

Artikel

Pemantapan Modal Insan Melalui Organisasi Pembelajaran dan Hubungannya dengan Penerimaan Transformasi dalam kalangan Pegawai Rendah Polis PDRM di Kontinjen Kuala Lumpur

(The Empowering of Human Capital Through Learning Organization and Its Relationship with Acceptance to Transform among The Subordinates of The Kuala Lumpur Contingent of Royal Malaysian Police)

Shankar A/L Sanrakasa¹ & Rusyda H^{2*}

¹Jabatan Siasatan dan Penguatkuasaan Trafik, Ibu Pejabat Polis Bukit Aman, 50560 Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur, Malaysia

²Pusat Kajian Psikologi dan Kesejahteraan Manusia, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor, Malaysia

*Pengarang Koresponden: rusyda_h@ukm.my

Abstrak: Organisasi pembelajaran banyak dibincangkan dalam penyelidikan berkenaan organisasi pekerjaan di luar negara. Namun begitu, penyelidikan berkenaan organisasi pembelajaran dalam pasukan penguatkuasaan seperti pasukan polis tidak begitu terserlah. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan organisasi pembelajaran dengan sikap penerimaan bertransformasi dalam kalangan pegawai rendah polis (PRP) di kontinjen Kuala Lumpur. Kajian ini ingin mengetahui dimensi organisasi pembelajaran yang banyak dipraktikkan dalam kalangan PRP di kontinjen KL dan mengenalpasti tahap dimensi organisasi pembelajaran dan sikap penerimaan bertransformasi dalam kalangan mereka. Selain itu, kajian ini juga dijalankan untuk mengenalpasti perbezaan sikap penerimaan bertransformasi PRP KL berdasarkan faktor demografik seperti jantina, umur, pangkat dipegang dan tempoh perkhidmatan mereka dengan PDRM. Kajian ini tertumpu kepada pegawai rendah polis PDRM di Kontinjen Kuala Lumpur sahaja dan kaedah kajian yang telah digunakan adalah kaedah kuantitatif iaitu tinjauan. Instrumen kajian adalah soal selidik secara atas talian yang terdiri daripada tiga bahagian. Setiap bahagian disediakan untuk menjawab objektif-objektif kajian ini. Hasil kajian mendapati organisasi pembelajaran membentuk kepimpinan strategik untuk meningkatkan pembelajaran dalam kalangan PRP. Kemudian, kajian ini mendapati tahap kesemua dimensi organisasi pembelajaran dan sikap penerimaan transformasi berada pada tahap yang sederhana. Di samping itu, hasil kajian menunjukkan bahawa tiada perbezaan dalam sikap penerimaan bertransformasi berdasarkan faktor demografik tidak kira jantina umur, pangkat jawatan dan juga tempoh perkhidmatan responden. Akhir sekali, kajian ini telah mendapati bahawa hubungan dimensi pembelajaran dengan sikap penerimaan adalah positif di PDRM kontinjen KL. Dengan ini, pengkaji berharap kajian ini dapat menjadi pedoman dan contoh bagi organisasi kepolisan yang lain di Malaysia.

Kata kunci: Organisasi pembelajaran, Polis Di Raja Malaysia, Kepimpinan, Penerimaan bertransformasi

Abstract: Learning organizations are widely discussed in research on work organizations at the international level. However, research on learning organizations in law enforcement bodies such as the police force is limited. Therefore, this study aims to determine the relationship between the learning organization and the attitude to transform among junior police officers (PRP) in the Kuala Lumpur contingent. This attempted to know the most significant dimension of learning organization among PRP of the KL contingent and to identify the level of the learning organization and the attitude to transform. In addition, this study was also conducted to determine the attitude to transform towards the transformation of PRP KL based on demographic factors such as gender, age, rank held, and period of service. This study focused on junior PDRM police officers in the Kuala Lumpur Contingent and adopted a survey. The research instrument is an online questionnaire that consists of three parts. Each section was developed to answer the research objectives. The results found that

strategic leadership is the strongest predictor for learning organizations. The findings also indicated that other dimensions of a learning organization and the attitude to transform were moderate. In addition, the results of the study showed that demographic factors such as gender, age, position rank, and also the period of service demonstrated insignificant relationships with the attitude to transform. Finally, this study found a positive relationship between the learning dimensions and the attitude to transform. This research is hoped to be a guideline and example for other policing organizations in Malaysia.

Keywords: Learning organization, Royal Malaysian Police, leadership, attitude to transform

Pengenalan

Setiap organisasi di dunia menjadi wajib untuk mempunyai semangat berdaya saing yang disokong oleh para intelektual organisasi (Anwar & Niode, 2017) bagi mendepani cabaran persaingan yang berlaku dalam era teknologi maklumat. Dengan adanya intelektual, sebuah organisasi dapat menguruskan pengetahuan melalui proses pembelajaran yang berterusan. Di samping itu, organisasi pembelajaran ini diperkenalkan sejak tahun 1990-an dan ia berperanan sebagai sumber pangkalan pengetahuan dalam rangka memenangi persaingan di industri-industri berkenaan (Hanaysha, 2016). Sebuah organisasi, terutamanya, amat memerlukan organisasi pembelajaran dalam menghadapi perubahan persekitaran dengan kadar yang cepat. Sehubungan dengan itu, setiap pemimpin atau pengurus yang mengakui kehebatan dan kepentingan organisasi pembelajaran, memerlukan suatu garis panduan yang jelas yang menggunakan teknik-teknik logikal bagi mencapai tujuan memperkenalkan konsep organisasi tersebut dalam pengurusan organisasi.

Hakikatnya, realiti keadaan organisasi pembelajaran dalam pasukan PDRM masih dilihat sebagai terlalu deskriptif dan konseptual yang menyebabkan proses mengaplikasi organisasi pembelajaran ini lebih sulit dalam amalan pengurusan di pelbagai organisasi (Masrukhin, 2016; Yunus, 2020). Kebanyakan latihan ditujukan kepada pegawai-pegawai atasan sahaja. Akibatnya, anggota bawahan tidak menerima program latihan yang mencukupi dalam memantapkan pembangunan itu sendiri (Che Yusoff, Abdullah & Adnan, 2017; Hasbullah, 2017). Amalan organisasi pembelajaran di PDRM dimulakan dengan sesi taklimat berkenaan organisasi pembelajaran yang diberikan kepada anggota pegawai atasan sahaja. Akibatnya, hanya segelintir golongan kontinjen yang memahami isu berkenaan organisasi pembelajaran. Golongan anggota bawahan yang sepatutnya menjadi penggerak kepada kejayaan organisasi pembelajaran terpinggir dan seterusnya membawa kegagalan kepada inisiatif organisasi pembelajaran itu sendiri.

