

**PENGGUNAAN BAHASA MELAYU DALAM KALANGAN
JURULATIH UNDANG-UNDANG KEPOLISIAN
DI PUSAT LATIHAN POLIS SEGAMAT**

MOHD AZMI BIN OMAR

OPEN UNIVERSITI MALAYSIA

2020

**PENGGUNAAN BAHASA MELAYU DALAM KALANGAN
JURULATIH UNDANG-UNDANG KEPOLISIAN
DI PUSAT LATIHAN POLIS SEGAMAT**

MOHD AZMI BIN OMAR

**Kertas Projek Yang Dikemukakan Sebagai Memenuhi Sebahagian Keperluan
Untuk Ijazah Sarjana Muda Dalam Bidang
Pengajian Melayu**

OPEN UNIVERSITI MALAYSIA

2020

PERAKUAN

NAMA: Mohd Azmi Bin Omar

No. Matrik:

Saya dengan ini memperakui bahawa Kertas Projek ini ialah hasil kerja saya sendiri, kecuali untuk petikan dan ringkasan yang telah diperakui dan dinyatakan sumbernya.

Tandatangan:

Tarikh: 10/09/2020

PENGGUNAAN BAHASA MELAYU DALAM KALANGAN

JURULATIH UNDANG-UNDANG

KEPOLISIAN DI PUSAT LATIHAN POLIS SEGAMAT

MOHD AZMI BIN OMAR

OGOS 2020

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk meningkatkan keberkesanan dalam kaedah proses pembelajaran asas undang- undang kepolisian dalam kalangan peserta kursus Program Latihan Asas Kepolisian (PLAK) Pulapol segamat. Kajian ini juga dijalankan untuk mengenalpasti segala kelemahan-kelemahan yang perlu diperbaiki sepanjang proses pembelajaran serta mempertingkatkan kualiti kursus dalam bidang undang-undang. Berdasarkan keputusan ujian penilaian asas undang-undang yang di jalankan terhadap pelatih-pelatih kursus asas konstabel pada Jan 2020, saya dapati keputusan tersebut tidak mencapai tahap yang memuaskan. Melalui kajian ini saya dapat merumuskan, terdapat beberapa kelemahan yang diperolehi sepanjang proses pembelajaran. PDRM perlu merangka beberapa kaedah yang boleh memperbaiki segala kelemahan yang terdapat semasa proses pembelajaran tersebut. Proses pembelajaran asas undang-undang ini disampaikan dengan menggunakan bahasa Melayu kepada pelatih-pelatih konstabel yang berlatar belakangkan pelbagai kaum. Yang pastinya, penggunaan bahasa Melayu bukan menjadi satu punca kepada kelemahan dalam proses pembelajaran undang-undang tersebut. Pelatih-pelatih yang berlatar belakangkan bukan Melayu seperti pelatih berbangsa India, Iban, Cina, dan Bajau tidak menjadi halangan atau masalah semasa proses pembelajaran tersebut dari segi penggunaan bahasa Melayu. Pelatih-pelatih bukan Melayu kebanyakannya dapat berkomunikasi yang baik dalam bahasa Melayu. Kaji selidik telah dilakukan terhadap pelatih-pelatih serta jurulatih-jurulatih yang mengajar dan segala data-data telah dikumpul untuk menjadi rujukan dalam proses penambahbaikan. Semoga kajian ini, sedikit sebanyak dapat memberi gambaran bahawa proses pembelajaran asas undang-undang kepolisian di PULAPOL Segamat perlu ditambah baik bagi mempertingkatkan kualiti latihan PDRM.

ABSTRACT

This research was conducted to increase the effectiveness of methods in the basic learning process of police law among the participants in the PULAPOL Segamat “Constable Basic Training Program” (PLAK). This research is also undertaken to recognize all the shortcomings that need to be improved in the learning process in order to increase the consistency of the rule. Based on the result of the basic legal assessment test conducted on the constable basic course trainees in Jan 2020, I found that the results are not commendable. I may conclude from this research that there are several shortcomings that have been found in the learning process. The learning process of legal basic is conducted by using the Malay language of the trainees, a constable with a multiracial background. Even though all the trainees are coming from various races and religions such as Bajau, Chinese, Iban, Indian and others, the basic of police law is taught by using Bahasa Melayu as a medium of learning. It can be said that using Bahasa Melayu as a medium of learning didn't stop the trainee from mastering the subject. All the data is collected from the trainee as a respondent for future reference to improve the methods in the basic learning process for police law.



Dengan nama Allah yang maha pemurah lagi maha penyayang.

PENGHARGAAN

Bersyukur kehadiran Ilahi dengan limpah kurniaNya dan keizinanNya telah memberi saya kekuatan untuk menyempurnakan satu tugas berupa penulisan laporan akhir kajian yang telah dipertanggungjawabkan kepada saya bagi memenuhi syarat Ijazah Sarjana Muda Pengajian Melayu , Open Universiti Malaysia.

Pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih yang tidak terhingga kepada **Dr. Muhamad Bin Haji Abdul Ghani** selaku pensyarah pembimbing. Beliau banyak membantu dalam memberi penerangan serta tunjuk ajar dan bimbingan dalam proses menghasilkan dan menyiapkan kajian ini. Juga tidak dilupakan kepada rakan-rakan seperjuangan, pihak pentadbiran Open Universiti Malaysia, pihak pentadbiran Cawangan Akademik PULAPOL Segamat, jurulatih-jurulatih akademik PULAPOL Segamat dan pelatih-pelatih konstabel yang telah banyak membantu saya dalam memperolehi data-data kajian ini. Semoga Allah S.W.T memberikan ganjaran yang setimpal di atas jasa baik kalian.

Buat isteri dan anak-anak tersayang, terima kasih atas dorongan dan juga pengorbanan tidak terhingga yang telah diberikan sepanjang pelaksanaan program Sarjana Muda ini. Saya memohon ampun dan maaf kerana telah banyak mengambil masa yang sepatutnya menjadi hak kalian.

Akhir kata, semoga ilmu yang ditimba akan dapat memberi manfaat kepada diri sendiri serta semua yang berkaitan. Insya Allah.

Mohd Azmi bin Omar

15 Ogos 2020

ISI KANDUNGAN

BIL	HALAMAN
TAJUK	ii
PERAKUAN	iii
ABSTRAK	iv
PENGHARGAAN	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI SINGKATAN	xi

BAB SATU : PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	4
1.3	Penyataan Masalah	6
1.4	Objektif Kajian	9
1.5	Sumbangan Kajian	10
1.6	Kesimpulan	11

BAB DUA : TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	12
2.2	Kajian-Kajian Lepas	12
2.3	Pandangan Tentang Pembelajaran Komperatif	14
2.4	Teori Pembelajaran Koperatif	16
2.5	Strategi Pembelajaran Terbalik	19
2.5.1	Kelebihan Strategi Pembelajaran Terbalik	20
2.5.2	Strategi Pembelajaran Terbalik Dalam PdP	20

BAB TIGA : METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	22
3.2	Reka Bentuk Kajian	23
3.3	Sampel Kajian	23
3.4	Teknik Latihan	26
3.5	Latihan Tanpa Pengalaman	27
3.6	Faedah Latihan Dan Pembangunan	27
3.7	Analisa Keperluan Latihan	29
3.8	Menetapkan Objektif kajian	30
3.9	Mereka Bentuk Program Latihan	31
3.10	Menilai Program Latihan	32
3.11	Pengumpulan Data	35
	3.11.1 Instrumen	35
	3.11.2 Soal Selidik	35
	3.11.3 Pemerhatian	36
	3.11.4 Temubual	36
	3.11.5 Ujian Penilaian	36
3.12	Penganalisan Data	37
3.13	Hasil Kajian Berdasarkan Ujian Penilaian	37

BAB EMPAT : LATAR BELAKANG PUSAT LATIHAN POLIS

4.1	Sejarah Latihan	39
4.2	Sejarah Latihan Di Malaysia	40
4.3	Latar Belakang PULAPOL Segamat	41
4.4	Latar Belakang Jurulatih	43
	4.4.1 Jurulatih Sebagai Jurulatih	45
	4.4.2 Jurulatih Sebagai Penyedia	45
	4.4.3 Jurulatih Sebagai Jururunding	46
	4.4.4 Jurulatih Sebagai Pembaharu	46
	4.4.5 Jurulatih Sebagai Pengurus	47
4.5	Senarai Jurulatih	47
4.6	Latar Belakang Pelatih	51
4.7	Kesimpulan	52

BAB LIMA : HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

5.1	Pengenalan	53
5.2	Pengertian Latihan	54
5.3	Perbincangan	56
5.3.1	Masalah Pembelajaran Yang Dihadapi Pelatih	56
5.3.2	Gaya Pembelajaran Pelatih	56
5.3.3	Kemahiran Belajar Pelatih	59
5.4	Kesimpulan	64

BAB ENAM : KESIMPULAN

6.1	Pengenalan	65
6.2	Cadangan Kajian	66
6.3	Cadangan Lanjutan	67
6.4	Rumusan	68

RUJUKAN	69
----------------	-----------

SENARAI LAMPIRAN

Lampiran A	Borang Soal Selidik	73
Lampiran B	Keputusan Peperiksaan Undang-Undang Rendah Pasukan	75
Lampiran C	Jadual Pembelajaran Kelas Undang-Undang	76
Lampiran D	Borang Latar Belakang Jurulatih	77
Lampiran E	Rekod Laporan Penilaian Program Latihan Asas Kepolisan Konstabel	78

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	HALAMAN	
1.1	Jumlah Jurulatih dan Pelatih	9
3.1	Sebarai Pelatih Mengikut Pecahan Agama Bangsa dan Negeri Kelahiran	24
3.2	Senarai Kursus Dalam Program Latihan Asas Kepolisian (PLAK) Pusat Latihan Polis Segamat	25
3.3	Masa Pembelajaran Undang-Undang Mengikut Subjek	25
3.4	Latar Belakang Pendidikan Pelatih Mengikut Umur	26
3.5	Jadual Peperiksaan Undang-Undang Rendah Pasukan (UURP)	37
3.6	Keputusan Peperiksaan Undang-Undang Rendah Pasukan	38

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	HALAMAN	
2.1	Teori Pembangunan Di Dalam Pembelajaran Koperatif	17
5.1	Kitaran Asas Latihan	55

SENARAI GRAF

NO. GRAF	HALAMAN	
3.1	Keputusan Peperiksaan Penilaian Undang-Undang Rendah Pasukan (UURP)	38

SENARAI SINGKATAN

PDRM	-	Polis Diraja Malaysia
PLPZS	-	Pusat Latihan Zon Selatan
PULAPOL	-	Pusat Latihan Polis
SLUKK	-	Sekolah Latihan Unit Kawalan Kawasan
PRP	-	Pegawai Rendah Polis
PGA	-	Pasukan Gerakan Am
LDP	-	Latihan Dalam Perkhidmatan
PLAK	-	Program Latihan Asas Kepolisan
KAPB	-	Kursus Asas Polis Bantuan
AIO	-	Asisten Investigation Officer
CSG	-	Certified Securiti Guard
PPKKM	-	Persatuan Perkhidmatan Kawalan Keselamatan Malaysia
KPN	-	Ketua Polis Negara
SMD	-	Seni Mempertahankan Diri
PBSMM	-	Persatuan Bulan Sabit Merah Malaysia
SUKSIS	-	Sukarelawan Siswa Siswi
KAPC	-	Kursus Asas Pertolongan Cemas
SPM	-	Sijil Pelajaran Malaysia
IPK	-	Ibu Pejabat Kontinjen
SJKT	-	Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil
MSC	-	Malayan Civil Service
INTAN	-	Institut Tadbir Awam Negara
PTKPN	-	Perintah Tetap Ketua Polis Negara
NKRA	-	National Key Result Area
STPM	-	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
SPB	-	Strategik Pembelajaran Bahasa
PK	-	Pembelajaran Koperatif
PPPM	-	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
PdP	-	Pengajaran dan Pembelajaran
COMPOL	-	Computer Polis

BAB SATU

PENDAHULUAN

1.1 PENGENALAN

Peranan bahasa Melayu dalam pembinaan negara bangsa berasaskan tiga kedudukan utama yang diperuntukkan, iaitu sebagai bahasa kebangsaan, bahasa rasmi dan bahasa ilmu. Sebagai bahasa kebangsaan, bahasa Melayu menjadi salah satu asas jati diri rakyat dan negara, dan menjadi unsur perpaduan rakyat berbilang keturunan. Sebagai bahasa rasmi, bahasa Melayu menjadi alat perhubungan yang menggerakkan jentera pentadbiran negara. Sebagai bahasa ilmu pula, bahasa Melayu berperanan menjadi wasilah penyampaian ilmu kepada rakyat, khususnya generasi muda, dalam rangka membentuk modal insan untuk membangunkan negara dalam segenap bidang (Awang Sariyan, 2012, 2009).

Peranan bahasa Melayu perlu dimantapkan selain memperkasakannya sebagai bahasa ilmu. Oleh itu, Sambutan Bulan Bahasa Peringkat Kebangsaan adalah sebahagian daripada rangkaian perjuangan yang panjang dalam memartabatkan kedudukan bahasa Melayu sebagai bahasa kebangsaan, bahasa rasmi, bahasa ilmu. Selain itu, pendidikan juga merupakan satu alat yang berpengaruh dan berkesan dalam usaha perkembangan bahasa Melayu untuk menjadi bahasa kebangsaan dan bahasa rasmi bagi Persekutuan Tanah Melayu. Justeru, perkembangan bahasa kebangsaan di negara ini dalam aspek pendidikan antara tempoh 1957 hingga 1966, dapat dinilai berdasarkan dua dokumen penting yang dikenali sebagai Penyata Razak 1956 (Ordinan Pelajaran 1957) (Penyata Jawatan-kuasa Pelajaran 1956: 17-28) dan Penyata Abdul Rahman Talib 1960 (Akta Pendidikan 1961) (Penyata Jawatan-kuasa Perancang Pelajaran Tinggi, 1967). Kedua-dua dokumen tersebut telah memainkan peranan penting dalam pembentukan Dasar Pendidikan Kebangsaan yang begitu menekankan penggunaan bahasa Melayu sebagai

bahasa pengantar di semua peringkat pendidikan. Menyedari kepentingan perpaduan kebangsaan yang menuntut kesefahaman dalam kalangan penduduk yang berbilang kaum di Tanah Melayu, Penyata Razak berpendapat bahawa bahasa dan pendidikan merupakan satu medium yang amat sesuai untuk mencapai matlamat tersebut. Justeru itu, kedudukan bahasa kebangsaan di bawah Penyata Razak dapat diteliti melalui cadangan-cadangan yang dikemukakanannya.

Sebelum tahun 1957, sukatan pelajaran murid Cina dan India diambil dari negara asal mereka menyebabkan sukatan pelajaran di sekolah Cina dan Tamil lebih memberikan tumpuan terhadap hal-ehwal negara China dan India. Keadaan sebegini sudah pastinya (Sharifah Darmia Binti Sharif Adam), *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 134 (2014) 305 – 315) akan menyekatkan perkembangan bahasa kebangsaan di samping mendalamkan lagi jurang antara kaum di Tanah Melayu. Oleh itu, sebagai usaha untuk memperluaskan penggunaan bahasa kebangsaan dalam kalangan murid-murid dari pelbagai kaum, Penyata Razak yang menjadi Ordinan Pelajaran 1957 selepas negara mendapat kemerdekaan telah mengesyorkan agar semua sekolah menggunakan sukatan pelajaran yang sama termasuklah sekolah Cina dan sekolah Tamil. Bahasa kebangsaan iaitu bahasa Melayu pula dijadikan bahasa pengantar utama dalam sistem pendidikan kebangsaan. Sementara itu, sebahagian besar daripada mata pelajaran utama seperti sejarah, geografi dan sastera akan ditumpukan kepada hal-ehwal Tanah Melayu. Berhubung perkara tersebut, Penyata Razak telah menjelaskan pendiriannya sebagaimana yang terkandung dalam perenggan 12 penyata tersebut yang berbunyi:

“Kami percaya juga yang tujuan dasar pelajaran di dalam negeri ini ialah bermaksud hendak menyatukan budak-budak dari semua bangsa di dalam negeri ini dengan memakai satu peraturan pelajaran yang meliputi semua bangsa dengan menggunakan bahasa kebangsaan sebagai bahasa pengantar yang besar walaupun perkara ini tiada dapat dilaksanakan dengan serta merta melainkan hendaklah diperbuat dengan beransur-ansur”
(Mastika, November 1960:6).

Kajian ini adalah bertujuan mengenalpasti sejauh mana keberkesanan penggunaan bahasa Melayu dalam sistem latihan Polis Diraja Malaysia (PDRM) khususnya dalam bidang undang-undang kepolisian kepada pelatih-pelatih konstabel yang mempunyai perbezaan latar belakang pendidikan, umur, bangsa, dan agama”.

Kajian ini adalah bertujuan mengenalpasti sejauh mana keberkesanan penggunaan bahasa Melayu dalam sistem latihan Polis Diraja Malaysia (PDRM) khususnya dalam bidang undang-undang kepolisian kepada pelatih-pelatih konstabel yang mempunyai perbezaan latar belakang pendidikan, umur, bangsa, dan agama. Pihak kerajaan telah membentuk Dasar Latihan Sumber Manusia Sektor Awam bagi tujuan memastikan setiap anggota perkhidmatan awam perlu melengkapkan diri atau dilengkapkan dengan sikap (*attitude*), kemahiran (*skills*) dan pengetahuan (*knowledge*) yang bersesuaian, melalui program pembangunan sumber manusia yang terancang, yang berteraskan pembangunan kompetensi dan pembelajaran berterusan. Ia digubal untuk menyediakan anggota yang berkelayakan, berkebolehan dan berkompentensi, mencapai hasil kerja yang bermutu tinggi, meningkatkan kompetensi dan produktiviti, membentuk nilai murni dan sikap positif, mewujudkan nilai cipta (*value-creation*) dan nilai tambah (*value-added*) di dalam sektor awam serta menyediakan hala tuju kemajuan kerjaya. Fungsi latihan di dalam PDRM adalah unik kerana ia turut bertujuan menyediakan pegawai kanan dan anggota PDRM untuk menjadi seorang ‘pegawai polis’ yang perlu sentiasa sedia berkhidmat. Perubahan daripada minda dan gaya hidup sebagai seorang awam kepada seorang pegawai polis, adalah langkah pertama bagi menyampaikan perkhidmatan yang cemerlang bersesuaian dengan objektif PDRM. Sistem latihan sedia ada dibentuk sedemikian rupa demi menyediakan satu suasana pembelajaran yang mampu menanam semangat kekitaan, sikap kerjasama dan ‘*esprit de corp*’ dalam kalangan pegawai polis. Melalui latihan berterusan, PDRM berupaya melahirkan pegawai polis yang lebih peka dan akur kepada peraturan sedia ada. Justeru terbentuklah slogan ‘Tiada Hari Tanpa Latihan’. Bahagian Latihan PDRM mendokong aspirasi tinggi untuk memartabatkan kepolisian moden dan bertaraf dunia melalui latihan yang dinamik. Dari segi misi latihan, sasaran Bahagian Latihan adalah untuk menjadi pembekal latihan kepolisian moden dan bertaraf dunia dalam melahirkan modal insan yang berintegriti, berilmu dan berkompentensi tinggi dalam menjadikan Malaysia sebuah negara yang selamat, aman dan sejahtera. Selaku sayap operasional pembangunan sumber manusia PDRM, bahagian ini disokong erat oleh fungsi lain seperti Bahagian Dasar Sumber Manusia dan Unit Pengambilan PDRM. Bahagian Latihan PDRM bolehlah dianggap sebagai pembekal eksklusif latihan asas kepolisian. Secara amnya, ia bertanggungjawab memastikan sumber manusia PDRM sentiasa terlatih dan mencapai tahap kompetensi yang dikehendaki oleh perkhidmatan.

1.2 LATAR BELAKANG KAJIAN

Pusat Latihan Polis Segamat, Johor dibina pada pertengahan 2009 atas nama asalnya Pusat Latihan Polis Zon Selatan (PLPZS). Pusat Latihan ini dibina bagi tujuan menggantikan Pusat Latihan Polis (PULAPOL) Muar. Sebelum berpindah ke Segamat, Pusat Latihan Polis (PULAPOL) Muar merupakan sebuah institusi latihan PDRM yang berkembang dari Sekolah Latihan Unit Kawalan Kawasan (SLUKK), Bakri, Muar, Johor. SLUKK Bakri ini ditubuhkan pada 1 Julai 1976 dengan dianggotai Pegawai-Pegawai Kanan dan Pegawai Rendah Polis (PRP) yang diserap dari Batalion 9, Pasukan Polis Hutan (sekarang Batalion 6 Pasukan Gerakan Am (PGA), Bakri, Muar, Johor). Apabila Unit Kawalan Kawasan, PDRM dibubarkan pada 12 Oktober 1988, perancangan program kursus SLUKK distrukturkan semula supaya bersesuaian dengan modul dan silibus Kursus-Kursus Lanjutan dan Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) bagi kategori Pegawai Rendah Polis (PRP) dan Konstabel. Ekoran daripada perkembangan itu, pada 12 Januari 1992, SLUKK ditukar nama kepada Pusat Latihan Polis Zon Selatan (PLPZS), dengan fungsi dan peranan diperkembangkan bagi melatih anggota Polis Bantuan (*Auxillary Police*). Mulai 1 Jun 2000, fungsi dan peranan Pusat Latihan Polis Zon Selatan (PLPZS) dipertingkatkan lagi bagi mengendalikan Program Latihan Asas KePOLISAN (PLAK) peringkat konstabel, di samping terus menganjur dan menjalankan kursus lanjutan serta Latihan Dalam Perkhidmatan (LDP) tahap Pegawai Rendah Polis (PRP) dan Konstabel. Seajar dengan usaha untuk menyelaraskan dan penjenamaan semula semua institusi dan pusat latihan PDRM, nama Pusat Latihan Polis Zon Selatan (PLPZS) ditukar kepada Pusat Latihan Polis (PULAPOL) Segamat. Pertukaran kepada nama baharu ini bertujuan mewujudkan keseragaman dan mengawal perjalanan latihan di institusi dan pusat latihan PDRM yang ada. Pusat Latihan Polis Segamat kini boleh menempatkan peserta kursus seramai 750 orang dalam satu-satu masa. Selain kursus asas kePOLISAN konstabel, pusat latihan ini juga ada menawarkan kursus asas kePOLISAN yang lain kepada agensi keselamatan daripada badan berkanun dan juga swasta serta kursus lanjutan seperti berikut;

- i. Program Latihan Asas KePOLISAN (PLAK) Konstabel yang bertujuan memberi latihan kepada konstabel dalam latihan asas kePOLISAN. Ia juga dapat memberi pendedahan dan pengetahuan berkaitan bidang undang-undang, pengurusan, pentadbiran dan kemasyarakatan ke arah perkhidmatan yang cemerlang, di

samping menerapkan nilai murni dan positif bagi mencapai wawasan pasukan dan negara.

- ii. Kursus Asas Polis Bantuan (KAPB) bagi menyampaikan pengetahuan dalam bidang kepolisan kepada Konstabel Polis Bantuan dalam membantu mereka untuk mencapai kemahiran dalam menjalankan tugas kepolisan.
- iii. Kursus PRS Modul Pejabat Pertanyaan, Kursus PRS – Modul Penyiasatan (AIO) dan Kursus *MS Office Word/Power Point/Excel* yang bertujuan melengkapkan peserta kursus dengan kemahiran yang diperlukan untuk mengendalikan tugas spesifik dan yang berasaskan IT.
- iv. Kursus Teknik Latihan (APR) yang bertujuan membantu peserta kursus untuk mengenalpasti keperluan latihan dan mampu melaksanakan teknik serta mengendalikan kursus di formasi masing-masing dengan berkesan.
- v. Kursus *Certified Security Guards* (CSG) kepada pengawal keselamatan dari syarikat swasta yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Persatuan Perkhidmatan Kawalan Keselamatan Malaysia (PPKKM), serta diperakui layak menghadiri kursus oleh Kementerian Dalam Negeri (KDN), PDRM, dan PPKKM. Kursus ini bertujuan meningkatkan kefahaman serta keupayaan peserta terhadap penguasaan undang-undang dan pengetahuan kerja, membina sahsiah dan jati diri, serta berupaya mempertingkatkan kepatuhan peserta kepada peraturan dan prosedur kerja.
- vi. Kursus Jasmani / SMD / T-Baton yang bertujuan memberi pendedahan mengenai penggunaan alat bantuan penugasan dengan menggunakan T-Baton dan teknik pengendaliannya yang betul serta efektif semasa menjalankan tugas.
- vii. Kursus Asas Pertolongan Cemas (KAPC) bagi tujuan memberi pengetahuan serta kefahaman mengenai cara memberi pertolongan cemas serta pendedahan kepada teknik rawatan kecemasan yang terkini.

