedemikian | | | | | |



UJIAN PENGUASAAN MORAL DAN ETIKA TENTERA (MET)

NO TENTERA :
PANGKAT :
NAMA :
PASUKAN :
PERKHIDMATAN : Darat / Laut / Udara
MASA : 90 Minit
MARKAH PENUH : 100
MARKAH LULUS :
TARIKH :

JABATAN ARAH PENDIDIKAN
BAHAGIAN PERKHIDMATAN ANGGOTA
MARKAS ANGKATAN TENTERA MALAYSIA
WISMA PERTAHANAN JALAN PADANG TEMBAK
50634 KUALA LUMPUR

| MARKAH PENUH | MARKAH DIPEROLEHI |
|--------------|-------------------|
| 100 | |

ARAHAN KEPADA CALON UJIAN PENGUASAAN MORAL DAN ETIKA (MET)

1. **TUJUAN.** Ujian Penguasaan MET ini bertujuan untuk menilai tahap penguasaan Moral dan Etika Tentera bagi anggota tentera dalam ketiga-tiga domain Pengetahuan, Perasaan dan Tingkah laku. Keputusan ujian ini boleh dijadikan ukuran dalam menilai sahsiah dan perkembangan nilai murni dan etika ketenteraan mereka, agar seiring dengan perkembangan profesional ketenteraan dan pangkat yang disandang.
2. **KONSEP.** Pelaksanaan Ujian Penguasaan MET ini adalah berkonsepkan pengukuran tahap penguasaan Moral dan Etika Tentera menerusi tiga kategori penilaian iaitu Soalan Objektif Kefahaman Tingkah laku Nilai dan Etika Tentera, Pertimbangan Nilai dan Etika Tentera, dan Ujian Empati. Sebanyak 100 soalan yang perlu dijawab oleh calon dalam masa **90 minit**. Calon dikehendaki membaca arahan setiap kategori soalan sebelum menjawab.
3. **LARANGAN.** **Meniru, Bercakap-cakap, Membawa Masuk Sebarang Bentuk Bahan Rujukan atau Melakukan Sesuatu Perkara Yang Ada Kaitan Dengan Cubaan Meniru** tidak dibenarkan. Tindakan dihalang dari mengambil ujian ini akan diambil kepada calon yang gagal mematuhi larangan ini.
4. **KELUAR DEWAN.** Calon hanya dibenarkan keluar Dewan Peperiksaan selepas **30 minit** ujian bermula dan **sebelum 15 minit** masa ujian tamat. Calon dikehendaki menyerahkan kertas ujian kepada Pengawas Bertugas sebelum keluar Dewan Peperiksaan.

POLISI PENGENDALIAN UJIAN PENGUASAAN MORAL DAN ETIKA TENTERA (MET)

1. **Kategori Soalan.** Proses pelaksanaan Ujian Penguasaan MET adalah merangkumi tiga bahagian soalan dengan wajaran pemarkahan seperti berikut:

| Bahagian Soalan | Jenis Soalan | Huraian Soalan | Bilangan Soalan | Peratus Markah |
|--------------------|------------------------|---|-----------------|----------------|
| A | Objektif | Menilai Penguasaan Moral dan Etika Tentera | 15 | 15% |
| B | Ujian Empati | Menilai Aras Perasaan Empati | 45 | 45% |
| C | Ujian Pertimbangan MET | Menilai Aras Pertimbangan Nilai dan Etika (Value and Ethic Judgement) | 40 | 40% |
| KESELURUHAN | | | 100 | 100% |

2. **Keperluan Kenaikan Pangkat.** Markah lulus Ujian Penguasaan MET dan bagi tujuan sokongan kenaikan pangkat adalah mengikut pangkat semasa yang disandang seperti berikut:

| Bil | Pangkat Semasa | Kenaikan Ke Pangkat | Keperluan Pencapaian | Markah Lulus |
|-----|----------------------|-------------------------|----------------------|--------------|
| 1. | Prebet Setaraf | Lans Koperal Setaraf | Lulus Tahap 1 | 45 - 54% |
| 2. | Lans Koperal Setaraf | Koperal Setaraf | Lulus Tahap 2 | 55 - 64% |
| 3. | Koperal Setaraf | Sarjan Setaraf | Lulus Tahap 3 | 65 - 74% |
| 4. | Sarjan Setaraf | Staf Sarjan Setaraf | Lulus Tahap 4 | 75 - 84% |
| 5. | Staf Sarjan Setaraf | Pegawai Waren 2 Setaraf | Lulus Tahap 5 | 85 - 100% |

3. **Tempoh Sah Laku.** Bagi sebarang kegunaan atau aplikasi, **Tempoh Sah Laku** keputusan Ujian Penguasaan MET ini adalah selama **SATU (1) TAHUN** dari tarikh menduduki Ujian.

4. **Tempoh Menduduki Semula Ujian.** Sekiranya seseorang calon gagal mencapai tahap penguasaan yang diperlukan, calon tersebut dibenarkan menduduki semula Ujian Penguasaan MET **selepas 6 BULAN** daripada ujian terdahulu.

5. **Kerahsiaan Soalan.** Bagi memelihara kerahsiaan soalan Ujian Penguasaan MET, set-set soalan hendaklah diletakkan di bawah tanggungjawab Pegawai Staf Naziran, Jabatan Arah Pendidikan. Setiap penganjuran ujian, pengeluaran kertas soalan, cetakan soalan, salinan (fotokopi) soalan dan apa juga urusan berkaitan Ujian Penguasaan MET hendaklah mendapat kelulusan Pengarah Pendidikan ATM.

BAHAGIAN A : Soalan Objektif Moral Dan Etika Tentera

Keperluan. Sila bulatkan jawapan anda.

1. Bagaimanakah tindakan seorang anggota tentera yang berpegang kepada nilai Kepercayaan Kepada Tuhan ?

- a. Melaksanakan segala tuntutan yang disuruh oleh agama.
- b. Meletakkan keutamaan suruhan-suruhan yang dianjurkan oleh agama selepas keutamaan organisasi dan keluarga.
- c. Mempraktikkan suruhan agama apabila ada kelapangan.
- d. Melakukan suruhan agama setelah semua urusan lain selesai.

2. Kpl Ahmad bertugas sebagai Ketua Tukang Masak. Beliau telah mengisi borang permohonan untuk mendapatkan 10 tin milo bagi hidangan kepada anggota tentera pasukannya bagi bulan Mac 2012. Pihak stor makanan telah tersilap menghantar 11 tin milo. Apakah yang patut dilakukan oleh Kpl Ahmad terhadap 1 tin milo yang lebih itu?

- a. Menjadikan sebagai minuman tambahan kepada anggota pasukannya.
 - b. Memaklumkan dan memulangkannya kepada pihak stor.
 - c. Memberi kepada rakan-rakan yang mempunyai anak yang ramai.
 - d. Menjual dan wangnya disedekahkan kepada orang miskin.
3. Pbt Khairil kurang bersetuju dengan arahan rasmi yang diberikan oleh Pegawai Memerintahnya. Namun sebagai seorang anggota yang berfikiran positif, apakah reaksi Pbt Khairil?

- a. Melaksanakan arahan tersebut di depan pegawainya sahaja.
- b. Melakukan arahan tersebut secara sambil lewa.
- c. Memprotes arahan tersebut secara senyap dan meluahkan kepada rakan-rakan yang lain.
- d. Mendukung dan melaksanakan arahan tersebut kerana mendatangkan manfaat kepada pasukannya.

4. Nilai Berdikari adalah amat penting kepada anggota tentera. Langkah-langkah berikut harus diambil untuk membolehkan mereka berdikari.

- a. Yakin kepada diri sendiri dalam mengambil tindakan untuk lebih berdikari.
- b. Melakukan arahan yang diberikan dengan pengalaman diri untuk berdikari.
- c. Berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran bagi membantu hidup berdikari.
- d. Mengambil inisiatif sendiri untuk berdikari serta tidak merujuk kepada rakan-rakan dalam setiap tugas yang dijalankan.

5.

Walaupun dalam keadaan tertekan berikutan dimarahi oleh pegawai disebabkan kelemahan platunnya, Sjn Krishnan tetap tenang menasihati anggota-anggota di bawah jagaannya dengan pendekatan bertimbang rasa, berbudi bahasa dan mengakui kelemahannya sebagai Sjn Platun.

Tindakan Sjn Krishnan di atas menggambarkan beliau seorang yang memiliki nilai _____.

- a. Kerjasama.
- b. Hemah Tinggi.
- c. Kasih sayang.

d. Kesyukuran.

6. Dalam menghargai perhubungan antara sesama anggota dalam pasukan, langkah-langkah yang harus diambil oleh seseorang anggota tentera yang berpegang dengan nilai hormat adalah seperti berikut.

- a. Menghargai pendapat dan kebolehan orang lain serta bekerjasama tanpa mengira bangsa, agama dan pangkat.
- b. Menghargai kebebasan beragama dan melakukan tuntutan agama mengikut agama masing-masing.
- c. Berbangga dengan kebolehan diri dan tidak menidakkan kebolehan orang lain.
- d. Berbangga melakukan tugas-tugas di pasukan mengikut kelompok bangsa dan kenegerian.

7.

Sebelum menyertai ATM, SSjn Hamdan merupakan seorang yang mementingkan diri sendiri. Setelah menyertai ATM beliau sentiasa mempamerkan sikap sentiasa hormat-menghormati, tolong-menolong, bertolak ansur, ikhlas dan jujur untuk mencapai matlamat pasukan.

Nilai yang dipamerkan oleh SSjn Hamdan di atas adalah merujuk kepada nilai _____.

- a. Kerjasama.
- b. Hemah Tinggi.
- c. Kasih sayang.
- d. Kesyukuran.

8.

PW 11 Ahmad merupakan seorang anggota yang sentiasa menjaga nama baik ATM dengan mematuhi peraturan dan undang-undang yang dikeluarkan oleh pasukannya.

Pematuhan kepada peraturan dan undang-undang serta melaksanakan hukuman yang diperuntukkan untuk menjadikan PW 11 Ahmad seorang anggota yang berpegang kepada etika.

- a. Integriti.
- b. Taat Setia.
- c. Bertanggungjawab.
- d. Disiplin.

9. Langkah-langkah yang harus diambil oleh seorang anggota tentera yang memelihara etika bertanggungjawab.

- a. Mematuhi segala peraturan dan undang-undang yang dipertanggungjawabkan.
- b. Menghargai kebebasan beragama dan melakukan tuntutan agama mengikut agama masing-masing.
- c. Mengambil berat amanah yang dipertanggungjawabkan dan melaksanakannya dengan gigih.
- d. Berbangga melakukan tugas-tugas di pasukan mengikut kelompok bangsa dan kenegerian.

10. Pegawai Memerintah 21 RAMD sentiasa mengingatkan anggotanya agar mengamalkan etika integriti pada sebilang masa. Apakah langkah-langkah yang harus diambil untuk menentukan etika ini sentiasa terpelihara?

- a. Bekerja berdasarkan peraturan dan undang-undang yang diperuntukkan.
- b. Bekerja tanpa berselindung, jujur dan ikhlas.
- c. Bekerja dengan gigih dengan menghargai pendapat orang lain.
- d. Bekerja mengikut kelompok bangsa dan kenegerian.

11.

Semasa menjalani operasi menentang penganas komunis, Lt Muda Adnan sering membakar semangat kepada anggota platunnya agar tidak gentar dan berjuang dengan semangat waja walaupun mengetahui akibatnya.

Lt Adnan sedang menyemai etika.....

- a. Keberanian.
- b. Taat Setia.
- c. Bertanggungjawab.
- d. Maruah.

12. Seorang anggota tentera yang memiliki etika maruah pada sebilang masa akan mengamalkan _____.

- a. Mematuhi segala peraturan dan undang-undang yang dipertanggungjawabkan.

- b. Mengekalkan imej atau nama baik dan mendapat penghormatan daripada orang lain.
- c. Mengambil berat amanah yang dipertanggungjawabkan dan melaksanakannya dengan gigih.
- d. Melakukan tugas-tugas di pasukan berdasarkan arahan yang diberikan.

13.

Anda perlu menyiapkan laporan pertempuran yang perlu diserahkan kepada pegawai atasan dalam masa 30 minit. Pada masa tersebut waktu pejabat telah tamat dan anda sepatutnya balik ke rumah kerana mengadakan kenduri kesyukuran. Anda telah menjemput jiran-jiran untuk kenduri tersebut.

Sebagai seorang anggota yang berpegang teguh dengan etika mengutamakan perkhidmatan anda akan mengambil tindakan seperti berikut.

- a. Menyiapkan laporan yang diarahkan terlebih dahulu dan mematuhi arahan pegawainya.
- b. Pulang ke rumah terlebih dahulu dan menyiapkan laporan kemudiannya kerana persediaan kenduri telah dibuat lebih awal.
- c. Pulang sekejap untuk bertemu tetamu dan kembali ke pejabat untuk menyiapkan laporan serta memohon maaf sekiranya laporan lewat disiapkan.
- d. Melakukan tugas-tugas di pasukan berdasarkan arahan yang diberikan.

14. Cogan kata Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM) ialah Sedia Berkorban. Anggota TLDM yang mengamalkan etika Sedia Berkorban akan sentiasa mengambil langkah-langkah berikut.

