

**KEPERLUAN LATIHAN DALAM BIDANG PENTERNAKAN
LEMBU OLEH PARA PENTERNAK DI DAERAH
ALOR GAJAH, MELAKA**

MUHAMMAD ALIF BIN MOHD TARMIZI

**DISERTASI INI DIKEMUKAKAN UNTUK MEMENUHI SEBAHAGIAN
DARIPADA SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH SARJANA MUDA SAINS
PERTANIAN DENGAN KEPUJIAN**

**PERPUSUSTAKAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

**PROGRAM PENGELUARAN TERNAKAN
FAKULTI PERTANIAN LESTARI
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2016**



UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN TESIS

JUJUL: KEPERLUAN LATIHAN DALAM BIDANG PENTERNAKAN LEMBU OLEH
PARA PENTERNAK DIDAERAH ALOR GAJAH, MELAKA

UJAZAH: IJAZAH SARJANA MUDA SAINS PERTANIAN DENGAN KEPUJIAN (PENGELUARAN
TERNAKAN)

SAYA: MUHAMMAD ALIF BIN MOHO TARMIZI SESI PENGAJIAN: 2012 - 2016
 (HURUF BESAR)

Mengaku membenarkan tesis *(LPSM/Sarjana/Doktor Falsafah) ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institust pengajian tinggi.
4. Sila tandakan (/)

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh:

NURULAIN BINTI ISMAIL

LIBRARIAN

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

(TANDATANGAN PUSTAKAWAN)

Abdul Rahim Awang
 DR. ABDUL RAHIM AWANG
 PENYARAH KANAN
 FAKULTI PERTANIAN LESTARI
 UMS KAMPUS SANDAKAN
 (NAMA PENYELIA)

TARIKH: 05/01/2015

Alif
 (TANDATANGAN PENULIS)

Alamat Tetap: 22, JALAN DUKU
B, TAMAN RUMPUN BAHAGIA,
75300 BACHANG MELAKA.

TARIKH: 11/01/2016

Catatan:

- *Potong yang tidak berkenaan.
- *Jika tesis ini SULIT dan TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.
- *Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana Secara Penyelidikan atau disertai bagi pengajian secara kerja kursus dan Laporan Projek Sarjana Muda (LPSM).



PENGAKUAN

Saya mengakui bahawa karya yang terhasil ini adalah hasil kerja saya melainkan beberapa ringkasan, tulisan dan maklumat yang saya ambil sebagai sumber didalam kajian saya ini telah saya jelaskan setiap sumber rujukannya. Saya juga mengakui bahawa hasil kerja saya ini tidak diambil dari universiti ini atau universiti-universiti lain. Saya juga mengakui bahawa hasil kerja ini belum pernah dihantar atau sedang dihantar untuk tujuan memenuhi syarat memperolehi ijazah dari Universiti Malaysia Sabah ini.



Muhammad Alif Bin Mohd Tarmizi

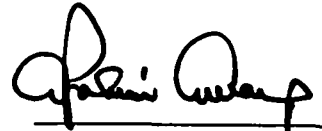
BR12110062

11 Januari 2016



DIPERAKUKAN OLEH

1. Dr. Abdul Rahim bin Awang
PENYELIA


Tandatangan dan cap
DR. ABDUL RAHIM AWANG
PENSYARAH KANAN
FAKULTI PERTANIAN LESTARI
UMS KAMPUS SANDAKAN



PENGHARGAAN

Saya ingin mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan setinggi puji dan kesyukuran kehadiran Allah SWT kerana dengan rahmat dan limpah kurniaNya kajian tahun akhir ini dapat dilaksanakan dengan baik. Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan ribuan terima kasih saya ingin huluskan kepada Dr. Abdul Rahim Bin Awang selaku penyelia bagi kajian tahun akhir saya yang telah banyak membantu, membimbing, mendorong serta tunjuk ajar kepada saya sepanjang tempoh kajian akhir ini dijalankan.

Penghargaan ini juga turut ditujukan kepada Dr. Bonaventure Boniface dan Mr. Robin Lim Ah Hee kerana telah banyak membantu saya dalam proses pelaksanaan kajian ini. Tidak lupa juga seluruh warga kerja Jabatan Perkhidmatan Veterinar Daerah Alor Gajah, Melaka terutama En.Asmawi selaku Penolong Pegawai Haiwan di jabatan tersebut di atas kesudian berkongsi ilmu dan maklumat dalam saya menjalankan tempoh penyelidikan bersama para penternak lembu di daerah ini.

Ucapan jutaan terima kasih juga ditujukan buat ahli keluarga, rakan-rakan, terutama Afiqah Wadi'ah binti Abdul Muin serta yang terlibat secara langsung mahupun tidak langsung dalam menjayakan kajian tahun akhir saya ini dengan mengorbankan masa, tenaga dan wang ringgit serta perkongsian idea-idea dalam pelaksanaan kajian ini. Tidak lupa juga ucapan terima kasih saya berikan kepada semua responden yang telah terlibat dalam memberikan kerjasama dan tindakbalas terhadap borang soal selidik yang diberikan serta orang-orang kampung yang terlibat secara langsung mahupun tidak langsung di Daerah Alor Gajah ini.

Akhir kata, segala kerjasama dan sumbangan dari pelbagai sudut bagi semua pihak yang terlibat hanya mampu saya dahului dengan ucapan jutaan terima kasih dan hanya Allah SWT yang mampu membalas segalanya. Sekian.