Apa yang membanggakan ialah PULAPOL Segamat mempunyai jurulatih bertauliah serta memiliki lesen daripada Persatuan Bulan Sabit Merah Malaysia (PBSMM) bagi mengendalikan Kursus Asas Pertolongan Cemas. Jurulatih yang memiliki lesen kejurulatihan ini akan mengikuti kursus lanjutan setiap tahun anjuran PBSMM bagi mengekalkan pengiktirafan ke atas kemahiran mereka. Pusat latihan ini juga sering menerima jemputan bagi mengendalikan Kursus Asas Pertolongan Cemas dalam

kalangan siswa dan siswi pusat pengajian tinggi atau dinamakan sebagai Sukarelawan Siswa Siswi (SUKSIS). Pusat Latihan polis segamat mempunyai 230 kakitangan secara keseluruhannya. Kajian ini menfokuskan kepada seramai 10 jurulatih Unit Pengajian Akademik yang berperanan sebagai tenaga pengajar kepada pelatih-pelatih Konstabel dalam bidang undang-undang kepolisan. Sejauh mana keberkesanan dan teknik yang digunakan oleh jurulatih akademik semuanya bergantung kepada kebolehan setiap jurulatih.

1.3 PENYATAAN MASALAH

Membaca adalah aktiviti berbahasa yang sangat penting dalam usaha membentuk pengaliran ilmu daripada bahan yang dibaca. Aktiviti ini memerlukan kemahiran yang khusus terutama dalam memastikan kefahaman pelatih berkenaan bahan undang-undang kepolisian yang dibaca memberikan manfaat dengan berkesan. Walau bagaimanapun, masih terdapat beberapa masalah yang timbul dan usaha pelatih memanfaatkan bahan yang dibaca bagi membantu kefahaman mereka. Persoalan yang selalu dikemukakan adalah, “Bolehkah pembaca mengingat kembali perkara yang sudah dibaca?” Kadangkala pelatih menyatakan yang mereka memahami perkara yang dibaca tetapi tidak dapat menyatakan jawapan yang tepat apabila disoal dalam peperiksaan. Situasi itu menggambarkan yang pelatih tidak faham isi teks yang dibaca. Ini mungkin kerana tujuan mereka membaca, persepsi ke atas maklumat dan pemahaman atau latar belakang pengetahuan yang berbeza dengan objektif yang hendak dicapai melalui pembacaan itu. Proses membaca adalah dinamik dan perlu aktif dengan mewujudkan situasi komunikasi yang bermakna antara pembaca dengan penulis. Membaca tanpa memahami makna tidak memberikan kepuasan dan tidak menepati maklumat membaca yang ditetapkan. Sebagai jurulatih yang mengajar membaca, ciri utama yang perlu diberikan perhatian adalah meningkatkan keupayaan pemahaman ketika pelatih membaca bahan yang disediakan. Secara kognitif, membaca bagi tujuan pemahaman menekankan keseluruhan aspek interaktif secara semulajadi serta peranan pembaca dan teks yang ditulis bagi proses membaca teks itu bagi tujuan pemahaman.

Menurut Salmiah (2002), penyelidikan tentang keberkesanan pembelajaran bahasa dalam bahasa Melayu merupakan sesuatu yang baharu. Minat dan tumpuan kajian tentang cara belajar, strategi, kaedah atau teknik belajar bahasa Melayu masih kurang

dilakukan oleh penyelidik tempatan. Penyelidik dan pengkaji bahasa Melayu lebih berminat untuk mengkaji aspek-aspek yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran tatabahasa, karangan, dialek, sebutan, ejaan dan lain-lain, tetapi kurang kepada kajian yang mengkaji bagaimana seorang pelajar itu dapat menguasai sesuatu aspek bacaan pemahaman teks tersebut. Dalam pendidikan bahasa Melayu, kajian dan penyelidikan yang mengkaji bagaimana seseorang itu berjaya dalam pembelajaran bahasa Melayu juga masih kurang dikaji. Marohaini Yusoff (1989) menjelaskan bagaimana kekurangan penyelidikan dalam pendidikan bahasa Melayu di Malaysia, khususnya dalam konteks pendidikan bahasa Melayu memberi impak yang sangat besar dalam perkembangan bahasa Melayu di pusat latihan pada hari ini. Jika ada pun, kajian hanya dijalankan di peringkat sarjana dan sarjana muda di mana data yang diperoleh tidak begitu perinci dan mendalam. Kebanyakan kajian yang dijalankan oleh mereka juga bersifat kuantitatif dan tidak menggambarkan keseluruhan strategi pembelajaran bahasa pelatih. Justeru, kajian yang lebih terperinci tentang bagaimana seseorang pelatih itu belajar bahasa Melayu perlu dijalankan terutamanya melibatkan temu bual mendalam.

Menurut Davidson (1990), jurulatih-jurulatih dapat membantu meningkatkan pemahaman teks bacaan pelatih-pelatih dengan interaksi sesama mereka yang sebaya terhadap topik pembelajaran yang sama dapat meningkatkan penguasaan pemikiran kritik. Ini kerana semasa perbincangan dijalankan, konflik kognitif akan berlaku di mana alasan yang tidak cekap akan termuncul dan dengan itu kefahaman yang berkualiti tinggi dapat diwujudkan. Berbeza dengan keadaan pembelajaran dewasa yang saya hadapi dimana peringkat umur pelatih adalah sangat berbeza iaitu sekitar 18 tahun hingga 28 tahun. Bagi pelatih yang berumur 24-28 tahun dan yang memiliki latar belakang akademik yang baik seperti, Ijazah Sarjana Muda dan Diploma mudah menguasai subjek yang diajar manakala pelatih yang berumur 18-23 tahun yang rata-rata mempunyai kelulusan Sijil Pelajaran Malaysia SPM, agak lambat untuk memahami subjek yang diajar. Vygotsky (1978), menyatakan aktiviti kolaboratif antara pelatih dapat meningkatkan perkembangan fikiran yang matang dan percaya bahawa pengetahuan seperti bahasa, nilai dan sistem simbol hanya dapat dikuasai melalui interaksi antara satu sama lain. Secara ringkasnya, interaksi dalam kumpulan kecil membantu pelatih menganalisis, berbincang dan bersintesis idea untuk meningkatkan tahap pemikiran dan pemahaman pelatih dalam konteks yang lebih bermakna.

Asmah Hj. Omar (1984), merumuskan kaedah pengajaran jurulatih dan pembelajaran pelajar/pelatih dalam mata pelajaran yang berkesan perlu mempunyai ciri-ciri berikut :-

- i. Jurulatih perlu menyesuaikan kaedah pengajaran dengan gaya pembelajaran pelatih dengan lebih menekankan soal minat, intelektual, kreativiti, sikap, penghayatan dan apresiasi sesuatu mata pelajaran dalam kehidupan pelatih.
- ii. Proses pengajaran dan pembelajaran dalam sesuatu mata pelajaran yang melibatkan Jurulatih dan pelatih perlu kepada cara pembelajaran dengan menggunakan alat bantuan terkini seperti penggunaan komputer, software atau internet.
- iii. Pelatih perlu didedahkan atau diberi bimbingan melalui gaya pembelajaran dengan cara pengumpulan data atau maklumat dan cara satu bahan itu disusun atau dianalisis.
- iv. Bagi menguatkan ingatan dan tidak mudah luput apa yang dipelajari, gaya pembelajaran dalam sesuatu mata pelajaran seharusnya sentiasa mengaplikasikan apa yang dipelajari kepada situasi baru adalah amat perlu dilakukan oleh pelatih.
- v. Kaedah pengajaran dan pembelajaran dalam sesuatu mata pelajaran perlu menarik minat dan mencabar kebolehan pelatih. Kriteria ini amat penting menjadikan pengajaran dan pembelajaran lebih bersifat inovatif dan kreatif untuk mengembangkan minda kritis dan kreatif pelatih. Manakala kaedah dan metodologi pengajaran dan pembelajaran lebih bersifat inovatif atau kreatif untuk mengembangkan minda kritis dan kreatif pelatih. Manakala, kaedah dan metodologi pengajaran yang bersifat “*spoon feeds*”, induktif dan khutubah yang hanya mementingkan supaya pelatih menerima sahaja apa yang disogok oleh jurulatih telah tidak lagi sesuai dengan pembaharuan, perubahan budaya belajar dan budaya mengajar pada era perkembangan informasi maklumat yang berlaku dalam masyarakat moden.

Cara pengajaran tradisional tidak boleh membantu pelatih dalam mempratikkan gaya pembelajaran berkesan. Oleh itu, gaya pengajaran jurulatih perlu diubahsuai kepada bentuk gaya pengajaran lain seperti gaya pengajaran inkuiri yang boleh memantapkan gaya pembelajaran dan seterusnya meningkatkan pencapaian akademik. Gaya

pembelajaran berkesan dalam kalangan pelatih yang banyak bergantung kepada motivasi, minat dan cara pengajaran yang diperkenalkan oleh jurulatih.

1.4 OBJEKTIF KAJIAN

1. Mengenalpasti latar belakang jurulatih yang mengajar subjek undang-undang kepolisian dari sudut kemahiran mengajar, kecekapan, kelayakan dan pengalaman tugas daripada aspek asas undang-undang kepolisian yang hendak diajar kepada pelatih-pelatih konstabel.
2. Mengenalpasti para pelatih yang mengikuti subjek undang-undang asas kepolisian sepanjang kursus PLAK Polis Diraja Malaysia.
3. Mengenalpasti keberkesanan penggunaan bahasa Melayu dalam proses pembelajaran undang-undang asas kepolisian di institusi latihan Polis Diraja Malaysia.

1.5 SKOP KAJIAN

Kajian ini dijalankan terhadap jurulatih-jurulatih yang terlibat dalam pengajaran undang-undang asas kepolisian dan pelatih-pelatih kursus asas konstabel di Pusat Latihan Polis Segamat. Seramai 5 orang jurulatih lelaki dan 5 orang jurulatih perempuan yang terlibat dalam kajian ini manakala seramai 25 orang pelatih-pelatih konstabel yang terdiri dari platon 19 .

Jadual 1.1 : Jumlah Jurulatih dan Pelatih

KATEGORI	JANTINA	
Jurulatih	5 lelaki	5 perempuan
Pelatih	25 lelaki	-

1.6 SUMBANGAN KAJIAN

Setiap kali kajian yang dihasilkan, keberkesanan dan sumbangan yang diperolehi boleh dikatakan hampir kesemuanya boleh digunapakai kerana menurut A. L. Ramanah (1992), kajian keberkesanan pusat pengajian berulang kali mengenal pasti beberapa pemboleh ubah yang ada kaitan dengan pusat pengajian yang berjaya. Kajian bukan sahaja memberi sumbangan kepada proses pengajaran dan pembelajaran, malah dapat memperbaiki segala kelemahan yang ada dalam proses pembelajaran sebelum ini. Melalui hasil kajian ini juga boleh dijadikan panduan kepada semua pihak, sama ada pengurusan ataupun tenaga pengajar yang sedang berkhidmat, dan juga sebagai rujukan bagi merangka atau merancang sebarang aktiviti atau program latihan kepada mereka. Kajian ini boleh menjadi panduan yang membolehkan perancangan masa depan yang lebih terperinci dan terbaik bukan sahaja kepada institusi latihan PDRM malahan kepada mereka yang terlibat dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Seterusnya, proses pembangunan dalam kajian ini yang melibatkan fasa kajian analisis, fasa reka bentuk dan pembangunan dan fasa penilaian merupakan sumbangan kepada institusi latihan PDRM dalam proses pembelajaran asas undang-undang kepolisian. Kajian ini telah berjaya menghuraikan tentang penyelidikan pembangunan iaitu menghuraikan tentang proses pembangunan teknik pembelajaran asas undang-undang kepolisian. Kajian ini juga dapat memastikan bahawa kehendak dari sudut pengajaran dan pembelajaran berlaku dengan baik dan berinovasi. Kajian yang dijalankan merupakan sebahagian dari jalan penyelesaian yang berkesan dan perlu dipertingkatkan. Dengan itu, melalui kajian tenaga pengajar boleh merangka proses pengajaran dan pembelajaran untuk sesebuah kelas atau matapelajaran yang dijalankan. Melalui kajian mereka boleh merangka plan jangka panjang serta mengorak langkah dalam pengurusan pembelajaran yang terbaik sebelum tahun pembelajaran tersebut dimulakan dan yang penting sekali adalah menyusun dari segi pengurusan dan strategi dan penambahbaikan bagi tahun akan datang.

1.7 KESIMPULAN

Kajian ini dijalankan bertujuan mengenalpasti keberkesanan penggunaan bahasa Melayu dalam kalangan pelatih-pelatih konstabel semasa proses pembelajaran undang-undang asas kepolisian di Pusat latihan polis Segamat. Pelatih-pelatih yang dikaji mempunyai latar belakang pendidikan, bangsa, agama, umur dan tempat tinggal yang berbeza. Dengan perbezaan latar belakang, dapat kita mengenalpasti kelemahan pelatih-pelatih konstabel khususnya dari bangsa bukan Melayu. Kajian ini juga dapat memperkasakan penggunaan bahasa Melayu dalam organisasi PDRM semasa menjalankan tugas di lapangan apabila berhadapan dengan masyarakat. Dalam kalangan pelatih-pelatih konstabel yang berbangsa Cina, India dan suku kaum dari Sabah dan Sarawak seperti Iban, Kadazan, Bajau dan sebagainya tidak begitu lancar apabila bertutur dalam bahasa Melayu. Selain itu, kita juga dapat mengenalpasti kelemahan-kelemahan yang berlaku sepanjang proses pembelajaran undang-undang asas kepolisian dalam bahasa Melayu terhadap pelatih-pelatih konstabel terutamanya pelatih yang berbangsa bukan Melayu. Secara tidak langsung, melalui kajian ini kita dapat memperbaiki dan mencari kaedah dan pendekatan yang boleh diambil oleh pihak institusi latihan PDRM bagi mempertingkatkan kecekapan anggota PDRM berkomunikasi dalam bahasa Melayu apabila berhadapan dengan masyarakat semasa menyampaikan maklumat-maklumat keselamatan dengan lebih berkesan. Semua masyarakat tahu bahawa bentuk kerja dalam organisasi PDRM adalah sentiasa berhadapan dan berkomunikasi dengan masyarakat untuk menyampaikan maklumat-maklumat keselamatan yang berteraskan undang-undang. Bermula dari institusi latihan pihak PDRM haruslah memberi latihan kepada pelatih-pelatih yang bakal menggalas tugas sebagai anggota PDRM dengan lebih cekap bagi menyampaikan maklumat keselamatan khususnya.

BAB DUA

TINJAUAN LITERATUR

2.1 PENGENALAN

Perbincangan bab ini dibahagikan kepada 3 bahagian utama. Bahagian pertama akan membincangkan mengenai pandangan tentang keberkesanan strategi dan kaedah pembelajaran berhubung dengan kaedah pembelajaran yang dipilih iaitu pembelajaran kompetitif. Bahagian kedua pula perbincangan berkaitan dengan teori-teori pembelajaran komperatif dan bahagian ketiga pula akan ditumpukan kepada perbincangan berkaitan dengan strategi pembelajaran terbalik.

2.2 KAJIAN-KAJIAN LEPAS

- a) Kajian Suthantiradevi (2003) dan Hazlina (2012)

Kajian ini dilakukan oleh Suthantiradevi (2003) dan Hazlina (2012) merupakan penelitian terhadap penukaran kod dari aspek nahu. Kajian Suthantiradevi (2003) bertujuan melihat jenis strategi komunikasi yang digunakan oleh pelajar India semasa bertutur dalam bahasa Melayu dengan dipengaruhi oleh bahasa ibunda, melihat strategi komunikasi yang paling berkesan dan memahami kelemahan pelajar India dalam pertuturan bahasa Melayu. Hasil kajian menunjukkan bahawa strategi berdasarkan bahasa ibunda paling kerap digunakan. Selain itu, kajian ini juga menunjukkan bahawa responden menghuraikan makna dan yang lain memilih untuk menstrukturkan semula ayat.

- b) Karthiggaibalan A/L Kisenasamy (2014)

Kajian ini dilakukan oleh Karthiggaibalan A/L Kisenasamy (2014). Kajian ini menunjukkan bahawa hubungan antara organisasi pembelajaran dengan sikap

penerimaan transformasi dalam kalangan pegawai rendah polis IPK Johor adalah mempunyai hubungan positif tetapi berada pada tahap sederhana kuat. Sikap penerimaan transformasi dikalangan pegawai rendah polis berada pada tahap yang tinggi. Kepimpinan strategik merupakan organisasi pembelajaran yang paling dominan. Hasil analisis kajian juga menunjukkan sikap penerimaan individu terhadap transformasi sememangnya berbeza berdasarkan umur dan tempoh perkhidmatan, tetapi tidak berdasarkan pangkat dan jantina.

c) Murugan A/L Aplahidu (2020)

Kajian ini dilakukan oleh Murugan A/L Aplahidu (2020). Kajian ini dilakukan untuk mengkaji penggunaan pencampuran kod dalam penulisan Bahasa Melayu di SJKT Kahang Batu 24, Kluang, Johor. Terdapat tiga objektif dalam kajian ini. Iaitu mengenalpasti persepsi dan kepercayaan guru terhadap pencampuran kod dalam penulisan Bahasa Melayu, Keberkesanan penggunaan dan kegunaan pencampuran kod dalam penulisan Bahasa Melayu dan sejauh mana, keberkesanan penggunaan pencampuran kod dalam penulisan Bahasa Melayu. Bagi mengkaji masalah ini kaedah soal selidik, temu bual, pemerhatian dan ujian penulisan kepada 30 responden terdiri daripada kalangan murid dan enam orang guru yang mengajar Bahasa Melayu di SJKT Kahang Batu 24. Murid-murid ini adalah daripada tahun 1 hingga tahun 6 yang belajar di sekolah tersebut dan mempunyai latar belakang berbangsa India. Guru-guru ini juga terdiri daripada opsyen dan bukan opsyen dalam Bahasa Melayu. Data Kajian ini dianalisis secara kuantitatif iaitu menggunakan bilangan dan peratusan untuk menganalisis data yang diperolehi. Secara kesimpulanya 33.33 % murid mengamalkan pencampuran kod dalam penulisan Bahasa Melayu. Melalui kajian ini didapati bahawa pencampuran kod dalam penulisan Bahasa Melayu sudah menjadi kebiasaan di SJKT Kahang Batu 24. Ia dapat menilai keberkesanan penggunaan pencampuran kod dalam penulisan Bahasa Melayu.

2.3 PANDANGAN TENTANG PEMBELAJARAN KOPERATIF

Mengikut Oxford, strategi dan kaedah pembelajaran adalah tindakan yang diambil bagi membantu pelajar menguasai proses pembelajaran dengan mudah, cepat, lebih menyeronokkan, lebih ke arah sendiri, lebih cekap, dan lebih mudah dipindahkan ke situasi baru. Cheah & June (1998/99) pula berpendapat strategi pembelajaran ialah teknik yang boleh digunakan oleh pelajar untuk membantu tugas pembelajaran untuk mempercepatkan proses pemerolehan, penyimpanan, mengingat kembali dan penggunaan sumber maklumat. Dalam konteks pendidikan bahasa pula, strategi pembelajaran bahasa (SPB) dapat dikaitkan sebagai langkah-langkah yang disadari atau suatu tingkah laku yang digunakan oleh pelajar bahasa dalam mencapai, menyimpan, mengingati kembali dan menggunakan semula maklumat baru. Dalam pendidikan bahasa, terdapat pelbagai strategi pembelajaran bahasa (SPB) yang boleh digunakan oleh pelajar ketika belajar bahasa. Strategi pembelajaran bahasa (SPB) yang berbeza dipengaruhi oleh faktor kognitif, metakognitif, afektif, sosial, psikologi dan lain-lain (Oxford 1990). Pemilihan strategi pembelajaran bahasa (SPB) oleh pelajar boleh dilihat daripada aspek seperti jantina, etnik, budaya dan sebagainya. Di dalam pembelajaran koperatif (PK), interaksi sesama pelajar diberi tumpuan di dalam proses pembelajaran (Sharan, 1980). Secara umumnya para sarjana melihat PK sebagai satu strategi pembelajaran berkumpulan yang mana di dalamnya pelajar berinteraksi sesama mereka dan saling bantu-membantu di dalam proses pembelajaran. Di bawah PK, keupayaan pelajar yang berkebolehan tinggi dan serdehana boleh dimanfaatkan untuk membantu pelajar yang berkebolehan rendah. Menurut Slavin (2001), berlakunya interaksi sesama ahli kumpulan yang membezakan PK dengan kumpulan kontigensi. Di dalam kumpulan kontigensi, ahli kumpulan akan menggunakan hukuman sosial sesama mereka tanpa memerlukan interaksi untuk memastikan ahli kumpulan bertingkah laku seperti yang dikehendaki. Sedangkan PK menekankan interaksi pelajar perlu berlaku bagi meningkatkan pencapaian. Ahli kumpulan akan saling bantu-membantu memberi penerangan sesama mereka dan tidak bergantung kepada guru. Menurut Kagan (1994), PK yang berkesan dalam proses pembelajaran perlu mematuhi lima prinsip utama yang berikut:-

- i. Hubungan saling gantung yang positif Setiap ahli kumpulan perlu mempunyai persepsi bahawa mereka adalah saling bergantung untuk mencapai matlamat kumpulan yang diberikan, kejayaan seseorang ahli kumpulan bermaksud kejayaan

seluruh kumpulan dan sebaliknya, kegagalan seorang ahli kumpulan bermaksud kegagalan seluruh kumpulan. (“*sink or swim together*”). Untuk mewujudkan hubungan saling positif, guru boleh merancang matlamat bersama untuk setiap kumpulan, membereri ganjaran kepada semua ahli kumpulan apabila setiap ahlinya mencapai kriteria yang ditentukan dan setiap ahli kumpulan boleh diberi peranan, kapten, pelari, penggalak dan pemeriksa.

ii. Akuantabliti individu

Setiap ahli kumpulan bertanggungjawab untuk menunjukkan pencapaian pembelajaran individu. Ini dapat dilaksanakan dengan penilaian berterusan terhadap pencapaian pelatih sama ada dengan memberi ujian kepada semua pelatih atau pemilihan pelatih secara rawak dari setiap kumpulan untuk menjawab soalan dan markah yang diperolehi diberi kepada kumpulan tersebut.

iii. Interaksi bersemuka

Untuk meningkatkan prestasi ahli kumpulan, ahli kumpulan perlu berinteraksi antara satu sama lain termasuklah berbincang, berkongsi maklumat dan memberi sokongan kepada usaha ahli kumpulanlah berbincang, berkongsi maklumat dan memberi sokongan kepada usaha ahli kumpulan. Kedudukan ahli kumpulan boleh disusun supaya dapat bersemuka antara satu sama lain.

iv. Kemahiran sosial

Kemahiran kumpulan kecil dan interpersonal adalah sangat penting untuk menjayakan PK. Jurulatih perlu mengajar kemahiran-kemahiran tersebut dengan terancang dan teliti antaranya ialah kemahiran berkomunikasi, mengurus konflik, memimpin, membuat keputusan, mendengar, memberi galakan dan mengikut giliran. Kemahiran sosial juga adalah amat penting untuk mewujudkan interaksi yang berkesan antara ahli kumpulan dari etnik dan budaya yang berbeza.

