

KAJIAN KEPERLUAN PEMBANGUNAN MODAL INSAN BAGI GERAKAN KOPERASI MALAYSIA

IRSHAD CONSULTING SDN. BHD. (PERUNDING LUAR)

MEI 2010

RINGKASAN EKSEKUTIF

Maktab Kerjasama Malaysia (MKM) telah melantik Irshad HR Consulting Sdn Bhd (Irshad) untuk melaksana dan menyiapkan Kajian Keperluan Pembangunan Modal Insan Dalam Gerakan Koperasi Di Malaysia. Kajian ini bertujuan mengenalpasti keperluan pembangunan modal insan yang sebenar dan seterusnya mencadangkan strategi, pendekatan serta program pembangunan modal insan secara lebih efektif dan sistematik untuk gerakan koperasi di Malaysia. Kumpulan sasaran kajian ini adalah penggerak koperasi terdiri dari Anggota Lembaga Koperasi, Ahli Jawatankuasa Kecil, Pengurus, Kakitangan dan Juruaudit Dalam koperasi seluruh Malaysia. Kajian ini meliputi 3 saiz koperasi iaitu koperasi besar, sederhana dan kecil mengikut jumlah pendapatan tahunannya.

Secara khususnya, terdapat enam objektif yang ingin dicapai dalam kajian ini iaitu:-

1. Menentukan profil sumber manusia penggerak koperasi.
2. Menilai persekitaran (faktor) dalaman dalam gerakan koperasi.
3. Menentukan persekitaran (faktor) luaran yang berhubungkait dengan koperasi.
4. Menganalisis fungsi dan tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai matlamat (jangka pendek dan jangka panjang) koperasi.
5. Menentukan kompetensi penting yang diperlukan penggerak koperasi.
6. Mengenalpasti dan mencadangkan strategi dan pelan tindakan pembangunan modal insan.

Kajian ini menggunakan pendekatan soal selidik, bengkel dan sorotan dokumen untuk mendapatkan maklumat. Terdapat 2 fasa analisis yang dijalankan dalam kajian ini iaitu Fasa

Analisis Keperluan Kompetensi dan Fasa Analisis Jurang Kompetensi. Untuk Fasa Analisis Keperluan Kompetensi ini, seramai 635 orang responden dari 122 koperasi telah terlibat yang terdiri dari 37 koperasi besar, 35 koperasi sederhana dan 50 koperasi kecil. Untuk Fasa Analisis Jurang Kompetensi, seramai 2773 orang responden dari pelbagai jawatan dari 280 buah koperasi telah terlibat yang terdiri dari 63 buah koperasi besar, 81 koperasi sederhana dan 136 koperasi kecil. Perbincangan secara terperinci terhadap hasil kajian boleh didapati dalam Bab 4 laporan ini.

Dalam kajian profil, hasil kajian menunjukkan kaum lelaki adalah dominan dalam setiap jawatan kecuali jawatan kakitangan dengan nisbah tujuh lelaki kepada tiga perempuan. Dari segi faktor umur pula, terdapat keseimbangan antara golongan muda berumur 45 tahun ke bawah dengan golongan matang berumur 46 tahun ke atas. Bagi kategori jawatan kakitangan dan pengurus, 25% adalah daripada golongan pesara. Manakala bagi kategori jawatan kakitangan, 80% adalah daripada golongan muda yang berumur di bawah 45 tahun.

Dari aspek akademik, majoriti para penggerak koperasi yang terlibat dengan kajian ini adalah berkelulusan SPM/STPM dan hanya 30% daripada semua penggerak koperasi berkelulusan diploma dan ke atas. Kajian ini juga mendapati 40% daripada ALK daripada koperasi berjaya adalah terdiri daripada mereka yang bekerja sendiri. Hampir 90% pengurus dan kakitangan merupakan pekerja sepenuh masa di koperasi yang terlibat. Manakala 60% daripada juruaudit adalah pegawai kerajaan atau swasta.

Dari aspek pengalaman, 45% daripada semua responden mempunyai pengalaman kurang daripada 5 tahun. Manakala purata 25% responden mempunyai pengalaman bekerja di koperasi di antara 5 – 10 tahun. Mengenai jenis latihan yang dihadiri, lima jenis latihan yang kerap dihadiri oleh semua kategori jawatan penggerak koperasi adalah: hal-hal koperasi, pengurusan dan pentadbiran, pembangunan diri dan motivasi, undang-undang koperasi dan fungsi tugas. Purata 65% daripada semua responden menyatakan bahawa mereka menghadiri 1 – 3 kursus setahun. Manakala 20% responden pula tidak menghadiri sebarang program latihan.

Lima jenis faedah dan ganjaran yang kerap diterima oleh para responden dalam kajian ini ialah: KWSP, SOCSO, faedah perubatan, elaun keraian dan elaun perumahan. Bagi jawatan

pengurus, majoriti responden iaitu sebanyak 55% menerima ganjaran di

antara RM1000 – RM2000 sebulan, manakala bagi kakitangan pula, 50% menerima ganjaran kurang daripada RM1000.