Selain itu, organisasi PDRM kurang menyediakan sistem sokongan yang berterusan seperti peluang melanjutkan pelajaran untuk anggotanya (Che Yusoff, Abdullah & Adnan, 2017). Selain itu, bidang kerjanya pula lebih ditujukan pada pengkhususan dimana ia dibahagikan mengikut jawatan yang disandang. Sebaliknya, setiap pekerja perlu dilibatkan dengan usaha untuk mempelbagaikan kemahiran bagi membolehkan mereka berjaya menyesuaikan diri apabila ditempatkan dalam sesebuah tugas yang baru (Osagie et al., 2022). Misalnya, seorang anggota yang ditempatkan di cawangan Pasukan Gerak Am hanya akan membina kemahiran dalam bidang tersebut sehinggalah beliau tepu kerana aktiviti organisasi pembelajaran tidak dijalankan. Bagi menangani masalah ini, pihak pengurusan PDRM dinasihatkan untuk membuat rombakan setiap enam bulan atau setahun ke setiap jabatan atau unit agar setiap anggota PDRM sentiasa mempunyai peluang belajar berterusan dan menjadi lebih berpengetahuan dalam setiap cawangan.

Organisasi pembelajaran dalam PDRM amat penting dan diperlukan kerana ia menjadi satu cara untuk membolehkan penerimaan untuk bertransformasi dalam kalangan anggota PDRM. Sikap penerimaan bertransformasi oleh setiap individu di dalam sebuah organisasi adalah bukan perkara yang senang dilakukan. Menurut Ajzen (1991) dalam kajian Gomes dan Wojahn (2016), sikap ditakrifkan sebagai keadaan di mana seorang individu bertindak terhadap sesuatu perkara berdasarkan penilaian, samada baik atau buruk. Sekiranya seseorang pekerja itu menerima maklumat dan pengetahuan baru, penerimaan pekerja terhadap perubahan tugas yang dilakukan akan berubah (Hanaysha, 2016). Tambahan lagi, penerimaan perubahan di dalam organisasi ini telah diulas oleh Kurniawati, Widyastuti dan Noor (2017) dan Malik dan Garg (2017) yang menyatakan bahawa transformasi organisasi bergantung pada komitmen pekerjaannya. Sehubungan dengan itu, tingkah laku positif pekerja adalah sangat penting bagi tujuan perubahan organisasi

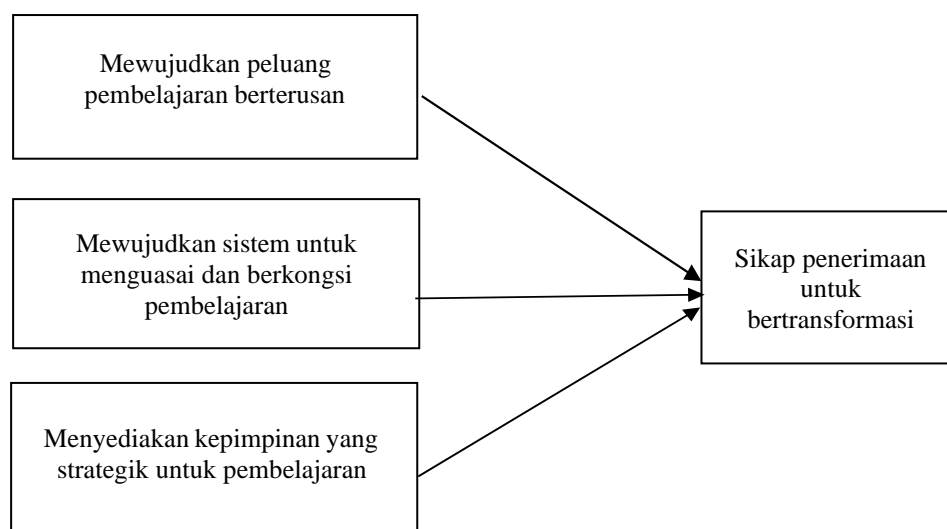
(Bianchi et al., 2022). Tambahan pula, menurut kajian Rana, Ardichvili dan Polesello (2016) juga, hampir 70% aspirasi perubahan organisasi telah gagal kerana ketidaksetujuan pekerja dan tingkah laku negatif yang ditunjukkan oleh pekerja itu sendiri.

Sebarang pengubahsuaian terhadap konsep dan pelaksanaan organisasi pembelajaran ini, akan menimbulkan kebimbangan pada ahli-ahli suatu organisasi. Sebagai penyelesaian, kajian ini akan mengetengahkan dimensi terpenting dalam organisasi pembelajaran seterusnya kesediaan PRP untuk bertransformasi seiring dengan kehendak kontinjen PDRM itu sendiri. Garis panduan pelaksanaan organisasi pembelajaran yang jelas ini mampu mengembangkan keupayaan individu dan meningkatkan prestasi organisasi secara umumnya (Masrukhin, 2016; Yunusm, 2020). Sebagai pendorong, semua pemimpin di bahagian pengurusan harus berperanan dan bertanggungjawab untuk memberi sokongan pada kejayaan organisasi pembelajaran. Organisasi pembelajaran juga diharap dapat memberikan pendedahan dan pengetahuan kepada anggota PDRM untuk lebih berdaya saing dalam mewujudkan persekitaran yang kondusif untuk aktiviti pengurusan secara menyeluruh.