v. Pemprosesan kumpulan

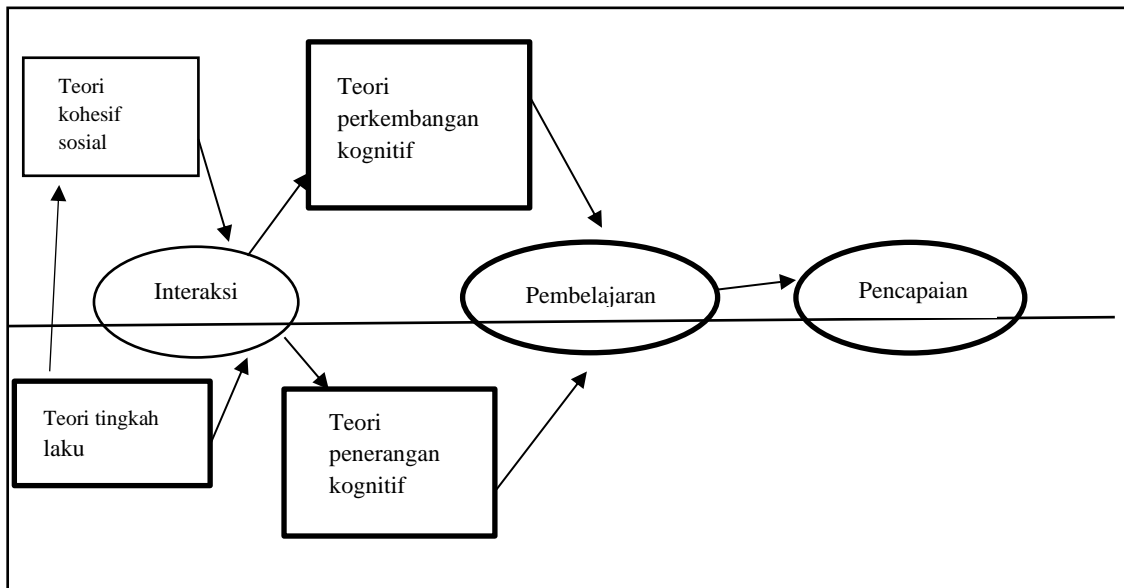
Ahli kumpulan menilai kembali usaha mereka serta kemajuan kumpulan dari segi pencapaian matlamat. Ini mebolehkan ahli kumpulan terus berfokus pada matlamat bersama, berusaha membaiki kemahiran sosial, memastikan ahli

kumpulan mendapat maklum balas terhadap sumbangan masing-masing dan mengingatkan ahli kumpulan untuk terus bekerjasama. Menurut Kagan & Olsen (1992,1994), PK merupakan aktiviti pembelajaran dalam kumpulan yang berstruktur di mana pembelajaran adalah bergantung kepada pertukaran maklumat secara sosial antara ahli-ahli kumpulan, setiap pelatih adalah bertanggungjawab terhadap pembelajaran sendiri dan juga ahli kumpulannya. Walaubagaimapun, PK bukan setakat mengumpulkan pelatih dalam kumpulan kecil untuk duduk bersama-sama, berkongsi bahan pembelajaran dan berinteraksi sambil menyiapkan tugas yang diberikan oleh jurulatih. Johnson dan Holubec (1993), menyatakan PK sebagai pembelajaran dalam kumpulan kecil terdiri dari dua hingga empat orang pelatih yang bersifat heterogen untuk memaksimumkan pembelajaran setiap ahli kumpulan bagi mencapai matlamat bersama. Ini diperkukuhkan lagi oleh pendapat Slavin, 2001 menyatakan strategi PK merupakan satu proses pembelajaran yang berlaku secara berkumpulan dalam menguasai bahan pengajaran yang diberikan oleh jurulatih. Dapatan kajian Sherman (1986) pula turut membuktikan bahawa pelatih lebih suka melibatkan diri secara langsung dan pengalaman konkrit, berbanding dengan pembelajaran teori seperti mana yang dilaksanakan dalam PK. Pengajaran dan pembelajaran aktif adalah amat sesuai bagi pelatih pada zaman sekarang. Akhirnya, menurut Coelho (1994) pula, selain daripada pencapaian akademik, kaedah ini dikatakan menekankan pembangunan kemahiran sosial dan diasaskan mengikut pandangan humanistik yang berpendapat pendidikan sepatutnya berpusatkan pelatih dan di bawah kawalan pelatih, manakala guru hanya sebagai pembimbing dan pemudah cara. Cohen (1994) mentakrifkan PK sebagai kerjasama yang dilakukan oleh pelatih dalam satu kumpulan kecil yang melibatkan semua ahli di dalam tugas yang diberikan tanpa penyeliaan jurulatih secara langsung.

2.4 TEORI-TEORI PEMBELAJARAN KOPERATIF

Strategi PK dikatakan dapat meningkatkan pencapaian akademik pelatih berdasarkan teori-teori tertentu. Terdapat beberapa teori pembelajaran yang menerangkan kesan PK ke atas pencapaian (Slavin, 1990, 1995). Gabungan teori-teori tersebut dapat digambarkan melalui Rajah 2.1 di bawah PK, interaksi sesama pelatih penting di dalam proses pembelajaran.

Rajah 2.1: Teori Pembelajaran di Dalam Pembelajaran Koperatif



Bagi mendorong pelatih berinteraksi sama ahli kumpulan, terdapat dua teori yang dikemukakan. Teori kohesif sosial dengan pelatih berinteraksi apabila mereka mengenali rakan sekumpulan dan mengambil berat antara satu sama lain. Penekanan yang diberi adalah mewujudkan hubungan yang rapat sesama ahli kumpulan. Maka aktiviti bagi mengeratkan hubungan ahli kumpulan dan penilaian diri dalam kumpulan dititikberatkan. Bagi teori kohesif sosial, tugas yang mencabar sudah cukup untuk menarik minat pelatih menyelesaikan tugas secara berkumpulan. Maka ganjaran kumpulan dan tanggungjawab individu tidak dipentingkan. Sebaliknya, teori tingkah laku mencadangkan ganjaran adalah perlu sebagai motivasi untuk pelatih berinteraksi sesama mereka. Bahkan, ganjaran juga perlu untuk mendorong pelatih mengambil berat antara kumpulan. Struktur ganjaran yang berbentuk koperatif akan mendorong pelatih untuk membantu ahli kumpulan. Tanpa adanya ganjaran, pelatih kurang untuk melibatkan diri di dalam aktiviti kumpulan kerana tidak merasakan kepentingan untuk berbuat demikian (Slavin, 1995). Semasa berinteraksi, berlaku perubahan di dalam kognitif pelatih. Teori perkembangan kognitif menyarankan apabila pelatih berbincang berkaitan dengan bahan pembelajaran, mereka berupaya menguasai konsep-konsep yang sukar. Melalui bimbingan rakan sebaya, pencapaian pelatih yang berkebolehan rendah dapat ditingkatkan sehingga berupaya mencapai zon perkembangan proksimal mereka.

Menurut Vygostky (1978), zon tersebut merupakan tahap pencapaian pelatih yang hanya boleh dicapai dengan bantuan orang dewasa atau rakan mereka yang lebih berkebolehan.

Secara umumnya, PK adalah berlandaskan dua teori utama iatu teori motivasi dan teori kognitif (Slavin, 1990).

i. Persepektif Motivasi

Perspektif motivasi berfokus pada kesan struktur ganjaran dan matlamat kumpulan. Menurut perspektif ini, struktur insentif secara koperatif membentuk satu situasi di mana cara untuk seseorang pelatih mencapai matlamat sendiri ialah apabila kumpulannya mencapai matlamat tersebut. Dengan itu pelatih adalah di dorong untuk mengambil inisiatif diri dalam usaha membantu ahli kumpulannya untuk belajar dan berjaya bersama (Deutsch, 1949, Slavin 1987)

ii. Persepektif Kognitif

Persepektif Kognitif pula menekankan kesan dari interaksi antara pelatih dalam proses menyiapkan tugas bersama. Didapati interaksi antara pelatih dapat meningkatkan kebolehan seseorang pelatih itu memproses maklumat dan seterusnya meningkatkan pencapaian pelatih (Slavin, 1996). Menurut Damon (1948), interaksi antara kanak-kanak yang sebaya terhadap topik pembelajaran yang sama dapat meningkatkan penguasaan pemikiran kritis. Ini kerana semasa perbincangan dijalankan, konflik kognitif akan berlaku di mana alasan yang tidak cekap akan termuncul dan dengan itu kefahaman yang berkualiti tinggi dapat diwujudkan. Vygotsky (1978), menyatakan aktiviti kaloboratif antara kanak-kanak dapat meningkatkan perkembangan fikiran yang matang dan Piaget (1926), percaya bahawa pengetahuan seperti bahasa, nilai dan sistem simbol hanya dapat dikuasai melalui interaksi antara satu sama lain. Secara ringkasnya, interaksi dalam kumpulankecil membantu pelatih menganalisis, berbincang dan bersintesis idea untuk meningkatkan tahap pemikiran dan pemahaman pelatih konteks yang lebih bermakna.

2.5 STRATEGI PEMBELAJARAN TERBALIK

Kementerian Pendidikan Malaysia telah melancarkan inisiatif pembelajaran abad ke -21 secara rintis pada tahun 2014 dan meluaskan pelaksanaan ke seluruh negara mulai tahun 2015 apabila menyedari kepentingan jurulatih memahami dan bersedia melakukan perubahan dalam aspek pengajaran dan pembelajaran sesuai dengan pembelajaran abad ke -21. Pelaksanaan model pembelajaran terbalik seiring dengan usaha Kementerian Pendidikan Malaysia melaksanakan transformasi pendidikan melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Pembelajaran terbalik atau dalam bahasa Inggeris disebut dengan *'flipped classroom'* merupakan model pendekatan pengajaran yang mengalihkan sesi pembelajaran di dalam kelas kepada pembelajaran melalui video di luar kelas. Maka, semasa sesi pembelajaran berlangsung di dalam kelas, jurulatih menggunakan sepenuhnya aktiviti kolaborasi dan pengukuhan kepada pelatih secara individu. Menurut Graham Bent (2013), pembelajaran terbalik merupakan strategi yang boleh diberikan oleh jurulatih dengan cara mengurangkan jumlah arahan secara langsung dalam amalan pengajaran mereka sambil memaksimumkan interaksi dengan pelatih. Pendekatan pembelajaran terbalik memberikan perubahan tanggungjawab kepada jurulatih-jurulatih. Sebagai contoh, jurulatih tidak lagi berdiri di hadapan kelas untuk memberikan pengajaran semasa sesi pembelajaran berlangsung. Namun begitu, mereka hanya perlu memberikan arahan kepada pelatih, seterusnya pelatih akan membentuk pembelajaran secara koperatif dan kolaboratif di dalam kelas. Peranan pelatih juga dapat dilihat apabila mereka lebih aktif dan lebih banyak berinteraksi di dalam kelas sesama mereka. Penggunaan pendekatan pembelajaran terbalik juga dikatakan dapat memberikan kesan yang positif kepada prestasi pencapaian pelatih. Walaupun terdapat beberapa cabaran dalam pelaksanaan pendekatan pembelajaran terbalik, tetapi terdapat potensi yang tinggi untuk melaksanakannya dalam kelompok kumpulan yang berbeza dari segi PdP. Selain itu, PdP yang menggunakan pendekatan Pembelajaran terbalik akan memberikan tugas dan tanggungjawab yang lebih besar kepada pelatih, serta memberikan mereka lebih banyak peluang untuk mencuba. Aktiviti yang dijalankan di dalam kelas akan diterajui oleh pelatih dan komunikasi antara pelatih menjadi lebih dinamik ketika melakukan pembelajaran secara amali.

2.5.1 Kelebihan Strategi Pembelajaran Terbalik

Antara kelebihan menggunakan Pembelajaran Terbalik sebagai pendekatan pembelajaran termasuklah seperti yang berikut :-

- a) Memberikan peluang kepada pelatih untuk melakukan perbincangan di dalam dan luar kelas.
- b) Memberikan maklum balas serta-merta kepada jurulatih dan pelatih.
- c) Bahan pembelajaran dalam pelbagai format sesuai dengan gaya pembelajaran pelatih yang berbeza.
- d) Lebih banyak masa yang digunakan untuk berinteraksi dengan pelatih dan bukannya untuk mengajar.
- e) Memberikan peluang pembelajaran yang secukupnya kepada pelatih verbal dan pelatih yang visual.
- f) Para jurulatih dapat menyesuaikan diri mereka dengan lebih mudah melalui pelbagai gaya PdP.
- g) Pelatih membuat refleksi daripada hasil pembelajaran mereka dan menyusun senarai soalan tentang perkara yang mengelirukan mereka.
- h) Pelatih dapat meningkatkan kemahiran elektronik yang membantu mereka dalam menggunakan apa-apa media yang berasaskan komputer.
- i) Pelatih dapat mengulangkaji video tersebut sehingga mereka betul-betul memahami isi kandungan pelajaran, tidak seperti pembelajaran yang biasa. Akan tetap, jika pelajar kurang memahami, maka jurulatih perlu menerangkan lagi sehingga pelatih dapat memahami.
- j) Pelatih dapat mengakseskan videotersebut dari mana-mana tempat asalkan terdapat sambungan internet yang mencukupi dan boleh dimuat turun, serta tidak akan membosankan jika ditonton berulang kali.

2.5.2 Strategi Pembelajaran Terbalik Dalam PdP

- a) Sehari sebelum kelas

Sebelum jurulatih berjumpa pelatih di dalam kelas, pelatih diminta untuk belajar sendiri di asrama ruangan isi kandungan pelajaran. Pelatih akan menonton video

pembelajaran yang disediakan oleh jurulatih ataupun video pembelajaran yang dibuat oleh orang lain.

b) Semasa di kelas

Di kelas pelatih menonton video dan melakukan bacaan dan sedikit kajian berkenaan dengan tugas. Mereka juga menyediakan semua bahan dan peralatan yang diperlukan bagi aktiviti pada hari berikutnya. Semuanya dilakukan oleh pelatih, secara individu atau berkumpulan. Akan tetapi, apa-apa yang paling penting ialah proses pembelajaran yang berlangsung di kelas.

c) Semasa PdP di dalam kelas

Semasa sesi pembelajaran berlangsung di dalam kelas, pelatih dibahagikan menjadi beberapa kumpulan yang saling membantu. Semasa sesi pembelajaran berlangsung, jurulatih berperanan melaksanakan perbincangan melalui kaedah pembelajaran koperatif. Di samping itu, jurulatih juga perlu menyiapkan beberapa soalan dan penilaian. Jurulatih memberikan kuiz atau ujian hingga pelatih sedar bahawa aktiviti yang mereka lakukan bukan sekadar permainan, tetapi merupakan proses pembelajaran. Pada masa yang sama, guru berperanan sebagai fasilitator untuk membantu pelatih semasa sesi pembelajaran dan menyelesaikan soalan-soalan yang berkaitan dengan isi kandungan pelajaran. Pada akhir kelas, pelatih membentangkan tugas yang dibuat di dalam kelas, tetapi dengan menggunakan bahan dan kajian yang mereka buat di rumah melalui tonton video dan bacaan. Oleh itu disimpulkan bahawa kaedah PdP yang menggunakan pendekatan Pembelajaran Terbalik merupakan salah satu cara yang baik dan berkesan untuk meningkatkan minat pelatih terhadap mata pelajaran yang diajar. Selain itu, melalui pendekatan pembelajaran Terbalik ini, tugas mengajar menjadi lebih berkesan. PdP yang menggunakan pendekatan abad ke -21 ini banyak memberikan manfaat kepada pelatih dan juga jurulatih. Walaupun terdapat beberapa kekangan yang dihadapi sama ada pelatih atau jurulatih namun pelaksanaan Pembelajaran Terbalik ini seharusnya dilihat dari sudut yang positif, iaitu untuk meningkatkan kualiti PdP di dalam kelas.

BAB TIGA

METODOLOGI KAJIAN

3.1 PEGENALAN

Menurut Kamus Dewan Edisi Keempat (2005) metodologi membawa maksud sistem yang merangkumi kaedah dan prinsip yang digunakan dalam sesuatu kegiatan atau disiplin. Maksud lain metodologi ialah kaedah, jalan, teknik, gaya, ragam, rentak, corak dan sistem. Metodologi juga bermaksud ilmu tentang metod atau disiplin yang digunakan semasa melakukan kajian tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Metodologi kajian adalah merujuk kepada kaedah yang paling sesuai untuk menjalankan penyelidikan dan menentukan tatacara yang efektif bagi menjawab permasalahan kajian. Metodologi kajian merupakan kaedah dan teknik mereka bentuk, mengumpul dan menganalisis data supaya dapat menghasilkan bukti yang boleh menyokong sesuatu kajian. Metodologi menerangkan cara sesuatu masalah yang dikaji dan sebab sesuatu kaedah dan teknik tertentu digunakan. Tujuan metodologi ialah untuk membantu memahami dengan lebih luas atau lebih terperinci lagi tentang pengaplikasian kaedah dengan membuat huraian tentang proses kajian. Kajian ini dijalankan melalui beberapa kaedah iaitu;

- i. Pemerhatian oleh jurulatih terhadap pelatih-pelatih sepanjang proses pembelajaran didalam bilik kuliah.
- ii. Temubual yang dilakukan oleh jurulatih terhadap pelatih yang menjurus kepada kefahaman terhadap subjek undang-undang yang telah diajar.
- iii. Soal selidik melalui borang kaji selidik yang diisi oleh pelatih.
- iv. Ujian penilaian 4 subjek undang-undang terhadap semua pelatih-pelatih kursus.

3.2 REKA BENTUK KAJIAN

Menurut Kerlinger (1990), reka bentuk penyelidikan adalah bertujuan untuk mencari jawapan kepada andaian pengkaji. Kajian ini merupakan kajian kes yang menggunakan kaedah kuantitatif dan kualitatif yang dilaksanakan kepada 25 orang pelatih. Mereka akan menjalani ujian penilaian. Pengumpulan data dikutip daripada 10 orang jurulatih yang mengajar asas undang-undang kepolisian di Pusat Latihan Polis (PULAPOL) Segamat. Kajian ini dijalankan dalam bentuk soal selidik yang diedarkan kepada pihak responden dan temubual. Penyelidik berpendapat bahawa penggunaan soal selidik adalah lebih mudah, menjimatkan kos dan juga memudahkan pihak responden menjawab soalan yang dikemukakan. Menurut Mohd, Majid Konting (1990), penggunaan soal selidik dapat meningkatkan ketepatan dan kebenaran yang diberikan oleh sampel kerana ia dipengaruhi oleh penyelidik.

3.3 SAMPEL KAJIAN

Sampel yang dipilih terdiri daripada 25 orang pelatih di Pusat Latihan Polis (PULAPOL) Segamat, Johor. PULAPOL Segamat ini dipilih kerana ingin mengkaji penggunaan bahasa Melayu dalam kalangan jurulatih dan pelatih semasa proses pembelajaran asas undang-undang kepolisian. Kajian telah dibuat terhadap 25 orang pelatih dan 10 orang jurulatih di PULAPOL Segamat. Kajian ini menasarkannya kepada waktu pembelajaran kelas undang-undang yang terdiri daripada pelatih-pelatih platun 19. Pembelajaran undang-undang merupakan perkara asas yang wajib bagi semua pelatih-pelatih konstabel untuk mempelajari dengan lebih berkesan. Institusi latihan PDRM telah menggunakan pelbagai cara untuk meningkatkan prestasi pembelajaran asas undang-undang kepolisian bagi melahirkan anggota polis yang mahir tentang undang-undang. Sepanjang kajian ini dijalankan saya dapati terdapat beberapa data maklumat telah disusun dan dirancang dengan amat teliti dan teratur. Ini menunjukkan bahawa perkara yang berkaitan dengan pembelajaran undang-undang dianggap suatu perkara yang amat serius. Dari segi pengurusannya pula, pihak Pusat Latihan sentiasa peka dan sering membuat perubahan mengikut keadaan dan keperluan semasa.

Jadual 3.1: Senarai Pelatih Mengikut Pecahan Agama, Bangsa dan Negeri Kelahiran

NEGERI KELAHIRAN	BANGSA /AGAMA				JUMLAH
	MELAYU ISLAM	IBAN/ KRISTIAN	JAKUN/ TIADA	DAYAK / KRISTIAN	
Kelantan	2				2
Terengganu	3				3
Sarawak	3	2		1	6
Perak	1		1		2
Melaka	2				2
Negeri Sembilan	1				1
Pahang	2				2
Kedah	3				3
Kuala Lumpur	1				1
Selangor	1				1
Johor	2				2
JUMLAH					25

Jadual 3.1 menunjukkan pecahan bangsa, agama dan negeri kelahiran. Pemilihan pelatih untuk kursus PLAK adalah berdasarkan kelayakan akademik dan memenuhi ciri-ciri kelayakan fizikal yang telah ditetapkan. Memandangkan bidang kepolisian berteraskan kepada penguatkuasaan undang-undang maka sudah semestinya aktiviti latihan kawad dan kelas undang-undang paling penting untuk diberi perhatian dan menjadi keutamaan yang perlu diberi penekanan kepada semua pelatih kursus. Kalau dilihat pada jadual 3.2, aktiviti kelas undang-undang dan latihan kawad merupakan aktiviti yang paling utama sepanjang sesi kursus dijalankan. Kajian ini dibuat terhadap 25 pelatih PLAK yang terdiri daripada platon 19. Bagi platon 19 saya merupakan jurulatih yang bertanggungjawab mengajar pelatih-pelatih berkaitan asas undang-undang kepolisian.

Jadual 3.2: Senarai Kursus Dalam Program Latihan Asas KePOLISan (PLAK) Pusat Latihan Polis Segamat

JENIS KURSUS / AKTIVITI	MASA	PENGLIBATAN
Kursus induksi	40 jam	Semua pelatih
Kelas undang-undang	214 jam	Semua pelatih
Latihan kawad	295jam	Semua pelatih
Kelas senjata api	120 jam	Semua pelatih
Latihan tembak senjata api	50 jam	Semua pelatih
Latihan jasmani	320 jam	Semua pelatih
Kelas agama di Masjid PULAPOL	Sepanjang waktu kursus 6 bulan	Muslim
Kursus latihan memandu	24 jam	Semua pelatih
Latihan seni mempertahankan diri (SMD)	150 jam	Semua pelatih
Kursus program transformasi minda	30 jam	Semua pelatih
Kursus Bahasa Inggeris	8 jam	Semua pelatih
Aktiviti sukan	2 minggu	Semua pelatih
Kelas komputer	12jam	Semua pelatih

Jadual 3.3: Masa Pembelajaran Undang-Undang Mengikut Subjek

BIL	SUBJEK	MASA
1	Kanun Keseksaan	60 JAM
2	Kanun Tatacara Jenayah	35 JAM
3	Akta Polis/PTKPN	59 JAM
4	Undang-Undang Am	60 JAM

Jadual 3.4 : Latar Belakang Pendidikan Pelatih Mengikut Umur

KELULUSAN	UMUR	JUMLAH
SPM	19-26	10
STPM	20-24	3
DIPLOMA	20-24	7
IJAZAH	24-28	2

3.4 TEKNIK LATIHAN

Teknik latihan yang digunakan perlulah bersesuaian dengan matlamat latihan. Menurut Blanchard dan Huszco, (1986). Latihan melalui pengalaman ialah pendekatan latihan dengan menitikberatkan penglibatan. Ciri-ciri utama latihan melalui pengalaman ialah:

- a) Proses pembelajaran yang dilalui oleh pelatih merupakan pembelajaran aktif.
- b) Proses pembelajaran lebih tertumpu kepada analisa dan penyelesaian masalah dan bukan hanya sekadar teori sahaja.
- c) Proses pembelajaran melibatkan hubungan dua hala, iaitu pelatih turut sama-sama berbincang dan bukan bergantung hanya pada penyampaian jurulatih.
- d) Pelatih turut sama-sama bertanggungjawab terhadap proses pembelajaran.

