

LATIHAN DAN PEMBANGUNAN INDIVIDU BERDASARKAN PANDANGAN PEMIKIR SEMASA

INDIVIDUAL TRAINING AND DEVELOPMENT BASED ON CURRENT SCHOLARS' VIEWS

Abang Mohd. Razif Abang Muis^{1*}
Mohd Nur Hidayat Hasbollah Hajimin²
Syamsul Azizul Marinsah³
Irma Wani Othman⁴

^{1*}Centre for the Promotion of Knowledge and Language Learning, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Malaysia, (E-mail: amrazif@ums.edu.my)

²Faculty of Islamic Studies, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Malaysia, (Email: mnhidayath_h@ums.edu.my)

³Faculty of Islamic Studies, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Malaysia, (Email: mnhidayath_h@ums.edu.my)

⁴Centre for the Promotion of Knowledge and Language Learning, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Malaysia, (E-mail: irma@ums.edu.my)

*Corresponding Author

Article history

Received date : 01-07-2021
Revised date : 16-08-2021
Accepted date : 30-09-2021
Published date : 31-10-2021

To cite this document:

Muis, A. M. R. A., Hajimin, M. N. H. H., Marinsah, S. A., & Othman, I. W. (2021). Latihan Dan Pembangunan Individu Berdasarkan Pandangan Pemikir Semasa. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 6(40), 225 - 237.

Abstrak: Artikel ini bertujuan meneliti secara terperinci kajian-kajian yang berkaitan dengan latihan dan pembangunan individu. Penelitian ini dilaksanakan untuk melihat kajian yang dititikberatkan oleh pemikir-pemikir semasa. Latihan dan pembangunan merupakan antara aspek penting dalam meningkatkan prestasi pekerja dalam sesebuah organisasi. Tanpa latihan dan pembangunan dalam menguruskan insan, impak yang negatif boleh melanda sesebuah organisasi. Hal ini disebabkan timbulnya masalah seperti pekerja tidak efisien, penyelewengan, salah laku dan rasuah yang berleluasa. Oleh yang sedemikian, persoalan yang timbul ialah, sejauh mana penekanan yang diberikan oleh para pemikir semasa dalam meneliti aspek latihan dan pembangunan individu tersebut? Artikel ini bertujuan menjawab persoalan ini dengan meneliti kajian-kajian yang telah dijalankan oleh para pemikir semasa.

Kata kunci: Latihan Dan Pembangunan, Pengurusan Individu, Pemikir Semasa

Abstract: This article aims to examine in detail the studies related to individual training and development. This study was conducted to look at the studies that are emphasized by current thinkers. Training and development are among the important aspects in improving employee performance in an organization. Without training and development in managing people, a negative impact can hit an organization. This is due to the emergence of problems such as inefficient workers, malpractice, misconduct, and widespread corruption. As such, the question

that arises is, to what extent is the emphasis given by current scholars in examining the training and development aspects of such individuals? This article aims to answer this question by examining the studies that have been conducted by current thinkers.

Keywords: *Training, Development, Individual Management, Current Scholars*

Pengenalan

Tujuan utama artikel ini adalah untuk meneliti secara terperinci kajian-kajian yang berkaitan dengan latihan dan pembangunan individu. Penelitian ini dilaksanakan untuk melihat kajian yang dititikberatkan oleh para pemikir semasa dan seterusnya mengenal pasti aspek yang belum menjadi tumpuan para penyelidik. Artikel ini terdiri daripada beberapa bahagian iaitu latar belakang latihan dan pembangunan, definisi latihan dan pembangunan, analisis kajian lepas berkenaan dengan latihan dan pembangunan; dan kesimpulan.

Latar Belakang Latihan dan Pembangunan

Latihan dan pembangunan merupakan salah satu daripada aspek yang amat penting dalam pengurusan insan dalam sesebuah organisasi atau institusi. Melalui latihan dan pembangunan, pekerja dalam organisasi dapat meningkatkan pengetahuan, kebolehan dan kemahiran mereka agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan lebih baik dan berkesan. Selain itu, latihan dan pembangunan turut berperanan sebagai satu sumber motivasi untuk pekerja dalam sesebuah organisasi. Lazimnya, melalui latihan yang berterusan, peluang pekerja untuk dinaikkan pangkat akan menjadi lebih tinggi. Oleh itu, pekerja akan dapat menikmati manfaat dan ganjaran yang lebih lumayan di samping mendapat penghormatan dan penghargaan daripada pihak pengurusan atasan dan pekerja lain di dalam organisasi tersebut. Latihan dan pembangunan juga merupakan aktiviti organisasi yang penting kerana pengaruhnya terhadap produktiviti pekerja. Orientasi dan latihan membantu pekerja baru untuk menjadi pekerja yang produktif dalam organisasi tersebut dan pekerja yang berpengalaman dapat menerima perubahan dan kehendak kerja. Program pembangunan memberi pekerja peluang untuk berkembang dan maju dalam kerjaya sama ada di dalam atau di luar organisasi (Mumtaz Begam Abdul Kadir, 2009: 212).