- i. Sedia memikul bebanan tugas yang berat tanpa mengira ganjaran dan kepentingan diri.
- ii. Sedia mengambil risiko terhadap nyawa dalam melakukan tugas dan tanggungjawab.
- iii. Sedia mematuhi segala peraturan dan undang-undang yang dipertanggungjawabkan.
- iv. Sedia menanggung penderitaan untuk kepentingan dan keselamatan organisasi dan negara.
 - a. i, ii dan iii.
 - b. ii, iii dan iv.

- c. i, ii dan iv.
- d. i dan iii.

15. Taat Setia merupakan salah satu etika tentera yang merupakan aspek rejimental yang amat penting dalam ATM. Mengamalkan etika Taat Setia adalah termasuk _____.

- i. Kesetiaan kepada pegawai atasan, rakan, organisasi dan negara.
 - ii. Bekerja dengan gigih dan menghargai pendapat orang lain.
 - iii. Menyimpan dan mempertahankan rahsia organisasi dan negara.
 - iv. Setia bekerja mengikut kelompok bangsa dan kenegerian.
- a. i dan ii.
 - b. i dan iii.
 - c. i dan iv.
 - d. i, ii dan iii.

BAHAGIAN B : Ujian Empati - Pernyataan Perasaan Moral Dan Etika Tentera

Keperluan. Tentukan skala perasaan Moral dan Etika Ketenteraan anda dan tandakan (√) dalam ruangan berkenaan. Skala pilihan adalah seperti berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju
4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

| Bil | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| (a) | (b) | (c) | (d) | (e) | (f) | (g) |
| 1 | Apabila saya melihat seseorang yang benar-benar memerlukan bantuan semasa kecemasan, saya panik dan tidak dapat mengawal diri. | | | | | |
| 2 | Saya biasanya boleh mengawal diri dengan baik, walaupun berada dalam ketegangan emosi. | | | | | |
| 3 | Apabila saya membaca satu cerita atau novel yang menarik, saya bayangkan bagaimana saya akan rasa jika peristiwa-peristiwa dalam cerita atau novel tersebut berlaku kepada saya. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Apabila seseorang mendapat kecederaan, saya berasa sedih dan ingin membantu mereka. | | | | | |
| 5 | Ada masanya saya berasa malu apabila seseorang memberitahu saya masalah mereka. | | | | | |
| 6 | Apabila rakan memberitahu saya mengenai nasibnya yang baik, saya berasa gembira dan turut bersyukur untuknya. | | | | | |
| 7 | Saya berasa sedih apabila melihat orang yang keseorangan atau tersisih dalam sesuatu kumpulan. | | | | | |
| 8 | Sebelum mengkritik seseorang, saya cuba bayangkan perasaan saya jika saya berada di tempat mereka. | | | | | |
| 9 | Saya benar-benar dapat menghayati perasaan watak-watak dalam sesebuah novel yang saya baca. | | | | | |
| 10 | Saya sangat mengambil berat terhadap kawan-kawan. | | | | | |
| 11 | Apabila saya melihat seseorang diperalatkan, saya berasa ingin melindungi mereka. | | | | | |
| 12 | Apabila menonton sesebuah filem atau drama, saya biasanya tidak mudah terpengaruh atau tersentuh dengan jalan ceritanya. | | | | | |
| 13 | Jika saya beranggapan sesuatu perkara itu betul, saya tidak akan membazirkan banyak masa untuk mendengar hujah orang lain. | | | | | |
| 14 | Melihatkan peristiwa atau kejadian yang menyentuh perasaan boleh membuatkan saya menangis. | | | | | |
| 15 | Kadang-kadang saya berasa tidak berdaya apabila saya berada dalam keadaan yang sangat beremosi. | | | | | |
| 16 | Saya cuba lebih memahami rakan-rakan dengan membayangkan bagaimana sesuatu perkara itu dilihat daripada perspektif mereka. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 17 | Dalam situasi kecemasan, saya berasa bimbang dan tidak selesa. | | | | | |
| 18 | Semasa menonton sesebuah filem, saya berasa seolah-olah saya seorang daripada watak dalam filem tersebut. | | | | | |
| 19 | Saya berangan-angan dan sering membayangkan mengenai sesuatu perkara yang mungkin berlaku kepada saya. | | | | | |
| 20 | Kadang-kadang saya tidak simpati dengan rakan-rakan saya apabila mereka dalam keadaan tertekan. | | | | | |
| 21 | Jarang sekali sesuatu isu mempunyai kebenaran yang pasti (hitam dan putih), biasanya kebenaran itu berada antara kedua-duanya. | | | | | |
| 22 | Biasanya saya cekap dalam menangani situasi kecemasan. | | | | | |
| 23 | Saya jarang membayangkan bagaimana kehidupan saya dalam keadaan yang berbeza daripada sekarang. | | | | | |
| 24 | Perasaan saya tersentuh apabila melihat orang-orang miskin di jalanan. | | | | | |
| 25 | Apabila saya menonton filem sedih yang menampilkan watak menangis, saya sentiasa berasa sedih dan belas kasihan kepada watak-watak tersebut. | | | | | |
| 26 | Saya percaya terdapat dua pandangan bagi sesuatu persoalan dan saya cuba untuk melihat kedua-duanya. | | | | | |
| 27 | Apabila saya melihat seseorang yang dilayan secara tidak adil, ada kalanya saya kurang berasa kasihan kepada mereka. | | | | | |
| 28 | Saya sentiasa simpati dan mengambil berat terhadap orang-orang yang kurang bernasib baik | | | | | |
| 29 | Adalah membazir masa untuk mendengar pandangan semua pihak dalam membuat keputusan. Hal ini adalah kerana sesetengah keputusan perlu dibuat dengan cepat. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 30 | Apabila saya bersama-sama rakan yang tertekan perasaan, saya menjadi begitu tidak selesa dan tidak boleh bercakap dengannya. | | | | | |
| 31 | Saya kadang-kadang sukar untuk melihat sesuatu perkara dari sudut pandangan orang lain. | | | | | |
| 32 | Saya menggambarkan diri saya sebagai seorang yang sangat lembut hati. | | | | | |
| 33 | Saya jarang memikirkan untuk terlibat dengan watak dalam sesebuah buku yang saya baca atau filem yang saya tonton. | | | | | |
| 34 | Kadang-kadang saya tidak berasa kasihan kepada orang lain apabila mereka menghadapi masalah. | | | | | |
| 35 | Nasib malang orang lain biasanya tidak begitu memberi kesan kepada saya. | | | | | |
| 36 | Saya cuba untuk melihat semua pandangan pihak yang terlibat dalam sesuatu perselisihan, sebelum saya membuat keputusan mengenainya. | | | | | |
| 37 | Kadang-kadang saya tidak ambil berat apabila saya melihat orang lain dalam kesusahan. | | | | | |
| 38 | Berada dalam keadaan emosi yang tegang menakutkan saya. | | | | | |
| 39 | Apabila saya tersinggung dengan seseorang, saya biasanya cuba meletakkan diri saya dalam situasi yang dihadapinya untuk seketika. | | | | | |
| 40 | Kadang-kadang perbezaan pendapat dengan orang lain menjadi begitu tegang sehingga menyebabkan saya tidak boleh berurusan dengannya pada masa itu. | | | | | |
| 41 | Apabila seseorang menceritakan sebuah cerita atau jenaka, saya mendengarnya dengan penuh minat. | | | | | |
| 42 | Apabila saya melihat seseorang mendapat kecederaan, saya kekal tenang. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 43 | Saya sering tersentuh apabila melihat sesuatu perkara yang berlaku. | | | | | |
| 44 | Apabila saya menonton sebuah filem yang bagus, saya mudah untuk meletakkan diri sebagai watak utama. | | | | | |
| 45 | Saya cenderung untuk hilang kawalan semasa kecemasan. | | | | | |

BAHAGIAN C : Ujian Pertimbangan Moral Dan Etika Tentera - MJI

1. Vignet A : Dilema Di Antara Nilai Patriotisme Dan Kasih Sayang.

Dilema. Sarjan (U) Chong telah ditugaskan di Cawangan Teknikal, TUDM. Beliau bertanggungjawab mengendalikan rekod berkaitan data teknik dan maklumat keupayaan Jet Pejuang TUDM. Pada akhir tahun 2012, anak sulung beliau telah mengidap penyakit jantung yang luar biasa. Pembedahan perlu dilakukan segera, namun kebetulan Doktor Pakar penyakit berkenaan masih berkursus di luar Negara. Sarjan (U) Chong bercadang untuk menjalankan pembedahan di luar Negara, namun kosnya terlalu tinggi iaitu RM 300,000.00. Beliau telah didatangi perisik tentera negara jiran dan menawarkannya RM 500,000.00, bagi mendapatkan salinan beberapa maklumat pertahanan TUDM. Beliau dalam keadaan tertekan dan berisiko menghadapi kematian anak, itu, bertekad untuk menerima tawaran tersebut.

Keperluan. Tentukan skala pertimbangan Moral dan Etika Tentera anda dan tandakan (√) dalam ruangan berkenaan. Skala pilihan adalah seperti berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju
4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

| Bil | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Demi kasih seorang ayah, patutkah Sarjan (U) Chong menerima tawaran tersebut tanpa berlengah? | | | | | |
| 2 | Tidakkah Sarjan (U) Chong perlu mengambil kira kemungkinan perbuatan beliau dikesan oleh TUDM? | | | | | |
| 3 | Adakah nilai kasih sayang perlu diutamakan berbanding nilai patriotisme memandangkan anak adalah amanah dan segala-galanya bagi kita? | | | | | |
| 4 | Adakah kasih sayang kepada anak yang dalam penderitaan dan menunggu saat kematian, telah memberi sedikit ruang untuk tidak patriotisme kepada negara? | | | | | |
| 5 | Bukankah Sarjan (U) Chong memikirkan bahawa menyelamatkan anaknya dengan hanya menyerahkan 5 muka surat maklumat TUDM itu berbaloi dan wajar? | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 6 | Sebagai seorang yang berprinsip dan mudah tersentuh, tidakkah nilai kasih sayang itu mendahului nilai patriotik pada setiap masa? | | | | | |
| 7 | Bukankah pentafsiran nilai patriotik itu perlu dilihat secara meluas dan dalam hal ini tidak timbul persoalan beliau tidak patriotik? | | | | | |
| 8 | Tidakkah Sarjan (U) Chong patut mempertahankan untuk tidak memberi maklumat tersebut? | | | | | |

2. Vignet B : Dilema Nilai Taat Setia Dan Kepercayaan Kepada Tuhan.

Dilema. Koperal Silo seorang anggota yang bertugas di Pasukan 65 WKSP sebagai Penjaga Stor Ransum. Pada suatu hari, beliau mendapat panggilan telefon daripada Penolong Pegawai Memerintah yang mengarahkan beliau untuk mengeluarkan 20 kampil beras pulut untuk kegunaan Majlis *Dinning In / Dinning Out* Wisma Perwira pasukan tersebut. Beras pulut yang akan beliau keluarkan untuk majlis itu tidak termasuk dalam kekuatan makan anggota bujang pada hari tersebut. Koperal Silo dalam dilema untuk mentaati arahan pegawainya dan rasa bersalah dengan Tuhannya.

Keperluan. Tentukan skala pertimbangan Moral dan Etika Tentera anda dan tandakan (√) dalam ruangan berkenaan. Skala pilihan adalah seperti berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju
4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

| Bil | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Patutkah Koperal Silo mengambil risiko tidak mentaati arahan pegawainya? | | | | | |
| 2 | Apakah Koperal Silo dikira berdosa kerana mentaati arahan pegawainya dalam hal ini? | | | | | |
| 3 | Apakah dengan mentaati suruhan agama membolehkan Koperal Silo tidak mematuhi arahan pegawainya? | | | | | |
| 4 | Adakah nilai ketuhanan perlu diutamakan berbanding nilai taat setia kepada arahan pegawai? | | | | | |
| 5 | Adakah Koperal Silo perlu bertegas untuk tidak mengeluarkan beras pulut sebagaimana yang diarahkan? | | | | | |
| 6 | Tidakkah suruhan agama perlu diutamakan oleh semua individu? | | | | | |
| 7 | Memandangkan majlis tersebut adalah acara rasmi, Koperal Silo sepatutnya beranggapan ianya bukan satu kesalahan terhadap tuhannya. | | | | | |
| 8 | Tidakkah dalam hal ini, ajaran agama memberi ruang kepada manusia untuk membuat tafsiran berasaskan keperluan? | | | | | |

3. Vignet C : Dilema Nilai Taat Setia Dan Amanah.

Dilema. Lt Kol Ali seorang Pegawai Memerintah sebuah pasukan di Utara Semenanjung Malaysia. Beliau mempunyai seorang isteri yang bekerja di sektor swasta dan mempunyai tiga orang anak yang masih bersekolah. Sebagai seorang Pegawai Memerintah beliau sering mengingatkan kepada anggota pasukannya agar sentiasa mengamalkan budaya menabung untuk masa hadapan. Beliau seorang yang berjimat dan mampu menjadi contoh kerana telahpun mempunyai simpanan tunai dan ASB sebanyak RM 500,000.00. Budaya menabung dan berjimat yang keterlaluan telah mendorong Pegawai Memerintah itu sentiasa mengarahkan pesuruhnya mengambil makanan di rumah masak pasukan untuk hidangan pagi, tengah hari dan malam bagi keluarganya. Pesuruh beliau terpaksa mengikut arahan walaupun timbul rasa bersalah serta mendapat rungutan anggota bujang pasukannya.