Pemikiran dan amalan disatukan semasa program latihan. Dengan ini latihan melalui pengalaman lebih banyak menggunakan prinsip pembelajaran. Antara latihan-latihan melalui pengalaman ialah latihan semasa bekerja. Sebagai contohnya dalam latihan PLAK, pelatih telah diberi pendedahan tugas yang sebenar seperti tugas dilapangan yang sebenar melalui aktiviti yang dinamakan Modul Prosedur Kerja (MPK). Latihan jenis ini ialah satu bentuk latihan yang melatih pekerja di tempat kerja mereka semasa waktu bertugas. Latihan ini memberi penekanan kepada cara hendak menjalankan tugas. Seorang jurulatih akan ditugaskan untuk melatih pelatih tadi. Latihan pusingan kerja pula dilakukan dengan seseorang diubah dari satu unit, fungsi, atau bahagian kepada yang lain. Ia lazimnya dilakukan dengan memberikan latihan semasa kerja bagi pelatih di setiap tempat ia ditempatkan. Kelebihan latihan yang sebegini ialah ia dapat melahirkan seorang pekerja yang mempunyai keupayaan dan pengalaman yang pelbagai. Latihan perantisan ialah satu bentuk latihan di mana seorang pelatih dilatih oleh seorang pekerja yang lebih berpengalaman. Ia melibatkan latihan semasa bekerja dan latihan yang dilakukan di luar

tempat bekerja. Bentuk ini lazim digunakan dalam bidang kemahiran tertentu. Pekerja yang melalui latihan ini akan melalui ujian dan mereka yang mencapai tahap kemahiran yang diperlukan akan diberikan sijil kemahiran. Latihan vestibul ialah satu bentuk latihan yang dilalui pelatih dengan menggunakan alat-alat yang sama dan hampir sama dengan keadaan operasi tetapi dilakukan diluar tempat operasi. Penggunaan vestibul membolehkan pelatih menggunakan kelengkapan sebenar dan dalam keadaan yang hampir dengan keadaan sebenar. Hal ini dilakukan supaya proses latihan tidak mengganggu operasi yang sedang berjalan di dalam organisasi.

3.5 LATIHAN TANPA PENGALAMAN

Latihan tanpa pengalaman adalah satu bentuk latihan yang lebih melibatkan penumpuan pada aspek kognitif. Penglibatan pelatih lazimnya adalah minimum. Antara latihan-latihan tanpa pengalaman ialah syarahan dan ceramah. Kaedah ini ialah di mana peranan jurulatih menyampaikan tajuk tertentu dan pelatih hanya berperanan menerima penyampaian itu. Kalau pun ada penglibatan pelatih ia berlaku semasa sesi soal jawab dan ini pun adalah terhad dan bergantung pada minat pelatih dan kemahiran jurulatih. Penggunaan alat pandang dengar melibatkan penggunaan alat-alat seperti video, filem, kaset dan alat pandang dengar yang lain. Kelebihan teknik ini ialah untuk menghasilkan penyampaian yang lebih menarik dan memudahkan penguatan. Lazimnya alat pandang dengar digunakan sebagai sebahagian daripada penyampaian dalam syarahan atau ceramah. Kaedah pembelajaran sendiri merupakan pendekatan apabila pelatih akan diberikan bahan tertentu untuk dipelajari sendiri mengikut kelajuan sendiri. Ada kalanya cara ini dilakukan melalui komputer dengan pelajaran berkenaan akan dibahagi-bahagikan kepada bahagian atau modul tertentu. Selepas setiap bahagian atau modul dipelajari, beberapa soalan akan dikemukakan oleh komputer untuk menguji kefahaman pelatih. Sekiranya kefahaman pelatih didapati lemah, komputer akan memberikan arahan meminta mereka mengulangi bahagian-bahagian tertentu.

3.6 FAEDAH LATIHAN DAN PEMBANGUNAN

Pada asasnya tujuan latihan dan pembangunan ialah mengubah sikap, mengembangkan kemahiran dan menyampaikan pengetahuan kepada pelatih-pelatih. Menerusi latihan dan pembangunan yang dirancang dengan teliti pelbagai faedah akan diperolehi oleh pelatih dan organisasi PDRM. Jika diteliti kepentingan latihan dan pembangunan boleh dilihat

berdasarkan beberapa kajian. Menurut Tessin (1978) antara kepentingan latihan yang diperolehi menerusi program latihan dan pembangunan adalah dapat mempertingkatkan kualiti dan produktiviti, memberi peluang kepada individu pelatih berubah dari segi tingkah laku dan sikap terhadap kerja yang dipertanggungjawab, memberi semangat kepada pihak pengurusan untuk berusaha dengan lebih gigih, membantu mempertingkatkan pengetahuan kerja dan kemahiran dalam semua peringkat organisasi, merangsang semangat kerja dan memperkembangkan kemahiran kepimpinan, motivasi, kesetiaan dan nilai-nilai murni dalam diri pelatih. Manakala menurut Pigor & Myers (1985) mengemukakan dakwaan bahawa ketidakpuasan, rungutan, ketidakhadiran dan pusing ganti pelatih dapat dikurangkan kerana latihan dapat meningkatkan kemungkinan kejayaan usaha-usaha yang dilakukan oleh pelatih. Kejayaan ini secara keseluruhannya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Oleh yang demikian dalam konteks latihan dan pembangunan berkait bidang undang-undang contohnya dalam PDRM ianya akan dapat meningkatkan produktiviti semua jabatan dalam PDRM. Latihan dapat memperbaiki kebolehan dan kemahiran pegawai dan anggota polis di cawangan trafik contohnya, produktiviti dalam pengeluaran saman yang dikeluarkan kepada pesalah lalulintas dapat ditingkatkan. Tanpa latihan dan pembangunan dalam bidang latihan undang-undang, proses semakan saman yang dikeluarkan kepada pesalah jalan raya akan menjadi tidak cekap dan akhirnya akan memberi kesan kepada produktiviti cawangan tersebut. Di samping itu, latihan dan pembangunan latihan dalam bidang undang-undang dalam PDRM akan memberi faedah kepada usaha meningkatkan kepuasan kerja terhadap diri pegawai dan anggotanya serta akan mengurangkan kemungkinan pegawai dan pekerja mencari peluang kerjaya yang lebih baik di tempat lain. Pegawai dan anggota Polis yang berpuas hati, menyukai kerja mereka dan dihormati atas kebolehan mereka membuat kerja akan kurang menghadapi masalah tekanan kerja. Sebagai contoh penggunaan sistem aplikasi undang-undang PDRM yang ada dalam sistem komputer bagi menyimpan rekod jenayah seperti sistem Computer Polis (COMPOL). Penggunaan sistem aplikasi dalam sistem komputer dapat mengurangkan tekanan kerja pegawai dan anggota polis di dalam usaha mengenal pasti penjenayah. Maklumat yang terdapat dalam komputer dapat membantu penjenayah dikesan dan ditangkap di mana-mana lokasi di Malaysia kerana semakan yang cepat dapat dibuat menerusi komputer. Kejayaan menangkap penjenayah akan memberi kepuasan kepada pegawai dan anggota polis

kerana matlamat organisasi tercapai serta dalam masa yang sama tekanan kerja dapat dikurangkan.

3.7 ANALISA KEPERLUAN LATIHAN

Sebelum tindakan dilaksanakan untuk mengelolakan program latihan undang-undang contohnya dalam PDRM satu analisis keperluan latihan harus dibuat. Terdapat tiga kaedah membuat analisis prestasi dan analisis organisasi. Analisis tugas ialah satu bentuk analisis untuk menentukan keperluan latihan dalam bidang undang-undang kepada pegawai dan anggota polis berkenaan. Langkah pertama yang perlu diberi perhatian adalah mengenalpasti siapakah yang sepatutnya didedahkan kemahiran dalam bidang undang-undang. Jika pegawai dan anggota Polis yang sedang berkhidmat dalam pasukan Polis, adalah perlu dikenal pasti pegawai dan anggota Polis dari unit atau cawangan mana yang perlu diberi latihan yang khusus dalam bidang undang-undang.

Manakala analisis prestasi pekerja adalah untuk mengecam sama ada terdapat kelemahan prestasi yang ketara dan menentukan sama ada kelemahan itu boleh diatasi melalui latihan atau lain-lain kaedah. Dalam membuat analisis prestasi tindakan diambil untuk mengenal pasti masalah prestasi, menentukan keseriusan masalah yang memerlukan sesuatu tindakan diambil, mengenal pasti punca masalah, mengemukakan alternatif penyelesaian masalah dan memilih alternatif yang terbaik serta melaksanakan alternatif tersebut.

Sehubungan dengan itu dalam membuat analisis prestasi, kajian perlu dibuat apakah kekurangan pegawai dan anggota Polis tersebut dari segi prestasi sehingga mereka perlu menghadiri latihan dalam bidang komputer. Untuk mengenal pasti pegawai dan anggota Polis yang memerlukan latihan dalam bidang undang-undang semakan boleh dibuat dalam laporan penilaian prestasi.

Bagi pegawai dan anggota Polis dalam semua cawangan dalam PDRM yang sentiasa bergantung kepada bidang undang-undang ketika bertugas dan prestasi mereka berada ditahap yang rendah, pengetahuan tentang undang-undang sangat lemah dan wajar diberikan latihan kepada mereka. Bagi pegawai dan anggota polis yang baru bertugas dalam PDRM mereka perlu diberi latihan induksi dan latihan kemahiran asas dalam bidang undang-undang. Sebelum seseorang pegawai dan anggota dipindahkan ke cawangan baru atau dinaikkan pangkat untuk mengalih alih jawatan baru, mereka perlu diberi latihan kursus berhubung pekerjaan baru yang bakal dilaksanakan. Sekiranya

sesuatu program atau kemudahan baru dicipta dalam bidang berkaitan undang-undang untuk meningkatkan keberkesanan dan produktiviti sesuatu cawangan, latihan tentang program atau kemudahan tersebut perlu didedahkan kepada pegawai dan anggota polis yang akan mengguna pakai aplikasi baru tersebut.

Oleh yang demikian ketika membuat analisa keperluan latihan undang-undang dalam PDRM pertimbangan perlu dibuat untuk mengenal pasti pegawai dan anggota polis yang tidak berpuas hati kerana menghadapi kesulitan untuk menjalankan tugas yang dipertanggungjawabkan. Analisa juga perlu dibuat tentang jumlah pegawai dan anggota polis yang perlu mengikuti modul latihan asas undang-undang yang akan dilaksanakan. Disamping itu analisis organisasi juga perlu dibuat dalam membuat analisis keperluan latihan. Analisis organisasi ini adalah untuk mengenalpasti adakah latihan dalam bidang undang-undang menepati matlamat strategik PDRM. Keadaan ini perlu diberi perhatian kerana sesebuah program latihan dan pembangunan dibuat tanpa melihat kepada matlamat organisasi akan memberi kesan negatif bukan sahaja kepada organisasi tetapi juga kepada pekerja. Program latihan perlu perancangan yang rapi untuk mengelak pembaziran dari segi kos, masa dan tenaga.

Di samping itu tanpa analisis tugas, analisis prestasi dan analisis program latihan undang-undang yang dirancang mungkin tidak dapat mencapai objektif yang ditetapkan jika latihan undang-undang diberikan kepada pelatih yang tidak memerlukannya, ini mungkin membangkitkan perasan kecewa dalam diri pelatih tersebut. Para peserta pelatih yang mempunyai pandangan negatif terhadap program tersebut mungkin akan menjadi pengacau, tidak bekerjasama dan seterusnya boleh mematahkan semangat peserta-peserta lain yang mengikuti program tersebut. Hal ini bertepatan dengan hasil kajian Tracy (1992) yang menyebut bahawa perancangan dalam latihan amat penting bagi memastikan keberkesanan pengurusan organisasi akan terbuang begitu sahaja.

3.8 MENETAPKAN OBJEKTIF LATIHAN

Bagi setiap program latihan yang dirancang dalam PDRM seperti latihan dalam bidang undang-undang ini sebagai contoh objektif yang jelas dan khusus harus ditentukan. Sekurang-kurangnya objektif yang ditetapkan boleh diukur tahap pencapaiannya. Proses pengukuran pencapaian biasa dilakukan selepas suatu program selesai dijalankan. Objektif itu juga boleh dijadikan garis panduan untuk pelatih memahami jangkaan serta

harapan organisasi terhadap program latihan tersebut. Pada dasarnya objektif program latihan yang unggul mempunyai tiga aspek iaitu kelakuan terminal, piawai-piawai yang ingin dicapai dan syarat-syarat prestasi peserta latihan. Kelakuan terminal merupakan keperluan minima yang perlu ada dalam merangka suatu objektif latihan. Peserta latihan mesti dapat memberitahu dengan jelas apa yang boleh dilakukan setelah selesai menjalani program latihan. Kebiasaannya kelakuan terminal dinyatakan dalam bentuk ayat seperti pada akhir program ini, peserta mesti boleh. Perkataan yang tidak jelas seperti tahu dan faham harus dielak penggunaannya. Sebaliknya perkataan yang boleh menghasilkan kesan yang dapat diukur seperti kenal pasti, senaraikan dan tujuk ajar boleh digunakan. Dalam merangka ojektif latihan undang-undang dalam PDRM contohnya pelatih yang menyertai latihan mesti diberitahu dengan jelas tentang piawai yang perlu dicapai daripada program latihan yang mereka sertai. Tanpa piawai-piawai tersebut, langkah membuat penilaian yang sempurna akan terjejas. Sebagai contoh sebelum menduduki sesuatu ujian undang-undang, pelatih latihan akan bertanya kepada jurulatih, berapakah jumlah markah untuk lulus ?. Jumlah markah yang diperlukan untuk lulus satu ujian penilaian dalam latihan undang-undang merupakan piawai minimum yang mesti dicapai oleh pelatih latihan tersebut sebagai bukti mereka telah memahami kandungan setiap mata pelajaran undang-undang yang diajar. Manakala dalam merangka objektif latihan syarat-syarat prestasi program perlu dinyatakan supaya pegawai dan anggota yang menyertai latihan dalam bidang undang-undang memahami tahap prestasi yang ditetapkan.

3.9 MEREKA BENTUK PROGRAM LATIHAN

Mereka bentuk program latihan merupakan salah satu peringkat yang penting dalam merancang latihan dan pembangunan. Menurut pandangan Benet (1998), beliau menegaskan bahawa program latihan dan pembangunan yang dilaksanakan perlu dirancang, disusun, diatur, dan dijalankan dengan teliti serta diterajui oleh mereka yang benar-benar arif sebagai ejen perubahan kepada organisasi. Sehubungan itu tindakan mereka bentuk program latihan perlu diberi perhatian serius kerana sekiranya diabaikan kos yang tinggi akan ditanggung dan berlaku pembaziran masa. Di samping program latihan yang kurang sempurna dan membosankan boleh memberi impak negatif terhadap

sikap pekerja. Oleh yang demikian, organisasi hanya memperolehi hasil yang tidak membanggakan dan program latihan dikatakan sebagai tempat membuang masa semata-mata.

Justeru itu, dalam mereka bentuk program latihan undang-undang misalnya faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan termasuklah tempat latihan, kaedah latihan, belanjawan, tenaga pengajar, psikologi pembelajaran dan jumlah pelatih. Dari aspek tempat latihan, program boleh dijalankan di pusat-pusat latihan dalam PDRM atau institusi latihan luar PDRM atau Kontinjen-kontinjen yang memiliki prasarana untuk melaksdanakan apa-apa latihan. Sekiranya latihan undang-undang dijalankan di pusat-pusat latihan PDRM seperti latihan yang dikendalikan di PULAPOL Segamat, kos pembiayaan lebih rendah berbanding latihan di institusi latihan luar PDRM. Kos latihan di institusi latihan PDRM lebih rendah kerana kemudahan tempat dan peralatan disediakan oleh organisasi berdasarkan peruntukan latihan semasa untuk jangka panjang. Manakala dari segi tenaga pengajar undang-undang ianya telah dikhaskan dalam institusi latihan tersebut. Berbanding kursus undang-undang di institusi luar PDRM kos latihan untuk pegawai dan anggota polis lebih tinggi kerana organisasi dikehendaki menanggung kos yang ditetapkan oleh organisasi latihan berkenaan.

Semasa mereka bentuk latihan undang-undang dalam PDRM kaedah latihan yang sesuai perlu dipertimbangkan. Dalam membuat pemilihan kaedah latihan ianya bergantung kepada faktor berlanjawan yang sesuai, kemahiran mengajar, objektif program latihan dan peserta latihan yang disasarkan. Antara contoh kaedah latihan undang-undang yang boleh dirancang termasuk syarahan, penggunaan komputer dan tugas-tugas khas.

3.10 MENILAI PROGRAM LATIHAN

Setiap program latihan yang dijalankan dalam organisasi seperti PDRM, penilaian perlu dibuat untuk mengenal pasti kos atau faedah daripada pelaburan telah dibuat. Penilaian perlu untuk mengetahui agar piawaian yang ditetapkan tercapai dan keberkesanan program latihan yang ditawarkan kepada pegawai dan anggota polis dapat dipertingkatkan. Di samping itu dalam keadaan tertentu penilaian latihan perlu untuk mengelak persepsi negatif pihak pengurusan terhadap suatu program latihan yang dilaksanakan. Menerusi penilaian, penjelasan sebenar akan diperolehi tentang kejayaan

dan keberkesanan sesuatu program latihan. Dalam menilai program latihan, Kirkpatrick, (1979) dalam kajiannya mengemukakan empat tahap penting perlu diberi perhatian iaitu tahap reaksi, tahap pembelajaran, tahap tingkah laku dan tahap keputusan.

a) Tahap reaksi peserta latihan

Untuk membuat penilaian latihan undang-undang dalam PDRM contohnya respon peserta latihan boleh dibuat dengan memilih masa yang sesuai selepas semua sesi latihan selesai. Maklum balas boleh diperolehi oleh penegndali latihan dengan cara mengedar borang soal selidik kepada semua peserta latihan. Pendapat dan pandangan peserta latihan tentang keberkesanan modul latihan yang telah dijalkan boleh diperolehi menerusi pengedaran borang soal selidik. Pendapat atau respon peserta latihan boleh merangkumi aspek rancangan program latihan dan pembangunan serta aspek pengendalian program latihan dan pembangunan. item dalam borang soal selidik untuk aspek perancangan program latihan termasuklah jangka masa latihan, tempat latihan, jadual, kandungan latihan, pemilihan fasilitator dengan kehendak latihan dan kesesuaian latihan dengan peserta latihan. Dalam aspek pengendalian program latihan pendapat peserta latihan perlu mengandungi item seperti corak penyampaian fasilitator sama ada jelas dan teratur, masa diberi soal jawab, tahap penyertaan peserta latihan, kemudahan buku rujukan yang disediakan, pengukuran tahap profesional fasilitator dalam memperkukuhkan kemahiran peserta latihan.

b) Tahap pembelajaran

Pembelajaran pelatih dalam latihan biasanya diukur melalui ujian bertulis dan ujian praktikal. Jenis ujian boleh merangkumi ujian pertengahan dan ujian akhir latihan dalam kontek latihan undang-undang dalam PDRM contohnya ujian penilaian perlu disediakan untuk mengukur prestasi pelatih. Menerusi ujian penilaian ianya dapat mengukur setakat mana pelatih boleh menggunakan apa yang mereka pelajari semasa latihan yang berlatar belakangkan kerja mereka. Penilaian bertujuan untuk menilai sama ada pelatih telah memperolehi kemahiran tertentu atau tidak ekoran latihan yang diterima.

c) Tahap tingkah laku

Penilaian menerusi kriteria tingkah laku digunakan untuk menilai sejauh mana pemindahan pembelajaran telah berlaku iaitu samaada terdapat perubahan dari segi tingkah laku kerja peserta latihan atau tidak setelah mereka selesai menjalankan latihan. Antara teknik yang boleh dijalankan dalam membuat penilaian tahap tingkah laku termasuklah menerusi soal selidik dan temubual.

d) Tahap keputusan (Hasil)

Dalam mengukur keberkesanan latihan undang-undang dalam PDRM, pengendali latihan boleh mengukur sejauh mana latihan tersebut telah memberi keuntungan atau faedah kepada organisasi. Kaedah yang paling sesuai digunakan ialah membandingkan faedah atau manafaat yang telah diperolehi dengan jumlah perbelanjaan yang telah digunakan untuk sesuatu latihan. Salah satu cara yang boleh dilakukan dengan cara mengambil dua kumpulan pelatih dan membandingkan prestasi kerja antara dua kumpulan tersebut selepas satu kumpulan diberi latihan dalam bidang undang-undang, manakala satu kumpulan lagi dibiarkan membuat kerja dengan apa jua cara yang difikirkan baik tanpa diberi sebarang latihan dalam bidang undang-undang. Kebiasaannya pelatih yang terlatih dalam pembelajaran undang-undang lebih cenderung menunjukkan output yang lebih bermutu dalam jangka masa pendek disamping tahap penilaian di atas, Cervero, (1988) dalam kajiannya menekankan penilaian dalam aspek-aspek lain dalam menjamin kualiti sebuah program latihan dan pembangunan. Antaranya ialah aspek pelaksanaan dan reka bentuk program, penyertaan dan kepuasan peserta latihan, pengetahuan, kemahiran dan sikap peserta, aplikasi pembelajaran selepas latihan, kesan dan ciri program. Dalam konteks ini, penilaian harus dibuat demi menjaga kualiti latihan dan pembangunan serta untruk melihat sejauh mana program latihan dan pembangunan dalam PDRM dapat diterima secara keseluruhan.

3.11 PENGUMPULAN DATA

Pengkaji mengumpul data (markah) responden melalui keputusan peperiksaan (UURP) yang diperolehi daripada Bahagian Pentadbiran Akademik PULAPOL Segamat. Berdasarkan markah yang diperolehi, saya dapat menilai sejauh mana keberkesanan pembelajaran undang-undang sepanjang program PLAK di laksanakan. Markah yang terkumpul akan dianalisis secara holistik berdasarkan skema pemarkahan yang ditetapkan oleh Bahagian Peperiksaan Bukit Aman.

3.11.1 Instrumen

Kajian kuantitatif yang dijalankan menggunakan instrumen yang sesuai dan dipilih untuk mengutip data. Instrumen kajian ini ialah berdasarkan pemerhatian, soal selidik, temubual dan ujian penilaian. Pengkaji memberi perhatian terhadap pemerhatian sebelum, semasa dan selepas sesi pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas untuk mendapatkan keberkesanan kaedah pembelajaran dalam asas undang-undang kepolisian. Pengkaji juga membuat pemerhatian terhadap hasil ujian penilaian pelatih. Pada peringkat pemerhatian pengkaji akan memberikan beberapa soal selidik kepada jurulatih. Selepas itu dijalankan sesi temubual bersama jurulatih untuk mendapatkan respon.

3.11.2 Soal selidik

Borang soal selidik ini merupakan alat ukuran yang paling penting bagi seseorang pengkaji untuk menjalankan sesuatu penyelidikan. Ini kerana soal selidik ini mampu memberikan maklumat dan data-data yang diperlukan dalam penyelidikan tersebut. Dalam hal ini, mutu borang soal selidik dikatakan dapat menentukan nilai serta hasil penyelidikan pada keseluruhannya. Tujuan soal selidik ini adalah untuk mendapatkan data mentah daripada responden (Syed Arabi Idid, 1993). Kaedah soal selidik digunakan sebagai satu cara untuk mengumpul data dan mendapatkan maklumat daripada responden-responden. Responden yang terlibat dalam kajian ini adalah 10 orang jurulatih. Pengkaji membina instrumen kajian berdasarkan kepada soalan - soalan kajian. Pengkaji menghasilkan beberapa soalan soal selidik bagi diberikan kepada 10 orang responden bagi mendapatkan data kajian. Kaji selidik juga telah dijalankan terhadap 25 orang pelatih bagi mengenalpasti kelemahan yang terdapat sepanjang kursus dijalankan. Borang soal selidik telah diberikan kepada setiap orang pelatih dan kepada setiap orang jurulatih.

3.11.3 Pemerhatian

Menurut Sidek Mohd Noah (2002) pemerhatian merupakan satu kaedah penyelidikan yang digunakan untuk mengukur pembolehubah penyelidikan. Pemerhatian telah dilakukan oleh jurulatih terhadap pelatih sepanjang proses pembelajaran di dalam kelas. Melalui pemerhatian ini, jurulatih juga dapat mengenalpasti kelemahan setiap pelatih-pelatih yang diajarnya. Kelemahan setiap pelatih bebeza-beza bergantung kepada kelulusan akademik, pengalaman, dan komitmen pelatih itu sendiri.