ABSTRAK

Satu kajian untuk mengenalpasti tahap keperluan latihan dalam bidang penternakan lembu telah berjaya dijalankan di beberapa buah kawasan bandar dan perkampungan di sekitar Daerah Alor Gajah, Melaka. Objektif-objektif kajian ini adalah untuk mengenalpasti latarbelakang demografi dan sosio-ekonomi para penternak lembu yang terpilih dalam kajian, mengenalpasti keperluan-keperluan latihan para penternak berkenaan, dan hubungan antara latarbelakang demografi dan sosio-ekonomi dengan tahap keperluan latihan mereka. Pengumpulan data dijalankan dengan menggunakan set borang soal selidik yang telah disahkan. Maklumat yang diperolehi telah dianalisis dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 18.0 dan juga Microsoft Excel 2010. Analisis data telah mengenalpasti ciri-ciri demografi dan sosio-ekonomi para responden. Sementara itu, kajian telah mendapati bahawa tahap keperluan latihan yang paling diperlukan oleh para penternak adalah kecekapan pengurusan produk. Dari segi hubungan antara faktor-faktor demografi dan sosio-ekonomi (jenis penternakan lembu, umur, taraf pendidikan, pengalaman dalam bidang penternakan dan pengalaman kursus) dengan tahap keperluan latihan, kajian juga telah mendapati bahawa hanya jenis penternakan lembu, taraf pendidikan dan pengalaman dalam bidang penternakan mempunyai hubungan-hubungan yang signifikan dengan tahap keperluan latihan dalam bidang penternakan lembu.

TRAINING NEEDS IN CATTLE FARMING BY CATTLE FARMERS IN ALOR GAJAH DISTRICT, MELAKA

ABSTRACT

A study to identify the training needs of cattle farmers was undertaken in the District of Alor Gajah, Melaka covering a few towns and villages. The objectives of the study were to identify demographic and socio-economic background of cattle farmers in the Alor Gajah District, trainings needed by cattle farmers selected in the study, and the relationships between their demographic and socio-economic background with their levels of training needs. Data collection was carried out based on a set of questionnaire. Data obtained were analyzed using *Statistical Package for Social Science (SPSS)* version 18.0 and Microsoft Excel 2010. Analysis of data identified the demographic and socio-economic characteristics of the respondents. Meanwhile, the findings of the study also that indicated that the most needed trainings in cattle rearing were in the aspect of product management efficiency. In terms of relationships between demographic and socio-economic factors (type of cattle reared, age, educational level, experience in cattle rearing and training experience) with levels of training needs, the study found that only type of cattle reared, educational level and experience in cattle rearing showed significant relationships with the level of training needed in cattle rearing.



KANDUNGAN

Senarai Kandungan		Muka Surat
PENGAKUAN		ii
DIPERAKUKAN OLEH		iii
PENGHARGAAN		iv
ABSTRAK		v
<i>ABSTRACT</i>		vi
KANDUNGAN		vii
SENARAI JADUAL		ix
BAB 1	PENDAHULUAN	
1.1	Pengenalan	1
1.2	Justifikasi Kajian	2
1.3	Objektif Kajian	3
1.4	Persoalan kajian	3
BAB 2	ULASAN LITERATUR	
2.1	Pengenalan	4
2.2	Konsep Latihan dan Keperluan Latihan	4
2.3	Konsep Keperluan Latihan	6
2.4	Analisis Keperluan Latihan	7
2.5	Kajian-Kajian yang berkaitan dengan Keperluan Latihan	9
2.6	Aspek-Aspek Latihan Teknikal Yang Berkaitan Dengan Penternakan Lembu	10
BAB 3	METODOLOGI	
3.1	Pengenalan	12
3.2	Lokasi Kajian	12
3.3	Sampel dan Populasi	12
3.4	Reka Bentuk Kajian	13
3.5	Pembentukan Borang Soal Selidik	13
3.6	Pengumpulan Data	16
3.7	Analisis Data	17
BAB 4	KEPUTUSAN	
4.1	Pengenalan	18
4.2	Objektif 1: Mengetahui latarbelakang para penternak lembu di Daerah Alor Gajah	18
4.3	Objektif 2: Mengenalpasti keperluan-keperluan latihan oleh para penternak lembu	22
4.4	Objektif 3: Mengetahui hubungan antara latarbelakang para penternak lembu dengan tahap keperluan mereka	26
BAB 5	PERBINCANGAN	
5.1	Pengenalan	54

5.2	Maklumat Latarbelakang	54
5.3	Keperluan-keperluan latihan oleh para penternak lembu	56
5.4	Hubungan antara latarbelakang para penternak lembu dengan tahap keperluan latihan	58
BAB 6	KESIMPULAN	64
	RUJUKAN	68
	LAMPIRAN	70

SENARAI JADUAL

Jadual		Muka surat
3.1	Pengertian bagi skala Likert yang telah digunakan	15
4.1	Pecahan responden penternak lembu di Daerah Alor Gajah mengikut jenis penternakan yang dijalankan	19
4.2	Pecahan responden penternak lembu di Daerah Alor Gajah mengikut lingkungan umur	19
4.3	Pecahan responden penternak lembu di Daerah Alor Gajah mengikut status perkahwinan	19
4.4	Pecahan responden penternak lembu di Daerah Alor Gajah mengikut taraf pendidikan	20
4.5	Pecahan responden penternak lembu di Daerah Alor Gajah mengikut lingkungan pengalaman dalam bidang penternakan lembu	21
4.6	Pecahan responden penternak lembu di Daerah Alor Gajah mengikut pengalaman kursus dan latihan	21
4.7	Pecahan responden penternak lembu di Daerah Alor Gajah mengikut bangsa	21
4.8	Keputusan analisis diskriptif bagi min setiap aspek latihan Kecekapan 1 (Pengurusan Ladang)	22
4.9	Keputusan analisis diskriptif bagi min setiap aspek latihan Kecekapan 2 (Pengurusan Keselamatan dan Kawalan Penyakit)	23
4.10	Keputusan analisis diskriptif bagi min setiap latihan Kecekapan 3 (Pengurusan Makanan)	24
4.11	Keputusan analisis diskriptif bagi nilai min setiap latihan Kecekapan 4 (Pengurusan Pembiakan).	24
4.12	Keputusan analisis diskriptif bagi min setiap latihan Kecekapan 5 (Pengurusan Sisa Buangan)	25
4.13	Keputusan analisis diskriptif bagi min setiap aspek latihan Kecekapan 6 (Pengurusan Produk).	25
4.14	Min dan kedudukan tahap keperluan latihan oleh para penternak berdasarkan kecekapan	26
4.15	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Jenis penternakan lembu) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Ladang	27
4.16	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Jenis penternakan lembu) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Keselamatan dan Kawalan Penyakit	28