Latihan dalam organisasi merupakan suatu proses pembelajaran berterusan yang disusun untuk mengubah sikap, meningkatkan pengetahuan, dan kemahiran pekerja agar prestasi kerja mereka dapat dipertingkatkan. Perubahan perlakuan ini akan dapat memberikan sumbangan ke arah pencapaian sesuatu matlamat organisasi. Program latihan berkesan dapat memberikan faedah dan manfaat kepada sama ada organisasi, pekerja atau kerajaan. Walau bagaimanapun adalah agak sukar menilai sesuatu program itu berkesan atau pun tidak. Keberkesanan sesuatu program latihan boleh dinilai melalui pendekatan reaksi, pembelajaran dan keputusan. Program latihan dan pembangunan insan adalah suatu kegiatan yang sangat sukar dan kompleks. Kesukaran ini membabitkan beberapa peringkat pembentukan polisi latihan, pembentukan pelan latihan dan pengurusan program latihan. Pihak yang terlibat dengan pembangunan insan seharusnya membentuk polisi latihan organisasi yang selari dengan visi, falsafah dan objektif sesuatu organisasi. Kejayaan sebenar program latihan adalah bergantung kepada tahap kebolehan dan keupayaan, pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku pekerja dapat diterapkan dan diguna pakai bagi meningkatkan produktiviti pekerja dan pada masa yang sama mencapai matlamat organisasi. Kesedaran semua pihak tentang betapa pentingnya program latihan dalam

memajukan kerjaya dan motivasi pekerja akan menggalakkan pihak organisasi sama ada sektor swasta ataupun kerajaan untuk menjadikan program latihan sebagai pelaburan yang mendatangkan keuntungan dan faedah kepada semua pihak (Maimunah Aminuddin, 1994: 64).

Pada era globalisasi ini, manusia mengejar kejayaan demi kejayaan sejajar dengan arus pemodenan yang semakin meningkat. Justeru, pelbagai program latihan dan pembangunan telah dilaksanakan dan disertai agar tidak tercacir dan mampu menandingi antara satu sama lain. Program latihan dan pembangunan yang dianjurkan kebanyakannya mengasah bakat dan kemahiran yang bersifat jasmani. Manusia asasnya terdiri daripada dua unsur utama iaitu unsur rohani dan unsur jasmani dan unsur ini amat memerlukan tuntutan yang seimbang. Majoriti daripada kalangan mereka hanya memenuhi pembangunan atau latihan bersifat material semata-mata tanpa penekanan kepada aspek kerohanian. Sedangkan Islam sentiasa menuntut umatnya agar cemerlang dalam kedua-dua aspek tersebut. Malah, aspek kerohanian itulah yang paling utama. Hal ini kerana, bermula daripada aspek rohani inilah maka cabang-cabang kecemerlangan yang lain atau pembangunan jasmani dapat dilahirkan kerana manusia bermula dari dalam diri seseorang manusia itu sendiri (Ilhaamie Abdul Ghani Azmi, 2013: 10).

Oleh yang demikian, aspek pembangunan rohani perlu diambil perhatian agar kejayaan yang diperoleh tidak tersasar daripada apa yang termaktub dan digariskan oleh al-Qur'an dan Hadis yang merupakan rujukan dan panduan yang kekal kepada manusia sekalian alam.

Definisi Latihan dan Pembangunan Individu

Bahagian ini akan membincangkan mengenai definisi latihan dan pembangunan menurut beberapa penyelidik. Antaranya adalah, menurut Poon (2002: 78), Ab. Aziz Yusof (2006: 126) dan Mumtaz Begam Abdul Kadir (2009: 101), latihan dan pembangunan merujuk kepada usaha yang dilakukan oleh sesebuah organisasi untuk menyediakan kemudahan pembelajaran kepada pekerja dalam organisasi. Latihan dan pembangunan mempunyai matlamat berikut; pertama, menanamkan kesedaran dalam diri individu; kedua, mempertingkatkan kemahiran seseorang pekerja dalam satu atau lebih bidang kepakaran; dan ketiga, meningkatkan motivasi seseorang pekerja supaya dapat menjalankan kerjanya dengan lebih baik. Menurut Aguinis & Kraiger (2009), latihan dan pembangunan dilaksanakan sesebuah organisasi bagi menyediakan pekerjaanya dengan pembelajaran dan kemahiran bagi menghasilkan peningkatan dalam bentuk ilmu, keupayaan dan sikap dalam pekerjaan mereka dalam tempoh serta-merta dan pada masa hadapan.

Dalam organisasi, latihan merupakan satu proses pembelajaran yang disusun untuk mengubah sikap, mempertingkatkan pengetahuan dan kemahiran pekerja agar prestasi kerja mereka dapat dipertingkatkan. Oleh sebab organisasi kebiasaannya menghadapi pelbagai masalah pekerja yang rendah prestasinya, fungsi utama latihan ialah untuk cuba mengatasi masalah ini. Kebanyakan organisasi merencanakan program latihan atas kepercayaan bahawa latihan dapat mengatasi segala masalah berkaitan dengan pekerja dalam organisasi (Ibrahim Mamat, 1996: 3).

Menurut Rozhan Othman (1991: 69) dan Ishak Mad Shah (2002: 181), latihan ialah segala usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya atau memainkan peranan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Latihan juga boleh dikatakan merupakan aktiviti berencana sesebuah organisasi untuk

meningkatkan pengetahuan dan perlakuan sosial pekerjaannya supaya selari dengan matlamat organisasi. Aktiviti tersebut merangkumi kemahiran fizikal yang mudah sehinggalah kepada pembentukan dan perubahan sikap yang kompleks. Walau bagaimanapun, konsep latihan boleh dijelaskan menerusi ciri-ciri yang berikut; pertama, satu proses pembelajaran yang mempunyai isi kandungan yang khusus; kedua, matlamatnya bersifat segera dan berorientasikan kerja; ketiga, tempohnya singkat tetapi berlanjutan; keempat, kaedah pelaksanaannya secara formal dan tidak formal tetapi berencana; dan kelima, matlamatnya adalah untuk pembangunan diri pekerja sama ada daripada aspek psikologikal atau kognitif. Pembangunan pula merujuk kepada usaha organisasi dan usaha individu meningkatkan kemampuan seseorang untuk memajukan diri dalam organisasi. Latihan lebih tertumpu kepada usaha menyediakan pekerja secara khusus bagi tugas yang telah diberikan kepadanya manakala dalam program pembangunan, perkara yang disampaikan kepada seseorang mungkin tidak diperlukan bagi tugas yang dipikulnya pada ketika itu, tetapi akan dapat memperkayakan pengetahuan dan kemahiran seseorang pekerja. Latihan lebih berorientasikan masa kini dan pembangunan pula berorientasikan masa hadapan, iaitu pengetahuan dan kemahiran yang diperoleh adalah bertujuan untuk penggunaan masa hadapan.