3.11.4 Temubual

Bagi menjalankan kajian ini, saya telah menemubual seramai 10 orang jurulatih dan 25 orang pelatih paltun 19. Tujuan saya menemubual adalah untuk mengetahui sejauh mana kefahaman dan penerimaan pelatih-pelatih semasa proses pembelajaran undang-undang. Terdapat beberapa kelemahan yang telah diutarakan oleh pelatih-pelatih seperti masalah masa pembelajaran yang terlalu pendek, tiada kelengkapan peralatan pembelajaran yang cukup, dan soalan ujian penilaian yang disediakan tidak bertepatan dengan kandungan pembelajaran. Selain itu, terdapat juga masalah kekurangan buku rujukan serta nota ringkas yang sudah diterjemahkan dari bahasa Melayu undang-undang ke dalam bahasa Melayu yang mudah difahami.

3.11.5 Ujian Penilaian

Ujian yang diberikan kepada responden perlu menepati format penilaian sebenar. Ujian Penilaian dijalankan untuk mengetahui dan mengenalpasti keberkesanan penggunaan bahasa Melayu dalam proses pembelajaran asas undang-undang kepolisian. Ujian ini dijalankan kepada setiap pelatih yang sedang menjalani program latihan asas kepolisian. Ujian penilaian mengandungi empat subjek undang-undang kepolisian iaitu Kanun Keseksaan, Kanun Tatacara Jenayah, Akta Polis/PTKPN dan Undang-Undang Am. Soalan ujian ini telah dikeluarkan oleh Bahagian Peperiksaan Bukit Aman. Bentuk soalan sentiasa berubah-ubah pada setiap tahun. Ujian penilaian yang dijalankan akan direkodkan ke dalam buku laporan prestasi pelatih sebagai bukti pelatih tersebut telah pun menjalani ujian tersebut.

3.12 PENGANALISAAN DATA

Setelah kajian diselesaikan secara berperingkat - peringkat, pengkaji membuat laporan lengkap berhubung dengan kajian yang dijalankan. Laporan dibuat secara deskriptif dengan mengambil kira tafsiran terhadap maklum balas yang diterima daripada ujian penilaian, temubual serta soal selidik. Menurut Majid Konting (1998), penyelidikan deskriptif merupakan penyelidikan yang bermatlamat untuk menerangkan kesemua fenomena yang sedang berlaku. Peratusan (%) digunakan bagi menunjukkan tahap keputusan yang diperolehi.

3.13 HASIL KAJIAN BERDASARKAN UJIAN PENILAIAN.

Keputusan ujian penilaian asas undang-undang kepolisian ini telah diperolehi dari 25 orang pelatih dari platoon 19. Hasil daripada ujian penilaian ini menunjukkan keputusan ujian penilaian tersebut berada di tahap sederhana dan terdapat beberapa orang pelatih berada ditahap yang lemah. Jadual 3.6, menunjukkan bahawa jumlah pelatih yang mendapat keputusan gagal lebih ramai berbanding lulus iaitu seramai 72% manakala subjek lain berada ditahap sederhana. Ujian ini mengandungi empat subjek iaitu Kanun Keseksaan, Kanun Tatacara Jenayah, akta Polis/PTKPN dan Undang-Undang AM. Soalan ujian telah disediakan oleh Bahagian Peperiksaan Bukit Aman. Soalan ujian ini berbentuk esei dan diberi masa untuk menjawab selama 2 jam 30 minit.

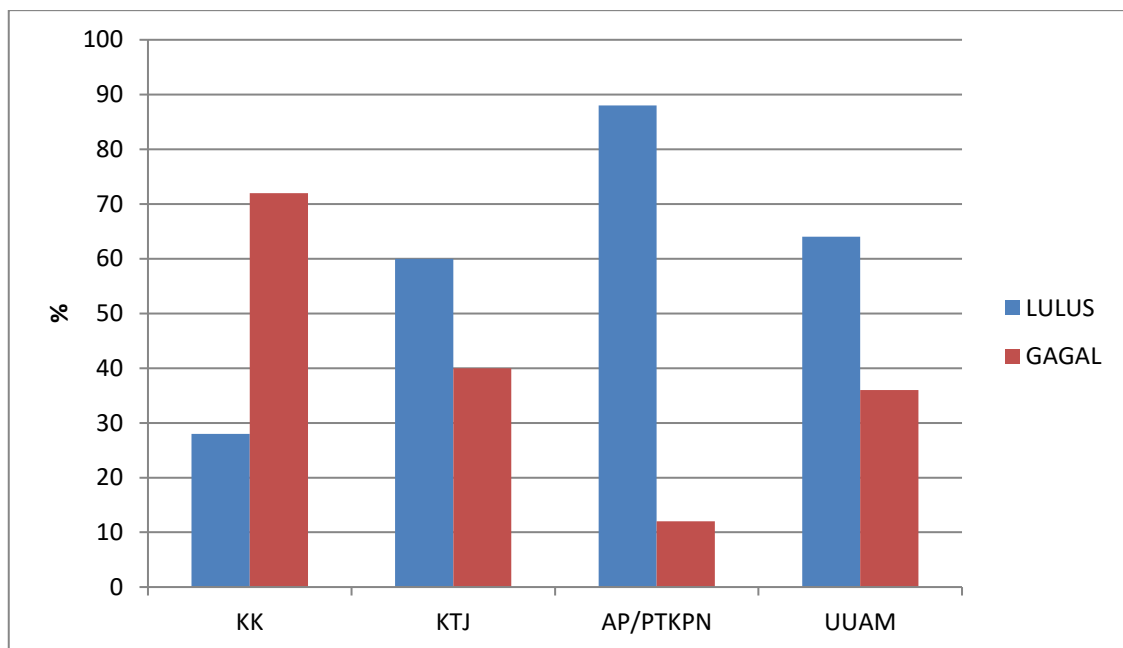
Jadual 3.5 : Jadual Peperiksaan Undang-Undang Rendah Pasukan (UURP)

BIL	SUBJEK	KATEGORI	FORMAT	TARIKH	MASA			
1	Kanun Keseksaan	UURP	Esei	16/1/2020	0930	1200	-	2 Jam 30 Minit
2	Kanun Tatacara Jenayah	UURP		16/1/2020	1430	1700		2 Jam 30 Minit
3	Akta Polis / PTKPN	UURP		17/1/2020	0930	1200		2 Jam 30 Minit
4	Undang-Undang Am	UURP		17/1/2020	1400	1200		2 Jam 30 Minit

Jadual 3.6: Keputusan Peperiksaan Undang-Undang Rendah Pasukan (UURP)

BIL	SUBJEK	KATEGORI	LULUS	%	GAGAL	%
1	Kanun Keseksaan	UURP	7	28	18	72
2	Kanun Tatacara Jenayah	UURP	15	60	10	40
3	Akta Polis/PTKPN	UURP	22	88	3	12
4	Undang-Undang Am	UURP	16	64	9	36

Graf 3.1: Keputusan Peperiksaan Penilaian Undang-Undang Rendah Pasukan (UURP)



Berdasarkan graf 3.1 di atas kita dapat lihat bahawa subjek Kanun Keseksaan menunjukkan keputusan yang agak lemah berbanding keputusan subjek Akta Polis/PTKPN yang menunjukkan keputusan yang agak memuaskan. Berdasarkan kaji selidik yang dijalankan melalui borang soal selidik, pelatih memberitahu bahawa soalan yang disediakan oleh Bahagian Peperiksaan Bukit Aman terlalu susah dan tidak mencukupi masa untuk menjawab.

BAB EMPAT

LATAR BELAKANG PUSAT LATIHAN POLIS

4.1 SEJARAH LATIHAN

Sejarah latihan dapat dibahagikan kepada tiga peringkat utama iaitu, peringkat awal, pertengahan dan era dunia moden. Sejarah awal aktiviti latihan bermula sejak tahun 2100 sebelum masihi lagi. Aktiviti latihan dan pemindahan kemahiran zaman dahulu kala dilaksanakan secara tidak formal dan tertumpu kepada aktiviti pertukangan melalui program perantisan. Untuk mengawal dan menggalak perkembangan aktiviti latihan pada zaman itu semua peraturan dan prosedur latihan dimaktubkan dalam *The Cod Of Hammurabi* iaitu undang-undang pertama di dunia. Kanun hammurabi ini dibentuk semasa pemerintahan Raja Babylon ke VI mulai tahun 1728 hingga 1792 sebelum masihi.

Sejarah latihan peringkat pertengahan pula bermula apabila beberapa universiti seperti Universiti Paris ditubuhkan untuk melatih rahib dalam bidang keagamaan terutamanya agama kristian dan agama teologi. Manakala latihan rahib tentang agama nasrani yang mula diajar secara formal di universiti ialah di Denmark Folk High School di Rodding dalam tahun 1844. Program ini diasaskan oleh Biskop F.S Grundtvig (Schacht, 1957) dan (Paulston, 1980). Idea Grundtvig berkembang pula ke Sweeden apabila tertubuhnya The People's College (folkhogskola) yang pertama dalam tahun 1868 dan penubuhan 20 buah kolej lagi yang serupa dalam jangka masa satu dekad kemudiannya (Paulston 1980).

Kegiatan latihan dalam era dunia moden berkembang di Amerika dengan pesat apabila beberapa universiti seperti Universiti Oklahoma, Universiti Chicago, Michigan State dan Wisconsin menubuhkan pusat pendidikan lanjutan yang dibiayai oleh Yayasan Kellogg. Kebanyakan klien pusat-pusat ini ialah kumpulan profesional yang ingin mempertingkatkan kebolehan diri secara berterusan. Idea pendidikan lanjutan ini menjadi popular dalam tahun 1950-an dan 1960-an sehingga pihak Unesco memberi peruntukan bagi menyebarkan konsep dan programnya keseluruh dunia terutama ke negara-negara sedang membangun, dalam pelbagai bidang pertanian.

4.2 SEJARAH LATIHAN DI MALAYSIA

Sementara aktiviti latihan berkembang di seluruh dunia, pelbagai kegiatan latihan juga berkembang di Malaysia. Kalau dikaji secara terperinci, sejarah latihan di Malaysia berkembang mengikut bidang kegiatan atau sektor, seperti latihan dalam bidang pengurusan dan pentadbiran, kepolisan, perguruan, vokasional, pertanian, pembangunan dan bidang-bidang lain. Sebagai contoh latihan dalam bidang pengurusan dan pentadbiran diberi penekanan semenjak zaman penjajah lagi. Ketika itu dalam tahun 1920-an dan 1930-an, bakal pegawai terutama diperingkat daerah telah diberi latihan pra perkhidmatan di Maktab Melayu Kuala Kangsar. Manakala bakal pegawai lain ingin memasuki perkhidmatan *Malayan Civil Service* (MSC) pula diberi latihan secara *Attachment* atau *Under Study* terutama di pejabat tanah dan jajahan di England (INTAN 1978). Strategik latihan menjadi penting dan tersusun apabila unit pembangunan dan pentadbiran di Jabatan Perdana Menteri mengeluarkan satu laporan kajian tentang keperluan tenaga manusia dalam tahun 1969. Antara lain laporan ini mengeddyorkan penubuhan sebuah institusi yang benar-benar berorientasikan pembangunan untuk memberi latihan pengurusan kepada pegawai di semua peringkat dalam pentadbiran semua agensi kerajaan. Hasil dari syor ini tertubuhlah Institut Tadbiran Awam Negara (INTAN) pada bulan September 1972. INTAN berperanan sebagai sebuah institusi latihan pengurusan dan pentadbiran yang gigih dan berkesan

4.3 LATAR BELAKANG PULAPOL SEGAMAT

Pusat Latihan Polis (PULAPOL) Segamat asalnya merupakan sebuah Institusi Polis Diraja Malaysia (PDRM) yang bermula dari Sekolah Latihan Unit Kawalan Kawasan (SLUKK), Bakri, Muar, Johor. Ditubuhkan pada 1 Julai 1976 diketuai oleh seorang pegawai kanan berpangkat DSP. Pada awal penubuhan, Sekolah Latihan Unit Kawalan Kawasan (SLUKK) dianggotai oleh pegawai-pegawai kanan dan pegawai rendah polis (PRP) yang diserap dari Batalion 9, Pasukan Polis Hutan (PPH) yang kini Batalion 6 Pasukan Gerakan Am, Bakri, Muar, Johor. Pada 12 Oktober 1988, SLUKK telah dibubarkan dan pengstrukturannya semula telah dibuat terhadap program supaya bersesuaian dengan modul dan silibus bagi melaksanakan kursus-kursus lanjutan dan latihan dalam perkhidmatan bagi (PRP) dan konstabel.

Pada 12 Januari 1992, SLUKK telah ditukar nama kepada Pusat Latihan Polis Zon Selatan (PLPZS) dengan fungsi dan peranan diperkembangkan bagi melatih anggota polis bantuan (*Auxillary Police*) dan pada 6 April 1996, PLPZS telah diletakkan di bawah pentadbiran Timbalan Pengarah Pengurusan (Latihan) dalam semua aspek pentadbiran dan pengoperasian. Mulai 1 Jun 2000, fungsi dan peranan PLPZS telah dipertingkatkan lagi bagi mengendalikan Program Latihan Asas Kepolisan (PLAK) Konstabel di samping terus menganjur dan menjalankan kursus-kursus lanjutan dan (LDP) bagi pegawai rendah polis (PRP) dan konstabel. Melalui Arahan Pentadbiran No. 6/2003-Eksesais Semakan PTKPN No. A 302. Ekoran penyusunan semula, Bahagian Latihan telah membuat penyelarasan dan memberi nama baharu kepada semua Institusi dan Pusat Latihan Polis Diraja Malaysia dan nama PLPZS telah ditukar kepada Pusat Latihan Polis (PULAPOL) Muar. Pertukaran kepada nama yang baharu ini bertujuan mewujudkan keseragaman dan mengawal perjalanan latihan di institusi dan pusat latihan PDRM yang ada.

Semenjak 1976 pusat latihan ini telah melalui beberapa proses transformasi dengan fungsi, peranan dan tanggungjawab yang terus dipertingkatkan dan diperkembangkan seperti yang dinyatakan. Pada 01/09/2012 PULAPOL Muar (kini PULAPOL Segamat) mula beroperasi selepas diarahkan berpindah dari Muar. Terletak 23 km dari Bandar Segamat, 6km dari Pekan Batu Anam dan 17 km dari Pekan Jementah. Aktiviti-aktiviti latihan utama (diprogramkan) yang dijalankan di Pusat Latihan Polis Segamat adalah seperti berikut:

1. Program Latihan Asas Kepolisan (PLAK) konstabel (sejak bulan Jun tahun 2000),
2. Kursus Latihan Asas Sukarelawan Simpanan Polis (PVR),
3. Kursus Asas Polis Bantuan,
4. Kursus Pengenalan *Police Reporting System (PRS)* – Modul pejabat pertanyaan bagi Pegawai Rendah (PRP) dari formasi-formasi polis zon Selatan,
5. Kursus Pengenalan *Police Reporting System (PRS)* – Modul Siasatan bagi pegawai rendah polis (prp) dari formasi-formasi polis zon Selatan,
6. Kursus Pengenalan *MS Office (Words)* - Pegawai Rendah Polis (PRP), konstabel dan kakitangan awam formasi-formasi polis zon Selatan,
7. Kursus Pengenalan *MS Office (Power Point)* - Pegawai Rendah Polis (PRP),
Konstabel dan Kakitangan Awam Formasi-Formasi Polis Zon Selatan,
8. Kursus Pengenalan *MS Office (Excell)* - Pegawai Rendah Polis (PRP), konstabel dan kakitangan awam formasi-formasi polis zon Selatan; dan
9. Kursus Asas Pertolongan Cemas - Pegawai Rendah Polis (PRP),
konstabel dan kakitangan awam formasi-formasi polis zon Selatan.

Selain daripada aktiviti-aktiviti latihan utama, institusi latihan ini juga turut mengendalikan kursus-kursus luar seperti berikut:-

1. Kursus Pengenalan dan Lanjutan Kawad bagi agensi-agensi kerajaan, institusi pengajian tinggi termasuk Kor SUKSIS dan Kor Kadet Polis,
2. Kursus Pengenalan Kawad dan Undang-Undang Asas bagi agensi-agensi pengawal keselamatan kelolaan kerajaan dan badan swasta.
3. Kursus Kepimpinan, Integrasi dan Motivasi bagi agensi – agensi kerajaan, institusi pengajian tinggi termasuk Kor SUKSIS dan Kor Kadet Polis.
4. Kursus Inisiatif-Inisiatif NKRA.
5. Latihan *Certified Security Guards (CSG)*

4.4 LATAR BELAKANG JURULATIH

Jurulatih atau *instruktur* ialah orang yang menyampaikan maklumat dan mengendalikan proses pembelajaran secara langsung untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran individu. Mereka juga boleh bertindak sebagai fasilitator dan jurulatih peningkatan prestasi. Mereka bersedia untuk pengajaran dengan mengkaji bahan kursus dan membuat pengubahsuaian kecil bagi disesuaikan dengan audien sasaran. Jurulatih yang berkemahiran boleh menggunakan pelbagai kaedah penyampaian, daripada latihan bersifat *one-on-one* hinggalah kepada bilik darjah, atau kaedah jarak jauh secara virtual.

Jurulatih juga boleh bertindak sebagai fasilitator dalam kursus untuk staf, atau *retreats* pihak pengurusan, atau mana-mana situasi yang memerlukan kemahiran fasilitator. Mereka juga ada tanggungjawab di luar bilik darjah, seperti mempertingkatkan proses pemindahan pembelajaran ke tempat kerja, serta membuat cadangan pengubahsuaian kandungan kursus. Pelbagai gelaran diberikan kepada jurulatih atau *instruktur*, termasuklah fasilitator, pakar 26 pengetahuan, pakar pembelajaran secara *online*, *coach*, dan pakar peningkatan prestasi (Barbazette, 2005; pg 22).

Jurulatih adalah peranan yang dimainkan seseorang fasilitator dalam membantu pelatih untuk mempelajari dan memahami sesuatu, menerangkan tindak balas susulan daripada pembelajaran dan menjadikan isi kandungan kursus sebagai perantaraan bagi memenuhi kehendak pelatih. Jurulatih akan menjalankan peranannya dalam bilik darjah, makmal, kumpulan kerja kecil, menyelia projek-projek individu dan semua aktiviti yang terlibat secara langsung dengan pembelajaran, (Banneth, 1990).

Selain itu, jurulatih juga merujuk kepada seseorang yang bertanggungjawab dalam menolong individu yang lain untuk meningkatkan prestasi terkini seseorang pelatih dengan membekalkan pembelajaran dan pengalaman jurulatih yang tersusun (Reynolds, Sambrook, dan Stewart, 1993). Jurulatih di dalam kajian ini merujuk kepada jurulatih anggota polis yang diberi tanggungjawab sebagai jurulatih undang-undang. Jurulatih di PULAPOL Segamat dianggap sebagai Pegawai Penjaga atau sekolah, terdiri daripada pelbagai pangkat dan pengalaman serta jurulatih tersebut telah berkhidmat selama dua hingga tiga puluh lima tahun sebagai jurulatih di PULAPOL Segamat.

Menurut Powers (1992), jurulatih ialah orang yang menyampaikan latihan untuk membolehkan pelatih melakukan sesuatu yang diinginkan. Oleh itu peranan jurulatih ialah untuk membantu pelatih menjadi lebih baik, dan menghasilkan produk yang lebih baik. Beliau menambah tiga peranan utama jurulatih ialah bersedia untuk mengajar, melaksanakan pengajaran dan kemudian menilai proses pengajaran; di samping peranan-peranan lain termasuk pentadbiran dan pembangunan. Sementara McLagan (1989) mendefinisikan peranan sebagai fungsi utama yang mengandungi pelbagai kompetensi dan hasil. Hasil ialah produk, perkhidmatan, keadaan, atau maklumat yang terbentuk daripada peranan yang dimainkan. Seseorang boleh melakukan pelbagai peranan untuk satu jawatan di tempat kerja.

Secara ringkasnya program latihan yang berkesan sangat memerlukan barisan jurulatih yang berkeupayaan dan memiliki kompetensi yang diperlukan. Kompetensi melibatkan satu set tentang pengetahuan, kemahiran, dan sikap yang membolehkan seseorang itu melaksanakan segala aktiviti yang dijalankan dengan mencapai tahap atau melebihi tahap yang dijangkakan dalam sesuatu pelaksanaan program (Richery 6 et al., 2001). Ia merupakan kombinasi antara pengetahuan, kemahiran, sikap dan pengalaman yang diperlukan oleh individu untuk melaksanakan kerja bagi mencapai tahap yang digariskan, yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan persekitaran kerja (JGN Consulting, 2008). Kompetensi juga dilihat sebagai pembelajaran kolektif dalam organisasi, khususnya berkaitan dengan koordinasi antara pelbagai kemahiran dan integrasi dengan pelbagai teknologi (Le Deist & Winterton, 2005).

Prestasi dan latar belakang seseorang jurulatih dalam melaksanakan tugas didorong oleh sejauhmana mereka boleh menggunakan kompetensi yang dimiliki sejajar dengan prestasi yang diharapkan. Tanpa melaksanakan kompetensi ini dengan keupayaan yang bertepatan, maka adalah sukar untuk mencapai prestasi yang diharapkan (Dubois & Rothwell, 2004). Dalam erti kata lain, untuk mencapai tahap prestasi yang tinggi, jurulatih bukan setakat perlu memiliki kemahiran untuk membuat kerja tetapi mereka juga memerlukan pengetahuan, sikap, pengalaman dan teknik mengajar yang betul.

4.4.1 Jurulatih Sebagai Jurulatih

Peranan jurulatih sebagai jurulatih serta menekankan aspek latihan langsung yang sebenar dan melibatkan aktiviti yang membantu individu-individu belajar, menyediakan maklum balas berkenaan pembelajaran yang dilakukan oleh jurulatih, dan mengadaptasi reka bentuk kursus atau program latihan bagi memenuhi keperluan latihan pelatih. Peranan jurulatih sebagai jurulatih juga melibatkan kaedah pengajaran di dalam kelas, kerja-kerja di makmal, kerja berkumpulan berskala kecil, menyelia kerja projek pelatih secara individu dan aktiviti-aktiviti yang mempengaruhi secara langsung dengan pengalaman mengajar. Jurulatih ini juga boleh dikenali sebagai pakar dalam pengajaran. (Banneth, 1990). Jurulatih merujuk kepada jurulatih di PULAPOL Segamat. Mereka terdiri daripada pelbagai pangkat dan mempunyai kelayakan yang diiktiraf oleh jabatan PDRM. Dengan itu, mereka akan layak menjadi jurulatih/ fasilitator untuk membimbing program atau kursus yang dianjurkan oleh PDRM. Selain itu, jurulatih di dalam kajian ini merujuk kepada seseorang yang berpengalaman dan berpengetahuan luas dalam bidang pengendalian latihan. Beliau berperanan sebagai agen yang terpenting dalam memindahkan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang terkandung dalam latihan kepada pelatihnya.

4.4.2 Jurulatih Sebagai Penyedia

Peranan jurulatih sebagai penyedia menekankan aspek reka bentuk, penyelenggaraan dan mengendali program-program latihan. Peranan ini melibatkan jurulatih di dalam membuat analisis keperluan latihan (*Traning Needs Analysis*), menetapkan objektif mereka bentuk kursus latihan, menilai kursus atau aktiviti-aktiviti latihan dan membantu jurulatih lain dalam mengendalikan program latihan (Banneth, 1990). Jurulatih sebagai penyedia di dalam kajian ini merujuk kepada jurulatih PULAPOL Segamat yang melakukan persediaan awal seperti penyediaan analisis keperluan latihan sebelum sesebuah program latihan berkenaan dijalankan. Selain itu, jurulatih ini juga berperanan menjalankan penyediaan latihan yang berdasarkan objektif dan reka bentuk program latihan yang disediakan oleh jurulatih dan organisasi sebelum latihan dijalankan.