4.17	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Jenis penternakan lembu) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Makanan	29
4.18	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Jenis penternakan lembu) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Pembiakan	30
4.19	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Jenis penternakan lembu) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Sisa Buangan	31
4.20	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Jenis penternakan lembu) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Produk	32
4.21	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Umur) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Ladang	32
4.22	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Umur) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Keselamatan dan Kawalan Penyakit	33
4.23	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Umur) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Makanan	35
4.24	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Umur) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Pembiakan	36
4.25	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Umur) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Sisa Buangan	37
4.26	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Umur) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Produk	37
4.27	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Taraf Pendidikan) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Ladang	38
4.28	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Taraf Pendidikan) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Keselamatan dan Kawalan Penyakit	39
4.29	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Taraf pendidikan) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Makanan	40
4.30	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Taraf Pendidikan) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Pembiakan	41
4.31	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Taraf Pendidikan) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Sisa Buangan	42

4.32	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Taraf Pendidikan) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Produk	43
4.33	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Jangkamasa Penglibatan) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Ladang	43
4.34	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Jangkamasa Penglibatan) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Keselamatan dan Kawalan Penyakit	45
4.35	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Jangkamasa Penglibatan) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Makanan	46
4.36	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Jangkamasa Penglibatan) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Pembiakan	47
4.37	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Jangkamasa Penglibatan) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Sisa Buangan	48
4.38	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Jangkamasa Penglibatan) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Produk	48
4.39	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Pengalaman Kursus) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Ladang	49
4.40	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Pengalaman Kursus) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Keselamatan dan Kawalan Penyakit	50
4.41	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Pengalaman Kursus) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Makanan	51
4.42	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Pengalaman Kursus) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Pembiakan	52
4.43	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Pengalaman Kursus) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Sisa Buangan	53
4.44	Hubungan diantara pembolehubah tidak bersandar (Pengalaman Kursus) dengan tahap keperluan latihan Pengurusan Produk	53

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Melaka merupakan sebuah negeri bersejarah yang terletak di selatan Semenanjung Malaysia yang berkeluasan 1650 km persegi. Ia mempunyai penduduk seramai 824,500 orang, dan terdiri daripada tiga (3) kawasan pentadbiran utama iaitu Alor Gajah, Jasin dan Melaka Tengah. Ibu negeri Melaka juga dikenali sebagai Melaka (Kerajaan Negeri Melaka, 2013).

Daerah Alor Gajah terkenal dengan pahlawan Naning iaitu Dato' Dol Said yang menentang British di dalam Perang Naning pada tahun 1832, adalah dari sebuah kawasan hutan yang dipercayai menjadi laluan gajah-gajah liar, kini Alor Gajah menjadi sebuah daerah yang sedang pesat membangun. Daerah Alor Gajah mengandungi tiga (3) buah bandar dan 16 buah pekan kecil. Keluasan Daerah Alor Gajah adalah seluas 66,302 hektar yang merangkumi 31 buah mukim (Majlis Perbandaran Alor Gajah, 2015).

Majlis Luar Bandar Alor Gajah telah disusun semula mengikut Akta 171, Akta Kerajaan Tempatan 1976 dan diberi pengiktirafan sebagai Majlis Daerah Alor Gajah pada 1 Julai 1978. Kini Daerah Alor Gajah mempunyai bilangan penduduk seramai 131,870 orang mengikut bancian penduduk pada tahun 2000. Pekan Alor Gajah terletak 24 km dari bandar Melaka dan kini merupakan salah satu pintu masuk utama ke Negeri Melaka melalui Lebuhraya Utara-Selatan (Majlis Perbandaran Alor Gajah, 2015).



Daerah Alor Gajah ini adalah salah satu daerah yang berpotensi dalam bidang pengeluaran ternakan terutamanya dalam bidang penternakan lembu. Ini adalah kerana berdasarkan kajian yang telah dijalankan kebanyakan penternak di Daerah Alor Gajah ini mempunyai keluasan tanah yang luas dan kawasan pendalaman yang jauh dari kesibukan bandar, membolehkan penternak menjalankan penternakan mereka dengan baik dan daerah ini berpotensi juga memandangkan, industri ternakan merupakan industri yang memberi banyak peluang perniagaan kepada pengusahanya. Dalam bancian ternakan tahun 2013, populasi keseluruhan lembu di Malaysia adalah sebanyak 741,781 ekor dan populasi ini dipecahkan kepada 3 bahagian iaitu Semenanjung Malaysia (670,057 ekor), Sabah (56,093 ekor) dan Sarawak (15,631 ekor) (Jabatan Perkhidmatan Veterinar, 2013).

Pada tahun 2010, di Melaka sahaja terdapat 85 penternak lembu dengan jumlah lembu induk sebanyak 1,137 ekor menurut Rohana Safinah, Ketua Hal Ehwal Korporat dan Pengawalseliaan bagi Syarikat Dutch Lady Malaysia Berhad (Utusan Malaysia, 2010).

1.2 Justifikasi Kajian

Penternakan lembu merupakan satu bidang yang sudah lama berada dalam industri pertanian di negara ini. Pengeluaran daging dan susu lembu merupakan hasil yang menjadi perniagaan kepada penternak kerana ia menjadi salah satu sumber makanan kepada pengguna.