Menurut Rossilah Jamil (2008: 2) pula, latihan didefinisikan sebagai satu intervensi formal dan terancang yang dilakukan oleh organisasi bertujuan untuk membekalkan pekerjaannya dengan kemahiran, pengetahuan dan keupayaan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka dengan berkesan agar matlamat organisasi dapat dicapai. Kemahiran merujuk kepada sesuatu kecekapan yang perlu dimiliki oleh pekerja untuk melaksanakan tugas yang dipertanggungjawabkan dengan mudah dan berkesan. Pengetahuan bermaksud pemahaman asas mengenai konsep atau prinsip yang berkaitan dengan sesuatu subjek atau bidang manakala keupayaan pula bermaksud kemampuan pekerja melakukan fungsi fizikal atau mental yang diperlukan dalam sesuatu tugas.

Definisi-definisi yang diutarakan kebanyakannya adalah berdasarkan kepada perspektif lazim atau konvensional. Ilhaamie Abdul Ghani Azmi (2013) pula mengemukakan bahawa definisi latihan dan pembangunan dari perspektif Islam adalah berbeza. Beliau berpendapat latihan dan pembangunan merupakan amalan yang dilakukan selepas seseorang diambil bekerja. Tujuan utama latihan dan pembangunan dalam Islam bukan semata-mata untuk melatih minda tetapi juga untuk melatih rohani dan juga fizikal. Teknik-teknik latihan dan ciri-ciri pelatih juga penting dalam Islam seperti menekankan aspek-aspek kerohanian terlebih dahulu sebelum melakukan latihan minda dan fizikal. Minda tidak dapat dilatih dengan baik sekiranya rohani tidak dilatih terlebih dahulu kerana kerohanian yang baik akan mencetuskan minda dan fizikal yang baik.

Berasaskan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahawa definisi latihan dan pembangunan dari perspektif Islam ialah sebarang usaha latihan dan pembangunan yang berunsurkan dan berteraskan keislaman dan kerohanian tanpa menyetepikan aspek jasmani yang dirancang atau dilaksanakan oleh sesebuah organisasi yang bertujuan membangunkan keperibadian seseorang insan atau pekerja yang dapat menghayati konsep hidup sebagai hamba dan khalifah Allah SWT. Dalam konteks artikel ini, maksud latihan dan pembangunan yang diguna pakai ialah merujuk kepada semua bentuk latihan dan pembangunan individu yang berunsurkan dan berteraskan keislaman dan kerohanian tanpa menyetepikan aspek jasmani.

Latihan dan Pembangunan Individu Menurut Pandangan Pemikir Semasa

Latihan dan pembangunan merupakan antara aspek yang penting dalam meningkatkan prestasi pekerja dalam sesebuah organisasi. Tanpa latihan dan pembangunan dalam menguruskan insan, impak yang negatif boleh melanda sesebuah organisasi. Hal ini disebabkan timbulnya masalah seperti pekerja tidak efisien, penyelewengan, salah laku dan rasuah yang berleluasa. Oleh yang sedemikian, persoalan yang timbul ialah, sejauh mana penekanan yang diberikan oleh penyelidik-penyelidik terdahulu dalam meneliti aspek latihan dan pembangunan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahawa terdapat banyak kajian yang telah dilakukan berkaitan dengan latihan dan pembangunan. Kebanyakan kajian yang dilaksanakan adalah kajian berkaitan dengan latihan dan pembangunan dari perspektif konvensional. Hanya sedikit kajian yang menyentuh secara terperinci mengenai latihan dan pembangunan dari perspektif Islam. Antara tema-tema utama yang telah dikenal pasti ialah seperti asas dan konsep latihan dan pembangunan, pengurusan dan pelaksanaan latihan dan pembangunan, strategi dan reka bentuk latihan dan pembangunan, keberkesanan latihan dan pembangunan, dan latihan dan pembangunan menurut perspektif Islam.

Antara penyelidik yang telah mengemukakan asas-asas dan konsep latihan dan pembangunan ialah Rowe (1996), Garavan N. (1997) dan Oadini, (1999). Rowe (1996) telah meneliti asas-asas dalam latihan dan pembangunan pekerja dan telah merumuskan beberapa proses dalam pelaksanaan latihan dan pembangunan seperti perancangan, pelaksanaan, kajian semula, dan objektif program latihan dan pembangunan pekerja dalam sesebuah organisasi. Garavan N. (1997) pula mengemukakan konsep, perbezaan dan persamaan antara latihan, pembangunan, pendidikan dan pembelajaran dalam kalangan pekerja. Oadini (1999) berpendapat bahawa latihan dan pembangunan mampu merubah persekitaran pekerjaan yang melibatkan pekerja dan organisasi. Berdasarkan penelitian terhadap asas-asas dan konsep latihan dan pembangunan oleh para penyelidik ini, kajian-kajian ini masih menumpukan terhadap asas-asas dan konsep latihan dan pembangunan dalam aspek jasmani iaitu kemahiran dan keupayaan para pekerja dalam pekerjaannya semata-mata dan tidak mementingkan aspek rohani para pekerja.

Dalam tema pengurusan dan pelaksanaan latihan dan pembangunan, antara penyelidik yang telah menjalankan kajian ialah Farhad Analoui (1994), Ikhlas A. Abdalla & Moudi Al-Homoud (1995), A.A. Al Bahar, Peterson & Taylor (1996), Browell, (1996), Heraty & Morley (1998), Zahari Salleh (1999), Morrow (2001), Mayeh Omar, Ehsanullah Tarin, Kazem Ashjaei, Tolib Mirsoev & Mubashar Riaz Sheikh (2007), Preston (2009), Norhani Bakri, Yoong Soon Kiong & Hanipah Hussin (2009), Norliah Kudus, Safiah Sidek, Sufean Hussin & Mahadi Abu Hassan (2011), Kougias, Seremeti & Kalogeras (2013), Nadwatul Husna Mustapha & Farah Mohd Shahwahid (2014), dan Sabella & Farhad Analoui (2015).