4.4.3 Jurulatih Sebagai Jururunding

Peranan jurulatih sebagai jururunding menekankan aspek menganalisis masalah pengoperasian organisasi, dan menilai atau mencadangkan jalan penyelesaian, yang mana sesetengahnya memerlukan latihan. Ia mungkin melibatkan beberapa elemen-elemen peranan jurulatih sebagai penyedia, tetapi ia lebih menumpukan secara spesifik terhadap perhubungan jurulatih dengan pengurus pertengahan, mengenalpasti masalah pengurusan prestasi pengurus pertengahan, menjadi nasihat penyelesaian di dalam program latihan sekiranya perlu, bekerja dengan penyedia dan atau jurulatih lain untuk membentuk atau memperkukuhkan program-program latihan, menjadi penasihat kepada pihak pengurusan latihan berkenaan objektif dan polisi latihan serta menjalankan tanggungjawab untuk menilai program latihan kendaliannya (Banneth, 1990). Jurulatih sebagai jururunding di dalam kajian ini bermaksud jurulatih PULAPOL Segamat yang memberi nasihat, pandangan dan idea yang diperlukan yang dilihat sesuai untuk organisasi atau pihak pengurus berkenaan program latihan yang hendak dilakukan dan dikendalikan oleh jurulatih. Jurulatih ini juga berperanan di dalam membantu pihak organisasi dalam melakukan aktiviti penyelesaian masalah berkaitan program latihan yang dilakukan

4.4.4 Jurulatih Sebagai Pembaharu

Peranan jurulatih sebagai pembaharu lebih menekankan aspek membantu organisasi secara berkesan dalam mengurus perubahan dan menyelesaikan permasalahan prestasi. Ia secara langsung melibatkan jurulatih bersama-sama bekerja dengan pihak pengurus senior atau pertengahan, menyedia bantuan atau sokongan dan membantu pihak pengurusan menghadapi perubahan, dan mengenalpasti seminar atau bengkel-bengkel latihan yang berguna mendidik pihak pengurusan supaya berubah dan mempermudah perubahan. Selain itu, jurulatih ini juga mengenalpasti sumber sebenar di dalam organisasi dan menghubungkaitkannya di dalam membantu di dalam perubahan organisasi. (di dalam terma Pembangunan Organisasi, jurulatih sebagai pembaharu dikenali sebagai agen perubahan "*change agent*") (Banneth, 1990). Jurulatih sebagai pembaharu di dalam kajian ini merujuk kepada peranan jurulatih sebagai agen pengubah di dalam mengendalikan program latihan yang dijalankan di PULAPOL Segamat. Jurulatih juga berperanan dalam membantu pihak organisasi terutama pihak pengurus

untuk menghadapi sebarang perubahan sekiranya program latihan yang dikendalikan memerlukan pendekatan yang baru atau berlainan dengan pendekatan latihan yang sering dilakukan sebelum ini.

4.4.5 Jurulatih Sebagai Pengurus

Peranan jurulatih sebagai pengurus lebih menekankan tanggungjawab jurulatih dalam membuat perancangan (*plan*). Mengorganisasi (*organizing*), mengawal (*controlling*) dan membangun (*developing*) aktiviti atau fungsi latihan dan pembangunan (*training and development*). Ia melibatkan penetapan objektif latihan, polisi dan perancangan, membuat perhubungan yang baik dengan bahagian-bahagian (*department*) lain dan pihak pengurus yang senior bekerjasama dalam latihan yang boleh meningkatkan prestasi. Selain itu juga, jurulatih juga berperanan dalam memastikan aktiviti latihan yang bersesuaian dengan keperluan latihan telah direka bentuk, dibangun dan dinilai dengan terperinci sebelum atau selepas latihan. Jurulatih juga berperanan membangun staf-staf latihan, mewujudkan komunikasi yang berkesan dengan unit-unit latihan di dalam organisasi, memantau kualiti dan standard latihan dan mengawal aktiviti-aktiviti yang bertentangan dengan perancangan program latihan secara keseluruhan. Sebahagian peranan jurulatih sebagai “penyedia” juga terdapat di dalam peranan jurulatih sebagai “pengurus” di dalam organisasi yang bersaiz kecil dan sederhana (Banneth, 1990). Jurulatih sebagai pengurus di dalam kajian ini merujuk kepada jurulatih di PULAPOL Segamat yang melakukan perancangan awal sebelum menjalankan sebarang program latihan seperti penyediaan objektif program latihan. Ia kemudiannya mengorganisasi serta mengawal setiap aktiviti di dalam program yang berada dibawah kendaliannya dan kemudiannya melakukan aktiviti pembangunan dan penilaian terhadap aktiviti program latihan yang dikendalinya sebelum ini berpandukan kepada keperluan dan kehendak latihan para pelatihnya.

4.5 SENARAI JURULATIH

Dalam kajian ini terdapat sepuluh orang barisan jurulatih yang memiliki kriteria-kriteria tertentu bertanggungjawab dalam pengendalian kursus pembelajaran asas undang-undang kepolisian.

1. SJN 125257 Nazri Bin Mohamed

Umur : 50 tahun

Kelulusan : SPM

Tahun berkhidmat : 1 Januari 1980

Tahun berkhidmat sebagai jurulatih : 15 tahun

Pengalaman tugas : Tugas Am Balai Polis Parit Jawa (10 tahun)

: Cawangan anggota Narkotik (5 tahun)

: Cawangan Akademik PULAPOL Segamat (15 tahun)

2. SJN 129008 Nik Samsuddin Bin Deraman

Umur : 45 tahun

Kelulusan : SPM

Tahun berkhidmat : 1 April 1990

Tahun berkhidmat sebagai jurulatih : 15 tahun

Pengalaman tugas : Tugas Am Balai Polis Bakri (9 tahun)

: Cawangan anggota Jenayah (6 tahun)

: Cawangan Akademik PULAPOL Segamat (15 tahun)

3. Sjn 145353 Irman Bin Jamil

Umur : 41 tahun

Kelulusan : Ijazah Sarjana Muda Kepujian Pengurusan Awam

Tahun berkhidmat : 1 Januari 1995

Tahun berkhidmat sebagai jurulatih : 13 tahun

Pengalaman tugas : Tugas Am Balai Polis Sg. Besi (7 tahun)

: Cawangan anggota Komersil (5 tahun)

: Cawangan Akademik PULAPOL Segamat (13 tahun)

4. Sjn 150723 Rosli Bin Ramli

Umur : 40 tahun

Kelulusan : SPM

Tahun berkhidmat : 1 Mei 2000

Tahun berkhidmat sebagai jurulatih : 10 tahun

Pengalaman tugas : Tugas Am Balai Polis Papar (7 tahun)

: Cawangan anggota Narkotik (3 tahun)

: Cawangan Akademik PULAPOL Segamat (10 tahun)

5. Sjn 152219 Mohd Hazhar Bin Raimi Yusof

Umur : 38 tahun

Kelulusan : SPM

Tahun berkhidmat : 1 Januari 2002

Tahun berkhidmat sebagai jurulatih : 10 tahun

Pengalaman tugas : Tugas Am Balai Polis Jementah (4 tahun)

: Cawangan anggota Jenayah (4 tahun)

: Cawangan Akademik PULAPOL Segamat (10 tahun)

6. Sjn 106721 Noor Relah Bt Keling

Umur : 55 tahun

Kelulusan : SPM

Tahun berkhidmat : 1 Januari 1975

Tahun berkhidmat sebagai jurulatih : 15 tahun

Pengalaman tugas : Tugas Am Balai Polis Jasin (20 tahun)

: Cawangan anggota Jenayah (10 tahun)

: Cawangan Akademik PULAPOL Segamat (15 tahun)

7. Sjn 129651 Raziah Bt Abd Rahman

Umur : 45 tahun

Kelulusan : SPM

Tahun berkhidmat : 1 Januari 1990

Tahun berkhidmat sebagai jurulatih : 10 tahun

Pengalaman tugas : Tugas Am Balai Polis Muar (10 tahun)

: Cawangan anggota Pengiring (10 tahun)

: Cawangan Akademik PULAPOL Segamat (10 tahun)

8. Sjn 155268 Hafithzah Bt Mat Mohidin

Umur : 35 tahun

Kelulusan : SPM

Tahun berkhidmat : 1 April 2005

Tahun berkhidmat sebagai jurulatih : 5 tahun

Pengalaman tugas : Tugas Am Balai Polis Segamat (6 tahun)

: Cawangan anggota Persenjataan (4 tahun)

: Cawangan Akademik PULAPOL Segamat (5 tahun)

9. Sjn 155452 Noor Akmal Bt Adanan

Umur : 35 tahun

Kelulusan : Ijazah Sarjana Muda Kepujian Pengurusan Awam

Tahun berkhidmat : 1 April 2005

Tahun berkhidmat sebagai jurulatih : 5 tahun

Pengalaman tugas : Tugas Am Balai Polis Muar (5 tahun)

: Cawangan anggota Narkotik (5 tahun)

: Cawangan Akademik PULAPOL Segamat (5 tahun)

10. Sjn 155833 Norazlinda Bt Mohamad

Umur : 36 tahun

Kelulusan : SPM

Tahun berkhidmat : 1 April 2005

Tahun berkhidmat sebagai jurulatih : 5 tahun

Pengalaman tugas : Tugas Am Balai Polis Kebun Bunga (6 tahun)

: Cawangan anggota Tatatertib (4 tahun)

: Cawangan Akademik PULAPOL Segamat (5 tahun)

4.6 LATAR BELAKANG PELATIH

Pelatih ialah peserta yang mengikuti aktiviti (Kamus Dewan, 2002); individu yang terlibat dalam kelas/aktiviti latihan dan menerima latihan (Kevin, 2001). Dalam kajian ini pelatih merujuk kepada peserta kursus konstabel (PDRM) yang mengikuti Program Latihan Asas Konstabel (PLAK) bagi tempoh Ogos 2019 hingga Januari 2020 yang ditempatkan di Pusat Latihan Polis Segamat Johor.

Kerjaya kepolisan sentiasa mendapat sambutan mengalakkan dan menjadi pilihan anak muda, di negara ini termasuk pemegang ijazah serta diploma. Ia dibuktikan apabila pelatih yang memiliki kelulusan tinggi tetap memohon untuk mengikuti kursus asas konstabel. Walaupun syarat kelulusan minimum akademik iaitu Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) diperlukan untuk menjadi konstabel, namun ia turut dipohon pelatih yang mempunyai Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (STPM), diploma dan ijazah. Polis Diraja Malaysia (PDRM) sentiasa menyambut baik kedatangan pelatih berkelulusan tinggi untuk menganggotai pasukan itu selain merupakan salah satu profesion di bawah Skim Perkhidmatan Awam yang mempunyai jaminan jelas dari aspek faedah dan keistimewaan, cita-cita dan semangat patriotik antara faktor peningkatan permohonan masyarakat untuk menyertai PDRM. Setiap pelatih akan dilatih supaya mempamerkan sikap profesionalisme, berkredibiliti dan berhemah tinggi ketika berurusan dengan masyarakat. Ini kerana perilaku diri dan tatacara yang dipamerkan semasa menjalankan tugas akan mencerminkan imej PDRM di mata masyarakat. Setiap pelatih diwajibkan menyertai kursus PLAK selama enam bulan sebelum disahkan untuk menjadi seorang anggota polis yang cekap dan berintegriti. Kebanyakan pelatih yang datang melaporkan diri mempunyai latar belakang dan kelulusan yang berbeza. Mereka akan didedahkan dengan pelbagai aktiviti kursus selama enam bulan sebelum dilantik ke jawatan tetap sebagai anggota polis. Para pelatih telah mengikuti pelbagai program sejak hari pertama melaporkan diri termasuklah kelas undang-undang, latihan kawad, kelas seni mempertahankan diri, latihan jasmani, program *team building*, latihan menembak dan aktiviti keagamaan.

4.7 KESIMPULAN

Selaras dengan aspirasi PDRM untuk menjadikan kepolisan moden dan '*world class policing*' sebagai tanda aras perkhidmatan yang baru, Bahagian Latihan PDRM tidak ketinggalan dalam menyediakan sumber manusia yang setaraf dengan standard antarabangsa. Melalui kolaborasi dengan universiti yang terpilih, Bahagian Latihan berjaya melahirkan ramai graduan di peringkat diploma hingga sarjana dalam kalangan pegawai kanan dan anggota yang sedang berkhidmat dalam bidang sains siasatan, sains forensik, sains kepolisan, pengurusan sistem maklumat, sains sukan dan bidang muzik. PDRM juga mempunyai institusi latihan yang menawarkan kursus di peringkat lesen dan kemahiran setaraf dengan Sijil Kemahiran Malaysia dalam bidang seperti komunikasi, automotif, elektrik dan enjin. Kursus di peringkat lesen yang menjadi pilihan ramai termasuk kursus motosikal berkuasa tinggi dan pengendalian bot yang diiktiraf oleh Jabatan Laut Malaysia. Selain itu juga, perkhidmatan latihan yang dibekalkan adalah patuh ISO9001:2008 bagi skop pembekalan latihan. Demi memartabatkan proses pembangunan sumber manusia PDRM, Bahagian Latihan sedang berusaha untuk mendapatkan akreditasi bagi program latihan asas kepolisan pada masa akan datang. Nilai akreditasi ini bukan sahaja akan memberi manfaat kepada PDRM malah diharapkan menerusi kerjasama dengan semua agensi, akan membawa perubahan yang positif kepada seluruh masyarakat amnya, selari dengan konsep 'Polis Dan Masyarakat Berpisah Tiada'. PDRM sedar pembangunan sumber manusia adalah aset penting dalam sesebuah organisasi dan justeru itu, akan sentiasa memberi penekanan kepada keperluan peningkatan kemahiran, kebolehan dan kerjaya individu dengan mempraktikkan pengetahuan, pendedahan kepada pelbagai idea dan pengalaman, melalui program latihan yang terancang. Semoga usaha murni ini dapat melahirkan sebuah organisasi yang sentiasa disegani dan dihormati masyarakat.

BAB LIMA

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

5.1 PENGENALAN

Setiap pelatih mempunyai gaya pembelajaran dan kemahiran belajar masing-masing. Sebagai seorang jurulatih dengan pelatih, mereka sendiri perlu memahami gaya pembelajaran yang diamalkan. Dengan ini, jurulatih boleh menyediakan kaedah pengajaran yang bersesuaian supaya boleh meningkatkan lagi minat pelatih terhadap mata pelajaran yang diajar. Selain daripada gaya pembelajaran, pelatih juga perlu mengetahui pengamalan kemahiran belajar masing-masing. Bukan setiap kemahiran yang digunakan itu betul, sebagai pelatih perlu mencari kemahiran belajar yang paling bersesuaian dengan diri sendiri supaya boleh mencapai proses pembelajaran yang efektif. Dengan ini, matlamat penubuhan institusi latihan PDRM untuk melengkapkan pelatih dengan pelbagai ilmu pengetahuan dan kemahiran demi menghadapi pelbagai cabaran di dunia pekerjaan akan tercapai. Polis Diraja Malaysia sebuah organisasi besar yang mempunyai lebih seratus ribu kakitangan yang terdiri dari pegawai, anggota pangkat rendah dan pegawai awam. Prestasi pasukan polis sentiasa menjadi perhatian rakyat dan rakyat sentiasa menaruh harapan yang tinggi kepada pihak polis dalam mendapatkan perkhidmatan yang terbaik. Untuk mempertingkatkan kualiti perkhidmatannya pihak polis sentiasa melatih kakitangannya sama ada di institusi-institusi latihan polis di seluruh negara ataupun di mana-mana agensi bagi mengekalkan komitmen terhadap rakyat.

5.2 PENGERTIAN LATIHAN

Sebelum aspek latihan dalam PDRM dibincangkan lebih lanjut, elok terlebih dahulu dilihat apakah pengertian latihan dan pembangunan dalam konteks pembangunan sumber manusia. Rohaizi (2000) mengatakan latihan adalah satu bidang yang amat dititik beratkan dan paling mendapat perhatian dalam organisasi. Latihan juga merupakan satu usaha yang dirancang oleh organisasi untuk membolehkan para pekerja mendapat pengetahuan dan kemahiran berkenaan tugas mereka dan seterusnya meningkatkan prestasi pekerja terbabit serta menyumbangkan matlamat organisasi (*Hall and Goodle*, 1986). Asraf (2003) mengatakan latihan salah satu perkara terpenting dalam memastikan kejayaan sesebuah organisasi dan untuk mengharungi segala perkara atau situasi yang mencabar dalam dunia perniagaan hari ini. Tracy (1974) mengatakan program latihan telah lama dikembangkan dinegara-negara besar seperti Amerika Syarikat dan Jepun. Milkhovish dan Gluek mengatakan Amerika Syarikat membelanjakan sekurang-kurangnya bilion US 137 setiap tahun ke atas usaha-usaha latihan dalam konteks PDRM pula pihak pengurusan melihat latihan sebagai satu perkara yang amat penting bagi meningkatkan prestasi pasukan dan memberikan perkhidmatan yang cemerlang kepada masyarakat. Ini dibuktikan apabila pada tahun 2008 jumlah RM36,975,213.31 telah dibelanjakan untuk melaksanakan berbagai kursus di institusi-institusi latihan PDRM. Kursus yang dianjurkan sepanjang tahun tersebut ialah 492 melibatkan seramai 16367 orang. Pada tahun 2009 pula perbelanjaan menganjurkan kursus telah meningkat kepada RM 39,88,838.36 dan telah berjaya melatih seramai 90619 orang (Sumber Bahagian Latihan Bukit Aman). Dalam utusan Malaysia (Jun 2000) Menteri Pengangkutan ketika itu Datuk Seri Dr. Ling Liong Sik menyatakan bahawa sebagai penyumbang kepada tabung pembangunan sumber manusia, amat penting bagi semua majikan untuk memikirkan latihan yang sesuai kepada kakitangan masing-masing. Melalui cara ini pekerja tidak hanya akan setia kepada majikan mereka malah dalam masa yang sama membantu memastikan kemahiran pekerja ditingkatkan secara beransur-ansur (Rohaizi 2000). Menurut Nadler (1984) latihan dan pembangunan adalah dua perkara berbeza. menurut beliau latihan adalah aktiviti organisasi masa kini yang dijalankan untuk memperbaiki prestasi kerja, manakala pembangunan ialah aktiviti pembelajaran yang dibentuk untuk membantu seseorang pekerja berkembar, tanpa memberi tumpuan terhadap suatu kerja tertentu. Berdasarkan kepada definisi di atas jelas menunjukkan

bahawa latihan dan pembangunan adalah satu aktiviti ke arah meningkatkan produktiviti sesebuah organisasi menerusi komitmen pengurus sumber manusia. Cole (2004) menjelaskan bahawa latihan yang bersistematik dapat dilihat pada jadual di bawah:

Rajah 5.1: Kitaran Asas Latihan



Kitaran asas latihan yang bersistematik ini mempunyai beberapa kelebihan iaitu:

- a) Melengkapkan lemahiran personel.
- b) Meningkatkan dan memperbaiki kemahiran sedia ada.
- c) Meningkatkan pengetahuan dan pengalaman dan pekerjaan.
- d) Memperbaiki prestasi kerja.
- e) Memperbaiki perkhidmatan pada pelanggan.

5.3 PERBINCANGAN

Kajian Perbincangan hasil kajian ini adalah tertumpu kepada hasil dapatan kajian yang diperolehi daripada analisis yang dibuat dalam bab tiga. Gaya pembelajaran, kemahiran belajar dan masalah belajar yang dihadapi oleh pelatih pada ketika ini akan dibincangkan.

5.3.1 Masalah Pembelajaran Yang Dihadapi Pelatih

Usaha pengembangan bahasa Melayu dalam bidang undang-undang berhadapan dengan persaingan yang hebat daripada bahasa Inggeris. Ini kerana walaupun sudah mendapat kemerdekaan tetapi sistem sekolah menengah dan universiti di negara ini masih meletakkan bahasa Melayu dan bahasa Inggeris sama taraf kedudukannya. Ia sebenarnya berkait rapat dengan wujudnya peruntukan dalam Fasal 152 Perlembagaan 1957 yang menyatakan bahawa Parlimen akan menentukan kedudukan bahasa Inggeris sepuluh tahun selepas kemerdekaan. Hal ini sudah tentu menambahkan kekuatan kedudukan bahasa Inggeris dalam pelbagai lapangan ilmunan seterusnya menyukarkan lagi perkembangan bahasa kebangsaan. Antara cabaran yang wujud dalam pembelajaran undang-undang di institusi-institusi latihan PDRM ialah masalah kekurangan buku rujukan undang-undang yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Melayu. Sebagai sebuah negara yang sedang membangun, negara kita masih lagi kekurangan ramai jurulatih dalam organisasi PDRM yang mahir dan cekap dalam menterjemahkan bahasa undang-undang ke dalam bahasa Melayu. Perkara ini perlu diberi perhatian yang serius oleh pihak PDRM kerana alasan inilah yang membawa kepada kelemahan dalam proses pembelajaran undang-undang dalam kalangan pelatih-pelatih konstabel. Dalam keadaan situasi ini, pelatih-pelatih kurang memahami isi pembelajaran dengan lebih tepat.

5.3.2 Gaya Pembelajaran Pelatih

Dapatan kajian menunjukkan gaya pembelajaran kategori Emosional menduduki tempat pertama, kedua adalah kategori Psikologikal, diikuti ketiga ialah kategori Fizikal, keempat ialah kategori Persekitaran dan kelima oleh kategori Sosiologikal. Dapatan kajian ini menunjukkan gaya pembelajaran paling dominan yang diamalkan oleh pelatih PLAK adalah kategori Emosional. Di samping itu, satu lagi kategori gaya pembelajaran yang diamalkan oleh pelatih adalah Psikologikal. Dapatan ini menunjukkan bahawa amalan gaya pembelajaran pelatih di Pusat Latihan Polis Segamat sangat dipengaruhi oleh unsur emosi dan psikologi. Kategori yang kedua pula adalah kategori Psikologikal.

Kategori ketiga adalah Sosiologikal dan diikuti dengan kategori Persekitaran dan Kategori Fizikal. Dalam kajian ini, motivasi dalam kategori Emosional merupakan elemen yang paling dominan dalam gaya pembelajaran pelatih. Ini adalah selaras dengan kajian yang dijalankan oleh Low Xin Xin (2003) yang menyatakan bahawa motivasi dan dorongan yang diberi kepada pelatih dapat membantu pembelajaran mereka. Pelatih akan berasa gembira apabila mendapat markah atau gred yang baik. Kesannya emosi dan motivasi pelatih akan meningkat baik apabila pelatih memperoleh markah atau gred yang baik.

Selain itu, pelatih menyatakan maklum balas dan teguran daripada rakan, ibu bapa serta jurulatih perlu untuk mendorong pelatih dalam proses pembelajaran. Menurut Model Dunn dan Dunn (1978), motivasi dikategorikan kepada dua jenis iaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan dalaman kepada pelatih untuk turut serta dalam pembelajaran. Dorongan ini adalah seperti keperluan, minat, sikap dan emosi yang semulajadi atau berpandu kepada kehendak persekitaran dan pengalaman. Manakala motivasi ekstrinsik adalah pelatih memerlukan desakan atau galakan supaya bertindak untuk mendapatkan ganjaran. Dalam pembelajaran, ganjaran yang dimaksudkan adalah dalam bentuk markah, gred, hadiah dan kedudukan dalam kelas. Dengan adanya motivasi intrinsik dan ekstrinsik, pelatih akan berusaha bersungguh-sungguh demi mencapai kejayaan dalam bidang pengajian mereka.

Di samping itu, dapatan kajian mendapati pelatih akan melakukan kerja dengan baik sekiranya kerja itu akan dinilai atau menyumbang kepada gred kursus. Ini menunjukkan bahawa tumpuan belajar pelatih adalah kepada bertanding untuk mendapat gred yang tinggi dalam matapelajaran yang diambil. Untuk itu, pelatih mahukan tugas atau kerja yang diberikan kepada mereka diperjelaskan dengan arahan yang terperinci. Dunn dan Dunn (1978) menyatakan bahawa struktur arahan yang jelas dan berobjektif dapat meningkatkan kefahaman pelatih dan mendorong mereka untuk belajar dengan lebih tekun dan berkesan. Oleh itu, dengan adanya arahan yang jelas dan kerja yang berstruktur bagi sesuatu kerja yang dinilai, pelatih akan melakukan kerja atau tugas untuk mendapatkan gred yang baik. Walaubagaimanapun, pelatih perlu mempunyai tanggungjawab yang tinggi. Individu yang bertanggungjawab akan melibatkan diri dalam proses pembelajaran dengan lebih bersungguh. Pelatih yang mempunyai tanggungjawab

terhadap pelajarannya akan sentiasa melaksanakan tugasnya tanpa disuruh oleh orang lain (Dunn dan Dunn, 1978).