Pada tahun 2013, populasi lembu di Malaysia ialah 741,781 ekor, berbanding pada tahun 2009 sebanyak 860,491 ekor seperti dinyatakan di atas. Ini menunjukkan penurunan sebanyak 108,710 ekor sepanjang tempoh ternakan dari tahun 2009 hingga tahun 2013 (Jabatan Perkhidmatan Veterinar, 2013). Dalam mengatasi permasalahan ini pelbagai strategi perlu dilaksanakan bagi mempertingkatkan pengeluaran tahunan bagi penternakan lembu di Malaysia. Antara strategi-strategi yang telah dikenalpasti untuk mengembangkan industri ternakan adalah seperti meningkatkan kecekapan industri ternakan ruminan, mengekalkan daya saing industri ternakan bukan ruminan, meningkatkan pengeluaran bahan makanan ternakan, memperkukuhkan keberkesanan kawalan penyakit dan memperluaskan amalan penyembelihan dan pemprosesan yang

selamat dan yang terakhir mengimbangkan bekalan tempatan dan pengimportan (FAMA, 2011). Ini termasuklah pembangunan industri penternakan lembu di Daerah Alor Gajah, Melaka. Sehubungan dengan ini latihan untuk penternak lembu di daerah tersebut adalah penting bagi meningkatkan pengeluaran daging dan susu lembu supaya dapat memenuhi permintaan pengguna yang semakin meningkat.

Kajian ini telah dilaksanakan di Daerah Alor Gajah, Melaka bagi menilai serta mengenalpasti keperluan latihan oleh para penternak lembu untuk meningkatkan pengetahuan mereka dalam pelbagai aspek berkaitan dengan penternakan lembu. Keperluan-keperluan latihan ini terutamanya adalah berkaitan dengan aspek-aspek teknikal dalam penternakan lembu daripada segi teori mahupun amali.

1.3 Objektif Kajian

Kajian yang akan dilaksanakan ini mempunyai tiga objektif:

- i) Mengetahui latarbelakang para penternak lembu di Daerah Alor Gajah;
- ii) Menenalpasti keperluan-keperluan latihan oleh para penternak lembu berkenaan;
- iii) Mengetahui hubungan antara latarbelakang para penternak lembu dengan tahap keperluan latihan mereka.

1.4 Persoalan Kajian

- i) Bagaimanakah kedudukan latarbelakang para penternak lembu di Daerah Alor Gajah?
- ii) Apakah keperluan latihan para penternak lembu di Daerah Alor Gajah dalam aspek-aspek berkaitan dengan penternakan lembu?
- iii) Adakah terdapat hubungan antara latarbelakang para penternak dengan latihan yang diperlukan?

BAB 2

ULASAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Segala maklumat berkaitan dengan kajian yang telah dijalankan yang dipetik daripada pelbagai sumber seperti buku, jurnal, majalah, internet, surat khabar dan segala terbitan yang lain dibentangkan. Maklumat-maklumat ini telah digunakan oleh penyelidik dalam menentukan metodologi instrumen kajian, sumber perbincangan dan perbandingan, dan sebagainya. Menurut Boote dan Beile (2005), bab ulasan literatur adalah untuk membantu membangunkan kes berdasarkan kajian lepas, memaparkan jurnal atau segala terbitan yang telah dihasilkan bagi mengukuhkan analisa yang diperolehi daripada kajian ini, dan menyediakan fakta yang rasional bagi mengutarakan hasil kajian.

2.2 Konsep Latihan dan Keperluan Latihan

Konsep latihan dan keperluan latihan dalam sesuatu perkara adalah sangat penting untuk memastikan latihan yang dijalankan itu dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam usaha untuk meningkatkan kualiti dan kuantiti sesuatu perkara itu, penyampaian dan perkongsian maklumat perlu berlaku. Satu kaedah penyampaian dan pemindahan maklumat tersebut adalah melalui latihan. Dalam konsep penyampaian dan pemindahan maklumat, terdapat dua perkara yang berkaitan antara satu sama lain iaitu pendidikan dan latihan. Menurut Prasad *et al.* (1996), pendidikan adalah penyampaian ilmu dan berkaitan dengan akademik ataupun institusi pendidikan seperti sekolah, kolej, universiti dan sebagainya. Latihan pula adalah satu konsep yang berkaitan dengan



pembangunan dan ia boleh dikatakan salah satu aktiviti yang boleh membawa kepada perubahan pada kelakuan manusia.

Dalam mendefinisikan konsep latihan, terdapat pelbagai pendapat tentang konsep latihan yang menyatakan bahawa latihan dilaksanakan untuk mencapai perubahan sikap ke arah peningkatan produktiviti dan kualiti pelaksanaan kerja (Prasad *et al.*, 1996). Menurut Truelove (1995), latihan adalah usaha atau ikhtiar untuk menambahkan pengetahuan, kemahiran dan tingkahlaku yang diperlukan dalam melaksanakan sesuatu perkara yang berkaitan dengan kerja. Motifnya adalah untuk memperbaiki prestasi pekerja dengan cara yang khusus. Bagi Ricks *et al.* (1995), mereka berpendapat bahawa latihan adalah merujuk kepada aktiviti dan pengalaman yang direkabentuk untuk membangunkan kemahiran, pengetahuan, dan kelakuan atas arahan organisasi. Latihan selalunya berkait rapat dengan tugas-tugas yang khusus atau yang berkaitan dengan kerja dan ia direkabentuk untuk mengajar kemahiran yang baru atau mempertingkatkan kemahiran yang sedia ada. Latihan juga termasuk dalam penyediaan pekerja untuk melakukan tugas baru.