Kerangka Kajian

Berdasarkan model dimensi pembelajaran oleh Watkins dan Marsick (1993) yang membincangkan organisasi pembelajaran ditempat kerja, terdapat beberapa peringkat yang dilibatkan dalam proses pembelajaran, sama ada pada peringkat individu, secara berpasukan, mengikut organisasi dan juga secara global. Bagi Watkins dan Marsick, mereka yang terlibat dalam pembelajaran pada peringkat individu dan berpasukan ada kemungkinan untuk tidak menerima galakan daripada organisasi mereka. Selain itu, pada tahap individu dan pasukan juga, pekerja mempunyai pilihan sama ada untuk belajar daripada perkembangan ataupun mengabaikan perkembangan tersebut di persekitarannya. Dengan ini, Watkins dan Marsick (1993, 1996, 1999) telah mencipta dimensi penting dalam organisasi pembelajaran. Mereka menunjukkan bahawa terdapat tujuh aspek penting dalam organisasi pembelajaran. Dimensi-dimensi yang akan diberi perhatian kepada tiga (3) iaitu;

- Dengan dorongan organisasi, ia menciptakan peluang belajar yang berterusan. Organisasi mendorong semua anggota pekerja untuk belajar mengenai masalah dan cabaran dalam pekerjaan yang juga bertindak sebagai fasilitator.
- Mewujudkan sistem untuk berkongsi pengetahuan dan menguasainya. Hal ini merujuk kepada kemampuan organisasi untuk memupuk pembelajaran baru dan menyimpannya secara sistematik untuk dikongsi. Sistem ini juga perlu dimaklumkan secara meluas kepada semua pekerja.
- Menyediakan pembelajaran kepemimpinan strategik, iaitu, semua tindakan dalam organisasi memerlukan kepemimpinan. Pemimpin organisasi pembelajaran yang menetapkan visi organisasi tidak akan mengabaikan perasaan, pemikiran, dan penerimaan anggota mereka.
- Watkins dan Marsick (1996) juga menyatakan idea ini dalam bentuk model yang menerangkan organisasi pembelajaran. Terdapat empat tahap pembelajaran yang saling berkaitan, iaitu tahap individu, kumpulan, organisasi dan komuniti (global). Pembelajaran ini seterusnya akan mengubah organisasi.



Rajah 1. Kerangka konseptual kajian

Metodologi

Kaedah tinjauan secara kuantitatif akan digunakan untuk menyempurnakan kajian ini dan persampelan dibuat berdasarkan rawak berstrata dalam kalangan Pegawai Rendah Polis PDRM (berpangkat Konstabel sehingga Sub Inspektor), Kontinjen Kuala Lumpur. Tujuan tinjauan tersebut dipilih adalah bagi pengumpulan maklumat dan untuk menjawab soalan-soalan sekaligus menguji hipotesis berkaitan elemen-elemen pembolehubah kajian terhadap penerimaan transformasi. Pengurusan PDRM diharap dapat membuat tindakan yang sesuai bagi perubahan pada masa akan datang dengan menggunakan data-data yang akan dikumpul dan dianalisis. Secara keseluruhannya, seramai 7927 Pegawai Rendah Polis (IPD/IPK, 2021) di kontinjen PDRM, Kuala Lumpur. Merekaini bukan sahaja merupakan pekerja bawahan dan pertengahan bagi PDRM Kuala Lumpur malah juga merupakan nadi kepada PDRM untuk menggerakkan organisasi. Jadual 1 menunjukkan Keanggotaan Pegawai Rendah Polis PDRM.

Jadual 1. Keanggotaan pegawai rendah polis PDRM Kontinjen Kuala Lumpur

Pegawai Rendah Polis	
Putrajaya	518
Sentul	1012
Cheras	1122
Brickfields	1350
Dang Wangi	1049
Wangsa Maju	643
IPK KL	2233
Jumlah	7927

Kaedah pensampelan yang diterima pakai dalam kajian ini adalah persampelan rawak berserata. Menurut Che Yusoff, Abdullah dan Adnan (2017), persampelan rawak membolehkan setiap responden untuk mempunyai peluang yang sama untuk dipilih atau digunakan sebagai sampel kajian. Di samping itu, jika populasi yang dikaji mempunyai ciri yang tidak seragam (berbagai pangkat), persampelan rawak berserata masih sesuai dilakukan. Pada mulanya, kajian ini bermatlamat untuk mendapat maklum balas daripada kesemua pegawai rendah polis PDRM di kontinjen Kuala Lumpur, iaitu, daripada seramai 7927 orang pegawai rendah polis. Namun, disebabkan kekangan masa dan juga kekurangan kerjasama daripada setiap pegawai rendah polis KL, kajian ini memperoleh sebanyak 1394 maklum balas sebagai sampel kajian dan pengkaji telah mengambil keputusan untuk menggunakan kesemua respon kajian bagi menganalisis objektif-objektif

kajian ini. Oleh sedemikian, kajian ini tidak mengadaptasi jadual Krejcie dan Morgan (1970) bagi memperoleh sampel kajian daripada populasi yang sedia ada. Bagi kutipan data pula, teknik (*answer and submit*) akan digunakan, di mana pengagihan borang soal-selidik *online* kepada para responden dilakukan oleh pengkaji.

Bahagian A mengandungi empat soalan mengenai latar belakang demografik responden. Ia merangkumi informasi seperti jantina, umur, pangkat responden dalam PDRM dan juga tempoh perkhidmatan mereka di organisasi tersebut.

Bahagian B borang soal selidik pula mengukur persepsi responden terhadap tigadimensi organisasi pembelajaran yang dipraktikkan dalam PDRM di kontinjen Kuala Lumpur. Jumlah soalan bagi setiap dimensi adalah seperti di Jadual 2. Di samping itu, bahagian ini juga menggunakan 5 Skala Likert iaitu, 1. Amat tidak bersetuju; 2. Tidak bersetuju; 3. Neutral; 4. Bersetuju; dan 5. Amat bersetuju.