Keperluan. Tentukan skala pertimbangan Moral dan Etika Tentera anda dan tandakan (√) dalam ruangan berkenaan. Skala pilihan adalah seperti berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju
4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

| Bil | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Pesuruh Pegawai Memerintah itu patut mengutamakan nilai amanah walaupun bertugas sebagai pesuruh kepada pegawainya? | | | | | |
| 2 | Pesuruh itu perlu memikirkan risiko tuduhan bersubahat apabila perbuatan itu terbongkar? | | | | | |
| 3 | Tugas sebagai pesuruh kepada Pegawai Memerintah wajar mematuhi arahan untuk mengambil makanan kepada pegawainya? | | | | | |
| 4 | Dalam hal ini, tidakkah nilai taat setia perlu diutamakan berbanding dengan nilai amanah? | | | | | |
| 5 | Sebagai anggota yang menjunjung nilai taat setia kepada pegawainya, patutkah dia mematuhi arahan mengambil makanan yang diarahkan? | | | | | |
| 6 | Adakah pesuruh itu wajar melaporkan arahan Pegawai Memerintahnya itu kepada pihak atasan? | | | | | |
| 7 | Wajarkah pesuruh tersebut terus menerus mengikut arahan itu? | | | | | |
| 8 | Bukankah taat setia kepada pemimpin dan organisasi penentu kepada kekuatan dan keupayaan pasukan dalam ATM. Justeru, nilai taat setia harus dijunjung dalam apa juga keadaan? | | | | | |

4. Vignet D : Dilema Nilai Toleransi Dan Tanggungjawab.

Dilema. Kapten Kumar bertugas sebagai Ajutan Batalion Ke-18 Rejimen Renjer Diraja. Pada suatu malam beliau mendapati stor pakaian pasukannya telah dipecah masuk dan beliau mendapati 30 set pakaian yang bernilai lebih kurang RM 6,000 telah hilang. Kapten Kumar telah menyiasat perkara ini dan mendapati Kuartermaster pasukannya yang telah memecah masuk stor pakaian tersebut. Beliau telah berjumpa dengan Kuartermaster itu dan Kuartermaster telah memaklumkan bahawa beliau kesempitan wang dan amat memerlukan wang untuk menjelaskan bayaran ansuran keretanya yang telah tertunggak. Kuartermaster berjanji tidak akan buat lagi dan merayu agar Kapten Kumar menutup perkara ini daripada diketahui oleh pasukan mereka.

Keperluan. Tentukan skala pertimbangan Moral dan Etika Tentera anda dan tandakan (√) dalam ruangan berkenaan. Skala pilihan adalah seperti berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju
4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

| Bil | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Patutkah Kapten Kumar melaporkan perkara tersebut kepada pihak atasan? | | | | | |
| 2. | Patutkah permohonan Kuartermaster agar perkara tersebut ditutup dan diberi pertimbangan oleh Ajutannya? | | | | | |
| 3. | Apakah nilai tanggungjawab dengan melaporkan kes ini, lebih utama berbanding dengan sikap bertoleransi kerana bersimpati dengan nasib Kuartermasternya. | | | | | |
| 4. | Adakah dengan bersikap toleransi kepada Kuartermasternya, memperlihatkan Kapten Kumar sebagai pegawai yang mengamalkan sikap toleransi dan baik hati serta merupakan satu tindakan yang wajar | | | | | |
| 5. | Adakah Kuartermaster berhak mengambil pakaian tersebut di atas kapasiti beliau sebagai pegawai yang menyelia keperluan pakaian pasukan dan di atas kapasitinya sebagai pegawai tentera. | | | | | |
| 6. | Tidakkah tanggungjawab dalam mematuhi peraturan memerlukan Kapten Kumar melaporkan perkara tersebut tanpa menghiraukan masalah Kuartermaster itu. | | | | | |
| 7. | Dalam hal ini, tidakkah tanggungjawab Ajutan kepada pasukan mengatasi toleransi dan kasihan belas kepada Kuartermaster tersebut. | | | | | |
| 8. | Bukankah bersikap toleransi itu perlu dalam sesuatu keadaan, begitu juga dalam kes ini. | | | | | |

5. Vignet E : Dilema Nilai Kasih Sayang dan Integriti.

Dilema. Prebet Asyraf bertugas sebagai pemandu kepada Pegawai Memerintah 77 Rejimen Semboyan Diraja. Setiap pagi beliau bertanggungjawab untuk mengisi petrol Kereta Turus pegawainya itu untuk kegunaan tugas rasmi. Dia selalu mengambil kesempatan menyedut dan mengumpul petrol dari kereta yang dibawanya setiap hari untuk dijual kepada pihak ketiga. Kesempatan yang sesuai baginya adalah sewaktu dia menjalankan tugas di kawasan bandar yang sering menghadapi kesesakan lalulintas, yang menjadi alasan yang kukuh baginya, bagaimana petrol dalam tangki kereta boleh berkurangan berbanding catatan rekod meter kelajuan (speedometer). Dia melakukan sedemikian kerana dia memerlukan wang untuk menampung perbelanjaan keluarga yang besar dan rawatan ibu bapanya yang sakit. Dia sanggup berbuat demikian kerana dia menyakini bahawa tiada siapa yang menyedari perbuatannya itu. Tambahan pula, jumlah petrol yang diambilnya setiap hari hanyalah dalam kuantiti yang sedikit dan sukar dikesan oleh Pegawai Kenderaan pasukannya.

Keperluan. Tentukan skala pertimbangan Moral dan Etika Tentera anda dan tandakan (\checkmark) dalam ruangan berkenaan. Skala pilihan adalah seperti berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju
4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

| Bil | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Patutkah Prebet Asyraf mengambil risiko ditangkap oleh pasukannya? | | | | | |
| 2 | Patutkah Prebet Asyraf dimaafkan sekiranya ditangkap? | | | | | |
| 3 | Adakah nilai kasih sayang perlu diutamakan berbanding nilai integriti apabila sesuatu kes berkaitan dengan keluarga? | | | | | |
| 4 | Adakah kasih sayang kepada keluarga membolehkan seseorang mengambil hak kerajaan? | | | | | |
| 5 | Adakah Prebet Asyraf berhak mengambil harta kerajaan memandangkan harta kerajaan adalah hak awam? | | | | | |
| 6 | Tidakkah undang-undang perlu sentiasa dipatuhi oleh semua penjawat awam? | | | | | |
| 7 | Adakah pentafsiran undang-undang tertakluk kepada tafsiran individu? | | | | | |
| 8 | Adakah dalam hal kebajikan atau keadaan terdesak, membolehkan seseorang melonggarkan undang-undang mengikut perspektif tersendiri? | | | | | |

KESAHAN KONSTRAK BAGI ANGGOTA PESERTATABLE 26.1 D:\DATA ATM-peserta.sav
2015

ZOU898WS.TXT Mar 18 17:23

INPUT: 31 PERSONS 68 ITEMS MEASURED: 31 PERSONS 68 ITEMS 249 CATS
3.66.0-----
--
PERSON: REAL SEP.: 5.08 REL.: .96 ... ITEM: REAL SEP.: 2.49 REL.: .86
ITEM STATISTICS: CORRELATION ORDER