Farhad Analoui (1994) melihat pengaruh jurulatih yang berperanan dan tanggungjawab dalam latihan dan pembangunan pekerja. Ikhlas A. Abdalla & Moudi Al-Homoud (1995), A.A. Al Bahar, Peterson & Taylor (1996), Heraty & Morley (1998), Morrow (2001), Mayeh Omar, Ehsanullah Tarin, Kazem Ashjaei, Tolib Mirsoev & Mubashar Riaz Sheikh (2007), Kougias, Seremeti & Kalogeras (2013), Sabella & Farhad Analoui (2015) meneliti pengurusan dalam amalan latihan dan pembangunan yang dilaksanakan di beberapa negara tertentu seperti Kuwait, Bahrain, Ireland, Iran, Palestin dan negara-negara Eropah. Kebanyakan amalan latihan dan pembangunan yang dilaksanakan di negara-negara tersebut menitikberatkan peningkatan

tahap produktiviti pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi atau institusi.

Di Malaysia, kajian yang menumpukan pelaksanaan latihan dan pembangunan ialah kajian oleh Zahari Salleh (1999) yang meneliti pelaksanaan latihan dan pembangunan pekerja oleh pihak berkuasa tempatan di Malaysia. Browell (1996) pula meneliti aspek pengurusan dan pelaksanaan latihan dan pembangunan pekerja dalam sesebuah organisasi dari aspek undang-undang. Preston (2009), Norhani Bakri, Yoong Soon Kiong & Hanipah Hussin (2009), Norliah Kudus, Safiah Sidek, Sufean Hussin & Mahadi Abu Hassan (2011), Nadwatul Husna Mustapha & Farah Mohd Shahwahid (2014) telah meneliti hubungan antara peranan individu dan organisasi dengan amalan latihan dan pembangunan yang dilaksanakan.

Farhad Analoui (1994), Muhlemeyer & Clarke (1997), Gilleard (1998), Mazanah Muhamad & Saidin Teh (1998), Ridha Al-Khayyat (1998), Horwitz (1999), Roffe (1999), Nikandrou, Brinia & Bereri (2009), Mayfield (2011), Khalil M. Dirani, (2012), Main Rindam, Wan Fazah Wan Ahmad, Mohamad Hashim Othman & Azmi Hassan (2013) pula merupakan antara penyelidik yang menumpukan kajian terhadap strategi dan reka bentuk latihan dan pembangunan. Farhad Analoui (1994), Muhlemeyer & Clarke (1997), dan Khalil M. Dirani, (2012) menyatakan bahawa strategi yang diguna pakai dalam menentukan latihan dan pembangunan sebagai aspek penentu kejayaan sesebuah organisasi.

Gilleard (1998), dan Mazanah Muhamad & Saidin Teh (1998) menyatakan bahawa salah satu strategi untuk menentukan kejayaan latihan dan pembangunan pekerja adalah dengan menentukan jurulatih merupakan individu atau perkumpulan yang benar-benar terlatih dan telah diakui kredibilitinya. Ridha Al-Khayyat (1998) pula menyatakan bahawa latihan dan pembangunan perlu dinilai bagi menghasilkan suatu model latihan dan pembangunan yang praktikal dan mampu menepati kehendak pekerja dan organisasi manakala Horwitz (1999), Roffe (1999), Nikandrou, Brinia & Bereri (2009) mengemukakan pendapat bahawa pendekatan strategik, inovasi dan kreativiti dalam latihan dan pembangunan mampu meningkatkan keberkesanan sesuatu latihan dan pembangunan pekerja.

Dari aspek reka bentuk latihan dan pembangunan, beberapa penyelidik telah mengemukakan beberapa kaedah dalam pelaksanaan latihan dan pembangunan pekerja. Milton Mayfield (2011), telah mengemukakan kaedah *assess, design, develop, implement, and evaluate* (ADDIE) sebagai salah satu kaedah dalam latihan dan pembangunan pekerja dan Main Rindam, Wan Fazah Wan Ahmad, Mohamad Hashim Othman & Azmi Hassan (2013) telah mengemukakan program Pimpin sebagai salah satu kaedah dalam latihan dan pembangunan pekerja. Walau bagaimanapun, masih belum terdapat penyelidik yang mengkaji tentang kaedah dalam pelaksanaan latihan dan pembangunan berteraskan Islam. Kebanyakan kaedah yang dilaksanakan lebih menumpukan aspek fizikal seperti keupayaan dan kemahiran pekerja dalam melaksanakan bidang tugasannya.

Keberkesanan latihan dan pembangunan merupakan antara tema yang turut menjadi tumpuan para penyelidik. Antara penyelidik yang menumpukan kajian mereka terhadap keberkesanan latihan dan pembangunan ialah seperti Norihiko Suzuki (1986), Syaiful Nizam Ab Rahim (1993), Bagshaw (1996), Adamson & Caple (1996), Abdul Latif Abdul Kadir & Maimunah Ismail (1997), Burden & Proctor (2000), Wan Idrus Wan Sulaiman (2001), Zakaria Ismail,

Abdullah Omar & Khulida Kirana Yahya (2003), Olufemi J. (2009), Ghosh, Joshi, Rachita Satyawadi, Mukherjee & Ranjan (2011), Ghosh, Satyawadi, Joshi, Ranjan & Singh (2012), Harris, Wonjoon Chung, Hutchins & S. Chiaburu (2014), Wei-Tao Tai (2006), Mercedes Ubeda-Garcia, Bartolome Marco-Lajara, Vicente Sabater-Sempere & Francisco García-Lillo (2013), Eva Ellstrom, Per-Erik Ellstrom, (2014), dan Fiona Robson & Sharon Mavin (2014).