Jadual 2. Dimensi dan jumlah soalan bagi setiap dimensi organisasi pembelajaran

No.	Dimensi	No. soalan	Bilangan item
1.	Mewujudkan peluang belajar berterusan	1-6	6
2.	Mewujudkan sistem untuk perkongsian pengetahuan	7-12	6
3.	Menyediakan kepimpinan strategik untuk pembelajaran	13-18	6

Bahagian C dalam borang soal selidik kajian ini pula berkait dengan pemboleh ubah bersandar kajian ini iaitu, sikap penerimaan responden terhadap transformasi diri. Soalan-soalan yang tertera dalam borang tersebut diukur dengan menggunakan instrumen yang diperkenalkan oleh Dunham et al. (1989). Dengan ini, Bahagian C mengandungi 18 soalan dan setiap soalan menggunakan 5 Skala Likert seperti yang disebut di Bahagian B. Secara keseluruhannya, Bahagian C borang soal selidik kajian ini mencerminkan persepsi pegawai rendah polis PDRM terhadap organisasi mereka bersedia untuk perubahan. Sehubungan dengan itu, Dunham et al. (1989) telah menyatakan bahawa sikap penerimaan bertransformasi dikategorikan kepada tiga dimensi iaitu, tindak balas kognitif, reaksi afektif dan juga kecenderungan tingkah laku. Dengan ini, Jadual 3.3 menunjukkan tiga jenis dimensi dan jumlah soalan yang berkait dengan pemboleh ubah bersandar kajian iaitu, sikap penerimaan responden terhadap transformasi diri.

Jadual 3. Dimensi dan jumlah soalan instrumen sikap penerimaan perubahan responden

No.	Dimensi	No Soalan	Bilangan Item
1.	Tindak balas kognitif	19 - 24	6
2.	Reaksi afektif	25 - 30	6
3.	Kecenderungan tingkah laku	31 - 36	6

Kaedah Analisis Data Kajian

Pengaturcaraan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 26.0 IBM (2020)* telah digunakan untuk memproses dapatan kajian daripada soal selidik yang dijawab oleh pegawai rendah polis kontinjen Kuala Lumpur. Penggunaan statistik deskriptif akan dilibatkan dalam proses menganalisis data. 0.05 ($p < 0.05$) adalah merupakan aras signifikan yang telah ditetapkan.

1. Statistik Deskriptif

Kajian ini melibatkan penggunaan statistik deskriptif kerana dapatan kajian yang dihasilkan dapat dianggap sebagai rumusan daripada keseluruhan set data. Di samping itu, menggunakan statistik deskriptif juga pengkaji dapat memperoleh maklumat secara langsung dan mudah (Kurniawati, Widyastuti & Noor 2017). Tujuan ujian

ini adalah untuk menjelaskan persepsi responden terhadap tahap penerimaan transformasi peribadi dalam organisasi PDRM berdasarkan peratusan, kekerapan, min dan sisihan piawai.

2. Statistik Inferensi

Di samping itu, statistik inferensi telah diperolehi melalui ujian T-Test, ANOVA dan juga Post Hoc Tukey. Ujian T-Test digunakan dalam kajian ini untuk mengetahui jikalau terdapat perbezaan yang ketara antara dua kumpulan yang mungkin berkait dalam ciri-ciri tertentu (Heyes 2021). Dengan ini, Ujian T-Test digunakan sebagai alat ujian hipotesis kajian yang membolehkan berlakunya hipotesis terhadap sesebuah populasi kajian.

Ujian ANOVA pula digunakan untuk menguji hipotesis kajian dimana ia membantu pengkaji untuk memahami cara setiap kumpulan kajian bertindak balas (Qualtrics 2020). Justeru itu, jikalau terdapat keputusan yang signifikan secara statistik, maka ia bermakna kedua-dua populasi adalah berbeza. Populasi di sini bermaksud mengikut variabel kajian seperti jantina, umur dan pangkat. Pada masa yang sama, kolerasi Pearson, r juga digunakan dalam kajian ini untuk menguji hipotesis-hipotesis kajian yang berkait dengan hubungan pemboleh ubah bebas dengan pemboleh ubah bersandar. Kolerasi Pearson ini dibaca dengan adanya nilai ' r ' positif, ia bermaksud hubungan antara pemboleh ubah-pemboleh ubah yang dibentuk mempunyai hubungan yang positif (Davis 1971). Kolerasi juga menjelaskan bahawa jika nilai sebuah pemboleh ubah meningkat, nilai pemboleh ubah yang berkait dengannya juga akan meningkat. Dengan ini, nilai ' r ' berfungsi menunjukkan kekuatan perkaitan antara satu pemboleh ubah kajian dengan yang lain. Jadual 4 di bawah menunjukkan skor pekali kolerasi Pearson, ' r '.

Jadual 4. Skor pekali Kolerasi Pearson, ' r '

Nilai pekali ' r '	Penerangan
0.70 atau lebih	Kaitan yang sangat kuat
0.50 hingga 0.69	Kaitan yang kuat
0.30 hingga 0.49	Kaitan sederhana kuat
0.10 hingga 0.29	Kaitan tidak begitu kuat atau rendah
0.01 hingga 0.09	Kaitan diabaikan

Jadual 5. Taburan responden mengikut jantina

Jantina	Kekerapan (N)	Peratus (%)
1. Lelaki	1154	82.8%
2. Perempuan	240	17.2%

Jadual 5 di atas menunjukkan taburan responden kajian ini berdasarkan jantina. Justeru, daripada jumlah saiz sampel responden, 1394 orang, sebanyak 82.8% (N=1154) merupakan pegawai rendah polis lelaki. Manakala, sebanyak 17.2% (N=240) merupakan pegawai rendah polis wanita di PDRM Kontinjen Kuala Lumpur.

Jadual 6. Taburan responden mengikut umur

Umur	Kekerapan (N)	Peratus (%)
1. 25 tahun dan ke bawah	127	9.1%
2. 26 hingga 35 tahun	780	56.0%
3. 36 hingga 45 tahun	337	24.2%
4. 46 tahun dan ke atas	150	10.8%

Jadual 6 di atas pula menunjukkan taburan kekerapan dan peratusan para responden kajian mengikut umur mereka. Bilangan terbesar daripada kalangan responden kajian ini terdiri daripada umur 26 hingga 35 tahun, dimana ia merangkumi 56.0% (N=780) daripada jumlah responden keseluruhan. Kemudian, sebanyak

9.1% (N=127) respondennya terdiri daripada lingkungan umur 25 tahun dan ke bawah. Seterusnya, diikuti dengan 24.2% (N=337) bagi responden berumur 36 hingga 45 tahunserta 10.8% (N=150) bagi responden berumur 46 tahun dan ke atas.