Mondy *et al.* (2002), menegaskan bahawa latihan adalah proses seseorang pekerja belajar untuk mendapatkan pengetahuan, kemahiran dan nilai atau sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan efektif pada masa kini. Beberapa kajian yang telah dilaksanakan mendapati bahawa program latihan yang berkesan mempunyai dua elemen yang sangat penting iaitu latihan berkaitan dengan tugas dan kerangka latihan (Anderson, 1994; Gupta dan Govindarajan, 2000). Latihan berkaitan dengan tugas sering ditakrifkan sebagai proses memberikan pengetahuan dan kemahiran berkaitan kerja bagi meningkatkan produktiviti hasil kerja (Bresman *et al.*, 1990; Ibrahim, 2001). Rangka latihan pula kerap ditafsirkan sebagai maklumat awal dan realistik mengenai program latihan yang diberikan oleh penyelia kepada pekerja sebelum atau/dan semasa menghadiri program latihan (Baldwin *et al.*, 1991; Hicks dan Klimoski, 1987).

Menurut Poon (1994), latihan adalah merujuk kepada segala usaha terancang organisasi untuk memudahkan pembelajaran tingkah laku kerja yang tertentu. Usaha ini bertujuan memperbaiki prestasi semasa dan prestasi masa depan pekerja dengan

meningkatkan kebolehan pekerja melakukan tugas-tugas mereka supaya objektif-objektif organisasi dapat dicapai. Kebolehan pekerja dapat dipertingkatkan dengan mengubah sikap mereka atau menambah kemahiran dan pengetahuan mereka.

2.3 Konsep Keperluan Latihan

Keperluan latihan wujud apabila terdapatnya perbezaan diantara keperluan seseorang untuk melaksanakan tugas secara berkesan dengan pengetahuan yang ada (Kroehnert, 1990). Keperluan latihan bukan sahaja membantu untuk meningkatkan produktiviti tetapi ia dapat juga membantu untuk meningkatkan lagi sikap dan menaikkan semangat serta merangsang para pekerja dengan penjelasan terhadap kepentingan tugas yang akan dilaksanakan secara sistematik dan efektif (McClelland, 2002). Menurut Faizah (2003), latihan yang dinamik dan distrukturkan mengikut keperluan adalah suatu mandat untuk memenuhi tuntutan yang sentiasa berubah akibat saingan global. Untuk berjaya, dua matlamat berikut harus dipatuhi: 1) Tenaga kerja harus dilatih secara berterusan supaya boleh bertahan dalam menghadapi saingan global dan yang ke 2) Pekerja harus dilatih mengenai kemahiran penyelesaian masalah dan kualiti supaya mereka diperkasakan untuk menghadapi perubahan-perubahan yang sering berlaku. Kedua-dua kemahiran ini berserta dengan kepimpinan delegatif dan turut-serta adalah asas bagi pembentukan pasukan 'self-management'.

Dalam merealisasikan usaha membangunkan sektor sesuatu perusahaan atau organisasi, asas latihan dan pengetahuan perlu disalurkan dengan baik kepada pihak yang akan terlibat. Bloisi (2007) juga ada menyatakan bahawa untuk melaksanakan sesuatu program latihan, terdapat enam proses yang perlu dijalankan iaitu: 1) Menganalisis keperluan latihan; 2) Penerimaan peserta latihan; 3) Persekitaran pembelajaran; 4) Kaedah latihan; 5) Pengaplikasian kemahiran yang baru; dan 6) Proses penilaian. Dalam proses keperluan latihan ini pelbagai keberkesanan boleh dicapai. Menurut Bloisi (2007) juga, mengenalpasti keperluan boleh digunakan untuk: 1) Menenalpasti matlamat organisasi dan keberkesanannya dalam mencapai matlamat dan visi; 2) Menenalpasti jurang antara kemahiran sedia ada dikalangan pekerja dengan kemahiran yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai prestasi kerja yang dikehendaki; 3) Menenalpasti

kemahiran semasa dengan kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan kerja dengan jayanya pada masa hadapan; dan 4) Mengenalpasti keadaan dan bagaimana aktiviti organisasi boleh berlaku.

2.4 Analisis Keperluan Latihan

'Keperluan' merujuk kepada jurang yang wujud antara hasil kerja masa kini dengan hasil kerja yang diinginkan. Ia boleh didefinisikan sebagai suatu kekurangan atau sebagai suatu peluang. Dalam pendekatan model kekurangan, keperluan dikatakan sebagai kekurangan dalam pengetahuan asas, sikap dan kemahiran yang menyebabkan pekerja kurang kecekapan dan mempengaruhi prestasi kerja. Prestasi kerja yang kurang memuaskan akan menghalang individu yang berpotensi daripada menjalankan tanggungjawab berbeza atau lebih besar. Pendekatan model peluang pula mendefinisikan keperluan sebagai sesuatu yang merangsang manusia untuk memperbaiki kelemahan, dan untuk memperlihatkan potensi sebenar (Quinones, 1997).

Analisis keperluan latihan adalah sangat diperlukan supaya objektif atau tujuan sesuatu latihan itu dilaksanakan dapat dicapai. Menurut Stout (1995), penilaian dan analisis keperluan adalah asas sistematik untuk membuat keputusan bagaimana hendak mempengaruhi prestasi. Ia akan bermula dengan mendirikan perhubungan, meneroka strategi, dan mentakrifkan proses penyelesaian. Kejayaan penilaian dan analisis keperluan bergantung kepada jawapan jurang perbezaan antara situasi masa kini dengan situasi yang diidami serta kejayaan menyalurkan sumber-sumber kepada bahagian-bahagian yang diperlukan.