Aspek keberkesanan latihan dan pembangunan ini pula boleh dibahagikan kepada beberapa tema kecil. Pertama, aspek penilaian keberkesanan amalan latihan dan pembangunan telah dilaksanakan oleh beberapa penyelidik. Antaranya Norihiko Suzuki (1986) yang menilai keberkesanan amalan latihan dan pembangunan pekerja yang dilaksanakan Jepun, Syaiful Nizam Ab Rahim (1993) telah meneliti keberkesanan latihan dan pembangunan di Politeknik-politeknik Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia manakala Olufemi J. (2009) telah meneliti keberkesanan latihan dan pembangunan pekerja dalam institusi perbankan di Nigeria. Adamson & Caple (1996) telah menilai latihan dan pembangunan dari aspek kewangan. Beliau menyatakan bahawa amalan latihan dan pembangunan yang terbaik adalah yang paling murah dan jimat tetapi mempunyai impak positif terhadap pekerja dan organisasi yang paling tinggi.

Kedua, Abdul Latif Abdul Kadir & Maimunah Ismail (1997), Burden & Proctor (2000), Wan Idrus Wan Sulaiman (2001), dan Zakaria Ismail, Abdullah Omar & Khulida Kirana Yahya (2003), meneliti hubungan keberkesanan latihan dan pembangunan dengan prestasi pekerja dalam sesebuah organisasi. Ghosh, Joshi, Satyawadi, Mukherjee & Ranjan (2011), Wei-Tao Tai (2006), Ellstrom E., Ellstrom P. E., (2014), dan Robson & Mavin (2014) pula menilai keberkesanan latihan dan pembangunan pekerja dan hubungannya dengan reaksi pekerja. Manakala Ghosh, Satyawadi, Joshi, Ranjan & Singh (2012), Harris, Wonjoon Chung, Hutchins & S. Chiaburu (2014), menilai keberkesanan latihan dan pembangunan pekerja dan hubungannya dengan karakteristik jurulatih. Bagshaw (1996), meneliti keberkesanan latihan dan pembangunan pekerja dalam membentuk hubungan yang positif antara pekerja dan organisasi manakala Ubeda-Garcia, Marco-Lajara, Sabater-Sempere & García-Lillo (2013), menilai keberkesanan latihan dan pembangunan pekerja dan hubungannya dengan prestasi organisasi. Dapat disimpulkan bahawa, aspek keberkesanan latihan dan pembangunan telah banyak dikaji oleh para penyelidik dengan beberapa tema kecil iaitu hubungan keberkesanan latihan dan pembangunan dengan aspek kewangan organisasi, prestasi pekerja dan organisasi, jurulatih dan hubungan antara pekerja dengan organisasi. Hasil penelitian juga mendapati bahawa, matlamat kebanyakan organisasi adalah untuk meningkatkan tahap produktiviti para pekerja bagi memperoleh keuntungan dalam aspek material secara maksimum. Oleh yang sedemikian juga, dalam kebanyakan kajian, keberkesanan dinilai melalui keuntungan atau faedah yang diperoleh oleh organisasi dan dari perspektif pekerja, melalui kemahiran dan tahap produktiviti mereka dalam melaksanakan tugas dan aspek-aspek rohani tidak menjadi keutamaan.

Latihan dan pembangunan menurut perspektif Islam merupakan antara tema yang turut menjadi pilihan para penyelidik walaupun jumlahnya masih sedikit. Walau bagaimanapun kebanyakan kajian ini masih dalam peringkat konsep, penelitian-penelitian awal dan ada hanya menilai latihan dan pembangunan konvensional dari perspektif Islam. Antara penyelidik tersebut ialah Mohd Yusri Ngah (2004), Akdere, Russ-Eft & Eft (2006), Abbas J. Ali & Abdullah Al-Owaidan (2008), Junaidah Hashim (2009), Abbas J. Ali (2010), Bilal Khan, Ayesha Farooq and Zareen Hussain (2010), Kamel Mellahi & Pawan S. Budhwar (2010), Junaidah Hashim, (2010),

Ilhaamie Abdul Ghani Azmi (2010), Mohamed Branine & David Pollard (2010), Abderrahman Hassi (2012), Khaled M. K. Alhyasat (2012), Muhammad Burdhar Khan & Naeem Nisar Sheikh (2012), Md. Faruk Abdullah (2012), Alorfi S. (2012), Nazamul Hoque, Mohammad Aktaruzzaman Khan & Md. Masrurul Mowla (2013), dan Adeel Sabir Khan & Farooq Rasheed (2015).

Abderrahman Hassi (2012) telah mengemukakan asas-asas dan teori latihan dan pembangunan pekerja menurut perspektif Islam. Seterusnya, Abbas J. Ali & Abdullah Al-Owaihian (2008), Junaidah Hashim (2009), Abbas J. Ali (2010), Bilal Khan, Ayesha Farooq and Zareen Hussain (2010), Kamel Mellahi & Pawan S. Budhwar (2010), Mohamed Branine & Pollard D. (2010) telah meneruskan penelitian terhadap amalan latihan dan pembangunan dari perspektif Islam dan cabarannya dalam organisasi moden masa kini. Akdere, Russ-Eft & Eft (2006) pula melihat aspek hubungan dengan Allah (*habl min Allah*) dalam pelaksanaan latihan dan pembangunan pekerja dalam organisasi. Di Malaysia, belum banyak kajian dijalankan mengenai latihan dan pembangunan menurut perspektif Islam. Antara kajian yang telah dijalankan ialah oleh Mohd Yusri Ngah (2004), dan Ilhaamie Abdul Ghani Azmi (2010) telah meneliti pelaksanaan amalan latihan dan pembangunan yang dilaksanakan di organisasi Islam di Malaysia manakala Junaidah Hashim, (2010) telah meneliti hubungan antara komitmen organisasi dengan latihan dan pembangunan pekerja dari perspektif Islam. Oleh yang sedemikian, hasil daripada tinjauan kajian lepas yang telah dijalankan, kajian berkenaan latihan dan pembangunan individu yang berteraskan Islam belum lagi dijalankan oleh para penyelidik dan kajian selanjutnya perlu dijalankan bagi melihat aspek latihan dan pembangunan individu melalui perspektif Islam.