Jadual 7. Taburan responden mengikut pangkat yang dipegang di PDRM

	Pangkat	Kekerapan (N)	Peratus (5)
1.	Konstabel Polis	202	14.5 %
2.	Lans Koperal	402	28.8%
3.	Koperal	602	43.2%
4.	Sarjan	155	11.1%
5.	Sarjan Mejar	26	1.9%
6.	Sub Inspektor	7	0.5%

Di samping itu, taburan responden kajian yang telah dibuat adalah mengikut pangkat para pegawai rendah polis kontinjen Kuala Lumpur. Jadual 7 menunjukkan bahawa 43.2% (N=602) daripada responden merupakan Koperal. Seterusnya, 14.5% (N=202) responden kajian ini merupakan Konstabel Polis dan diikuti dengan 28.8% (N=402) Lans Koperal, 11.1% (N=155) merupakan Sarjan, 1.9% (N=26) adalah SarjanMejar serta 0.5% (N=7), Sub Inspektor.

Jadual 8. Taburan responden mengikut tempoh perkhidmatan

	Pangkat	Kekerapan (N)	Peratus (5)
1.	1-10 tahun	651	46.7%
2.	11-20 tahun	514	36.9%
3.	21-30 tahun	121	8.7%
4.	31-40 tahun	97	7.0%
5.	41-50 tahun	11	0.8%

Jadual 8 menunjukkan taburan dan peratusan responden yang didasari oleh tempoh perkhidmatan para responden dalam organisasi PDRM. Sebanyak 46.7% (N=651) telah berkhidmat dalam lingkungan satu hingga sepuluh tahun. Selain itu, 36.9% (N=514) telah berkhidmat selama 11-20 tahun dan diikuti dengan 8.7% (N=121) dengan anggota polis rendah yang berkhidmat selama 21-30 tahun, 7.0% (N=97) selama 31-40 tahun dan 0.8% (N=11) selama 41-50 tahun di organisasi PDRM.

Analisis Dapatan Kajian Bagi Pemboleh Ubah-PembolehUbah Kajian

Bagi kajian ini, pengkaji telah memilih dan mengendalikan dua jenis analisis kajian iaitu, analisis deskriptif dan juga analisis inferensi diikuti dengan ujian kebolehppercayaan. Kedua-dua analisis menggunakan statistik deskriptif dimana ia menunjukkan nilai min, median, mod serta sisihan piawai bagi setiap soalan dalam borang soal selidik kajian. Juga, nilai Pearson, r dan Cronbach Alpha diperoleh bagi setiap pemboleh ubah bebas dan bersandar. Dengan bacaan nilai skor tersebut, pengkajitelah memperoleh gambaran bagi pandangan para responden terhadap pemboleh ubah kajian ini.

1. Tahap Dimensi Organisasi Pembelajaran

Di samping itu, dapatan kajian yang diperoleh daripada kiraan data melalui perisian SPSS juga mencerminkan tahap pencapaian skor responden terhadap pemboleh ubah bebas kajian ini. Sehubungan dengan itu, disebabkan pemboleh ubah tersebut menggunakan skala Likert, kajian ini dapat melihat dimensi organisasi pembelajaran yang paling dominan dalam kalangan pegawai rendah polis PDRM Kontinjen Kuala Lumpur dan pada masa yang sama, menjawab objektif pertama kajian ini.

Jadual 9. Tahap mewujudkan peluang belajar berterusan (Min=3.94)

Soalan Dimensi Pertama	Min (M)	Sisihan Piawai
1. Kami membincangkan sesuatu kesilapan secara terbuka supaya dapat mempelajari sesuatu daripada kesilapan berkenaan.	3.90	0.950
2. Kami mengenalpasti kemahiran yang diperlukan bagipenugasan kami di masa hadapan.	4.10	0.833
3. Kami saling bantu-membantu untuk belajar.	4.20	0.855
4. Kami diberi ganjaran untuk belajar.	3.32	1.191
5. Kami diberi peluang untuk belajar.	4.08	0.890
6. Kami melihat setiap masalah dalam penugasan sebagai sebuah peluang untuk belajar.	4.03	0.910

Merujuk pada Jadual 9, setiap soalan dalam dimensi organisasi pembelajaran pertama iaitu, mewujudkan peluang belajar berterusan telah mencatatkan nilai min sebanyak (M=3.90), (M=4.10), (M=4.20), (M=3.32), (M=4.08) dan (M=4.03) yang menunjukkan dimensi pertama kajian ini berada pada tahap yang tinggi.

Jadual 10. Tahap mewujudkan sistem perkongsian pengetahuan (Min=3.84)

Soalan Dimensi Kedua	Min (M)	Sisihan Piawai
7. Sistem seperti sistem cadangan, papan kenyataan elektronik atau perbincangan terbuka kerap digunakan sebagai alat untuk komunikasi dua hala dalam PDRM.	3.83	0.911
8. PDRM membolehkan kami memperoleh maklumat yang diperlukan dengan cepat dan mudah bagi menjalankan penugasan kami.	3.91	0.865
9. PDRM sentiasa mengemaskini kemahiran dan kelayakan kami dalam pangkalan data.	3.81	0.924
10. PDRM mengukur jurang antara pencapaian prestasi kerja terkini dengan pencapaian prestasi kerja yang diharapkan.	3.75	0.894
11. PDRM memastikan pelajaran yang dipelajari boleh diperolehi oleh semua warga kerja PDRM.	3.88	0.918
12. PDRM mendapatkan maklum balas dari warga kerja mengenai keberkesanan kursus latihan yang diberikan.	3.88	0.880

Jadual 10 menunjukkan min soalan-soalan yang terdiri dalam dimensi organisasi pembelajaran yang kedua iaitu, mewujudkan sistem perkongsian pengetahuan. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa dimensi ini berada pada tahap yang tinggi dengan setiap bacaan min bagi soalnya, M=3.83, M=3.91, M=3.81, M=3.75, M=3.88 dan M=3.88.