| ENTRY MATCH | TOTAL SCORE | COUNT COUNT | MEASURE | MODEL S.E. | INFI T MNSQ | OUTFI T MNSQ | PT-MEAS URE CORR. | EXACT MATCH OBS% | | | |
|----------------|----------------|----------------|---------|---------------|----------------|-----------------|----------------------|---------------------|-----|-----|------|
| NUMBER EXP% | ITEM | G | | | ZSTD | ZSTD | EXP. | | | | |
| 5 | 139 | 31 | 3.15 | .24 | 1.80 | 1.5 | 5.29 | 6.5 | .20 | .56 | 67.7 |
| 69.3 | SUKATAN5 | 0 | | | | | | | | | |
| 22 | 124 | 31 | -.11 | .28 | 1.52 | 1.6 | 1.43 | 1.4 | .24 | .54 | 51.6 |
| 67.4 | JADUAL1 | 0 | | | | | | | | | |
| 62 | 141 | 31 | 3.08 | .24 | 1.71 | 1.5 | 3.53 | 5.3 | .28 | .55 | 51.6 |
| 65.3 | OUTCOMES | 0 | | | | | | | | | |
| 30 | 142 | 31 | 2.13 | .22 | 1.57 | 1.4 | 2.65 | 3.7 | .29 | .55 | 61.3 |
| 56.5 | V38_A | 0 | | | | | | | | | |
| 29 | 133 | 31 | 1.51 | .19 | 1.51 | 1.3 | 2.77 | 2.9 | .33 | .57 | 67.7 |
| 59.4 | V37_A | 0 | | | | | | | | | |
| 13 | 122 | 31 | .31 | .32 | .95 | .0 | 1.01 | .2 | .41 | .42 | 77.4 |
| 76.7 | ALATAN3 | 0 | | | | | | | | | |
| 8 | 133 | 31 | -.69 | .33 | 1.08 | .3 | 1.14 | .5 | .41 | .51 | 71.0 |
| 75.0 | TENAGAPE | 0 | | | | | | | | | |
| 10 | 138 | 31 | .80 | .42 | 1.14 | .8 | 1.27 | 1.0 | .42 | .52 | 67.7 |
| 73.3 | V18_A | 0 | | | | | | | | | |
| 42 | 138 | 31 | -1.15 | .37 | 1.07 | .4 | 1.20 | .7 | .44 | .50 | 67.7 |
| 69.6 | PNP9 | 0 | | | | | | | | | |
| 43 | 136 | 31 | -.85 | .32 | .98 | .1 | 1.15 | .5 | .44 | .48 | 64.5 |
| 70.6 | PNP10 | 0 | | | | | | | | | |
| 24 | 122 | 31 | -.03 | .33 | 1.05 | .3 | 1.17 | .6 | .45 | .49 | 71.0 |
| 70.9 | JADUAL3 | 0 | | | | | | | | | |
| 20 | 135 | 31 | 1.37 | .45 | 1.13 | .6 | 1.22 | .8 | .47 | .55 | 71.0 |
| 78.0 | TEMPAT5 | 0 | | | | | | | | | |
| 56 | 132 | 31 | -.64 | .27 | 1.14 | .4 | 1.29 | .7 | .47 | .47 | 83.9 |
| 72.6 | V64_A | 0 | | | | | | | | | |
| 59 | 130 | 31 | -.45 | .46 | 1.09 | .4 | 1.15 | .5 | .47 | .55 | 80.6 |
| 81.7 | PENTAKSI | 0 | | | | | | | | | |
| 67 | 140 | 31 | -1.27 | .37 | .95 | -.1 | 1.05 | .3 | .48 | .47 | 74.2 |
| 67.8 | V75_A | 0 | | | | | | | | | |
| 32 | 128 | 31 | -.40 | .34 | 1.08 | .3 | 1.01 | .2 | .48 | .52 | 83.9 |
| 78.7 | V40_A | 0 | | | | | | | | | |
| 58 | 131 | 31 | -.60 | .27 | 1.14 | .4 | 1.27 | .7 | .48 | .47 | 83.9 |
| 74.7 | V66_A | 0 | | | | | | | | | |
| 31 | 128 | 31 | -.48 | .28 | 1.14 | .4 | 1.27 | .7 | .49 | .48 | 80.6 |
| 75.5 | PEMERINT | 0 | | | | | | | | | |
| 64 | 134 | 31 | -.86 | .40 | 1.09 | .4 | 1.09 | .4 | .49 | .55 | 74.2 |
| 75.0 | V72_A | 0 | | | | | | | | | |
| 27 | 125 | 31 | -.39 | .27 | 1.06 | .3 | 1.30 | .8 | .49 | .50 | 71.0 |
| 70.1 | JADUAL6 | 0 | | | | | | | | | |
| 9 | 133 | 31 | -.69 | .33 | .98 | .1 | .98 | .1 | .49 | .51 | 71.0 |
| 75.0 | V17_A | 0 | | | | | | | | | |
| 66 | 134 | 31 | -.79 | .30 | .99 | .1 | .93 | -.1 | .49 | .50 | 64.5 |
| 68.9 | V74_A | 0 | | | | | | | | | |
| 68 | 142 | 31 | .12 | .41 | .94 | -.4 | .82 | -.4 | .50 | .45 | 74.2 |
| 69.3 | V76_A | 0 | | | | | | | | | |
| 38 | 137 | 31 | -1.09 | .38 | 1.04 | .3 | .93 | -.1 | .51 | .51 | 64.5 |
| 70.6 | PNP5 | 0 | | | | | | | | | |
| 57 | 131 | 31 | -.60 | .27 | 1.10 | .4 | 1.28 | .7 | .51 | .47 | 83.9 |
| 74.7 | V65_A | 0 | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|------------------|----|-------|----------|----------|------|-----|-----|------|
| 16 131 | 31 | -.67 | .30 1.04 | .2 1.20 | .7 | .51 | .53 | 71.0 |
| 69.0 TEMPAT1 0 | | | | | | | | |
| 48 136 | 31 | -1.02 | .39 1.02 | .2 1.06 | .3 | .51 | .53 | 67.7 |
| 71.7 PNP15 0 | | | | | | | | |
| 26 122 | 31 | -.46 | .23 1.27 | .9 1.18 | .7 | .51 | .56 | 45.2 |
| 53.5 JADUAL5 0 | | | | | | | | |
| 25 126 | 31 | -.20 | .36 .98 | .1 .99 | .1 | .52 | .48 | 83.9 |
| 80.1 JADUAL4 0 | | | | | | | | |
| 23 124 | 31 | .73 | .38 1.03 | .2 1.03 | .2 | .52 | .54 | 71.0 |
| 70.9 JADUAL2 0 | | | | | | | | |
| 33 129 | 31 | -.08 | .42 .99 | .1 .99 | .1 | .52 | .55 | 83.9 |
| 78.7 V41_A 0 | | | | | | | | |
| 49 135 | 31 | -.94 | .39 1.02 | .2 1.03 | .2 | .53 | .54 | 71.0 |
| 73.1 PNP16 0 | | | | | | | | |
| 60 132 | 31 | 2.05 | .50 1.09 | .4 .98 | .1 | .53 | .56 | 80.6 |
| 83.6 V68_A 0 | | | | | | | | |
| 37 135 | 31 | -.94 | .39 1.02 | .2 .93 | -.1 | .55 | .54 | 71.0 |
| 73.1 PNP4 0 | | | | | | | | |
| 63 138 | 31 | .80 | .42 .94 | -.2 .84 | -.5 | .57 | .52 | 74.2 |
| 73.3 V71_A 0 | | | | | | | | |
| 65 131 | 31 | -.62 | .32 .91 | -.1 .83 | -.4 | .57 | .53 | 74.2 |
| 74.0 V73_A 0 | | | | | | | | |
| 44 135 | 31 | -.94 | .39 .96 | -.1 .88 | -.3 | .57 | .54 | 71.0 |
| 73.1 PNP11 0 | | | | | | | | |
| 50 133 | 31 | -.37 | .34 .98 | .0 .87 | -.4 | .57 | .54 | 67.7 |
| 67.0 PNP17 0 | | | | | | | | |
| 18 115 | 31 | -.12 | .20 1.06 | .3 1.01 | .1 | .57 | .57 | 35.5 |
| 44.0 TEMPAT3 0 | | | | | | | | |
| 2 131 | 31 | -.57 | .44 1.01 | .2 .96 | .0 | .58 | .56 | 77.4 |
| 80.5 SUKATAN2 0 | | | | | | | | |
| 17 118 | 31 | .20 | .26 .96 | -.1 .96 | -.1 | .58 | .59 | 58.1 |
| 54.4 TEMPAT2 0 | | | | | | | | |
| 21 104 | 31 | .37 | .25 .99 | .1 1.04 | .2 | .58 | .59 | 54.8 |
| 53.6 KEWANGAN 0 | | | | | | | | |
| 41 127 | 31 | .28 | .40 .93 | -.1 .95 | -.1 | .58 | .54 | 77.4 |
| 76.4 PNP8 0 | | | | | | | | |
| 7 136 | 31 | -.89 | .29 .82 | -.4 .65 | -.9 | .58 | .48 | 71.0 |
| 66.9 SUKATAN7 0 | | | | | | | | |
| 6 137 | 31 | .99 | .43 .88 | -.5 .87 | -.4 | .60 | .53 | 83.9 |
| 74.5 SUKATAN6 0 | | | | | | | | |
| 52 133 | 31 | -.69 | .33 .88 | -.1 .67 | -.8 | .60 | .51 | 77.4 |
| 75.0 PNP19 0 | | | | | | | | |
| 12 116 | 31 | .51 | .26 .84 | -.7 .80 | -.7 | .61 | .54 | 54.8 |
| 53.3 ALATAN2 0 | | | | | | | | |
| 19 129 | 31 | -.48 | .34 .87 | -.2 .90 | -.1 | .61 | .52 | 80.6 |
| 77.5 TEMPAT4 0 | | | | | | | | |
| 1 128 | 31 | -.16 | .50 .86 | -.3 .79 | -.3 | .61 | .51 | 80.6 |
| 83.2 SUKATAN1 0 | | | | | | | | |
| 4 132 | 31 | -.67 | .43 .93 | -.1 .92 | -.1 | .61 | .56 | 80.6 |
| 79.0 SUKATAN4 0 | | | | | | | | |
| 51 138 | 31 | .80 | .42 .84 | -.8 .72 | -1.0 | .63 | .52 | 74.2 |
| 73.3 PNP18 0 | | | | | | | | |
| 47 134 | 31 | -.86 | .40 .88 | -.4 .82 | -.5 | .64 | .55 | 80.6 |
| 75.0 PNP14 0 | | | | | | | | |
| 39 129 | 31 | -.59 | .30 .84 | -.4 .70 | -.9 | .64 | .55 | 74.2 |
| 67.9 PNP6 0 | | | | | | | | |
| 15 123 | 31 | -.15 | .33 .83 | -.4 .77 | -.7 | .64 | .52 | 74.2 |
| 69.9 ALATAN5 0 | | | | | | | | |
| 28 134 | 31 | -.58 | .36 .83 | -.6 .75 | -.8 | .65 | .54 | 74.2 |
| 70.2 PENGAJAR 0 | | | | | | | | |
| 14 111 | 31 | .01 | .24 .88 | -.4 .84 | -.6 | .65 | .58 | 61.3 |
| 48.8 ALATAN4 0 | | | | | | | | |
| 40 126 | 31 | -.37 | .32 .79 | -.5 .72 | -.8 | .66 | .54 | 77.4 |
| 72.6 PNP7 0 | | | | | | | | |
| 61 131 | 31 | -.31 | .39 .82 | -.5 .76 | -.7 | .66 | .56 | 83.9 |
| 75.9 V69_A 0 | | | | | | | | |
| 45 135 | 31 | 1.37 | .45 .79 | -.8 .71 | -.9 | .68 | .55 | 83.9 |
| 78.0 PNP12 0 | | | | | | | | |
| 46 133 | 31 | -.50 | .37 .78 | -.8 .72 | -.9 | .69 | .55 | 77.4 |
| 71.9 PNP13 0 | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|----------|-------|------|------|-----|-----|------|------|------|-----|-----|------|
| | 34 | 129 | 31 | -.08 | .42 | .74 | -.8 | .74 | -.7 | .69 | .55 | 90.3 |
| 78.7 | PNP1 | 0 | | | | | | | | | | |
| | 53 | 128 | 31 | -.40 | .34 | .78 | -.4 | .84 | -.3 | .69 | .52 | 90.3 |
| 78.7 | AKTIVITI | 0 | | | | | | | | | | |
| | 3 | 132 | 31 | 2.05 | .50 | .79 | -.6 | .67 | -.7 | .69 | .56 | 87.1 |
| 83.6 | SUKATAN3 | 0 | | | | | | | | | | |
| | 11 | 110 | 31 | .76 | .24 | .75 | -1.3 | .75 | -1.2 | .69 | .61 | 48.4 |
| 44.0 | ALATAN1 | 0 | | | | | | | | | | |
| | 35 | 129 | 31 | -.31 | .48 | .72 | -.8 | .75 | -.5 | .70 | .54 | 90.3 |
| 82.5 | PNP2 | 0 | | | | | | | | | | |
| | 54 | 129 | 31 | -.08 | .42 | .62 | -1.3 | .63 | -1.2 | .77 | .55 | 90.3 |
| 78.7 | V62_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 55 | 131 | 31 | -.57 | .44 | .63 | -1.2 | .63 | -1.0 | .78 | .56 | 90.3 |
| 80.5 | V63_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 36 | 131 | 31 | 2.31 | .52 | .51 | -1.7 | .56 | -.9 | .80 | .56 | 96.8 |
| 84.8 | PNP3 | 0 | | | | | | | | | | |
| -----+-----+-----+-----+----- | | | | | | | | | | | | |
| --- | | | | | | | | | | | | |
| | MEAN | 130.2 | 31.0 | .00 | .35 | .99 | .0 | 1.10 | .2 | | | 73.4 |
| 71.5 | | | | | | | | | | | | |
| | S.D. | 7.4 | .0 | .99 | .08 | .23 | .6 | .70 | 1.3 | | | 11.6 |
| 9.0 | | | | | | | | | | | | |
| ----- | | | | | | | | | | | | |