Kesimpulan

Secara kesimpulannya, kajian-kajian yang berkaitan dengan latihan dan pembangunan sememangnya telah banyak dilaksanakan para pemikir semasa. Tema-tema seperti asas dan konsep latihan dan pembangunan, pengurusan dan pelaksanaan latihan dan pembangunan, strategi dan reka bentuk latihan dan pembangunan, keberkesanan latihan dan pembangunan, dan latihan dan pembangunan menurut perspektif Islam merupakan antara tema yang menjadi tumpuan utama para penyelidik. Hasil penelitian mendapati bahawa kebanyakan kajian yang dilakukan memfokuskan berkenaan latihan dan pembangunan yang cuba digunakan untuk meningkatkan prestasi pekerja dalam organisasi bagi mendatangkan keuntungan kepada organisasi dan mencapai matlamat organisasi semata-mata. Kebanyakan kajian ini tertumpu kepada latihan dan pembangunan konvensional. Terdapat beberapa aspek yang belum disentuh oleh para penyelidik terdahulu. Antaranya ialah aspek latihan dan pembangunan individu dari perspektif Islam dan pelaksanaan latihan dan pembangunan pekerja yang berteraskan Islam yang memerlukan kajian dan penelitian selanjutnya dijalankan.

Rujukan

- A.A. Al Bahar, S.E. Peterson & W.G.K. Taylor (1996). *"Managing Training and Development in Bahrain: The Influence of Culture"*, dlm. Journal of Managerial Psychology, Vol. 11 Isu 5 hlm. 26-32.
- Abang Muis, A. M. R. (2015). *Pembangunan insan berteraskan Islam*. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Abang Muis, A. M. R., Alias, M. S., Kamaruding, M., & Mokhtar, M. Z. (2018). Islamic perspective on human development management: A philosophical approach. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4), 543–552. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i4/4031>
- Ab. Aziz Yusof (2006). *Pengurusan Sumber Manusia: Konsep, Isu dan Pelaksanaan*. Petaling Jaya: Pearson Malaysia.
- Abbas J. Ali & Abdullah Al-Owaihan (2008). *"Islamic Work Ethic: A Critical Review"*, dlm Cross Cultural Management: An International Journal, Vol. 15 Isu 1 hlm. 5-19
- Abbas J. Ali (2010). *"Islamic Challenges to Human Resources in Modern Organizations"*, Personnel Review, Vol. 39 Isu 6 hlm. 692-711.
- Abderrahman Hassi (2012). *"Islamic Perspective on Training and Professional Development."* dlm. Journal of Management Development, Vol. 31, No. 10. Hlm. 1035-1045.
- Abdul Latif Abdul Kadir & Maimunah Ismail, (1997). *"Hubungan Keberkesanan Latihan dengan Prestasi Kerja"*, dlm. Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities, Vol. 5 Isu 2 hlm. 73-82.
- Adeel Sabir Khan & Farooq Rasheed (2015). *"Human Resource Management Practices and Project Success, a Moderating Role of Islamic Work Ethics in Pakistani Project-based Organizations"*, dlm. International Journal of Project Management, Vol. 33 Isu 2 hlm. 435-445.
- Adeyeye J. Olufemi (2009). *"Human Capital Development Practices and Organizational Effectiveness: A Focus on the Contemporary Nigerian Banking Industry"*, dlm. Pakistan Journal of Social Sciences, Vol. 6 Isu 4 hlm. 194-199.
- Andy Preston (2009). *"Balancing training and development programmes for your team"*, dlm. Industrial and Commercial Training, Vol. 41 Isu 3 hlm. 142-145.
- Anton Robert Sabella & Farhad Analoui (2015). *"Managerial training and development in telecommunication organizations in Palestine"*, dlm. Journal of Management Development, Vol. 34 Isu 6 hlm. 685-703.
- Bilal Khan, Ayesha Farooq and Zareen Hussain (2010). *"Human Resource Management: an Islamic Perspective"*, dlm. Asia-Pacific Journal of Business Administration, Vol. 2 Isu 1 hlm. 17-34.
- Cephas Odingi (1999). *"Training and development of skills in a changing information environment"*, dlm. Library Management, Vol. 20 Isu 2 hlm. 100-104.
- Christopher Rowe, (1996). *"Evaluating management training and development: revisiting the basic issues"*, Industrial and Commercial Training, Vol. 28 Isu 4 hlm. 17-23.
- Eva Ellström & Per-Erik Ellström (2014). *"Learning outcomes of a work-based training programme: The significance of managerial support"*, dlm. European Journal of Training and Development, Vol. 38 Isu 3 hlm. 180-197.
- Farhad Analoui (1994). *"Training and Development: The Role of Trainers"*, dlm. Journal of Management Development, Vol. 13 Isu 9 hlm. 61-72.