Kepentingan latihan kepada organisasi tidak dapat dinafikan. Menurut Brookes (1995); dan Goldstein (1993), latihan yang efektif akan memberi kesan kepada prestasi dan kejayaan organisasi, Ia haruslah mengikuti kitaran latihan yang bermula dengan analisis keperluan latihan, merekabentuk latihan, melaksana dan menilai program latihan. Faktor yang menggalakkan analisis keperluan latihan dibuat adalah daripada pertimbangan persepsi keperluan latihan yang diperlukan oleh para peserta latihan (Rae, 1991). Terdapat beberapa kaedah yang boleh dilaksanakan untuk menganalisis keperluan

latihan seperti menggunakan kajian borang soal selidik, temubual dalam berkomunikasi antara penyampai dan penerima dalam sesebuah masyarakat, peninjauan serta lawatan.

Dalam sesuatu pelaksanaan program latihan, analisis keperluan latihan perlu dilakukan terlebih dahulu untuk mengelakkan kerugian tenaga, kewangan, masa sekiranya program latihan tersebut tidak mencapai objektif yang sesuai dan bertepatan dengan kumpulan peserta latihan. Dalam pelaksanaan analisis keperluan juga, aspek latihan yang diperlukan dapat dikenalpasti dengan jelas dan menyeluruh secara mendalam untuk membina dan merancang program latihan yang berkesan untuk meningkatkan kemahiran dan prestasi tenaga kerja. Analisis keperluan latihan ini secara tidak langsung dapat menggambarkan bagaimana kejayaan dan kegagalan sesuatu pelaksanaan program latihan. Menurut Faizah (2003), proses mengenalpasti keperluan latihan boleh dilakukan melalui pelbagai peringkat dalam organisasi seperti diperingkat korporat, jabatan, pasukan atau individu. Ia juga boleh dilakukan oleh kumpulan-kumpulan tertentu seperti pengurus, penyelia atau pekerja baru. Keperluan latihan boleh dijelaskan dengan melihat komponen-komponen seperti pengetahuan, kemahiran dan kecekapan, sikap serta nilai dan informasi. Komponen-komponen ini diperlukan agar keperluan latihan boleh dibincang mengikut tajuk, bidang latihan dan modul-modul. Ia juga membolehkan seseorang pelatih untuk memilih aktiviti latihan yang sesuai dan membina objektif program.

Terdapat tiga jenis keperluan latihan yang melibatkan analisis organisasi, analisis tugas dan analisis individu. Menurut McGehee dan Thyer (1961), analisis keperluan latihan dalam analisis organisasi melibatkan penentuan latihan yang bersesuaian dengan strategi organisasi perniagaan, kesediaan sumber untuk latihan dan sokongan pihak majikan untuk aktiviti latihan. Menurut beliau lagi, dalam analisis tugas ia melibatkan proses mengenalpasti kepentingan tugas, pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku dalam latihan supaya pekerja dapat melaksanakan tugas mereka, dan melalui analisis individu ia melibatkan penentuan sama ada jurang prestasi disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, kemahiran dan kebolehan serta disebabkan oleh motivasi dan masalah rekabentuk latihan; mengenalpasti siapa yang memerlukan latihan; dan menentukan kesediaan pekerja untuk latihan.

Pelbagai senarai cara dalam menganalisis keperluan latihan ini, dan terdapat beberapa pendapat yang berbeza. Menurut Deb (2006), terdapat enam proses yang terlibat dalam proses mengenalpasti keperluan latihan iaitu: 1) Mengenalpasti masalah; 2) Merangka analisis keperluan; 3) Mengumpul data keperluan; 4) Menganalisis data; 5) Mengagihkan maklumbalas daripada hasil analisis; 6) membangunkan pelan tindakan. Dalam aspek kaedah keperluan latihan yang akan dijalankan, kaji selidik dengan menggunakan borang soal selidik, temubual, sesi interaksi bersama masyarakat, peninjauan dan lawatan boleh diguna pakai. Kaedah analisis keperluan latihan yang seringkali digunakan adalah melalui borang soal selidik. Ini adalah disebabkan oleh kaedah analisis keperluan yang bertulis dan memudahkan analisis maklumbalas dilaksanakan secara tepat berpandukan hasil yang sah dan jelas.

2.5 Kajian-kajian yang berkaitan dengan Keperluan Latihan

Menurut Al-Shadiadeh (2007), beliau telah menjalankan kajian ke atas keperluan latihan oleh petani lelaki dan wanita di kawasan selatan Jordan. Dalam kajian ini dinyatakan bahawa kajian keperluan latihan adalah langkah penting untuk perancangan dan pembangunan pertanian di Jordan.

Terdapat beberapa jenis kajian telah dijalankan di Malaysia bagi mengkaji keperluan latihan dalam bidang pertanian terutamanya. Abdul Rahim (1992), menyatakan bahawa terdapat tujuh aspek kecekapan mengenai keperluan dan kepentingan latihan. Ianya terdiri daripada responden dari dua tahap agen pengembangan iaitu juruteknik pengembangan dan penyelia agen pengembangan. Hasilnya, beliau dapat merumuskan bahawa kesemua bahagian kecekapan merangkumi Organisasi dan Pentadbiran Pengembangan, Perancangan dan Pembangunan Program, Perhubungan Pengembangan dan Cara-cara Pengajaran, Pengajaran Pengembangan. Penilaian ke atas Program-program dan Kegiatan-kegiatan Pengembangan, Nilai-nilai dan Struktur Masyarakat, serta Pembangunan Peribadi perlu ditekankan dalam program latihan yang seterusnya.