University of Malaya

KESAHAN KONSTRAK BAGI FASILITATOR

TABLE 26.1 C:\Users\Default User.DefaultUser-PC\D ZOU121WS.TXT Mar 18 18:19
2015

INPUT: 33 PERSONS 114 ITEMS MEASURED: 33 PERSONS 114 ITEMS 570 CATS
3.66.0

--
PERSON: REAL SEP.: 4.97 REL.: .96 ... ITEM: REAL SEP.: 2.83 REL.: .89
ITEM STATISTICS: CORRELATION ORDER

| ENTRY MATCH | TOTAL SCORE | COUNT G | MEASURE | MODEL S.E. | INFIT MNSQ | ZSTD | OUTFIT MNSQ | ZSTD | PT-MEASURE CORR. | EXP. | OBS% |
|----------------|----------------|------------|---------|---------------|---------------|------|----------------|------|---------------------|------|------|
| 35 | 144 | 33 | .75 | .22 | 1.57 | 1.1 | 6.24 | 6.9 | .12 | .49 | 72.7 |
| 73.7 | PEMETINT | 0 | | | | | | | | | |
| 68 | 179 | 33 | 1.71 | .03 | 1.82 | 1.2 | 9.90 | 9.9 | .22 | .33 | 75.8 |
| 72.0 | V76_A | 0 | | | | | | | | | |
| 45 | 142 | 33 | .90 | .21 | 1.55 | 1.1 | 4.23 | 5.2 | .25 | .50 | 66.7 |
| 72.3 | PNP45 | 0 | | | | | | | | | |
| 38 | 132 | 33 | -1.28 | .36 | 1.26 | .8 | 1.70 | 1.5 | .28 | .45 | 75.8 |
| 77.9 | V46_A | 0 | | | | | | | | | |
| 26 | 136 | 33 | -1.43 | .29 | 1.40 | 1.2 | 1.88 | 2.2 | .30 | .54 | 78.8 |
| 70.3 | TEMPAT26 | 0 | | | | | | | | | |
| 84 | 144 | 33 | .75 | .22 | 1.41 | .9 | 4.66 | 5.5 | .31 | .49 | 78.8 |
| 73.7 | V92_A | 0 | | | | | | | | | |
| 41 | 134 | 33 | -.78 | .46 | 1.04 | .2 | .94 | .0 | .34 | .42 | 81.8 |
| 81.8 | PNP41 | 0 | | | | | | | | | |
| 25 | 136 | 33 | .67 | .18 | 1.53 | 1.3 | 4.02 | 5.2 | .35 | .60 | 45.5 |
| 53.1 | TEMPAT25 | 0 | | | | | | | | | |
| 43 | 137 | 33 | -1.44 | .45 | 1.12 | .5 | .90 | -.1 | .36 | .46 | 78.8 |
| 80.2 | PNP43 | 0 | | | | | | | | | |
| 101 | 133 | 32 | -1.45 | .46 | 1.13 | .5 | .91 | -.1 | .36 | .47 | 78.1 |
| 80.0 | PNPPROG | 0 | | | | | | | | | |
| 100 | 128 | 31 | 1.97 | .59 | 1.02 | .2 | 1.03 | .3 | .37 | .39 | 87.1 |
| 87.1 | V108_A | 0 | | | | | | | | | |
| 42 | 137 | 33 | -1.44 | .45 | 1.11 | .4 | .88 | -.2 | .37 | .46 | 78.8 |
| 80.2 | PNP42 | 0 | | | | | | | | | |
| 36 | 135 | 33 | -.93 | .43 | 1.06 | .3 | 1.13 | .5 | .37 | .45 | 78.8 |
| 78.8 | V44_A | 0 | | | | | | | | | |
| 37 | 135 | 33 | -.83 | .39 | 1.12 | .5 | 1.18 | .7 | .40 | .49 | 72.7 |
| 74.4 | V45_A | 0 | | | | | | | | | |
| 39 | 139 | 33 | 1.28 | .49 | 1.10 | .5 | .94 | .1 | .42 | .46 | 78.8 |
| 82.3 | V47_A | 0 | | | | | | | | | |
| 44 | 140 | 33 | 1.06 | .47 | 1.14 | .6 | .87 | -.2 | .44 | .48 | 75.8 |
| 81.2 | PNP44 | 0 | | | | | | | | | |
| 34 | 142 | 33 | .79 | .22 | .96 | .1 | 1.16 | .5 | .44 | .47 | 78.8 |
| 78.0 | PEMERINT | 0 | | | | | | | | | |
| 46 | 137 | 33 | -1.44 | .45 | 1.03 | .2 | 1.02 | .2 | .46 | .46 | 78.8 |
| 80.2 | KEMAHIRA | 0 | | | | | | | | | |
| 28 | 121 | 33 | .42 | .14 | 1.82 | 3.3 | 3.89 | 6.6 | .47 | .72 | 21.2 |
| 33.6 | KEWANGAN | 0 | | | | | | | | | |
| 72 | 121 | 33 | -1.33 | .22 | 1.46 | 1.7 | 2.37 | 3.8 | .47 | .63 | 60.6 |
| 52.1 | V80_A | 0 | | | | | | | | | |
| 65 | 136 | 33 | -.95 | .38 | 1.01 | .1 | .96 | .0 | .48 | .51 | 81.8 |
| 73.7 | V73_A | 0 | | | | | | | | | |
| 81 | 132 | 33 | .13 | .14 | 1.71 | 3.6 | 2.99 | 4.7 | .49 | .73 | 30.3 |
| 36.8 | V89_A | 0 | | | | | | | | | |
| 24 | 135 | 33 | -1.50 | .35 | .95 | .0 | 1.12 | .4 | .49 | .48 | 90.9 |
| 75.9 | TEMPAT24 | 0 | | | | | | | | | |
| 108 | 116 | 30 | -1.28 | .32 | 1.05 | .3 | 1.20 | .8 | .50 | .52 | 63.3 |
| 63.4 | TAHAPKES | 0 | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|------|-----|----------|----|-------|-----|------|-----|------|------|-----|-----|------|
| | 95 | 129 | 32 | -1.53 | .32 | .54 | -.8 | .49 | -.5 | .51 | .42 | 84.4 |
| 82.8 | | SUKATANP | 0 | | | | | | | | | |
| | 27 | 143 | 33 | .46 | .43 | .98 | .0 | .98 | .1 | .51 | .50 | 72.7 |
| 77.2 | | TEMPAT27 | 0 | | | | | | | | | |
| | 2 | 138 | 33 | .16 | .19 | .82 | -.2 | .87 | .0 | .51 | .51 | 78.8 |
| 74.7 | | SUKATAN2 | 0 | | | | | | | | | |
| | 47 | 138 | 33 | 1.53 | .51 | .87 | -.4 | .82 | -.1 | .52 | .44 | 87.9 |
| 83.1 | | PENGETAH | 0 | | | | | | | | | |
| | 30 | 131 | 33 | .30 | .14 | 1.65 | 2.6 | 3.74 | 5.5 | .53 | .70 | 42.4 |
| 37.8 | | V38_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 40 | 139 | 33 | 1.28 | .49 | .91 | -.3 | .79 | -.3 | .53 | .46 | 84.8 |
| 82.3 | | V48_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 94 | 138 | 33 | -1.28 | .39 | .95 | -.1 | .91 | -.2 | .53 | .51 | 81.8 |
| 75.4 | | V102_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 3 | 140 | 33 | .13 | .19 | .82 | -.2 | .74 | -.2 | .53 | .51 | 78.8 |
| 76.4 | | SUKATAN3 | 0 | | | | | | | | | |
| | 31 | 131 | 33 | .30 | .15 | 1.66 | 2.6 | 3.60 | 5.5 | .54 | .70 | 48.5 |
| 36.1 | | V39_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 56 | 137 | 33 | -1.18 | .40 | .91 | -.2 | .85 | -.4 | .54 | .49 | 84.8 |
| 76.5 | | V64_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 88 | 141 | 33 | .84 | .45 | .92 | -.2 | .95 | .0 | .54 | .49 | 84.8 |
| 79.9 | | OUTCOMES | 0 | | | | | | | | | |
| | 89 | 141 | 33 | .84 | .45 | .92 | -.2 | .95 | .0 | .54 | .49 | 84.8 |
| 79.9 | | V97_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 32 | 134 | 33 | .25 | .15 | 1.63 | 2.6 | 3.45 | 5.3 | .54 | .70 | 42.4 |
| 34.8 | | V40_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 6 | 141 | 33 | .11 | .19 | .92 | .0 | .93 | .0 | .55 | .56 | 54.5 |
| 63.3 | | SUKATAN6 | 0 | | | | | | | | | |
| | 29 | 128 | 33 | .33 | .14 | 1.63 | 2.6 | 3.65 | 5.5 | .55 | .70 | 39.4 |
| 37.0 | | V37_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 92 | 138 | 33 | -1.28 | .39 | .92 | -.2 | .92 | -.2 | .55 | .51 | 81.8 |
| 75.4 | | V100_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 4 | 138 | 33 | .16 | .19 | .80 | -.3 | .64 | -.5 | .55 | .51 | 78.8 |
| 74.7 | | SUKATAN4 | 0 | | | | | | | | | |
| | 91 | 134 | 33 | -.64 | .34 | .97 | .0 | .96 | -.1 | .55 | .54 | 78.8 |
| 68.3 | | V99_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 90 | 139 | 33 | 1.28 | .49 | .81 | -.7 | 1.02 | .2 | .55 | .46 | 90.9 |
| 82.3 | | V98_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 110 | 139 | 33 | 1.28 | .49 | .81 | -.7 | 1.02 | .2 | .55 | .46 | 90.9 |
| 82.3 | | HASILPRO | 0 | | | | | | | | | |
| | 15 | 141 | 33 | .92 | .21 | .79 | -.2 | .74 | -.6 | .56 | .48 | 87.9 |
| 75.1 | | JADUAL15 | 0 | | | | | | | | | |
| | 7 | 140 | 33 | .13 | .19 | .84 | -.2 | .64 | -.6 | .56 | .53 | 69.7 |
| 71.0 | | SUKATAN7 | 0 | | | | | | | | | |
| | 49 | 139 | 33 | 1.28 | .49 | .80 | -.7 | .98 | .1 | .57 | .46 | 90.9 |
| 82.3 | | KEYAKINA | 0 | | | | | | | | | |
| | 5 | 140 | 33 | .13 | .19 | .80 | -.3 | .65 | -.4 | .57 | .51 | 78.8 |
| 76.4 | | SUKATAN5 | 0 | | | | | | | | | |
| | 82 | 137 | 33 | -1.06 | .37 | .92 | -.2 | .91 | -.2 | .57 | .52 | 78.8 |
| 72.6 | | TUTORNPN | 0 | | | | | | | | | |
| | 80 | 132 | 33 | .69 | .15 | 1.05 | .3 | 1.60 | 1.7 | .57 | .65 | 51.5 |
| 47.0 | | V88_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 54 | 143 | 33 | .46 | .43 | .92 | -.3 | .79 | -.6 | .58 | .50 | 72.7 |
| 77.2 | | PNP54 | 0 | | | | | | | | | |
| | 79 | 139 | 33 | .40 | .17 | .88 | -.4 | 1.17 | .6 | .58 | .59 | 63.6 |
| 57.0 | | V87_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 12 | 137 | 33 | .49 | .20 | .80 | -.3 | .85 | -.3 | .59 | .52 | 87.9 |
| 69.8 | | JADUAL12 | 0 | | | | | | | | | |
| | 78 | 142 | 33 | .34 | .17 | .93 | -.2 | 1.16 | .6 | .59 | .60 | 60.6 |
| 56.2 | | V86_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 8 | 138 | 33 | .15 | .19 | .79 | -.4 | .84 | -.3 | .59 | .56 | 69.7 |