- Fiona Robson & Sharon Mavin (2014). *"Evaluating training and development in UK universities: staff perceptions"*, dlm. European Journal of Training and Development, Vol. 38 Isu 6 hlm. 553-569.
- Frank M. Horwitz (1999). *"The Emergence of Strategic Training and Development: The Current State of Play"*, dlm. Journal of European Industrial Training, Vol. 23 Isu 4 hlm. 180-190.
- Herman Aguinis & Kurt Kraiger (2009). *"Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society"*, dlm. The Annual Review of Psychology, Vol. 60 hlm. 451-474.
- Ian Roffe (1999). *"Innovation and creativity in organisations: a review of the implications for training and development"*, dlm. Journal of European Industrial Training, Vol. 23 Isu 4/5 hlm. 224-241.
- Ibrahim Mamat (1996). *Reka Bentuk dan Pengurusan Latihan: Konsep dan Amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Ikhlas A. Abdalla & Moudi Al-Homoud (1995). *"A survey of management training and development practices in the State of Kuwait"*, dlm. Journal of Management Development, Vol. 14 Isu 3 hlm. 14-25.
- Ilhaamie Abdul Ghani Azmi (2010). *"Islamic Human Resource Practices and Organizational Performance: A Preliminary Finding of Islamic Organizations in Malaysia"*, dlm. Journal of Global Business & Economics, Vol 1 Isu 1 hlm. 27-42.
- Ilhaamie Abdul Ghani Azmi. (2013). *Amalan Pengurusan Sumber Manusia Mengikut Al-Quran dan Hadis*. Nilai: Penerbit Universiti Sains Islam Malaysia (USIM).
- Ioannis Kougias, Lambrini Seremeti & Dimitris Kalogeras (2013). *"Mobility of Eastern European citizens: training and development"*, dlm. European Journal of Training and Development, Vol. 37 Isu 8 hlm. 766-778.
- Irene Nikandrou, Vassiliki Brinia & Elissavet Bereri (2009). *"Trainee perceptions of training transfer: an empirical analysis"*, dlm. Journal of European Industrial Training, Vol. 33 Isu 3 hlm. 255-270.
- Ishak Mad Shah (2002). *Pengenalan Psikologi Industri dan Organisasi*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia (UTM).
- Jenni Gilleard (1998). *"Trainers need training too"*, dlm. Empowerment in Organizations, Vol. 6 Isu 1 hlm. 19-26.
- Junaidah Hashim (2009). *"Islamic Revival in Human Resource Management Practices Among Selected Islamic Organisations in Malaysia"*, dlm. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, Vol. 2 Isu 3 hlm. 251-267.
- Junaidah Hashim, (2010). *"Human resource management practices on organisational commitment: The Islamic Perspectives"*, dlm. Personnel Review, Vol. 39 Isu 6 hlm. 785-799.
- Kamel Mellahi & Pawan S. Budhwar (2010). *"Introduction: Islam and human resource management"*, dlm. Personnel Review, Vol. 39 Isu 6 hlm. 685-691.
- Khaled M. K. Alhyasat (2012). *"The Role of Islamic Work Ethics in Developing Organizational Citizenship Behavior at The Jordanian Press Foundations"*, dlm. Journal of Islamic Marketing, Vol. 3 Isu 2 hlm. 139-154.
- Khalil M. Dirani, (2012). *"Professional training as a strategy for staff development"*, dlm. European Journal of Training and Development, Vol. 36 Isu 2/3 hlm. 158-178.
- Maimunah Aminuddin (1994). *Pengurusan Sumber Manusia*. Kuala Lumpur: Penerbit Fajar Bakti.

- Main Rindam, Wan Fazah Wan Ahmad, Mohamad Hashim Othman & Azmi Hassan (2013). *"Pimpin Sebagai Kaedah Melestarikan Modal Insan Kakitangan Universiti"*, dlm. Journal of Human Capital Development, Vol 6 Isu 1 hlm. 111-132.
- Mayeh Omar, Ehsanullah Tarin, Kazem Ashjaei, Tolib Mirsoev & Mubashar Riaz Sheikh (2007). *"In-country Capacity Development of a Training Institute: an Iranian Experience"*, dlm. Journal of Health Organization and Management, Vol. 21 Isu 6 hlm 519-532.
- Mazanah Muhamad & Saidin Teh (1998). *"Latihan Sebagai Strategi Pembangunan Mampuan: Satu Kajian Kes"*, dlm. Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities, Vol. 6 Isu 1 hlm. 51-61.
- Md. Faruk Abdullah (2012). *"The role of Islam in human capital development: a juristic analysis"*, dlm. Humanomics, Vol. 28 Isu 1 hlm. 64-75.
- Mercedes Ubeda-García, Bartolomé Marco-Lajara, Vicente Sabater-Sempere & Francisco García-Lillo (2013). *"Does training influence organisational performance?: Analysis of the Spanish hotel sector"*, dlm. European Journal of Training and Development, Vol. 37 Isu 4 hlm. 380-413.
- Mesut Akdere, Darlene Russ-Eft & Natalie Eft (2006). *"The Islamic Worldview of Adult Learning in the Workplace: Surrendering to God"*, dlm. Advances in Developing Human Resources, Vol. 8 Isu 3 hlm. 355-363.
- Michael Bagshaw (1996). *"Creating Employability: How Can Training and Development Square The Circle Between Individual and Corporate Interest?"*, dlm. Industrial and Commercial Training, Vol. 28 Isu 1 hlm. 16-18.
- Milton Mayfield (2011). *"Creating Training and Development Programs: Using the ADDIE Method"*, dlm. Development and Learning in Organizations: An International Journal, Vol. 25 Isu 3 hlm. 19-22.
- Mohamed Branine & David Pollard (2010). *"Human Resource Management With Islamic Management Principles"*, dlm. Personnel Review, Vol. 39 Isu 6 hlm. 712-727.
- Mohd Yusri Ngah (2004). *Latihan Dalam Pembangunan Kerjaya dari Perspektif Pengurusan Islam: Kajian di Institut Latihan Kakitangan MARA (ILHAM). Majlis Amanah Rakyat, Kuala Lumpur*. Akademi Pengajian Islam, Universiti Malaya. Tidak diterbitkan.
- Muhammad Burdhar Khan & Naeem Nisar Sheikh (2012). *"Human Resource Development, Motivation and Islam"*, dlm. Journal of Management Development, Vol. 31 Isu 10 hlm 1021-1034.
- Mumtaz Begam Abdul Kadir (2009). *Learning Organisation: Membentuk Budaya Belajar dalam Organisasi*. Kuala Lumpur: PTS Professional.
- Nadwatul Husna Mustapha & Farah Mohd Shahwahid (2014). *"Hubungan Antara Amalan Pengurusan Sumber Manusia Dengan Niat Kakitangan Akademik Untuk Terus Kekal di Universiti Swasta"*, dlm. International Conference on Social Sciences Research, Vol. 2 Isu Jun hlm. 885-897.
- Nazamul Hoque, Mohammad Aktaruzzaman Khan & Md. Masrurul Mowla (2013). *"Organisational Culture: Features and Framework from Islamic Perspective"*, dlm. Humanomics, Vol. 29 Isu 3 hlm. 202-219.
- Noreen Heraty & Michael Morley (1998). *"Training and Development in the Irish Context: Responding to the Competitiveness Agenda?"* dlm. Journal of European Industrial Training, Vol. 22, Isu 4 hlm. 190-204.
- Norhani Bakri, Yoong Soon Kiong & Hanipah Hussin (2009). *"Hubungan antara Peranan Individu dan Organisasi dengan Amalan Pembangunan Kerjaya"*, dlm. Journal of Human Capital Development, Vol. 2 Isu 1 hlm. 13-24.