2.6 Aspek-Aspek Teknikal Yang Berkaitan Dengan Penternakan Lembu

Dalam sektor penternakan lembu terdapat beberapa aspek dan teknik pengurusan yang perlu diketahui oleh para penternak demi meningkatkan kualiti dan produktiviti sektor tersebut. Didalam kajian yang telah dilaksanakan oleh penyelidik, aspek-aspek keperluan latihan dalam pengurusan penternakan lembu menunjukkan ciri-ciri aspek yang berkesan bagi seorang penternak melaksanakan keperluan latihan tersebut seperti dalam kajian borang soal selidik iaitu aspek struktur organisai ladang, rekod harian, bulanan dan tahunan, pengurusan kewangan dan perakaunan dan pengurusan jentera atau kenderaan ladang didalam kecekapan pengurusan ladang. Seterusnya didalam kecekapan pengurusan keselamatan dan kawalan penyakit aspek yang terlibat adalah penjagaan kandang ternakan, pemakanan ternakan, pengendalian ternakan, sistem biosekuriti, kaedah merawat penyakit, bahan-bahan dan ubatan serta pengambilan sampel untuk pengesanan penyakit. Keperluan latihan dalam kecekapan pengurusan makanan pula menunjukkan aspek-aspek latihan seperti mengenalpasti jenis pastura, kaedah penanaman, pengendalian dan penjadualan ragutan, serta pengetahuan pemberian makanan mengikut nisbah. Pengurusan pembiakan dilihat dari aspek latihan seperti mengenalpasti baka lembu, kaedah pembiakan, fungsi-fungsi pembiakan, kaedah pengawanan dan pengetahuan tentang tempoh kematangan. Kecekapan dalam pengurusan sisa buangan pula adalah dari segi aspek kaedah pembersihan, membuat baja dan pengurusan ternakan mati. Dalam kecekapan terakhir yang disenaraikan dalam keperluan latihan bagi penternak memahami latihan yang diperlukan seperti aspek didalam pengurusan produk iaitu pengurusan sembelihan, sistem penyimpanan produk dan persijilan HALAL.

Menurut Prasad (1998), untuk membangunkan sektor penternakan seharusnya pengurusan kesihatan dan kebersihan haiwan perlu ditekankan dan diamalkan. Selain itu, pengurusan kawalan penyakit seperti sistem biosekuriti dan program vaksinasi adalah salah satu aspek teknikal yang perlu diketahui oleh para penternak lembu. Berdasarkan panduan daripada Jabatan Perkhidmatan Veterinar (2013), amalan penternakan yang baik *Good Animal Husbandary Practice* (GAHP) menitikberatkan aspek-aspek seperti

pengurusan ternakan, rawatan kesihatan dan kesihatan gerompok, makanan dan pemakanan serta rekod perlu dilaksanakan bagi mendapatkan pengurusan yang baik.

Aspek-aspek yang perlu diberi perhatian dalam penternakan lembu, adalah dari sudut pengurusan terutamanya pengurusan makanan, pengurusan sisa buangan, penyakit dan pengurusan ternakan itu sendiri. Semua aspek yang dinyatakan adalah berkaitan antara satu sama lain dan merangkumi semua aspek dalam pengurusan penternakan lembu. Dari segi keperluan latihan semua aspek ini adalah diperlukan demi untuk meningkatkan lagi prestasi dan kecekapan yang membezakan antara satu sama lain ialah tahap latihan yang diperlukan. Sementara itu, Jabatan Perkhidmatan Veterinar Negeri Johor (2010), ada menyebut tentang Skim Amalan Ladang Ternakan (SALT). SALT telah mula dititikberatkan beberapa tahun kebelakangan ini. Ia adalah penting dalam berlandaskan kepada ternakan yang sihat dan diurus dengan amalan yang baik kualitinya dan selamat untuk dijadikan makanan. Pengurusan Kesihatan Ternakan (*Animal Health Management*), Biosekuriti, Infrastruktur yang baik dan kawalan penggunaan ubat-ubatan veterinar adalah aspek-aspek yang perlu diambil kira sebagai usaha untuk mewujudkan standard amalan sanitari ladang ternakan yang tinggi dan mampu meningkatkan keselamatan makanan yang dihasilkan dari ternakan.

BAB 3

METODOLOGI

3.1 Pengenalan

Rekabentuk kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah dengan menggunakan kaedah Tinjauan Deskriptif (*Description Survey Method*). Borang soal selidik terlibat digunakan untuk mendapatkan maklumat dari para responden. Responden terdiri daripada para penternak lembu di Daerah Alor Gajah, Melaka.

3.2 Lokasi Kajian

Lokasi kajian meliputi beberapa buah kawasan bandar dan perkampungan di sekitar Daerah Alor Gajah, Melaka. Lokasi ini dipilih adalah kerana ia tidak terlalu jauh dari kediaman penyelidik. Ini telah memudahkan penyelidik untuk membuat kajian dengan lebih sistematik dan berkesan. Selain itu, lokasi ini juga mempunyai bentuk muka bumi yang sesuai bagi penternakan lembu dan berpotensi untuk menyumbang dalam bidang penternakan lembu.

3.3 Sampel dan Populasi

Populasi kajian ini terdiri dari senarai para penternak lembu dari Daerah Alor Gajah, Melaka dan diperolehi daripada Pejabat Jabatan Perkhidmatan Haiwan dan Perusahaan Ternak Daerah tersebut. Pihak Pejabat Jabatan Perkhidmatan Haiwan dan Perusahaan Ternak Daerah Alor Gajah memaklumkan, terdapat seramai 41 orang penternak lembu di