Bagi kategori Psikologikal, pelatih meminta mereka mengetahui sesuatu tugas secara jelas sebelum mereka menyelesaikannya. Mereka inginkan tugas dijelaskan secara terperinci. Dapatan kajian menunjukkan pelatih lebih suka ujian berbentuk objektif yang tidak memerlukan pemikiran yang mendalam. Merujuk kepada kategori Sosiologikal pula, kebanyakan pelatih suka bersendirian semasa belajar dan kadangkalanya suka belajar bersama kawan. Mereka akan belajar bersama jika mereka memerlukan perbincangan dan perkongsian idea-idea terutama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dari segi kategori Persekitaran pula, aspek pencahayaan paling mempengaruhi gaya pembelajaran seperti dalam dapatan kajian Low Xin Xin (2003). Pelatih lebih suka memilih tempat yang terang untuk belajar kerana pencahayaan yang samar akan menjejaskan kesihatan dan membuatkan mata cepat letih atau cepat berasa mengantuk. Walaubagaimanapun dapatan kajian ini berbeza dengan kajian yang dijalankan oleh Dunn dan Dunn (1978) dan Tobias (1996) yang menyatakan pelatih tidak dipengaruhi oleh cahaya dan mereka tidak mengendahkan keperluan cahaya semasa belajar. Pelatih menyatakan mereka memerlukan keadaan yang sunyi semasa belajar. Bagi pelatih yang suka belajar dalam keadaan yang sunyi, mereka tidak dapat belajar secara kumpulan kerana bunyi perbincangan akan mengganggu tumpuan mereka. Bunyi bising akan mengganggu pelatih dan menyebabkan pelatih tidak dapat menumpukan perhatian yang sepenuhnya dalam pembelajaran. Kajian yang dijalankan oleh Ibrahim Abu Samah (1995) mendapati bahawa antara faktor pelatih kurang minat terhadap sesuatu pelajaran adalah disebabkan oleh persekitaran yang tidak menyenangkan. Persekitaran yang bising boleh mengganggu proses pembelajaran pelatih (Tajul Ariffin Nordin, 1993). Pelatih menjelaskan mereka memerlukan persekitaran yang sunyi dan senyap supaya mereka dapat menumpukan perhatian yang sepenuhnya terhadap pelajaran mereka. Di samping itu untuk belajar dengan lebih berkesan, pelatih perlu ada kerusi dan meja yang selesa. Selain itu, didapati pelatih lebih selesa belajar pada persekitaran yang mempunyai suhu dingin. Mengambil makanan dan bergerak seketika dapat merehatkan minda (Dunn dan Dunn, 1978). Bagi kategori Fizikal, pelatih memberitahu mereka suka mempelajari sesuatu yang baru dan mereka suka belajar melalui kaedah permainan. Menurut Atan

Long (1988), pembelajaran merupakan satu proses yang bermula dengan penanggapan rangsangan yang diterima oleh pancaindera. Para pelatih lebih suka untuk belajar pada waktu malam. Belajar pada waktu malam mempunyai persekitaran yang lebih sunyi dan tenteram. Di samping itu, pelatih juga merasakan waktu pagi juga merupakan masa yang kondusif untuk belajar kerana persekitaran yang sesuai.

5.3.3 Kemahiran Belajar Pelatih

Kemahiran membuat rujukan sangat penting dan perlu dikuasai oleh semua pelatih. Sebagai seorang pelatih, mereka tidak boleh bergantung kepada nota kuliah sepenuhnya, mereka perlu selalu membuat rujukan untuk menambah dan mengukuhkan lagi penguasaan mereka dalam sesuatu subjek undang-undang. Pelatih juga perlu merujuk kepada rakan tentang perkara yang mereka tidak fahami atau mereka pergi mendapat tunjuk ajar daripada jurulatih atau pensyarah (Abdul Ghani Awang, 1996). Pelatih perlu menyelesaikan semua keraguan yang dihadapi semasa proses pembelajaran, dengan ini mereka barulah boleh menyelesaikan masalah belajar dan memperoleh keputusan cemerlang. Pelatih juga perlu mencari bahan rujukan tambahan di perpustakaan untuk menambahkan kefahaman mereka dalam sesuatu subjek. Menurut Zubir (1984, dalam Abdul Ghani Awang, 1996), selepas sesuatu kuliah, pelatih perlulah mencari bahan rujukan yang berkaitan. Dengan adanya maklumat tambahan, pelatih akan lebih memahami bahan yang mereka mempelajari.

Selain itu, pelatih juga perlu mencari maklumat tambahan untuk membuat tugas yang diberi oleh jurulatih. Selepas membuat tugas, pelatih akan lebih memahami lagi subjek yang dipelajari. Pelatih tidak boleh hanya bergantung kepada modul atau nota kuliah yang diberi oleh jurulatih semasa kuliah. Dengan adanya pengetahuan tambahan, pelatih akan lebih berkeyakinan dan berpengetahuan. Selain mencari bahan rujukan di perpustakaan, pelatih juga mencapai tahap tinggi bagi item yang menyatakan pelatih selalu menggunakan ensiklopedia, jurnal, majalah dan internet sebagai bahan rujukan mereka. Ini adalah bertepatan dengan saranan Mohamed Fadzil (2001) yang menyatakan ensiklopedia atau bahan rujukan yang berteraskan ilmu pengetahuan sesuai digunakan untuk mendapatkan maklumat lanjut yang berkaitan dengan pembelajaran. Dengan merujuk kepada pendapat Salihan Siais (1991) yang menyatakan bahawa pelatih tidak boleh hanya bergantung kepada nota-nota semasa kuliah. Maka para pelatih perlu merujuk kepada bahan rujukan sedemikian untuk meningkatkan penguasaan mereka

dalam sesuatu mata pelajaran, ini juga dapat memudahkan mereka dalam membuat kertas kerja dan tugas. Untuk lebih cepat memahami bahan bacaan adalah lebih baik sebelum membaca sesebuah buku pelajar terlebih dahulu perlu membaca kepada tajuk-tajuk yang dituliskan pada halaman kandungan atau indeks buku itu. Tujuannya adalah untuk mengetahui isi kandungan secara keseluruhan yang terdapat dalam buku itu. Penggunaan perpustakaan perlu kepada pelatih untuk mencari bahan rujukan dan pengetahuan dan seharusnya pelatih perlu memahami segala kemudahan dan sistem perpustakaan yang wujud di tempat mereka belajar. Pelatih perlulah mengetahui prosedur dan peraturan yang perlu diikuti (Hasan Mohd. Ali, 1996). Abdul Ghani Awang (1996) menyatakan tugas perpustakaan adalah untuk membantu pelatih supaya dapat menggunakan perpustakaan dengan efektif. Sebagai pelatih, mereka perlu rajin bertanya kepada perpustakawan sekiranya mereka menghadapi sebarang masalah semasa menggunakan perpustakaan. Perpustakawan dapat memberi tunjuk ajar yang jelas kepada pelatih supaya dapat mencari maklumat dan bahan yang diperlukan dengan cepat dan berkesan.

Mencatat nota adalah satu kemahiran yang sangat penting kepada pelatih semasa proses pembelajaran. Ini adalah disebabkan sistem pembelajaran di dalam kelas adalah lebih berpusatkan kepada jurulatih (Saliha Said, 2004). Pelatih yang mencatat nota semasa pengajaran jurulatih mampu mengingat kembali isi-isi penting yang disampaikan oleh jurulatih dengan lebih mudah jika dibandingkan dengan pelatih yang hanya mendengar kuliah sahaja. Oleh itu, kemahiran menulis nota yang betul amat diperlukan supaya pelatih tidak ketinggalan semasa mengikuti kuliah. Semasa membaca, pelatih perlu menanda atau menggariskan bahagian atau isi penting. Cara ini akan memudahkan pelatih semasa mengulangkaji pada masa akan datang. Pelatih boleh terus membaca kepada isi-isi penting yang telah ditanda atau digariskan (Gurmit Kaur, 2004). Semasa membaca pelatih perlu memberi tumpuan kepada isi yang penting. Adalah penting bagi pelatih untuk mengetahui isi-isi penting dalam sesuatu mata pelajaran yang dipelajari. Dengan ini, pelatih boleh memberi tumpuan yang lebih kepada bahagian yang penting (Abdul Ghani Awang, 1996). Pelatih boleh mengamalkan teknik membaca secara '*scanning*' iaitu membaca untuk mencari isi penting. Teknik mengimbas ini adalah satu kaedah membaca yang digunakan untuk mendapat maklumat atau isi penting di dalam sesuatu teks (Mohd. Nashuba Jamidin et al., 1996).

Selain daripada tumpuan yang diberikan semasa belajar, pelatih juga perlu mengaitkan maklumat yang dibaca dengan pengetahuan sedia ada. Pelatih perlu menganalisis maklumat, membuat rumusan dan kesimpulan seperti yang disarankan dalam Taksonomi Bloom. Kelemahan yang selalu berlaku ialah selepas membaca, pelatih tidak merumuskan isi topik dengan perkataan sendiri. Ini menunjukkan pelatih jarang membuat refleksi selepas membaca sesuatu topik. Witrock (1990) dalam kajiannya menyatakan bahawa pelatih boleh mengaitkan bahan yang dipelajari dengan pengetahuan sedia ada semasa membuat *refleksi*. Nota perlu dicatat dalam bentuk yang ringkas dan dapat difahami oleh pelatih sendiri. Pelatih boleh mewakili perkataan tertentu dengan menggunakan simbol yang mudah difahami. Terdapat juga sebilangan pelatih juga akan menyalin segala nota yang dipamerkan oleh jurulatih kerana mereka bimbang akan tertinggal fakta-fakta yang penting. Sebenarnya, anggapan ini adalah silap kerana ini akan membazirkan banyak masa (Padilah Haji Ali, 1986). Carmen dan Adams (1984) menyatakan pelatih hanya perlu mencatat nota yang penting sahaja dan menggunakan singkatan atau simbol untuk menggantikan perkataan yang panjang. Untuk menulis nota yang baik, pelatih perlu menumpukan perhatian yang sepenuhnya semasa kuliah. Sasaki, Swicegood dan Carter (1983), menyatakan Kemahiran Menulis Nota yang berkesan memerlukan penglibatan pelatih secara aktif dalam menyusun maklumat agar dapat digunakan pada masa akan datang. Kemahiran ini memerlukan kebolehan seseorang pelatih untuk mendengar, memahami, mengenalpasti isi penting, memberi tumpuan kepada isi penting dan menyusunnya secara sistematik semasa kuliah. Di samping itu, pelatih juga perlu lebih tersusun dalam membuat nota seperti mempunyai buku catatan nota untuk menulis nota. Abdul Ghani Awang (1996) menyatakan seorang pelatih perlu mempunyai buku khas untuk menulis nota serta mengetahui kaedah menggunakan kertas yang betul semasa mencatat nota.

Terdapat sebahagian pelatih mengamalkan amalan tidak baik iaitu mereka menjimatkan kertas sehingga mencatat nota dengan tulisan yang sangat kecil. Amalan ini akan menyusahkan proses mengulangkaji pada masa akan datang. (Siti Hawa Munji, 1987). Abdul Ghani Awang (1996) menyatakan buku nota jenis '*loose ring*' sesuai digunakan untuk menulis nota kerana ia akan memudahkan pelatih menambah atau membuang bahagian-bahagian nota yang tertentu bagi tujuan memperkemas nota tersebut. Tambahan pula, sebelum menulis nota, pelatih perlu menyediakan ruang

'kosong' untuk mencatat komen ketika membuat ulangkaji nanti. Pelatih juga perlu menajamkan deria pendengaran supaya dapat memberi tumpuan yang dalam kuliah. Mohd Nashuha Jamidin et al. (1996) menjelaskan tumpuan mendengar akan terjejas jika individu itu tidak memberikan tumpuan yang tinggi dalam belajar atau kuliah. Bone (1988) pula berpendapat sebagai seorang pendengar yang baik haruslah melibatkan penggunaan telinga, mata dan hati semasa mendengar.

Sebagai seorang pelatih pula perlu mempunyai kemahuan, minat, disiplin diri dan penumpuan yang sepenuhnya untuk mendengar kuliah yang disampaikan oleh jurulatih. Perkara utama Kemahiran Mendengar adalah memberi tumpuan yang sepenuhnya kepada jurulatih yang sedang menyampaikan kuliah. Pelatih perlu mengabaikan semua gangguan yang berlaku di sekeliling bilik kuliah. Namun demikian untuk mencapai proses mendengar yang paling berkesan, pelatih perlu mencatat isi, maklumat dan fakta penting yang dinyatakan oleh jurulatih semasa kuliah (Abdul Rahim Selamat, 1989). Dapatan kajian yang dijalankan oleh Siti Hawa Munji (1989) menyatakan semasa mendengar pengajaran jurulatih, tumpuan utama adalah mendengar makna syarahan dengan teliti dan aktif. Pelatih-pelatih juga digalakkan berkongsi bahan atau nota bersama dengan rakan yang lain.

Jurulatih juga perlu memahami cara menyampaikan pengajaran dengan kaedah yang menarik supaya pelatih tidak berasa bosan dan dapat memberikan tumpuan terhadap isi penyampaian kuliah. Kebanyakan pelatih didapati tidak mempunyai perancangan yang rapi sebelum peperiksaan bermula. Pelatih didapati masih belum menyediakan jadual ulangkaji dan hanya membuat ulangkaji semasa peperiksaan menjelang tiba. Keadaan ini boleh menimbulkan rasa tegang yang mungkin mengurangkan persediaan dan prestasi pelatih untuk menjawab soalan peperiksaan. Tabiat ini bertepatan dengan hasil dapatan kajian Siti Hawa Munji (1987) yang menunjukkan sebanyak 74.3% daripada respondennya mengaku bahawa mereka mengulangkaji pada saat-saat akhir. Keadaan ini akan menyebabkan mereka berasa lebih panik dan cemas lagi apabila soalan peperiksaan adalah di luar jangkauan (Padilah Ali, 1986). Tanpa perancangan jadual belajar yang terancang, pelatih selalu mengulangkaji sehingga larut malam semasa peperiksaan menjelang tiba. Keadaan ini boleh menjejaskan kesihatan dan daya ingatan. Pelatih yang tidak mempunyai tidur yang cukup akan menghadapi masalah untuk menumpukan perhatian yang sepenuhnya. Daya ingatan akan menjadi lemah dan keadaan ini akan

mengganggu pelatih untuk mencurahkan segala maklumat yang telah dihafal semasa menjawab soalan peperiksaan (Muhammad Kamil Abdul Samad, 1999).

Sebagai pelatih yang bijak dan bersedia, mereka perlu menjaga kesihatan yang baik dan tidur yang secukupnya terutamanya menjelang tibanya masa peperiksaan. Pelatih yang mendapat markah yang tinggi dalam peperiksaan adalah mereka yang memahami kehendak soalan peperiksaan (Pauk, 1984). Menurut Carmen dan Adams (1984), pelatih perlu memberi perhatian kepada arahan dan kehendak soalan sebelum menjawab sesuatu soalan. Pelatih juga perlu mengambil perhatian kepada peruntukan markah untuk setiap soalan dan perlu membaca dan faham soalan secara keseluruhan. Pelatih perlu menyemak semula soalan yang telah dijawab supaya mereka tidak membuat kesilapan. Dengan adanya mental yang bersedia, pelatih juga perlu bersedia dari segi fizikal. Pelatih perlu menyediakan segala peralatan yang diperlukan sebelum masuk ke dewan peperiksaan. Pelatih juga perlu tiba lebih awal di dewan peperiksaan untuk memilih tempat duduk yang selesa dari segi pencahayaan dan kurang gangguan luar (Pauk, 1984). Dengan ini, pelatih mampu menjawab soalan peperiksaan dalam keadaan yang tenang dan selesa.

Pelatih juga perlu memilih tempat duduk atau lokasi yang sesuai iaitu berdekatan dengan jurulatih supaya pelatih dapat memberi tumpuan yang tinggi terhadap kuliah yang disampaikan (Siti Hawa Munji, 1987). Dengan ini pelatih tidak akan ketinggalan dalam mencatatkan nota yang betul dan penting semasa jurulatih menyampaikan kuliah (Wan Izzuddin Wan Sulaiman dan Wan Hasni Wan Sulaiman, 1991). Pelatih perlu mahir dalam menguruskan masa. Rahsia kejayaan seorang pelatih yang berprestasi tinggi adalah mempunyai pengurusan masa dengan cekap yang membolehkan mereka mengambil bahagian dalam pelbagai aktiviti dengan jayanya (Khalid Mohamed Noor, 2002). Padilah Ali (1994) menyatakan perancangan dan penyediaan jadual waktu dapat menunjukkan beban kerja sebenar yang dihadapi oleh pelatih. Dengan ini pelatih juga dapat merancang corak pembelajaran dan cara mengulangkaji yang sesuai. Zulkifli et al. (1993) menyatakan jadual waktu merupakan arah tuju dan panduan untuk pelatih belajar dengan lebih bersistematik. Terdapat juga pelatih yang tidak mengikuti jadual belajar yang telah dirancang. Padilah Ali (1986) dalam kajiannya juga mendapati majoriti pelatih tidak mendisiplinkan diri untuk mengikuti jadual yang telah dibuat dan sering belajar mengikuti sesuka hati. Mereka lebih suka membuat kerja lain dan malas untuk mengikuti

jadual yang telah ditetapkan. Selain mempunyai masa untuk belajar, pelatih juga perlu mencari masa untuk berehat seperti beriadah, menonton TV dan berseronok bersama kawan. Sebagai seorang pelatih yang perlu mempunyai keseimbangan dari segi pembelajaran dan masa rehat.

5.4 KESIMPULAN

Kesimpulannya, perbincangan berkenaan dengan model-model strategi pembelajaran asas undang-undang kepolisian di institusi latihan PDRM dalam bahasa Melayu menunjukkan bahawa setiap kajian mempunyai taksonomi sendiri yang direka bentuk berdasarkan hasil kajian yang dijalankan. Para pengkaji dilihat tidak mencapai kesepakatan yang jitu berhubung dengan inventori dan taksonomi dalam teknik pembelajaran di dalam kelas. Masing-masing mengenal pasti strategi dan membuat pengklasifikasian berdasarkan pelbagai kriteria. Pengkategorian tersebut juga dipengaruhi oleh jenis subjek kajian, latar kajian, kepentingan atau kecenderungan pengkaji. Taksonomi yang mutakhir dilihat lebih bersifat komprehensif, menyeluruh, sistematik dan berdasarkan teori yang jelas. Di samping itu, ia merangkumi pelbagai segmen dan dimensi seperti kemahiran bahasa, latar pembelajaran, calon peperiksaan dan seumpamanya. Ini sekaligus dapat menghasilkan dapatan kajian yang bersifat kebergunaan.

BAB ENAM

KESIMPULAN

6.1 PENGENALAN

Penguasaan bahasa dalam proses pembelajaran adalah paling penting kerana melalui penguasaan bahasa seseorang dapat memahami kandungan pembelajaran dengan lebih mudah dan maklumat yang diterimanya lebih tepat. Jika seseorang tidak dapat menguasai bahasa Melayu dengan baik, ianya akan menghadapi masalah dalam proses pembelajaran dan penyampaian komunikasi. Bahasa Melayu merupakan bahasa pertama dalam proses pembelajaran undang-undang di institusi latihan PDRM. Penguasaan bahasa pertama adalah melalui pemerolehan iaitu proses semulajadi yang melibatkan keadaan mental itu berada pada situasi yang tidak sedar dan tidak dirancang seperti cara bayi memperoleh bahasa ibundanya. Manakala bahasa kedua diperolehi dalam bentuk pembelajaran bahasa baru yang dirancang dengan proses yang sengaja sifatnya. Selain itu, pelatih juga perlu mempunyai sikap yang jujur dan bersungguh-sungguh semasa proses pembelajaran. Sikap pula mempunyai perkaitan rapat dengan pencapaian seseorang di dalam pembelajarannya. Sikap ialah sesuatu yang abstrak dan hanya dapat dilihat atau dirasa melalui tindakan yang diambil. Dalam pembelajaran bahasa kedua, sikap banyak mempengaruhi sejauh mana pelajar dapat mempelajari dan menguasainya dengan cepat (Zamri Mahamod, 2004). Selain itu, faktor diri sendiri juga merupakan faktor yang paling mempengaruhi seseorang untuk mempelajari sesuatu bidang ilmu. Jika seseorang itu memiliki sikap yang positif seperti kesedaran tentang pentingnya ilmu yang dipelajarinya, maka dia akan cuba menguasai sesuatu ilmu tersebut dengan pelbagai cara. Kesiediaan belajar adalah satu situasi yang memungkinkan seseorang itu untuk belajar.

Thorndike (1932) dalam Kamaruddin Hussin (1993) yang mengutarakan prinsip kesediaan belajar berpendapat bahawa proses pembelajaran itu akan menjadi lebih berkesan sekiranya sudah wujud kesediaan dalam diri pelatih-pelatih untuk menerimanya. Pembelajaran itu tidak boleh dipaksa jika belum sampai masanya, dan sekiranya dilakukan juga, ia tidak akan menghasilkan sesuatu yang baik dan sempurna.

6.2 CADANGAN KAJIAN

Berikut adalah cadangan kajian.

- 1) Pihak institusi latihan PDRM boleh membantu pelatih mengamalkan gaya pembelajaran dan kemahiran belajar dengan merancang dan melaksanakan aktiviti yang dapat memberi lebih banyak pengalaman kepada pelatih. Contohnya seperti mengadakan bengkel belajar, seminar ataupun kursus yang berkaitan. Pihak institusi latihan PDRM boleh menjemput pakar dalam bidang undang-undang untuk memberi ceramah. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kesedaran pelatih tentang pentingnya gaya pembelajaran dan tahap penguasaan kemahiran belajar.
2. Seminar dan kursus bukan sahaja kepada pelatih, malahan jurulatih juga mengambil bahagian dalam aktiviti ini. Ini adalah disebabkan, sebagai seorang jurulatih perlu memahami gaya dan kemahiran pengajaran. Dengan ini, perancangan proses pengajaran akan lebih berkesan dan lebih menarik perhatian pelatih terhadap sesuatu mata pelajaran lagi. Jurulatih perlu mendedahkan pengamalan kemahiran belajar yang betul kepada pelatih. Penerapan kemahiran belajar tidak semestinya dilakukan secara langsung, tetapi boleh menyemaikan amalan murni ini kepada pelatih semasa proses pengajaran dan pembelajaran.
3. Unit kaunseling seharusnya memainkan peranan yang lebih berkesan dengan menarik pelatih mengikuti sesi peningkatan pembinaan sikap dan tabiat supaya ianya dapat memupuk minat dan menyemarakkan semangat pelatih untuk belajar. Dengan ini, pelatih dapat mengenal pasti kekuatan dan kelemahan sendiri dalam pembelajaran. Di samping, pelatih juga perlu didedahkan kepada banyak kemahiran supaya dapat membentuk perwatakan dan kepimpinan diri. Di samping

itu, pihak pengurusan institusi latihan PDRM juga perlu sentiasa meningkatkan dan menyediakan kemudahan asas yang baik dan bersesuaian dengan keperluan jurulatih dan pelatih supaya mereka boleh menikmati keselesaan yang optima semasa proses pengajaran dan pembelajaran

4. Aspek yang paling penting adalah pelatih itu sendiri. Sebagai seorang pelatih PDRM perlu mempunyai sikap ingin menambah ilmu pengetahuan serta berdisiplin dalam melaksanakan kemahiran belajar yang berkesan untuk meningkatkan pencapaian mereka dalam pelajaran. Pelatih perlu bersungguh-sungguh mencari pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan. Pelatih perlu menanamkan semangat untuk berjaya dalam pembelajaran. Pelatih perlu mengambil inisiatif sendiri untuk mengkaji gaya pembelajaran dan kemahiran belajar yang paling bersesuaian dengan sendiri. Pelatih juga perlu didedahkan dengan pengetahuan gaya pembelajaran dan kemahiran belajar supaya mereka boleh mengenali kekuatan dan kelemahan diri dalam pembelajaran. Pelatih perlu mengukuhkan lagi kekuatannya dan memperbaiki kelemahan.