- Norihiko Suzuki (1986). *"Problems and Prospects of Japanese Companies Training Programmes"* dlm. Asia Pacific Journal of Management, Vol. 3 Isu 2 hlm. 110-120.
- Norliah Kudus, Safiah Sidek, Sufean Hussin & Mahadi Abu Hassan (2011). *"Learning Organization Practices as Human Resource Development for Transformational Change at UTeM"*, dlm. Journal of Human Capital Development, Vol. 4 Isu 2 hlm. 117-128.
- Peter Adamson & Jim Caple (1996). *"The training and development audit evolves: is your training and development budget wasted?"*, dlm Journal of European Industrial Training, Vol. 20 Isu 5 hlm. 3-12.
- Peter Mühlemeyer & Maxine Clarke (1997). *"The competitive factor: training and development as a strategic management task"*, dlm. Journal of Workplace Learning, Vol. 9 Isu 1 hlm. 4-11.
- Piyali Ghosh, Jagdamba Prasad Joshi, Rachita Satyawadi, Udita Mukherjee & Rashmi Ranjan (2011). *"Evaluating effectiveness of a training programme with trainee reaction"*, dlm. Industrial and Commercial Training, Vol. 43 Isu 4 hlm. 247-255.
- Piyali Ghosh, Rachita Satyawadi, Jagdamba Prasad Joshi, Rashmi Ranjan & Priya Singh (2012). *"Towards more effective training programmes: a study of trainer attributes"*, dlm. Industrial and Commercial Training, Vol. 44 Isu 4 hlm. 194-202.
- Poon, June M.L. (2002). *Pengurusan Sumber Manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Rebecca Burden & Tony Proctor (2000). *"Creating a sustainable competitive advantage through training"*, dlm. Team Performance Management: An International Journal, Vol. 6 Isu 5/6 hlm. 90-97.
- Ridha Al-Khayyat, (1998). *"Training and development needs assessment: a practical model for partner institutes"*, dlm. Journal of European Industrial Training, Vol. 22 Isu 1 hlm. 18-27.
- Rossilah Jamil (2008). *Analisis Keperluan Latihan: Teori dan Praktis*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia (UTM).
- Rozhan Othman (1991). *Pengurusan Personel dan Perancangan Guna Tenaga*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Sabah Alorfi (2012). *"Human Resource Management From an Islamic Perspective"*, dlm. Journal of Islamic and Human Advanced Research, Vol. 2 hlm. 86-92.
- Sue Browell, (1996). *"Training and development specialists and the law"*, dlm. Journal of European Industrial Training, Vol. 20 Isu 2 hlm. 25-32.
- Syaiful Nizam Ab Rahim (1993). *"Keberkesanan Kursus-kursus Anjuran Unit Latihan & Pendidikan Lanjutan Terhadap Staf Politeknik-Politeknik Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia"* dlm. Journal of Human Capital Development, Vol. 4 Isu 2 hlm. 15-24.
- T. Brad Harris, Wonjoon Chung, Holly M. Hutchins & S. Chiaburu (2014). *"Do trainer style and learner orientation predict training outcomes?"*, dlm. Journal of Workplace Learning, Vol. 26 Isu 5 hlm. 331-344.
- Thomas N. Garavan, (1997). *"Training, development, education and learning: different or the same?"*, dlm. Journal of European Industrial Training, Vol. 21 Isu 2 hlm. 39-50.
- Trevor Morrow (2001). *"Training and development in the Northern Ireland clothing industry"*, dlm. Journal of European Industrial Training, Vol. 25 Isu 2/3/4 hlm. 80-89.
- Wan Idrus Wan Sulaiman (2001). *"Pembangunan Personelia dalam Aspek Latihan dan Pembangunan: Antara Realiti dan Formaliti Keberkesanan Tugas"*, dlm. Jurnal Komunikasi, Vol 17. Isu 6 hlm. 81-118.
- Wei-Tao Tai (2006). *"Effects of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainees training effectiveness"*, dlm. Personnel Review, Vol. 35 Isu 1 hlm. 51-65.

- Zahari Salleh (1999). *Program Latihan Pembangunan Sumber Manusia: Kajian Amalan Latihan Bagi Kumpulan B dan Sokongan C di Penguasa Tempatan*. Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia, Universiti Putra Malaysia. Tidak diterbitkan.
- Zakaria Ismail, Abdullah Omar & Khulida Kirana Yahya (2003). "*Pekerja Bermasalah : Hubungan Antara Persepsi Masalah, Tindakan Dan Kesan Terhadap Prestasi*", dlm. Utara Management Review, Vol. 4 Isu 1 hlm. 67-84.