| 63.1 | | SUKATAN8 | 0 | | | | | | | | | |
| | 53 | 141 | 33 | .84 | .45 | .87 | -.4 | .69 | -.7 | .60 | .49 | 84.8 |
| 79.9 | | V61_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 22 | 138 | 33 | -1.71 | .33 | .89 | -.2 | 1.02 | .2 | .60 | .52 | 87.9 |
| 72.8 | | TEMPAT22 | 0 | | | | | | | | | |
| | 13 | 140 | 33 | .46 | .21 | .77 | -.3 | .46 | -1.0 | .60 | .48 | 90.9 |
| 76.9 | | JADUAL13 | 0 | | | | | | | | | |
| | 9 | 135 | 33 | .61 | .19 | .90 | -.1 | 1.07 | .3 | .61 | .57 | 69.7 |
| 61.6 | | JADUAL9 | 0 | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|------------------|----|-------|----------|-----------|------|-----|-----|------|
| 21 141 | 33 | .46 | .16 1.14 | .6 2.90 | 3.2 | .61 | .60 | 66.7 |
| 57.6 ALATAN21 0 | | | | | | | | |
| 52 135 | 33 | -.93 | .43 .76 | -.7 .70 | -.8 | .61 | .45 | 78.8 |
| 78.8 V60_A 0 | | | | | | | | |
| 71 125 | 33 | -.82 | .27 1.01 | .1 1.02 | .2 | .61 | .58 | 57.6 |
| 56.8 V79_A 0 | | | | | | | | |
| 10 141 | 33 | .92 | .21 .76 | -.3 .62 | -1.0 | .61 | .48 | 87.9 |
| 75.1 JADUAL10 0 | | | | | | | | |
| 11 141 | 33 | .92 | .21 .76 | -.3 .62 | -1.0 | .61 | .48 | 87.9 |
| 75.1 JADUAL11 0 | | | | | | | | |
| 98 133 | 32 | -1.21 | .40 .83 | -.5 .72 | -.9 | .62 | .50 | 84.4 |
| 76.5 TEMPATPR 0 | | | | | | | | |
| 14 139 | 33 | .47 | .20 .77 | -.3 .49 | -1.1 | .62 | .49 | 87.9 |
| 74.6 JADUAL14 0 | | | | | | | | |
| 66 130 | 32 | -.65 | .37 .84 | -.6 .80 | -.7 | .62 | .51 | 81.3 |
| 70.9 V74_A 0 | | | | | | | | |
| 19 129 | 33 | .77 | .15 1.28 | 1.3 2.90 | 4.4 | .62 | .70 | 39.4 |
| 40.0 ALATAN19 0 | | | | | | | | |
| 59 139 | 33 | -1.66 | .42 .81 | -.6 .83 | -.4 | .62 | .49 | 84.8 |
| 78.3 V67_A 0 | | | | | | | | |
| 18 127 | 33 | .80 | .15 1.26 | 1.2 2.68 | 4.4 | .62 | .69 | 39.4 |
| 32.7 ALATAN18 0 | | | | | | | | |
| 73 127 | 33 | -.94 | .26 .93 | -.2 1.05 | .3 | .63 | .58 | 69.7 |
| 57.3 V81_A 0 | | | | | | | | |
| 1 141 | 33 | .11 | .19 .73 | -.5 .63 | -.7 | .63 | .54 | 78.8 |
| 69.4 SUKATAN1 0 | | | | | | | | |
| 33 140 | 33 | .12 | .14 2.47 | 4.5 4.11 | 6.0 | .63 | .78 | 51.5 |
| 35.2 V41_A 0 | | | | | | | | |
| 48 141 | 33 | .84 | .45 .76 | -1.0 .83 | -.3 | .63 | .49 | 90.9 |
| 79.9 V56_A 0 | | | | | | | | |
| 17 124 | 33 | .85 | .15 1.28 | 1.3 2.56 | 4.1 | .63 | .71 | 27.3 |
| 33.4 ALATAN17 0 | | | | | | | | |
| 57 139 | 33 | 1.28 | .49 .73 | -1.0 .65 | -.6 | .64 | .46 | 90.9 |
| 82.3 V65_A 0 | | | | | | | | |
| 55 136 | 33 | -1.06 | .42 .76 | -.8 .72 | -.8 | .64 | .48 | 87.9 |
| 77.3 V63_A 0 | | | | | | | | |
| 61 135 | 33 | -.78 | .36 .84 | -.6 .84 | -.6 | .64 | .52 | 78.8 |
| 70.8 V69_A 0 | | | | | | | | |
| 16 138 | 33 | .47 | .20 .75 | -.4 .65 | -.9 | .65 | .53 | 81.8 |
| 68.9 JADUAL16 0 | | | | | | | | |
| 93 139 | 33 | 1.28 | .49 .74 | -1.0 .55 | -.9 | .65 | .46 | 90.9 |
| 82.3 V101_A 0 | | | | | | | | |
| 62 135 | 33 | -.78 | .36 .81 | -.7 .81 | -.7 | .65 | .52 | 78.8 |
| 70.8 V70_A 0 | | | | | | | | |
| 76 141 | 33 | .34 | .17 .83 | -.7 .97 | .0 | .66 | .63 | 54.5 |
| 48.3 KESEDIAA 0 | | | | | | | | |
| 83 140 | 33 | 1.06 | .47 .74 | -1.0 .55 | -1.1 | .67 | .48 | 87.9 |
| 81.2 V91_A 0 | | | | | | | | |
| 77 144 | 33 | .30 | .17 .82 | -.7 .97 | .0 | .67 | .62 | 54.5 |
| 51.7 V85_A 0 | | | | | | | | |
| 109 136 | 32 | 1.02 | .47 .75 | -1.0 .56 | -1.0 | .67 | .49 | 87.5 |
| 80.9 TUTORDAN 0 | | | | | | | | |
| 75 136 | 33 | -.95 | .38 .77 | -.9 .75 | -.9 | .67 | .51 | 81.8 |
| 73.7 V83_A 0 | | | | | | | | |
| 97 111 | 31 | -.50 | .23 .97 | .0 1.12 | .6 | .67 | .63 | 61.3 |
| 46.2 ALATANPR 0 | | | | | | | | |
| 60 135 | 33 | -.83 | .39 .75 | -.9 .74 | -.9 | .68 | .49 | 84.8 |
| 74.4 AKTIVITI 0 | | | | | | | | |
| 20 123 | 33 | .85 | .15 1.18 | .9 1.97 | 3.2 | .68 | .70 | 36.4 |
| 35.9 ALATAN20 0 | | | | | | | | |
| 74 131 | 33 | -1.39 | .31 .77 | -.8 .88 | -.3 | .69 | .54 | 87.9 |
| 64.5 V82_A 0 | | | | | | | | |
| 64 138 | 33 | -1.55 | .44 .72 | -1.0 .68 | -.9 | .69 | .48 | 87.9 |
| 79.4 PENTAKSI 0 | | | | | | | | |
| 58 137 | 33 | -1.44 | .45 .67 | -1.1 .63 | -.9 | .70 | .46 | 90.9 |
| 80.2 V66_A 0 | | | | | | | | |
| 67 137 | 33 | -1.18 | .40 .71 | -1.0 .68 | -1.0 | .70 | .49 | 84.8 |
| 76.5 V75_A 0 | | | | | | | | |
| 106 133 | 32 | -1.42 | .45 .67 | -1.1 .63 | -1.0 | .70 | .46 | 90.6 |
| 79.7 V114_A 0 | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|------|----------|------|-------|-----|-----|------|------|------|-----|-----|------|
| | 99 | 102 | 29 | -.96 | .22 | .91 | -.2 | .77 | -.7 | .71 | .61 | 55.2 |
| 46.8 | | V107_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 107 | 128 | 33 | -.89 | .28 | .68 | -1.2 | .63 | -1.2 | .71 | .54 | 63.6 |
| 58.7 | | V115_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 50 | 137 | 33 | 1.81 | .54 | .57 | -1.5 | .28 | -1.3 | .71 | .42 | 84.8 |
| 84.9 | | V58_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 51 | 137 | 33 | 1.81 | .54 | .57 | -1.5 | .28 | -1.3 | .71 | .42 | 84.8 |
| 84.9 | | V59_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 102 | 137 | 33 | 1.81 | .54 | .57 | -1.5 | .28 | -1.3 | .71 | .42 | 84.8 |
| 84.9 | | V110_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 103 | 137 | 33 | 1.81 | .54 | .57 | -1.5 | .28 | -1.3 | .71 | .42 | 84.8 |
| 84.9 | | V111_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 104 | 137 | 33 | 1.81 | .54 | .57 | -1.5 | .28 | -1.3 | .71 | .42 | 84.8 |
| 84.9 | | V112_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 111 | 137 | 33 | 1.81 | .54 | .57 | -1.5 | .28 | -1.3 | .71 | .42 | 84.8 |
| 84.9 | | FASILITA | 0 | | | | | | | | | |
| | 112 | 137 | 33 | 1.81 | .54 | .57 | -1.5 | .28 | -1.3 | .71 | .42 | 84.8 |
| 84.9 | | V120_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 113 | 137 | 33 | 1.81 | .54 | .57 | -1.5 | .28 | -1.3 | .71 | .42 | 84.8 |
| 84.9 | | V121_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 114 | 137 | 33 | 1.81 | .54 | .57 | -1.5 | .28 | -1.3 | .71 | .42 | 84.8 |
| 84.9 | | FASIPROG | 0 | | | | | | | | | |
| | 87 | 138 | 33 | -1.28 | .39 | .72 | -1.0 | .68 | -1.1 | .71 | .51 | 81.8 |
| 75.4 | | V95_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 85 | 139 | 33 | -1.38 | .38 | .73 | -1.0 | .69 | -1.2 | .72 | .52 | 78.8 |
| 74.1 | | V93_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 23 | 138 | 33 | -1.55 | .44 | .63 | -1.4 | .65 | -1.0 | .73 | .48 | 93.9 |
| 79.4 | | TEMPAT23 | 0 | | | | | | | | | |
| | 86 | 138 | 33 | -1.28 | .39 | .71 | -1.1 | .66 | -1.2 | .73 | .51 | 81.8 |
| 75.4 | | V94_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 105 | 134 | 33 | -.66 | .37 | .68 | -1.3 | .66 | -1.3 | .74 | .51 | 81.8 |
| 71.6 | | V113_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 63 | 137 | 33 | -1.69 | .32 | .63 | -1.2 | .57 | -1.5 | .74 | .54 | 81.8 |
| 70.4 | | V71_A | 0 | | | | | | | | | |
| | 96 | 131 | 32 | -1.00 | .43 | .57 | -1.5 | .52 | -1.5 | .78 | .45 | 90.6 |
| 78.5 | | JADUALPR | 0 | | | | | | | | | |
| | 69 | 131 | 33 | -1.09 | .27 | .58 | -1.7 | .46 | -2.1 | .79 | .56 | 84.8 |
| 60.8 | | PENGAJAR | 0 | | | | | | | | | |
| | 70 | 131 | 33 | -1.09 | .27 | .58 | -1.7 | .46 | -2.1 | .79 | .56 | 84.8 |
| 60.8 | | V78_A | 0 | | | | | | | | | |
| ----- | | | | | | | | | | | | |
| | MEAN | 135.9 | 32.8 | .00 | .33 | .94 | -.1 | 1.28 | .5 | | | 75.3 |
| 69.9 | | | | | | | | | | | | |
| | S.D. | 7.6 | .6 | 1.10 | .14 | .33 | 1.1 | 1.35 | 2.3 | | | 15.8 |
| 14.5 | | | | | | | | | | | | |
| ----- | | | | | | | | | | | | |