6.3 CADANGAN LANJUTAN

1. Kajian lanjutan perlu dijalankan ke atas sampel yang lebih besar dan ditetapkan latar belakang sampel bagi mendapatkan keesahan yang lebih tinggi.
2. Kajian lanjutan dijalankan pada kumpulan sampel yang sama dalam masa yang panjang untuk melihat sama ada gaya pembelajaran seseorang itu akan berubah mengikut masa atau tidak.
3. Kajian lanjutan dijalankan untuk melihat perbezaan antara pelatih yang telah didedahkan kepada pengetahuan gaya pembelajaran dan kemahiran belajar dengan pelatih yang sebaliknya.
4. Kajian lanjutan dijalankan untuk menentukan sama ada jurulatih menguasai pengetahuan gaya pembelajaran pelatih untuk menyesuaikan dengan gaya pengajaran yang digunakan dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

5. Selain itu, kajian lanjutan berbentuk mencari hubungan antara gaya pembelajaran dan tahap kemahiran belajar dengan faktor seperti etnik, tahun pengajian, jantina, prestasi akademik, taraf sosioekonomi.

6.4 RUMUSAN

Daripada perbincangan di atas, program latihan pembelajaran asas undang-undang kepolisian yang diambil sebagai contoh yang didedahkan kepada pelatih dan jurulatih di Pusat Latihan Polis Segamat adalah bertujuan untuk mempertingkatkan kemahiran, pembelajaran undang-undang dalam bahasa Melayu dengan lebih berkesan. Selain itu kajian ini juga bertujuan untuk menilai sejauh mana keberkesanan pembelajaran asas undang-undang kepolisian dalam bahasa Melayu lebih-lebih lagi bagi pelatih yang berlatar belakang bukan Melayu. Kajian ini juga dapat memberikan panduan serta pengetahuan, dan pemahaman terhadap tanggungjawab mereka sebagai seorang anggota polis yang mahir dan produktif. Tidak dinafikan dengan pendedahan kepada program latihan dan pembangunan asas undang-undang kepolisian yang dirancang dan dikendalikan dengan sempurna boleh mempertingkatkan motivasi diri individu dan secara tidak langsung akan dapat mengembangkan tahap prestasi mereka disamping memperkukuhkan kemahiran dan pengetahuan yang sedia ada. Kebanyakan para sarjana bersetuju bahawa program latihan yang teratur dan dikendalikan oleh fasilitator yang berkebolehan serta terlatih mampu melahirkan generasi pekerja yang berdaya saing dan mampu memberi keuntungan kepada organisasi dari segi produktiviti. Rozhan (1991) menyebut bahawa program latihan dan pembangunan yang dilaksanakan dalam sesebuah organisasi dan dikendalikan pula oleh fasilitator yang cekap memainkan peranan yang cukup penting dalam perancangan guna tenaga kerana kesannya terhadap produktiviti. Beliau menegaskan program latihan yang berterusan akan dapat membantu individu pekerja menyesuaikan diri mereka dengan teknik-teknik dan cara kerja yang baru serta perubahan dalam organisasi. Justeru itu, latihan adalah penting kepada pegawai dan anggota PDRM untuk memastikan produktiviti dapat ditingkatkan dan pegawai serta anggota polis boleh menyesuaikan diri dengan perubahan dalam bidang teknologi. Di samping itu perancangan yang teliti adalah perlu untuk memastikan latihan dalam PDRM tidak menyebabkan pembaziran dari segi masa dan kos.

RUJUKAN

- Abdul Ghani Awang (1996). **Kemahiran Belajar Di Institusi Pengajian Tinggi**. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Abdul Rahim Selamat (1989). **Belajar Cara Belajar**. Kuala Lumpur: Nurin Entrepise.
- Adnan Hj. Nawang. (2003). **Memoir Za'ba, Ipoh**: Penerbit Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Ahmat Adam. (1994). **Isu Bahasa dan Pembentukan Bangsa**, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Asmah Hj Omar (1984). **Kaedah Pengajian Bahasa**. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka
- Asraf, **Manifesto Budaya, Pupus Bahasa Pupuslah Bangsa**, Kuala Lumpur: Persatuan Linguistik Malaysia.
- Atan Long (1988). **Psikologi Pendidikan**. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.
- Awang Sariyan (1996) **Warna dan Suasana Perancangan Bahasa Melayu di Malaysia**. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka
- Awang Sariyan.(1996). ``**Bahasa Melayu di Malaysia: suatu tinjauan tentang perkembangan dan masalahnya,**'' dalam Asraf, Manifesto budaya, pupus bahasa pupuslah bangsa, Kuala Lumpur: Persatuan Linguistik Malaysia.
- Bennet,R (1988) **The Nature and Context of training For Success, Journal Of European Industrial Training** 12(2) : 3-7
- Bhasah Abu Bakar (2009). **Asas Pengukuran Bilik Darjah. Edisi Kedua**. Tanjung Malim: Quantum Books.
- Bone, D. (1988). **A Practical Guide To Effective Listening**. London: Kogan Page Ltd.
- Carmen, R.A. dan Adams, W.R. (1984). **Study Skill**. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Cavero. R.M (1988) **Effective Continuing Education For Professional**, San Francisco: Jossey Bass
- Davidson (1990). **Cooperative Learning**. The IASCE. An Agenda For The 90'sMarihaini
- Dunn, R. dan Dunn, K. (1978). **Teaching Students Through Their Individual Learning Styles: A Practical Approach**. Reston, Virginia: Reston Publishing

- Eftah Abdullah dan Abd Aziz Abd Shukor (2013). **Pentaksiran Prestasi dan Pentaksiran Rujukan Standard Dalam Bilik Darjah**. Syarikat Harkam Interprise, Ipoh.
- Gurmit Kaur a/p Gurcharam Singh (2004). **Amalan Kemahiran Belajar Pelajar Tahun 4 Program SPN, SPG, SPC dan SPF di Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia**. Universiti Teknologi Malaysia: Laporan PSM. Tidak diterbitkan.
- Haliza Hamzah dan Joy Nesamalar Samuel (2014). **Pengurusan Bilik Darjah dan Tingkah Laku. Edisi Kemas Kini**. Selangor: Oxford Fajar Sdn Bhd.
- Hanifi Ismail (2001). **Tujuh Cabaran Menjadi Pelajar Cemerlang**. Cetakan Kedua. K. Lumpur: Al-Hidayah Publishers.
- Hasan Mohd. Ali (1996). **Strategi Belajar Yang Berkesan**. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Ibrahim Abu Samah (1995). **Keselesaian Dan Persepsi Pelajar Luar Bandar Terhadap Sumber Manusia Di Sarawak**. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ibrahim Bin Mamat (2006). **Reka Bentuk dan Pengurusan Latihan**. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka
- Kamaruddin Hussin. (1993). **Pengajaran Lisan: Kemahiran Mendengar dan Bertutur**. Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.
- Kamus Dewan (2002). Edisi Ketiga. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kevin D. Thompson (2001). **Adult Educator Effectiveness Within The Training Context: A Study Of Trainee Perception Of Effective Trainers Characteristics**. University Wyoming. Phd Dissertation.
- Khairuddin Mohamad (2011). **Literasi Bahasa Melayu**. Selangor: Oxford Fajar Sdn Bhd.
- Low Xin Xin (2003). **Pola Gaya Pembelajaran Pelajar-pelajar Di Kelas Lukisan Kejuruteraan Sekolah Menengah Sains Muar**. Universiti Teknologi Malaysia: Laporan PSM. Tidak diterbitkan.
- Mardian Shah Omar dan Marniyati Mohd Nor. (2011). **Meningkat dan Memperkasa Pengajaran Bahasa Melayu dalam Kalangan Pelajar Antarabangsa di IPTS**. Prosiding Seminar Antarabangsa Linguistik dan Pembudayaan Bahasa Melayu. Universiti Putra Malaysia.
- Majalah Guru, Jilid 35, 31 Januari (1959).
- Mastika November (1960).
- Mohamed Fadzil (2001). **Kaedah Membaca Optimum**. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Mohd. Nashuha Jamidin et al. (1999). **Kemahiran Berfikir Dan Belajar**. Kuala Lumpur: Fajar Bakti Sdn. Bhd.

- Mok Soon Sang. (1996). **Pendidikan di Malaysia**, Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.
- Muhammad Kamil Abdul Samad (1999). **Bagaimana Anda Belajar Dan Cemerlang**. Johor Bahru: Perniagaan Jahabersa.
- Nabihah Yusof (2017) **Strategi Pembelajaran Terbalik**. Pelita Bahasa Bil 56/2017. Dewan Bahasa dan Pustaka
- Nur Khadijah Abu Bakar dan Zamri Arifin. (2014). **Penggunaan Strategi Belajar Bahasa Dalam Pembelajaran Bahasa Arab Sebagai Bahasa Kedua**: Satu sorotan. Prosiding Seminar Pengajaran & Pembelajaran Bahasa Arab (2014) Fakulti Pengajian Islam, UKM & Fakulti Kontemporari Islam, UniSZA
- Padilah Ali (1986). **Petua Membuat Nota Yang Baik**. Dewan Siswa, 23
- Padilah Ali (1994). **Teknik Belajar Untuk Kejayaan**. K. Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Pauk, W. (1984). **How To Study In College**. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Penyata jawatan kuasa pelajaran (1956) (**Penyata Razak**), Kuala Lumpur: Printed by Caxton Press Ltd.
- Penyata jawatan-kuasa penyemak dasar pelajaran (1960) (Rahman Talib), **Terjemahan Melayu penyata ini telah dibuat di Dewan Bahasa dan Pustaka**, Kementerian Pelajaran Persekutuan Tanah Melayu, Kuala Lumpur: Jabatan Cetak Kerajaan, (1961).
- Penyata Jawatan-kuasa Perancang Pelajaran Tinggi, Kuala Lumpur: Jabatan Cetak Kerajaan, (1967).
- Raja Mukhtaruddin Raja Mohd. Dain. (1992). **Pembinaan Bahasa Melayu: perancangan bahasa di Malaysia**, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Rozhan Othman,. (1991) **Pengurus Profesional dan Perancangan Guna Tenaga**. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka
- Rozhan Othman, (2005) **Pengurusan Sumber Manusia menhadapi cabaran Era Pengetahuan**. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka
- Salihan Siais (1991). **Teknik Belajar Berkesan**. Kuala Lumpur: Siri Maju Sdn. Bhd.
- Salmiah Bt Sidik (2002) **Kemahiran Belajar Secara Koperatif Bagi Meningkatkan Prestasi Pelajar Dalam Matapelajaran Pengajian Am**. Kementerian Pendidikan Malaysia: Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
- Saski, J, Swicegood, P. dan Carter, J. (1983). **Notetaking Formats For Learning Disabled Adolescents**. Learning Disabilities Quarterly, 6. 265-272

- Siti Hawa Munji (1987). **Kajian Penggunaan Teknik Belajar Oleh Pelajar-pelajar Universiti Pertanian Malaysia Cawangan Sarawak.** Sarawak: Universiti Pertanian Malaysia.
- Syed Hussein Alatas. (1981). **“Bahasa Melayu sebagai bahasa kebangsaan,”** dalam Di sekitar persoalan bahasa Melayu 1957-1972, Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Tajul Ariffin Nordin (1993). **Pendidikan Suatu Pemikiran Semula.** Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Tessin , M,J (19780) **Once Again Why Training?** Journal Training
- Tobias, C. U. (1996). **“Cara Mereka Belajar.”** Indonesia: Harvest Publishing House.
- Wan Izzuddin Wan Sulaiman dan Wan Hasni Wan Sulaiman (1991). **Strategi Belajar Yang Berkesan.** Kuala Lumpur: Sabha-DTP Services Sdn. Bhd.
- Yahya bin Othman (2014) **Latihan Merupakan Satu Aspek Penting Meningkatkan Prestasi Seseorang Pekerja.** Majalah Pengaman Polis Diraja Malaysia Bil 1/2014
- Yusoff (1989) **Strategik Pengajaran Bacaan dan Kefahaman.** Petaling Jaya. Percetakan Kum Sdn.Bhd.
- Zaliza Mohamad Nasir dan Zaitul Azma Zainon Hamzah.(2014). **Sikap dan motivasi pelajar terhadap pembelajaran Bahasa Melayu.** Procedia-Social and Behavioral Sciences 134: 408-415.
- Zulkifli Ismail, Sharifah Mazlin Syed Ali dan Mazlan Mohd Yusof (1995). **Menjadi Pelajar Cemerlang.** Kuala Lumpur: Fajar Bakti Sdn. Bhd.

LAMPIRAN B**JURULATIH : SJN 157196 MOHD AZMI BIN OMAR****KEPUTUSAN UNDANG-UNDANG RENDAH PASUKAN PLATUN 19**

BIL	NO RF	NAMA	KK	KPJ	AP/PTKPN	UUA	(%)
1	212577	AICHNER MERINGGAI ANAK WILFRED GOMEZ	K	K	L	L	
2	212578	AMIRUL HASRA BIN HASAN	L	K	L	L	
3	212579	JOHANNES UGAM ANAK CHRISTOPHER	K	K	L	L	
4	212580	JOSEPH MANIN ANAK PENAPIN	K	L	L	K	
5	212581	MEGAT ARIFAMIRUDIN BIN MEGAT ADNAN	K	L	L	L	
6	212582	MEOR AHMAD HAZIM BIN MEOR AHMAD HAZRI	K	K	L	L	
7	212583	MOHAMAD EDDY EFFENDY BIN MAT ZEN	L	L	L	L	
8	212584	MOHAMAD KHAIRI AKMAL B. ITHNIN	K	K	L	K	
9	212585	MOHAMAD NUR HAKIM BIN ZULKIFFLI	L	K	L	L	
10	212586	MOHAMAD SHAHRUL ARFAN BIN JISAM	L	L	L	L	
11	212587	MOHAMED FAREEZ FITRI BIN MOHAMED ZAHARAN	K	K	L	K	
12	212588	MOHAMED HAFIZZAN BIN MOHAMED ROSLI	L	K	K	K	
13	212589	MOHAMMAD ALIFF HAFIZUDDIN BIN MUHAMAD TAMIZE	K	L	L	L	
14	212590	MOHD AFIFI BIN ANUA	K	L	L	K	
15	212591	MOHD AZIZUL BIN HASBOL	K	L	L	L	
16	212592	MUHAMMAD AZRUL SYAFIQ BIN ABD HALIM	K	L	L	K	
17	212593	MUHAMMAD BUSRA BIN NARAWI	L	L	L	L	
18	212594	MUHAMMAD FARIS FARAHAH BIN SAUDIN	L	K	L	L	
19	212595	MUHAMMAD FUAD BIN MOHD NASIR	K	L	L	L	
20	212596	MUHAMMAD HILMI BIN REDZUAN	K	L	L	L	
21	212597	MUHAMMAD IZZAT BIN SHAARI	K	L	L	L	
22	212598	MUHAMMAD NOR IKMAL BIN ZAWAWI	K	L	L	K	
23	212599	MUHAMMAD NUR ARIFF BIN AHMAD @ DAUD	K	L	L	L	
24	212600	MUHAMMAD RIDWAN BIN MISNUN	K	K	K	K	
25	212601	MUHAMMAD SYAHIR BIN A.WAHAB	K	L	K	K	

LAMPIRAN C

JADUAL PEMBELAJARAN KELAS UNDANG-UNDANG

PROGRAM LATIHAN ASAS KEPOLISAN (PLAK) BIL 00 SIRI 00/0000
MULAI 00/00/0000 HINGGA 00/00/0000
(MODUL PROSEDUR KERJA)

MINGGU: KEDUA PULUH (20)
BULAN: KELIMA (5)

MASA TARIKH	0700-0800	0800 - 0900	0900-1000	1000 - 1030	1030-1230	1230 - 1400	1400-1600	1600 - 1700	1700-1800	1800 - 1900	1900 - 2100	2100 - 2330	CATATAN	
AHAD 00/00/0000	JASMANI	SARAPAN PAGI	PENUGASAN DI PEJABAT PERTANYAAN (SYARAHAN)	MINUM PAGI	PENUGASAN DI PEJABAT PERTANYAAN (SYARAHAN)	MAKAN TENGAHARI	PENUGASAN DI PEJABAT PERTANYAAN (VIDEO DAN PERBINCANGAN)	MINUM PETANG	SMD	MAKAN MALAM	SOLAT MAGHRIB / ISYAK BERJEMAAH	SUPPER / PANGGIL NAWAPENTADBIRAN	PENTADBIRAN	
ISNIN 00/00/0000	KAWAD		PENUGASAN DI PEJABAT PERTANYAAN (AMALI)		PENUGASAN DI PEJABAT PERTANYAAN (AMALI)		PENUGASAN DI PEJABAT PERTANYAAN (AMALI)		SMD				PENTADBIRAN	
SELASA 00/00/0000	KAWAD KOMANDAN		PENUGASAN DI LOKAP (SYARAHAN)		PENUGASAN DI LOKAP (SYARAHAN)		PENUGASAN DI LOKAP (VIDEO DAN PERBINCANGAN)		SMD				PENTADBIRAN	
RABU 00/00/0000	PT KOMANDAN		PENUGASAN DI LOKAP (AMALI)		PENUGASAN DI LOKAP (AMALI)		ESKOT DAN PENGGUNAAN GARI (SYARAHAN)		SMD				PENTADBIRAN	
KHAMIS 00/00/0000	JASMANI		ESKOT DAN PENGGUNAAN GARI (AMALI)		ESKOT DAN PENGGUNAAN GARI (AMALI)		ESKOT DAN PENGGUNAAN GARI (AMALI)		SMD				PENTADBIRAN	
JUMAAT 00/00/0000	FITIK		KELAS AL QURAN		KELAS AL QURAN		SOLAT JUMAAT 1245 - 1445		FITIK				SUKAN	PENTADBIRAN
SABTU 00/00/0000	FITIK		FITIK		REHAT		REHAT		SUKAN				PENTADBIRAN	

- SILIBUS UNTUK RENANG DAN KELAS IT DAN KELAS BAHASA INGGERIS MASUK DI TEMPAT CATATAN
- * NOTA: RENANG – BERLEPAS JAM 0645 PAGI DAN LATIHAN MULAI JAM 0700 HINGGA 0900 PAGI.
- BAGI PLATUN YANG TERLIBAT LATIHAN RENANG HENDAKLAH HADIR KELAS SYARAHAN UNDANG-UNDANG MULAI JAM 1000 PD HARI YANG SAMA

PROGRAM LATIHAN ASAS KEPOLISAN (PLAK) BIL 22 SIRI 6/2019
MULAI 20/07/2019 HINGGA 16/01/2020
(MODUL PROSEDUR KERJA)

MINGGU: KEDUA PULUH EMPAT (25)
BULAN: KEENAM (6)

MASA TARIKH	0700-0745	0800-1000	1000 - 1030	1030-1230	1230 - 1400	1400-1600	1600 - 1700	1700-1800	1800 - 1900	1900 - 2100	2100 - 2330	CATATAN
AHAD 05/01/2020	SARAPAN PAGI (DETACHMENTS)	SIMULASI TUGAS AM / PENUGASAN BALAI (DETACHMENTS)	MINUM PAGI	SIMULASI TUGAS AM / PENUGASAN BALAI (DETACHMENTS)	MAKAN TENGAHARI	SIMULASI TUGAS AM / PENUGASAN BALAI (DETACHMENTS)	MINUM PETANG	MODUL PROSEDUR KERJA (DETACHMENTS)	SOLAT MAGHRIB / ISYAK BERJEMAAH	SUPPER / PANGGIL NAWAPENTADBIRAN	LAT. KAWAD : 0800 - 1600 LAT. SMD : 1700 - 1800 BAGI DETACHMENT YANG TIDAK TERLIBAT DENGAN SIMULASI	
ISNIN 06/01/2020	SARAPAN PAGI (KAWALAN KEHORMATAN)	SIMULASI TUGAS AM / PENUGASAN BALAI (KAWALAN KEHORMATAN)		SIMULASI TUGAS AM / PENUGASAN BALAI (KAWALAN KEHORMATAN)		SIMULASI TUGAS AM / PENUGASAN BALAI (KAWALAN KEHORMATAN)		MODUL PROSEDUR KERJA (KAWALAN KEHORMATAN)			LAT. KAWAD : 0800 - 1600 LAT. SMD : 1700 - 1800 BAGI DETACHMENT YANG TIDAK TERLIBAT DENGAN SIMULASI	
SELASA 07/01/2020	SARAPAN PAGI (KAWALAN KEHORMATAN)	SIMULASI TUGAS AM / PENUGASAN BALAI (KAWALAN KEHORMATAN)		SIMULASI TUGAS AM / PENUGASAN BALAI (KAWALAN KEHORMATAN)		SIMULASI TUGAS AM / PENUGASAN BALAI (KAWALAN KEHORMATAN)		MODUL PROSEDUR KERJA (KAWALAN KEHORMATAN)			LAT. KAWAD : 0800 - 1600 LAT. SMD : 1700 - 1800 BAGI DETACHMENT YANG TIDAK TERLIBAT DENGAN SIMULASI	
RABU 08/01/2020	KAWAD	KAWAD		RUMUSAN MPK		RUMUSAN MPK		SMD				
KHAMIS 09/01/2020	KAWAD	KAWAD		PENILAIAN SIMULASI		PENILAIAN SIMULASI		SMD				
JUMAAT 10/01/2020	FITIK	FITIK		REHAT		SOLAT JUMAAT 1245 - 1445		REHAT			REHAT	
SABTU 11/01/2020	(CUTI) HARI KEPUTERAAN SULTAN JOHOR											

LAMPIRAN D

BORANG LATAR BELAKANG JURULATIH

- 1) Nama Jurulatih :
- 2) Umur :
- 3) Kelulusan :
- 4) Tahun berkhidmat :
- 5) Tahun berkhidmat sebagai jurulatih :
- 6) Pengalaman tugas :

LAMPIRAN E



**PUSAT LATIHAN POLIS SEGAMAT
BATU ANAM SEGAMAT
JOHOR**

**LAPORAN PENILAIAN
PROGRAM LATIHAN ASAS KEPOLISAN
KONSTABEL**

Skuad :

Mula :

Tamat :

Pkt / No / Nama :

Platun :

Kompeni :

BUTIR-BUTIR PERIBADI



Nama Penuh :

Pkt/ No :

No. Kad Pengenalan :

Tempat Lahir :

Tarikh Lahir :

Bangsa / Keturunan :

Agama :Jantina :

Kelulusan Akademik :

Pekerjaan Dahulu :

Jenis Kumpulan Darah : Status Perkahwinan :

Bil Isteri :

Bilangan Anak :

Nama Bapa/Penjaga :

Hubungan dengan Penjaga :

Pekerjaan Bapa/ Penjaga :

Alamat Bapa/Penjaga :

Nama Waris :

Hubungan dengan Waris :

Pekerjaan/ Alamat waris :

2 BAHAGIAN AKADEMIK

2.1 LAPORAN SUBJEK TERAS

UNDANG	JUMLAH (100MARKAH)	GRED
KANUN KESEKSAAN		
KANUN PROSEDUR JENAYAH		
AKTA POLIS/PTKPN		
UNDANG-UNDANG AM		
AKTA KETERANGAN		
JUMLAH MARKAH		

Petunjuk :

A	:	76-100	(Cemerlang)
A-	:	72-75	(Cemerlang)
B+	:	68-71	(Kepujian)
B	:	64-67	(Kepujian)
B-	:	60-63	(Kepujian)
C+	:	55-59	(Lulus)
C	:	50-54	(Lulus)
C-	:	45-49	(Lulus)
D	:	0-44	(Gagal)

KEPUTUSAN AKADEMIK: ----- X 100 = ----- %