RUJUKAN

- Abdul Rahim, A. (1992). *An Assessment of Field-Level Extension Agent Inservice Training Needs Related to the Educational Process of Perceived by Extension Personnel in the Sabah State Department of Agriculture, Malaysia*. Doctoral Thesis. Iowa State University. Ames, Iowa.
- Al-Shadiadeh A. N. H. (2007). Descriptive Study of the Training Needs for Men and Women Farmers in Semi Desert Areas a Case study of South Jordan. *World Applied Science Journals* **2(1)**: 12-21
- Anderson G. (1994). *A proactive model for training needs analysis*. Sydney, Australia: MCB University Press.
- Baldwin, T.T., Magjuka, R.J., and Loher, B.T. (1991). The perils of participation: effects of choice of training on trainee motivation and learning. *Personnel Psychology*, **44**: 51-65
- Bloisi, W. (2007). *An Introduction to Human Resource Management*. London: Mc Graw-Hill Education.
- Boote, D. N., and Beile, P. (2005). Scholars before researchers: On the centrality of the dissertation literature review in research preparation. *Educational Researcher*, **34 (6)**: 3-15
- Bresman, H., Birkin shaw, J. and Nobel, R. (1990). Knowledge transfer in international acquisitions, *Journal of International Business Studies*, **30 (3)**: 439-62
- Brookes, J. (1995) *Training Development Competence: A Practice Guide*. London: Kogan Page.
- Deb, T. (2006). *Training and Development: Concepts and Applications*. New Delhi: Ane Book India.
- Faizah, Y. (2003). Analisis Keperluan Latihan. *Malaysian Journal of Social Administration* **2**: 1-19
- FAMA. (2011). Mengembangkan Industri Ternakan. Dilayari pada Mac 20, 2015, daripada Dasar Agromakanan: <http://www.fama.gov.my/documents/10157/bb8b2cc2-4687-46bd-ac49-94f5be94807d>
- Goldstein, L. (1993). *Training Organization*. 3rd Edition. Monterey, CA: Brookes/Cole Publishing.
- Gupta, A. d Govindarajan, V. (2000). Knowledge flows within MNCs, *Strategic Management Journal*, **21**: 473-96
- Hicks, W.D. dan Klimoski, R.J. (1987). Entry into training programs and its effects on training outcomes: A field experiment, *Academy of Management Journal*, **30 (3)**: 542-52
- Ibrahim Mamat (2001). *Effective design and successful management of training*. Kuala Lumpur: Eastview Publication Sdn. Bhd.
- Jabatan Perkhidmatan Haiwan dan Perusahaan Ternak. (2013). Amalan Penternakan Yang Baik: <http://www.dvs.gov.my/amalan-penternakan-yang-baik>
- Jabatan Perkhidmatan Veterinar Johor DT. (2010). Apakah itu *Skim Amalan Ladang Ternakan (SALT)*: <http://veterinar.johor.gov.my/kesihatan/akreditasi/salt.html>
- Jabatan Perkhidmatan Veterinar. (2013). Bilangan Ternakan. Dilayari pada Mac 20, 2015, daripada Jabatan Perkhidmatan Veterinar Kementerian Dan Industri Asas Tani Malaysia: <http://www.dvs.gov.my/documents/10157/6e0f331d-600e-4627-a2d6-ec421a2dff3c>
- Kerajaan Negeri Melaka. (2013, April 11). Dilayari pada Mac 20, 2015, daripada Kerajaan Negeri Melaka: <http://www.melaka.gov.my/my/tentang-kami/fakta-nombor>
- Kroehnert, G. 1990. *Basic Training for Trainers*. An Australian Handbook for New Trainers. Sydney: Mc Graw-Hill Book Co
- Majlis Perbandaran Alor Gajah. (2015, Mac 13). Sejarah Alor Gajah. Dilayari pada Mac 20, 2015, daripada Majlis Perbandaran Alor Gajah: <http://www.mpag.gov.my/sejarah-alor-gajah>

- McClelland, S. (2002). *A Training Needs Assessment for the United Way of Dunn Country Wisconsin*. Master of Science Degree Dissertation. University of Wisconsin Stout.
- McGehee, W., dan Thayer, P. W. (1961). *Training in business and industry*. New York, John Wiley & Sons
- Mondy, R.W., Noe, R.M. dan Premeaux, S.R. (2002). *Human Resource Management*. New York: Prentice Hall International Inc.(ferences).
- Norhani Bakri, Noor Zainab Abd. Razak, Hamidah Ab. Rahman (K) dan Aminah Hj. Ahmad Khalid. 2004. *Analisis Keperluan Latihan Di Kalangan Pelajar Berprestasi Kurang Memuaskan Di Fakulti Pengurusan Dan Pembangunan Sumber Manusia*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Poon, M. L. (1994). *Pengurusan Sumber Manusia*. Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Prasad, C., Kesseba, A.M. dan Singh, S.P. (1996). *Extension Strategy for Resourse. Poor Farmers In Rainfed Agriculture*. Madras: Macmillan India Press.
- Prasad, J., and Neeraj. (1998). *Principles and Practices of Animal Health and Hyglene*. New Delhi: Kalyani Publisher.
- Quinones, M. A. (1997). Contextual influences: On training effectiveness, In Quinones, M. A. and Ehrenstein, A. (Ed.). *Training for a Rapidly Changing Workplace, Applications of Physiological Research*, 177-199. Washington, DC: American Physiological Association.
- Rae, L. (1991). *Techniques of Training. A Guide for Managers and Practitioners*. England: Gower Publishing Company.
- Ricks, Betty R., Ginn, Mary L., dan Daughtrey, Anne Scott. (1995). *Contemporary Supervision* (2nd ed.). McGraw Hill, Inc.
- Stout, D. (1995). *Performance Analysis for Training*. Niagara, WI: Niagara Paper Company.
- Truelove, S. (1995). *The Handbook of Training and Development* (2nd ed.). Blackwell Bussiness.
- Utusan Malaysia. (2010, Ogos 23). Dutch Lady Bantu Penternak Lembu Tenusu Tempatan. Dilayari pada Mac 20, 2015, daripada Utusan Malaysia: http://www.dutchlady.com.my/sharedfiles/press/2010/20100823_N_UM_EK_pgL-23_13fa2e_Dutch_Lady_bantu_pen.pdf