KESAHAN KONSTRAK BAGI PEMERINTAH

TABLE 26.1 C:\Users\Default User.DefaultUser-PC\D ZOU733WS.TXT Mar 18 18:37
2015

INPUT: 32 PERSONS 96 ITEMS MEASURED: 32 PERSONS 96 ITEMS 321 CATS
3.66.0

--
PERSON: REAL SEP.: 4.44 REL.: .95 ... ITEM: REAL SEP.: 2.81 REL.: .89
ITEM STATISTICS: CORRELATION ORDER

| ENTRY MATCH | TOTAL SCORE | COUNT G | MEASURE | MODEL S.E. | INFI T | OUTFI T | PT-MEAS URE | EXACT MATCH | | | |
|----------------|----------------|------------|---------|---------------|-----------|------------|----------------|----------------|------|-----|------|
| NUMBER EXP% | ITEM | | | MNSQ | ZSTD | MNSQ | ZSTD | CORR. EXP. | OBS% | | |
| 8 | 134 | 32 | -.97 | .39 | 1.79 | 2.6 | 1.68 | 2.1 | -.06 | .51 | 62.5 |
| 73.1 | MODUL8 | 0 | | | | | | | | | |
| 13 | 132 | 32 | -.63 | .38 | 1.75 | 2.5 | 1.68 | 2.1 | -.02 | .52 | 65.6 |
| 71.4 | JADUAL13 | 0 | | | | | | | | | |
| 3 | 138 | 32 | .98 | .44 | 1.49 | 2.0 | 1.52 | 1.3 | .19 | .50 | 59.4 |
| 77.5 | MODUL3 | 0 | | | | | | | | | |
| 6 | 135 | 32 | 1.61 | .48 | 1.36 | 1.4 | 1.56 | 1.1 | .19 | .45 | 75.0 |
| 80.4 | MODUL6 | 0 | | | | | | | | | |
| 5 | 133 | 32 | 2.13 | .54 | 1.15 | .6 | 1.18 | .5 | .28 | .39 | 84.4 |
| 84.4 | MODUL5 | 0 | | | | | | | | | |
| 14 | 129 | 32 | -.21 | .38 | 1.27 | 1.1 | 1.22 | .8 | .29 | .50 | 68.8 |
| 72.0 | JADUAL14 | 0 | | | | | | | | | |
| 82 | 132 | 32 | 2.44 | .58 | 1.04 | .2 | 1.15 | .5 | .30 | .36 | 87.5 |
| 87.5 | SILIBUS | 0 | | | | | | | | | |
| 41 | 134 | 32 | -.97 | .39 | 1.23 | .9 | 1.07 | .3 | .34 | .51 | 81.3 |
| 73.1 | PNP41 | 0 | | | | | | | | | |
| 66 | 135 | 32 | -1.07 | .38 | 1.24 | 1.0 | 1.13 | .5 | .35 | .53 | 81.3 |
| 72.3 | V74_A | 0 | | | | | | | | | |
| 11 | 133 | 32 | -.87 | .40 | 1.12 | .5 | .96 | .0 | .36 | .50 | 87.5 |
| 74.4 | JADUAL11 | 0 | | | | | | | | | |
| 18 | 140 | 32 | .63 | .17 | 2.11 | 2.7 | 2.81 | 3.4 | .37 | .62 | 37.5 |
| 52.9 | ALATAN18 | 0 | | | | | | | | | |
| 4 | 138 | 32 | .98 | .44 | 1.15 | .7 | 1.49 | 1.3 | .37 | .50 | 71.9 |
| 77.5 | MODUL4 | 0 | | | | | | | | | |
| 21 | 143 | 32 | .96 | .19 | 2.13 | 2.4 | 2.45 | 2.8 | .37 | .55 | 56.3 |
| 62.2 | ALATAN21 | 0 | | | | | | | | | |
| 10 | 133 | 32 | -1.13 | .45 | 1.10 | .4 | 1.20 | .6 | .37 | .45 | 84.4 |
| 78.9 | JADUAL10 | 0 | | | | | | | | | |
| 12 | 133 | 32 | -.74 | .37 | 1.22 | .9 | 1.14 | .6 | .38 | .53 | 78.1 |
| 70.2 | JADUAL12 | 0 | | | | | | | | | |
| 2 | 135 | 32 | -1.35 | .42 | 1.04 | .2 | 1.07 | .3 | .41 | .49 | 84.4 |
| 76.1 | MODUL2 | 0 | | | | | | | | | |
| 28 | 138 | 32 | .23 | .16 | 2.65 | 3.7 | 6.20 | 5.3 | .41 | .64 | 50.0 |
| 57.8 | KEWANGAN | 0 | | | | | | | | | |
| 7 | 137 | 32 | 1.18 | .45 | 1.08 | .4 | 1.09 | .4 | .42 | .48 | 75.0 |
| 78.1 | MODUL7 | 0 | | | | | | | | | |
| 19 | 140 | 32 | .64 | .17 | 1.99 | 2.3 | 2.88 | 2.7 | .42 | .58 | 53.1 |
| 57.8 | ALATAN19 | 0 | | | | | | | | | |
| 20 | 144 | 32 | .53 | .16 | 2.69 | 3.8 | 4.96 | 5.1 | .43 | .64 | 53.1 |
| 55.7 | ALATAN20 | 0 | | | | | | | | | |
| 1 | 136 | 32 | -1.45 | .41 | 1.06 | .3 | 1.10 | .4 | .43 | .51 | 71.9 |
| 75.2 | MODUL1 | 0 | | | | | | | | | |
| 9 | 133 | 32 | -1.13 | .45 | 1.06 | .3 | 1.04 | .2 | .43 | .45 | 84.4 |
| 78.9 | JADUAL9 | 0 | | | | | | | | | |
| 17 | 136 | 32 | .71 | .17 | 1.95 | 2.3 | 3.01 | 3.0 | .44 | .58 | 56.3 |
| 60.0 | ALATAN17 | 0 | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|------|----------|-----|----|-------|----------|-----------|------|-----|-----|------|
| | 27 | 138 | 32 | 1.15 | .22 1.31 | .7 1.93 | 1.9 | .44 | .49 | 71.9 |
| 68.5 | TEMPAT27 | 0 | | | | | | | | |
| | 31 | 145 | 32 | .11 | .16 2.57 | 3.6 4.52 | 4.5 | .44 | .65 | 50.0 |
| 54.7 | V39_A | 0 | | | | | | | | |
| | 42 | 138 | 32 | -1.33 | .36 1.16 | .7 1.16 | .7 | .46 | .55 | 81.3 |
| 70.2 | PNP42 | 0 | | | | | | | | |
| | 33 | 140 | 32 | .22 | .17 1.87 | 2.3 4.11 | 4.2 | .46 | .62 | 50.0 |
| 55.2 | V41_A | 0 | | | | | | | | |
| | 32 | 142 | 32 | .16 | .16 2.54 | 3.5 4.98 | 4.7 | .46 | .64 | 59.4 |
| 55.1 | V40_A | 0 | | | | | | | | |
| | 84 | 116 | 29 | -.94 | .32 1.00 | .1 1.55 | 1.3 | .46 | .53 | 79.3 |
| 69.2 | KEMUDAHA | 0 | | | | | | | | |
| | 65 | 134 | 32 | -.83 | .36 1.12 | .6 1.04 | .3 | .47 | .54 | 78.1 |
| 69.5 | V73_A | 0 | | | | | | | | |
| | 83 | 131 | 32 | 2.81 | .65 .81 | -.3 .37 | -.5 | .47 | .32 | 90.6 |
| 90.6 | JADUALPR | 0 | | | | | | | | |
| | 29 | 146 | 32 | .09 | .16 2.53 | 3.6 4.11 | 4.4 | .47 | .66 | 46.9 |
| 53.3 | V37_A | 0 | | | | | | | | |
| | 30 | 139 | 32 | .21 | .15 2.50 | 3.6 4.78 | 5.0 | .48 | .67 | 50.0 |
| 52.2 | V38_A | 0 | | | | | | | | |
| | 56 | 132 | 32 | -.63 | .38 .98 | .0 .92 | -.2 | .51 | .52 | 84.4 |
| 71.4 | V64_A | 0 | | | | | | | | |
| | 15 | 135 | 32 | -1.07 | .38 1.00 | .1 .99 | .0 | .52 | .53 | 75.0 |
| 72.3 | JADUAL15 | 0 | | | | | | | | |
| | 36 | 132 | 32 | -.75 | .42 .88 | -.4 .77 | -.6 | .52 | .48 | 81.3 |
| 75.8 | V44_A | 0 | | | | | | | | |
| | 37 | 137 | 32 | -1.54 | .40 .95 | -.1 .93 | -.2 | .53 | .52 | 75.0 |
| 74.6 | V45_A | 0 | | | | | | | | |
| | 40 | 133 | 32 | -.87 | .40 .90 | -.3 .82 | -.5 | .54 | .50 | 87.5 |
| 74.4 | V48_A | 0 | | | | | | | | |
| | 25 | 128 | 32 | -.96 | .29 1.18 | .7 1.16 | .6 | .54 | .58 | 71.9 |
| 64.3 | TEMPAT25 | 0 | | | | | | | | |
| | 22 | 135 | 32 | -1.35 | .42 .91 | -.2 .96 | .0 | .55 | .49 | 84.4 |
| 76.1 | TEMPAT22 | 0 | | | | | | | | |
| | 51 | 137 | 32 | 1.18 | .45 .88 | -.5 .80 | -.4 | .56 | .48 | 81.3 |
| 78.1 | V59_A | 0 | | | | | | | | |
| | 26 | 135 | 32 | 1.61 | .48 .80 | -.8 .66 | -.5 | .57 | .45 | 93.8 |
| 80.4 | TEMPAT26 | 0 | | | | | | | | |
| | 43 | 136 | 32 | -1.45 | .41 .88 | -.4 .70 | -1.0 | .57 | .51 | 87.5 |
| 75.2 | PNP43 | 0 | | | | | | | | |
| | 69 | 138 | 32 | .98 | .44 .83 | -.8 .87 | -.2 | .59 | .50 | 84.4 |
| 77.5 | V77_A | 0 | | | | | | | | |
| | 16 | 135 | 32 | -1.07 | .38 .89 | -.4 .84 | -.5 | .60 | .53 | 75.0 |
| 72.3 | JADUAL16 | 0 | | | | | | | | |
| | 52 | 134 | 32 | -.83 | .36 .92 | -.2 .87 | -.4 | .60 | .54 | 75.0 |
| 69.5 | V60_A | 0 | | | | | | | | |
| | 49 | 139 | 32 | .78 | .43 .87 | -.6 .76 | -.7 | .60 | .50 | 81.3 |
| 76.7 | KEYAKINA | 0 | | | | | | | | |
| | 71 | 136 | 32 | 1.39 | .47 .76 | -1.0 .69 | -.6 | .61 | .47 | 93.8 |
| 79.1 | V79_A | 0 | | | | | | | | |
| | 61 | 135 | 32 | 1.61 | .48 .74 | -1.0 .57 | -.8 | .62 | .45 | 93.8 |
| 80.4 | V69_A | 0 | | | | | | | | |
| | 60 | 134 | 32 | -1.25 | .43 .80 | -.7 .77 | -.6 | .62 | .47 | 90.6 |
| 77.4 | AKTIVITI | 0 | | | | | | | | |
| | 81 | 138 | 32 | .98 | .44 .80 | -.9 .71 | -.7 | .63 | .50 | 84.4 |
| 77.5 | V89_A | 0 | | | | | | | | |
| | 34 | 134 | 32 | -1.25 | .43 .73 | -1.0 .68 | -.9 | .63 | .47 | 90.6 |
| 77.4 | PEMERINT | 0 | | | | | | | | |
| | 24 | 132 | 32 | -.75 | .42 .78 | -.8 .79 | -.6 | .63 | .48 | 81.3 |
| 75.8 | TEMPAT24 | 0 | | | | | | | | |
| | 39 | 138 | 32 | .98 | .44 .80 | -.9 .67 | -.9 | .64 | .50 | 78.1 |
| 77.5 | V47_A | 0 | | | | | | | | |
| | 23 | 136 | 32 | -1.45 | .41 .84 | -.6 .78 | -.7 | .64 | .51 | 71.9 |
| 75.2 | TEMPAT23 | 0 | | | | | | | | |
| | 86 | 115 | 29 | -1.30 | .32 .57 | -1.0 .56 | -.8 | .64 | .50 | 75.9 |
| 71.9 | V94_A | 0 | | | | | | | | |
| | 48 | 136 | 32 | -1.16 | .37 .85 | -.5 .84 | -.6 | .64 | .54 | 71.9 |
| 71.8 | V56_A | 0 | | | | | | | | |
| | 76 | 136 | 32 | -1.45 | .41 .77 | -.9 .80 | -.6 | .64 | .51 | 84.4 |
| 75.2 | V84_A | 0 | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|------|----------|-----|----|-------|-----|-----|------|-----|------|-----|-----|------|
| | 64 | 136 | 32 | 1.39 | .47 | .73 | -1.2 | .57 | -.9 | .65 | .47 | 93.8 |
| 79.1 | PENTAKSI | 0 | | | | | | | | | | |
| | 93 | 136 | 32 | 1.39 | .47 | .73 | -1.2 | .57 | -.9 | .65 | .47 | 93.8 |
| 79.1 | V101_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 70 | 136 | 32 | -1.45 | .41 | .79 | -.8 | .79 | -.6 | .65 | .51 | 78.1 |
| 75.2 | V78_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 50 | 135 | 32 | -.92 | .35 | .85 | -.6 | .83 | -.6 | .65 | .55 | 68.8 |
| 69.0 | V58_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 59 | 136 | 32 | -1.45 | .41 | .77 | -.9 | .75 | -.8 | .65 | .51 | 78.1 |
| 75.2 | V67_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 58 | 134 | 32 | -1.25 | .43 | .72 | -1.0 | .76 | -.6 | .66 | .47 | 90.6 |
| 77.4 | V66_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 47 | 136 | 32 | 1.39 | .47 | .66 | -1.5 | .67 | -.6 | .66 | .47 | 93.8 |
| 79.1 | PENGETAH | 0 | | | | | | | | | | |
| | 53 | 136 | 32 | 1.39 | .47 | .66 | -1.5 | .67 | -.6 | .66 | .47 | 93.8 |
| 79.1 | V61_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 75 | 137 | 32 | -1.54 | .40 | .79 | -.8 | .79 | -.7 | .66 | .52 | 81.3 |
| 74.6 | OUTCOMES | 0 | | | | | | | | | | |
| | 92 | 133 | 32 | 2.13 | .54 | .60 | -1.5 | .31 | -1.1 | .66 | .39 | 84.4 |
| 84.4 | V100_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 85 | 129 | 31 | -1.18 | .46 | .71 | -1.0 | .69 | -.7 | .67 | .46 | 93.5 |
| 78.7 | TEMPATPR | 0 | | | | | | | | | | |
| | 62 | 133 | 32 | -1.13 | .45 | .71 | -1.0 | .64 | -.9 | .67 | .45 | 84.4 |
| 78.9 | V70_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 79 | 137 | 32 | -1.54 | .40 | .78 | -.8 | .78 | -.7 | .67 | .52 | 81.3 |
| 74.6 | V87_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 78 | 136 | 32 | 1.39 | .47 | .65 | -1.6 | .61 | -.8 | .67 | .47 | 93.8 |
| 79.1 | V86_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 80 | 136 | 32 | 1.39 | .47 | .65 | -1.6 | .61 | -.8 | .67 | .47 | 93.8 |
| 79.1 | V88_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 95 | 136 | 32 | 1.39 | .47 | .65 | -1.6 | .61 | -.8 | .67 | .47 | 93.8 |
| 79.1 | HASILPRO | 0 | | | | | | | | | | |
| | 57 | 139 | 32 | -1.71 | .39 | .78 | -.9 | .75 | -.9 | .68 | .53 | 78.1 |
| 73.0 | V65_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 77 | 137 | 32 | -1.54 | .40 | .75 | -1.0 | .73 | -.9 | .69 | .52 | 81.3 |
| 74.6 | V85_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 63 | 135 | 32 | 1.61 | .48 | .62 | -1.7 | .42 | -1.2 | .70 | .45 | 93.8 |
| 80.4 | V71_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 67 | 135 | 32 | 1.61 | .48 | .62 | -1.7 | .42 | -1.2 | .70 | .45 | 93.8 |
| 80.4 | V75_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 44 | 137 | 32 | -1.54 | .40 | .73 | -1.1 | .73 | -.9 | .70 | .52 | 81.3 |
| 74.6 | PNP44 | 0 | | | | | | | | | | |
| | 55 | 134 | 32 | -1.25 | .43 | .65 | -1.4 | .63 | -1.0 | .71 | .47 | 90.6 |
| 77.4 | V63_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 68 | 134 | 32 | 1.86 | .51 | .56 | -1.9 | .32 | -1.3 | .71 | .42 | 87.5 |
| 82.0 | V76_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 87 | 134 | 32 | 1.86 | .51 | .56 | -1.9 | .32 | -1.3 | .71 | .42 | 87.5 |
| 82.0 | V95_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 35 | 134 | 32 | -.97 | .39 | .71 | -1.2 | .68 | -1.1 | .71 | .51 | 87.5 |
| 73.1 | V43_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 91 | 136 | 32 | 1.39 | .47 | .61 | -1.8 | .44 | -1.3 | .72 | .47 | 93.8 |
| 79.1 | KYAKINAN | 0 | | | | | | | | | | |
| | 45 | 136 | 32 | 1.39 | .47 | .60 | -1.9 | .42 | -1.4 | .73 | .47 | 93.8 |
| 79.1 | PNP45 | 0 | | | | | | | | | | |
| | 88 | 136 | 32 | 1.39 | .47 | .60 | -1.9 | .42 | -1.4 | .73 | .47 | 93.8 |
| 79.1 | PROSESPN | 0 | | | | | | | | | | |
| | 38 | 133 | 32 | -1.13 | .45 | .60 | -1.5 | .50 | -1.4 | .74 | .45 | 84.4 |
| 78.9 | V46_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 94 | 138 | 32 | .98 | .44 | .62 | -1.9 | .50 | -1.5 | .74 | .50 | 90.6 |
| 77.5 | TUTOR | 0 | | | | | | | | | | |
| | 72 | 139 | 32 | .78 | .43 | .64 | -1.8 | .51 | -1.6 | .74 | .50 | 87.5 |
| 76.7 | TUTORNPN | 0 | | | | | | | | | | |
| | 89 | 134 | 32 | -1.25 | .43 | .62 | -1.5 | .54 | -1.4 | .75 | .47 | 90.6 |
| 77.4 | KMAHIRAN | 0 | | | | | | | | | | |
| | 90 | 135 | 32 | 1.61 | .48 | .53 | -2.2 | .34 | -1.5 | .75 | .45 | 93.8 |
| 80.4 | PGETAHUA | 0 | | | | | | | | | | |
| | 96 | 135 | 32 | 1.61 | .48 | .53 | -2.2 | .34 | -1.5 | .75 | .45 | 93.8 |
| 80.4 | FASILITA | 0 | | | | | | | | | | |
| | 73 | 137 | 32 | -1.54 | .40 | .64 | -1.6 | .61 | -1.5 | .77 | .52 | 87.5 |
| 74.6 | V81_A | 0 | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|----------|-------|------|-------|-----|------|------|------|------|-----|-----|------|
| | 54 | 135 | 32 | -1.35 | .42 | .58 | -1.8 | .52 | -1.6 | .78 | .49 | 90.6 |
| 76.1 | PNP54 | 0 | | | | | | | | | | |
| | 74 | 136 | 32 | 1.39 | .47 | .49 | -2.6 | .34 | -1.7 | .79 | .47 | 93.8 |
| 79.1 | V82_A | 0 | | | | | | | | | | |
| | 46 | 135 | 32 | -1.07 | .38 | .57 | -1.9 | .55 | -1.9 | .81 | .53 | 87.5 |
| 72.3 | KEMAHIRA | 0 | | | | | | | | | | |
| -----+-----+-----+-----+----- | | | | | | | | | | | | |
| | MEAN | 135.3 | 31.9 | .00 | .40 | 1.03 | -.2 | 1.18 | .1 | | | 80.0 |
| 74.1 | | | | | | | | | | | | |
| | S.D. | 4.2 | .4 | 1.27 | .10 | .54 | 1.6 | 1.15 | 1.7 | | | 13.1 |
| 7.7 | | | | | | | | | | | | |

University of Malaya

KEPUTUSAN UJIAN RINTIS BAGI SOAL SELIDIK ANGGOTA PESERTA**Jadual 3.13:** Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta Bagi Item Sukatan Pelajaran

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|----------------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 1. Sukatan Pelajaran | S1 | 0.583 | 0.838 | 0.853 |
| | S2 | 0.639 | 0.829 | |
| | S3 | 0.770 | 0.814 | |
| | S4 | 0.737 | 0.814 | |
| | S5 | 0.425 | 0.857 | |
| | S6 | 0.652 | 0.827 | |
| | S7 | 0.597 | 0.846 | |
| | S8 | 0.621 | 0.836 | |

Jadual 3.14: Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta Bagi Item Jadual

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 2. Jadual | S1 | 0.438 | 0.773 | 0.782 |
| | S2 | 0.483 | 0.762 | |
| | S3 | 0.694 | 0.716 | |
| | S4 | 0.735 | 0.714 | |
| | S5 | 0.540 | 0.759 | |
| | S6 | 0.447 | 0.771 | |

Jadual 3.15: Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta Bagi Item Kemudahan

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|--------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 3. Kemudahan | S1 | 0.859 | 0.841 | 0.893 |
| | S2 | 0.822 | 0.850 | |
| | S3 | 0.586 | 0.901 | |
| | S4 | 0.781 | 0.863 | |
| | S5 | 0.699 | 0.882 | |

Jadual 3.16: Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta Bagi Item Tempat

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 4. Tempat | S1 | 0.518 | 0.725 | 0.735 |
| | S2 | 0.352 | 0.739 | |
| | S3 | 0.690 | 0.606 | |
| | S4 | 0.579 | 0.681 | |
| | S5 | 0.629 | 0.656 | |
| | S6 | 0.371 | 0.736 | |

Jadual 3.17: Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta Bagi Item Pemerintah Pasukan

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|---------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 5. Pemerintah | S1 | 0.303 | 0.975 | 0.721 |
| | S2 | 0.718 | 0.414 | |
| | S3 | 0.721 | 0.473 | |

Jadual 3.18: Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta Bagi Item Pengajaran dan Pembelajaran