Jadual 11. Tahap menyediakan kepimpinan strategik untuk pembelajaran (Min=4.01)

Soalan Dimensi Ketiga	Min (M)	Sisihan Piawai
13. Penyelia secara amnya menyokong permohonan peluang belajar dan mendapatkan latihan.	4.03	0.826
14. Penyelia berkongsi informasi dengan cepat dan mudah.	4.00	0.834
15. Penyelia memperkasakan warga kerja bawahannya untuk membantu melaksanakan visi PDRM.	4.02	0.832

16.	Penyelia mentor dan membimbing mereka yang mereka pimpin.	4.01	0.851
17.	Penyelia mencari peluang untuk pembelajaran secara berterusan.	3.94	0.863
18.	Penyelia memastikan semua tindakan adalah selaras dengan nilai organisasi PDRM.	4.03	0.824

Merujuk pada Jadual 11, soalan-soalan dalam dimensi organisasi pembelajaran yang ketiga iaitu, menyediakan kepimpinan strategik untuk pembelajaran telah mencatatkan nilai min pada tahap yang tinggi. Bacaan min bagi setiap soalan dalam min ini adalah M=4.03, M=4.00, M=4.02, M=4.01, M=3.94 dan M=4.03. Oleh itu, berdasarkan huraian data di atas, kajian mendapati bahawa dimensi ketiga ini menunjukkan nilai min tertinggi M=4.01. Bacaan tersebut membuktikan bahawa dimensi kepimpinan strategik merupakan dimensi organisasi pembelajaran yang paling dominan di PDRM Kontinjen Kuala Lumpur.

Jadual 12. Sikap penerimaan transformasi responden kajian

	Soalan Pemboleh Ubah Bersandar Kajian	Min (M)	Sisihan Piawai
19.	Lazimnya, organisasi saya mendapat manfaat dari perubahan.	3.78	0.849
20.	Perubahan memberikan manfaat kepada kebanyakan rakan kerja saya.	3.85	0.847
21.	Perubahan sering membantu saya memberikan prestasi kerja yang lebih baik.	3.94	0.826
22.	Rakan kerja yang lain berpendapat saya menyokong perubahan.	3.84	0.826
23.	Keadaan yang kurang memuaskan di tempat kerja dapat diperbaiki dengan adanya perubahan.	4.00	0.855
24.	Secara kebiasaan, saya sering mendapat manfaat dari perubahan.	3.84	0.860
25.	Perubahan di organisasi saya adalah sesuatu yang saya sangat harapkan.	4.01	0.849
26.	Saya tidak suka perubahan.	2.36	1.209
27.	Perubahan mengecewakan saya.	2.42	1.191
28.	Perubahan cenderung untuk merangsang saya.	3.34	1.060
29.	Kebanyakan perubahan di organisasi saya adalah menjengkelkan.	2.70	1.190
30.	Saya mendapati kebanyakan perubahan membawa perasaan gembira kepada saya.	3.54	0.926
31.	Saya biasanya menentang perubahan.	2.39	1.154
32.	Saya lebih cenderung untuk mencuba perubahan di organisasi saya.	3.63	0.906
33.	Saya sering menyokong perubahan.	3.77	0.865
34.	Saya sering mencadangkan pendekatan baru terhadap sesuatu perkara di organisasi saya.	3.71	0.858
35.	Saya berhasrat untuk melakukan apa saja yang mungkin untuk menyokong perubahan.	3.74	0.842
36.	Saya biasanya ragu-ragu untuk mencuba perubahan.	2.69	1.112

Sikap penerimaan transformasi telah mencatatkan nilai min, $M=3.42$ secara keseluruhan. Jadual 12 menunjukkan bacaan min bagi setiap soalan yang membincangkan tentang pemboleh ubah bersandar kajian ini dimana yang tertinggi merupakan $M=4.01$ dan bacaan paling rendah, $M=2.36$.

2. Analisis Kolerasi Hipotesis Kajian (Pearson)

Jadual 13. Analisis kolerasi hipotesis kajian (Pearson, r)

		Mewujudkan peluang belajar berterusan	Mewujudkan sistem untuk perkongsian pengetahuan	Menyediakan kepimpinan strategik untuk pembelajaran
Sikap penerimaan transformasi responden kajian	Kolerasi Pearson, r	1.000	1.000	1.000
	Sig. (2-tailed)	1.000	0.656	0.591
	N	1394		

Jadual 13 menunjukkan bacaan kolerasi Pearson, r, yang merujuk bahawa bacaan kolerasi r terletak $r > 0.5$ dimana kajian ini mendapati hubungan ketiga-tiga dimensi organisasi pembelajaran dengan sikap penerimaan bertransformasi pada tahap yang tinggi. Kolerasi Pearson, r bagi ketiga-tiga dimensi organisasi kajian dengan pemboleh ubah bersandar kajian menunjukkan $r=1.000$. Nilai signifikan pula menunjukkan dimensi pertama dengan nilai $\text{sig}=1.000$ dan diikuti dengan hubungan bersama dimensi kedua, $r=0.656$ dan dimensi ketiga, $r=0.591$. Bacaan ini juga merumuskan bahawa dapatan kajian ini boleh diterima pakai.

3. Analisis Statistik Inferensi

Dalam bahagian ini pula, analisis statistik telah digunakan untuk menguji kesemua hipotesis kajian yang telah dibentuk. Juga, ujian deskriptif telah digunakan bagi menjawab persoalan kajian yang pertama. Pada masa yang sama, melibatkan hipotesis yang berkait antara hubungan pemboleh ubah bersandar kajian dengan pemboleh ubah bebas kajian.

H01: Tiada perbezaan sikap penerimaan untuk bertransformasi oleh PRP KL dari aspek umur.

Jadual 14. Hasil ujian ANOVA bagi sikap penerimaan transformasi berdasarkan umur

	Min	Sisihan Piawai	Nilai F	Signifikan
Umur	7.229	0.620	1.343	0.259
Sikap penerimaan transformasi	5.332	0.752		

Berdasarkan Jadual 14, bacaan nilai signifikan adalah >0.05 , iaitu $\text{sig}=0.259$. Bacaan ini bermaksud tiada perbezaan yang signifikan antara sikap penerimaan untuk bertransformasi dalam kalangan pegawai rendah polis kontinjen Kuala Lumpur berdasarkan umur. Oleh itu, Hipotesis Kajian, H01 diterima.

Jadual 15 menunjukkan keputusan perbandingan pasangan menggunakan ujian Post Hoc Tukey berdasarkan umur pegawai rendah polis PDRM kontinjen Kuala Lumpur. Keputusan tersebut menunjukkan bahawa pasangan 25 tahun dan ke bawah dan umur 46 tahun ke atas (perbezaan min = 0.00538, $p=0.970$, $p>0.05$). Dengan ini, hasil kajian ini mendapati Hipotesis 1, H01 diterima kerana tiada perbezaan signifikan antarasikap penerimaan bertransformasi oleh responden kajian berdasarkan umur.