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 6. PdP | S1 | 0.587 | 0.946 | 0.948 |
| | S2 | 0.819 | 0.943 | |
| | S3 | 0.849 | 0.943 | |
| | S4 | 0.682 | 0.945 | |
| | S5 | 0.569 | 0.947 | |
| | S6 | 0.705 | 0.945 | |
| | S7 | 0.654 | 0.946 | |
| | S8 | 0.524 | 0.947 | |
| | S9 | 0.592 | 0.946 | |
| | S10 | 0.565 | 0.947 | |
| | S11 | 0.656 | 0.945 | |
| | S12 | 0.830 | 0.943 | |
| | S13 | 0.816 | 0.943 | |
| | S14 | 0.826 | 0.943 | |
| | S15 | 0.682 | 0.945 | |
| | S16 | 0.665 | 0.945 | |
| | S17 | 0.795 | 0.943 | |

Jadual 3.19: Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta Bagi Item Keupayaan Fasilitator

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|-------------------|----------------|---|---|--------------------------------|
| 7. Fasilitator | S1 | 0.770 | 0.743 | 0.851 |
| | S2 | 0.770 | 0.743 | |
| | S3 | 0.649 | 0.862 | |

Jadual 3.20: Keputusan Kajian Rintis Anggota Peserta Bagi Item Hasil

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|-------------------|----------------|---|---|--------------------------------|
| 10. Hasil | S1 | 0.655 | 0.863 | 0.879 |
| | S2 | 0.760 | 0.851 | |
| | S3 | 0.766 | 0.848 | |
| | S4 | 0.665 | 0.863 | |
| | S5 | 0.699 | 0.858 | |
| | S6 | 0.529 | 0.878 | |
| | S7 | 0.627 | 0.866 | |

KEPUTUSAN UJIAN RINTIS BAGI SOAL SELIDIK FASILITATOR**Jadual 3.21:** Keputusan Kajian Rintis Fasilitator Bagi Item Sukatan Pelajaran

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|----------------------|----------------|---|---|--------------------------------|
| 1. Sukatan Pelajaran | S1 | 0.883 | 0.965 | 0.969 |
| | S2 | 0.889 | 0.964 | |
| | S3 | 0.919 | 0.963 | |
| | S4 | 0.900 | 0.964 | |
| | S5 | 0.919 | 0.963 | |
| | S6 | 0.888 | 0.965 | |
| | S7 | 0.821 | 0.968 | |
| | S8 | 0.822 | 0.968 | |

Jadual 3.22: Keputusan Kajian Rintis Fasilitator Bagi Item Jadual

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|-------------------|----------------|---|---|--------------------------------|
| 2. Jadual | S1 | 0.692 | 0.924 | 0.925 |
| | S2 | 0.899 | 0.906 | |
| | S3 | 0.899 | 0.906 | |
| | S4 | 0.797 | 0.911 | |
| | S5 | 0.678 | 0.920 | |
| | S6 | 0.664 | 0.921 | |
| | S7 | 0.767 | 0.914 | |
| | S8 | 0.707 | 0.919 | |

Jadual 3.23: Keputusan Kajian Rintis Fasilitator Bagi ItemKemudahan

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|-------------------|----------------|---|---|--------------------------------|
| 3. Kemudahan | S1 | 0.939 | 0.928 | 0.952 |
| | S2 | 0.955 | 0.925 | |
| | S3 | 0.935 | 0.929 | |
| | S4 | 0.925 | 0.930 | |
| | S5 | 0.614 | 0.970 | |

Jadual 3.24: Keputusan Kajian Rintis Fasilitator Bagi Item Tempat

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|-------------------|----------------|---|---|--------------------------------|
| 4. Tempat | S1 | 0.688 | 0.845 | 0.870 |
| | S2 | 0.713 | 0.848 | |
| | S3 | 0.803 | 0.827 | |
| | S4 | 0.633 | 0.874 | |
| | S5 | 0.784 | 0.828 | |
| | S6 | 0.551 | 0.868 | |

Jadual 3.25: Keputusan Kajian Rintis Fasilitator Bagi Item Kewangan

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|-------------------|----------------|---|---|--------------------------------|
| 5. Kewangan | S1 | 0.836 | 0.971 | 0.970 |
| | S2 | 0.919 | 0.963 | |
| | S3 | 0.887 | 0.966 | |
| | S4 | 0.947 | 0.960 | |
| | S5 | 0.950 | 0.959 | |
| | S6 | 0.877 | 0.967 | |

Jadual 3.26: Keputusan Kajian Rintis Fasilitator Bagi Item Pemerintah Pasukan

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|-------------------|----------------|---|---|--------------------------------|
| 6. Pemerintah | S1 | 0.767 | 0.870 | 0.894 |
| | S2 | 0.788 | 0.867 | |
| | S3 | 0.744 | 0.873 | |
| | S4 | 0.709 | 0.877 | |
| | S5 | 0.376 | 0.923 | |
| | S6 | 0.753 | 0.873 | |
| | S7 | 0.840 | 0.864 | |

Jadual 3.27: Keputusan Kajian Rintis Fasilitator Bagi Item Pengajaran Dan Pembelajaran
(PdP)

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 7. PdP | S1 | 0.651 | 0.939 | 0.941 |
| | S2 | 0.791 | 0.936 | |
| | S3 | 0.793 | 0.935 | |
| | S4 | 0.723 | 0.937 | |
| | S5 | 0.740 | 0.936 | |
| | S6 | 0.560 | 0.941 | |
| | S7 | 0.529 | 0.942 | |
| | S8 | 0.713 | 0.937 | |
| | S9 | 0.687 | 0.938 | |
| | S10 | 0.786 | 0.935 | |
| | S11 | 0.786 | 0.935 | |
| | S12 | 0.636 | 0.939 | |
| | S13 | 0.785 | 0.935 | |
| | S14 | 0.779 | 0.935 | |

Jadual 3.28: Keputusan Kajian Rintis Fasilitator Bagi Item Pengetahuan Fasilitator

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|----------------------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 8. Pengetahuan Fasilitator | S1 | 0.894 | 0.914 | 0.935 |
| | S2 | 0.894 | 0.914 | |
| | S3 | 0.615 | 0.940 | |
| | S4 | 0.767 | 0.933 | |
| | S5 | 0.902 | 0.913 | |
| | S6 | 0.861 | 0.920 | |
| | S7 | 0.717 | 0.934 | |

Jadual 3.29: Keputusan Kajian Rintis Fasilitator Bagi Item Kemahiran Fasilitator

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|--------------------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 9. Kemahiran Fasilitator | S1 | 0.846 | 0.918 | 0.934 |
| | S2 | 0.840 | 0.919 | |
| | S3 | 0.877 | 0.916 | |
| | S4 | 0.929 | 0.912 | |
| | S5 | 0.801 | 0.924 | |
| | S6 | 0.688 | 0.947 | |

Jadual 3.30: Keputusan Kajian Rintis Fasilitator Bagi Item Keyakinan Fasilitator

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|---------------------------|----------------|---|---|--------------------------------|
| 10. Keyakinan Fasilitator | S1 | 0.887 | 0.970 | 0.973 |
| | S2 | 0.943 | 0.966 | |
| | S3 | 0.936 | 0.966 | |
| | S4 | 0.864 | 0.973 | |
| | S5 | 0.917 | 0.967 | |
| | S6 | 0.947 | 0.964 | |

Jadual 3.31: Keputusan Kajian Rintis Fasilitator Bagi Item Hasil

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|-------------------|----------------|---|---|--------------------------------|
| 11. Hasil | S1 | 0.884 | 0.932 | 0.945 |
| | S2 | 0.884 | 0.932 | |
| | S3 | 0.922 | 0.930 | |
| | S4 | 0.723 | 0.950 | |
| | S5 | 0.839 | 0.935 | |
| | S6 | 0.856 | 0.935 | |
| | S7 | 0.731 | 0.945 | |

HASIL KAJIAN RINTIS BAGI SOAL SELIDIK PEMERINTAH PASUKAN**Jadual 3.32:** Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan Bagi Item Sukatan Pelajaran

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|----------------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 1. Sukatan Pelajaran | S1 | 0.627 | 0.831 | 0.853 |
| | S2 | 0.504 | 0.847 | |
| | S3 | 0.549 | 0.841 | |
| | S4 | 0.717 | 0.820 | |
| | S5 | 0.669 | 0.830 | |
| | S6 | 0.658 | 0.829 | |
| | S7 | 0.478 | 0.849 | |
| | S8 | 0.597 | 0.836 | |

Jadual 3.33: Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan Bagi Item Jadual

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 2. Jadual | S1 | 0.512 | 0.828 | 0.840 |
| | S2 | 0.424 | 0.837 | |
| | S3 | 0.694 | 0.805 | |
| | S4 | 0.678 | 0.806 | |
| | S5 | 0.465 | 0.835 | |
| | S6 | 0.669 | 0.808 | |
| | S7 | 0.526 | 0.827 | |
| | S8 | 0.604 | 0.817 | |

Jadual 3.34: Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan Bagi Item Kemudahan

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|--------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 3. Kemudahan | S1 | 0.937 | 0.873 | 0.921 |
| | S2 | 0.786 | 0.906 | |
| | S3 | 0.884 | 0.884 | |
| | S4 | 0.937 | 0.872 | |
| | S5 | 0.449 | 0.958 | |

Jadual 3.35: Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan Bagi Item Tempat

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 4. Tempat | S1 | 0.750 | 0.903 | 0.916 |
| | S2 | 0.773 | 0.900 | |
| | S3 | 0.844 | 0.891 | |
| | S4 | 0.742 | 0.920 | |
| | S5 | 0.797 | 0.901 | |
| | S6 | 0.818 | 0.893 | |

Jadual 3.36: Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan Bagi Item Kewangan

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|-------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 5. Kewangan | S1 | 0.540 | 0.959 | 0.938 |
| | S2 | 0.870 | 0.920 | |
| | S3 | 0.814 | 0.928 | |
| | S4 | 0.929 | 0.913 | |
| | S5 | 0.886 | 0.919 | |
| | S6 | 0.885 | 0.918 | |

Jadual 3.37: Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan Bagi Item Pemerintah

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|---------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 6. Pemerintah | S1 | 0.851 | 0.925 | 0.939 |
| | S2 | 0.781 | 0.932 | |
| | S3 | 0.852 | 0.925 | |
| | S4 | 0.720 | 0.937 | |
| | S5 | 0.863 | 0.925 | |
| | S6 | 0.801 | 0.929 | |
| | S7 | 0.755 | 0.934 | |

Jadual 3.38: Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Bagi Item Pengajaran dan Pembelajaran(PdP)

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 7. PdP | S1 | 0.585 | 0.957 | 0.956 |
| | S2 | 0.679 | 0.955 | |
| | S3 | 0.814 | 0.952 | |
| | S4 | 0.841 | 0.951 | |
| | S5 | 0.837 | 0.952 | |
| | S6 | 0.749 | 0.953 | |
| | S7 | 0.808 | 0.952 | |
| | S8 | 0.775 | 0.953 | |
| | S9 | 0.781 | 0.952 | |
| | S10 | 0.714 | 0.954 | |
| | S11 | 0.752 | 0.953 | |
| | S12 | 0.756 | 0.953 | |
| | S13 | 0.808 | 0.952 | |
| | S14 | 0.896 | 0.950 | |

Jadual 3.39: Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan Bagi Item Keupayaan Fasilitator

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|--------------------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 8. Keupayaan Fasilitator | S1 | 0.701 | 0.833 | 0.859 |
| | S2 | 0.718 | 0.823 | |
| | S3 | 0.794 | 0.754 | |

Jadual 3.40: Keputusan Kajian Rintis Pemerintah Pasukan Bagi Item Hasil

| Tajuk Item | No Item | Korelasi Item Dengan Jumlah Skor | Nilai Alpha Jika Item Digugurkan | Nilai Alpha Keseluruhan |
|------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 11. Hasil | S1 | 0.890 | 0.960 | 0.966 |
| | S2 | 0.870 | 0.962 | |
| | S3 | 0.890 | 0.960 | |
| | S4 | 0.937 | 0.958 | |
| | S5 | 0.863 | 0.963 | |
| | S6 | 0.937 | 0.958 | |
| | S7 | 0.800 | 0.967 | |

JADUAL MATRIK ANALISIS DATA

| Bil | Soalan Kajian | Kategori Sampel | Analisis Data |
|------------|--|---|-----------------------|
| 1. | Apakah profil anggota peserta dan fasilitator program PMET? | Anggota Peserta Fasilitator | Deskriptif |
| 2. | Sejauhmanakah terdapat perbezaan yang signifikan antara profil anggota peserta dengan tahap keupayaan fasilitator (pengetahuan, kemahiran dan keyakinan) program PMET? | Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Pasukan | Deskriptif |
| 3. | Sejauhmanakah kesesuaian sukatan pelajaran, jadual, kemudahan, tempat, peruntukan kewangan, sokongan pemerintah pasukan terhadap program PMET? | Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Pasukan | Deskriptif / ANOVA |
| 4. | Sejauhmanakah sumbangan program PMET terhadap penguasaan MET anggota peserta? | Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Pasukan | Regresi Berganda |
| 5. | Adakah terdapat perbezaan persepsi di kalangan responden terhadap impak program PMET? | Anggota Peserta, Fasilitator dan Pemerintah Pasukan | Deskriptif |
| 6. | Apakah tahap penguasaan MET anggota peserta program PMET? | Anggota Peserta | ANOVA Sehala |