Jadual 15. Hasil ujian Post Hoc Tukey sikap penerimaan transformasi berdasarkan umur

Umur (I)	Umur (J)	Perbezaan Min (I-J)	Signifikan
25 tahun dan ke bawah	26 hingga 35 tahun	0.08189	0.357
	36 hingga 45 tahun	0.08753	0.374
	46 tahun dan ke atas	0.02809	0.970
26 hingga 35 tahun	25 tahun dan ke bawah	-0.08189	0.357
	36 hingga 45 tahun	0.00564	0.998
	46 tahun dan ke atas	-0.05380	0.655
36 hingga 45 tahun	25 tahun dan ke bawah	-0.08753	0.374
	26 hingga 35 tahun	-0.00564	0.998
	46 tahun dan ke atas	-0.05944	0.653
46 tahun dan ke atas	25 tahun dan ke bawah	-0.02809	0.970
	26 hingga 35 tahun	0.05380	0.655
	36 hingga 45 tahun	0.05944	0.653

H02: Tiada perbezaan sikap penerimaan untuk bertransformasi oleh PRP KL dari aspek jantina.

Jadual 16. Hasil ujian T-Test sikap penerimaan transformasi berdasarkan pegawairendah polis berdasarkan jantina

	Min	Sisihan Piawai	Nilai F	Signifikan
Lelaki	3.4369	0.520	0.351	0.554
Perempuan	3.3382	0.526		

Berdasarkan Jadual 16, bacaan nilai signifikan adalah $p > 0.05$, iaitu $\text{sig} = 0.554$.Dapatan kajian ini daripada ujian T-Test berdasarkan jantina membuktikan bahawa tiada perbezaan yang signifikan antara sikap penerimaan bertransformasi dalam kalangan pegawai rendah polis PDRM kontinjen KL berdasarkan jantina. Oleh itu,Hipotesis 2, H02, diterima.

H03: Tiada perbezaan sikap penerimaan untuk bertransformasi oleh PRP KL dari aspek pangkat.

Jadual 17. Hasil ujian ANOVA sikap penerimaan transformasi berdasarkan pangkat

	Min	Sisihan piawai	Nilai F	Signifikan
Konstabel Polis	3.5030	0.60588	1.653	0.143
Lans Koperal	3.3788	0.56094		
Koperal	3.4197	0.47396		
Sarjan	3.4108	0.50070		
Sarjan Mejar	3.4295	0.40048		
Sub-Inspektor	3.5714	0.29171		

Berdasarkan Jadual 17, bacaan nilai signifikan adalah $p > 0.05$, iaitu $\text{sig} = 0.143$. Dapatan ini menunjukkan bahawa tiada perbezaan yang signifikan antara sikap penerimaan bertransformasi dalam kalangan responden kajian berdasarkan pangkat yang dipegang. Oleh itu, Hipotesis 3, H03, diterima.

H04: Tiada perbezaan sikap penerimaan untuk bertransformasi oleh PRP KL dari aspek tempoh perkhidmatan.

Jadual 18. Hasil ujian ANOVA sikap penerimaan transformasi berdasarkan tempoh perkhidmatan

Perkhidmatan	Min	Sisihan piawai	Nilai F	Signifikan
1-10 tahun	3.4127	0.55688	1.273	0.279
11-20 tahun	3.4094	0.49923		
21-30 tahun	3.4141	0.42212		
31-40 tahun	3.5052	0.49846		
41-50 tahun	3.6515	0.65503		

Jadual 18 menunjukkan bacaan nilai signifikan bagi ujian ANOVA untuk sikap penerimaan transformasi berdasarkan tempoh perkhidmatan responden iaitu $p > 0.05$, $\text{sig} = 0.279$. Dapatan ini membuktikan bahawa tiada perbezaan yang signifikan antara sikap penerimaan untuk bertransformasi dalam kalangan pegawai rendah polis dengan tempoh perkhidmatan mereka di PDRM. Oleh kerana itu, Hipotesis 4, H04 telah diterima.

Jadual 19. Hasil ujian Post Hoc Tukey sikap penerimaan transformasi berdasarkan tempoh perkhidmatan

Tempoh (I)	Tempoh (J)	Perbezaan Min (I-J)	Signifikan
1-10 tahun	11-20 tahun	0.00327	1.000
	21-30 tahun	-0.00144	1.000
	31-40 tahun	-0.09246	0.481
	41-50 tahun	-0.23882	0.560
11-20 tahun	1-10 tahun	-0.00327	1.000
	21-30 tahun	-0.00472	1.000
	31-40 tahun	-0.09573	0.462
	41-50 tahun	-0.24209	0.549
21-30 tahun	1-10 tahun	0.00144	1.000
	11-20 tahun	0.00472	1.000
	31-40 tahun	-0.09101	0.705
	41-50 tahun	-0.23737	0.600
31-40 tahun	1-10 tahun	0.09246	0.481
	11-20 tahun	0.09573	0.462
	21-30 tahun	0.09101	0.705
	41-50 tahun	-0.14636	0.904
41-50 tahun	1-10 tahun	0.23882	0.560
	11-20 tahun	0.24209	0.9549
	21-30 tahun	0.23737	0.600
	31-40 tahun	0.14636	0.904

Berdasarkan Jadual 19, dapat dilihat bahawa tiada perbezaan signifikan secara keseluruhan antara keempat-empat pasangan kumpulan tempoh perkhidmatan. Oleh itu, Hipotesis 4, H04, diterima.

Perbincangan

Pertama sekali, berdasarkan hasil ujian deskriptif yang telah dijalankan melalui perisian SPSS Versi 26, kajian ini mendapati bahawa tahap dimensi organisasi pembelajaran iaitu, menyediakan kepimpinan strategik telah menunjukkan bacaan min tertinggi. Dapatan ini membuktikan bahawa dimensi kepimpinan strategik adalah dimensi organisasi pembelajaran yang paling dominan dalam kalangan pegawai rendah polis PDRM di

kontinjen KL. Dapatan ini, secara tidak langsung, telah mengesahkan pendapat awal pengkaji yang melihat organisasi PDRM sebagai sebuah organisasi yang memementingkan disiplin diri yang tinggi dalam memimpin dan menjalankan tugas meskipun dalam kumpulan yang kecil. Selain itu, merujuk kepada hasil analisis mengenai hubungan organisasi pembelajaran dengan sikap penerimaan bertransformasi didapati bahawa hubungan tersebut adalah positif. Dalam erti kata lain, perubahan yang sedang berlaku pada organisasi pembelajaran pastinya akan membawa perubahan dalam sikap penerimaan bertransformasi dalam diri pegawai rendah polis PDRM. Juga, kajian ini mendapat nilai pekali 'r' menunjukkan bahawa hubungan dua daripada tiga dimensi organisasi pembelajaran adalah kuat. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa organisasi PDRM berada di tahap merealisasikan kekuatan kesemua dimensi organisasi pembelajaran di organisasi mereka.

Akhir sekali, pengkaji mendapati tiada perbezaan yang wujud antara sikap penerimaan bertransformasi responden kajian berdasarkan empat ciri demografik iaitu, umur, jantina, pangkat dan juga tempoh perkhidmatan. Kesemua dapatan kajian menunjukkan bahawa nilai p adalah >0.05 . Dapatan ini membuktikan bahawa tidak terdapat perbezaan sikap penerimaan bertransformasi berdasarkan ciri demografik tersebut. Dengan ini, kajian ini menerima hipotesis awal mengenainya. Seterusnya, hipotesis kajian mengenai dimensi organisasi pembelajaran telah ditolak kerana kajian ini telah membuktikan bahawa setiap dimensi organisasi pembelajaran sekaligus organisasi pembelajaran secara umumnya mempunyai hubungan dengan sikap penerimaan transformasi dalam diri pegawai rendah polis PDRM kontinjen KL. Konklusinya, dapatan kajian ini telah berjaya menguji kesemua hipotesis kajian dan menjawab kesemua persoalan dan objektif kajian.

Kesimpulan

Secara keseluruhan, kajian ini telah mendapati bahawa faktor kepimpinan dan sokongan organisasi merupakan dimensi terpenting dalam sesebuah organisasi pembelajaran. Setiap dorongan yang diberikan dan ditunjukkan oleh pihak tertinggi PDRM berkenaan organisasi pembelajaran bukan sahaja boleh menentukan kejayaan organisasi pembelajaran. Sebaliknya, dorongan tersebut juga boleh mengubah minda dan mencetuskan motivasi dan perubahan sikap dalam kalangan pekerja bawahan terhadap penerimaan organisasi pembelajaran. Setiap organisasi yang berjaya mengaplikasikan dan menjalankan organisasi pembelajaran akan menentukan kelangsungan daya saing tertinggi dalam kalangan ahli-ahlinya.

Penghargaan: Sejuta penghargaan ditujukan kepada kontinjen Polis Di Raja Malaysia atas sokongan yang diberikan.

Etika Penyelidikan: Kajian ini juga telah dibenarkan untuk menjalankan kajian atas sampel yang disebutkan.

Rujukan

- Anwar, R. & Niode, S.H.M. (2017). The effects of learning organization towards employees' innovative behavior mediated by work engagement (A study in Indonesia). *Advances in Intelligent Systems Research, 131*, 59–164
- Bianchi, G., Testa, F., Boiral, O., & Iraldo, F. (2022). Organizational learning for environmental sustainability: internalizing lifecycle management. *Organization & Environment, 35*(1), 103–129. <https://doi.org/10.1177/1086026621998744>
- Che Yusoff, E.Y., Abdullah, H. & Adnan, Z.H. (2017). Hubungan kepuasan kerja dengan kecerdasan emosi dalam kalangan warga Polis DiRaja Malaysia. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space, 13*(1), 22–37.
- Dunham, R.B., Grube, J. A., Gardner, D.G., Cummings, L. L. & Pierce, J.L. (1989). *The development of an attitude toward change instrument*. Academy of Management Annual Meeting.
- Gomes, G. & Wojahn, R.M. (2016). Organizational learning capability, innovation and performance: Study in small and medium-sized enterprises (SMES). *Revista de Administração (São Paulo), 52*, 163–175.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences 229*, 289–297.
- Hasbullah. (2017). *Amalan organisasi pembelajaran di Sekolah Menengah atas Negeri Makassar, Indonesia* [Tesis Doktor Falsafah]. Universiti Teknologi Malaysia.

- Krejcie, R. V & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Kurniawati, D., Widyastuti, S. & Noor, L.S. (2017). Membangun keinovasian UMKM melalui peningkatan peran orientasi pasar, kompetensi SDM dan organisasi pembelajaran. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 1(1), 1–7.
- Malik, P. & Garg, P. (2017). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1071–1094.
- Masrukhin, M. (2016.) Strategi membangun learning organization (LO dalam meningkatkan mutu dan daya saing lulusan (Studi kasus di Sekolah Menengah Atas (SMA) NuHasyim Asy'ari Kudus). *Quality*, 3(1), 41–66.
- Osagie, E., Wesselink, R., Blok, V., & Mulder, M. (2022). Learning organization for corporate social responsibility implementation: Unravelling the intricate relationship between organizational and operational learning organization characteristics. *Organization & Environment*, 35(1), 130-153.
- Yunus, J.N. (2020). Hubungan budaya organisasi dan organisasi pembelajaran: Perbandingan berdasarkan gender. *Management Research Journal*, 9(1), 17–27.
- Rana, S., Ardichvili, A. & Polesello, D. (2016). Promoting self-directed learning in a learning organization: Tools and practices. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 470–489.
- Watkins, K. E. & Marsick, V. J. (1993). Sculpting the learning organization: Consulting using action technologies. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 58, 81–90.
- Watkins, K. E. & Marsick, V. J. (1996). "In action." *Creating the learning organization*. American Society for Training and Development.
- Watkins, K. E. & Marsick, V. J. (1999). Sculpting the learning community: New forms of working and organizing. *NASSP Bulletin*, 83(604), 78–87.
- Watkins, K. E. & Marsick, V. J. (2003). Summing up: Demonstrating the value of an organization's learning culture. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 129–131.