Faktor-faktor kejayaan telah dirumuskan berdasarkan unsur kejayaan yang diadaptasikan daripada Model 7S McKinsey. Secara umumnya pelaksanaan faktor-faktor tersebut adalah masih di tahap lemah kecuali unsur-unsur gaya kepimpinan dan unsur anggota/kakitangan. Walau bagaimanapun, koperasi yang diiktiraf berjaya oleh SKM telah menunjukkan petanda positif terhadap semua unsur tersebut.

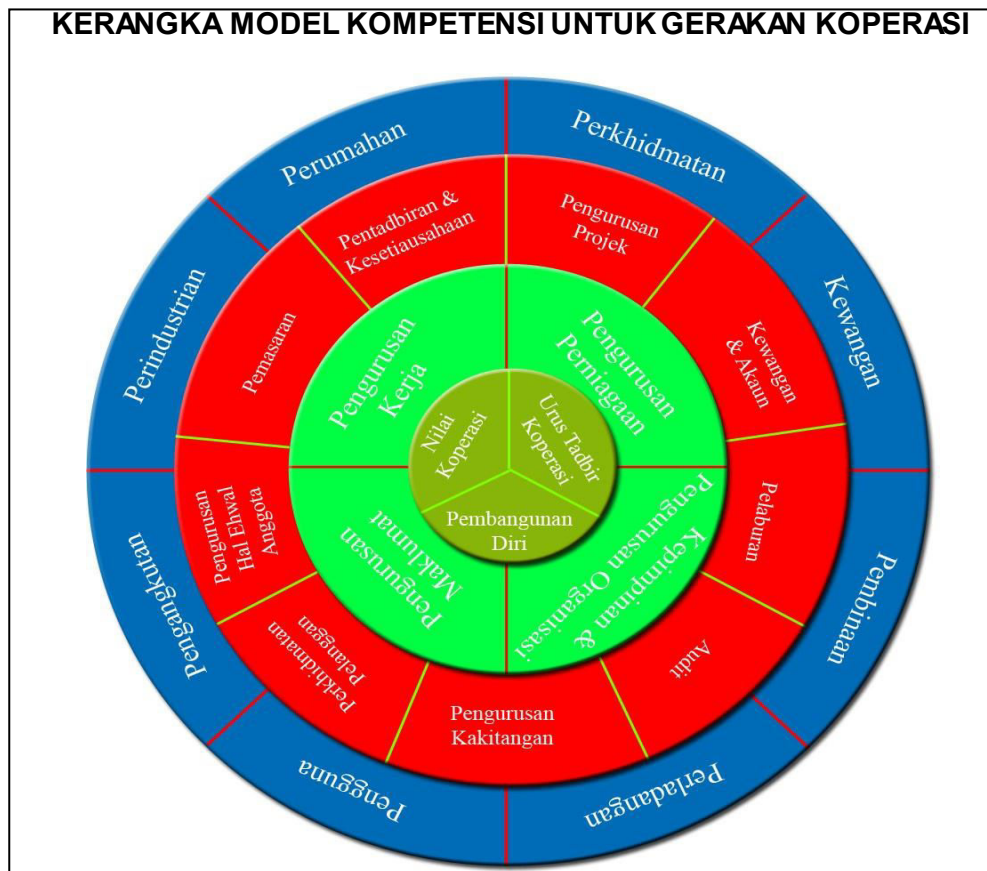
Dalam kajian ini, sebanyak 16 amalan pengurusan modal insan yang baik telah dikenalpasti. Ia boleh dikategorikan kepada 3 unsur penting dalam pengurusan modal insan iaitu Pembangunan Sumber Manusia, Sistem Penilaian Prestasi dan Pembangunan Kerjaya. Hasil kajian mendapati, pelaksanaan pembangunan modal insan dalam pergerakan koperasi masih lagi lemah kerana hampir kesemua faktor tersebut tidak dilaksanakan dengan baik di hampir kesemua jenis koperasi.

Hasil kajian ini juga mendapati bahawa sumbangan faktor-faktor luaran terhadap pergerakan koperasi adalah baik. Faktor-faktor tersebut ialah sokongan Suruhanjaya Koperasi Malaysia, Maktab Kerjasama Malaysia, institusi perbankan, keadaan ekonomi, dasar-dasar kerajaan, persaingan dan juga sokongan bukan ahli.

Dalam kajian mengenai kompetensi, terdapat 52 jenis kompetensi yang boleh dikelaskan kepada 11 bidang kompetensi utama, adalah diperlukan oleh para penggerak koperasi di Malaysia. Jumlah penggerak koperasi yang mempunyai jurang bagi setiap bidang kompetensi tersebut adalah kritikal kecuali kumpulan juruaudit.

Laporan ini juga telah mencadangkan Model Fungsi dan Model Kompetensi untuk para penggerak koperasi di Malaysia. Model Fungsi menyatakan tugas-tugas kritikal bagi kejayaan koperasi berdasarkan faktor-faktor kejayaan koperasi berjaya. Model kompetensi pula mengenalpasti kompetensi-kompetensi kritikal yang diperlukan untuk

melaksanakan fungsi tersebut dengan berkesan. Empat kategori kompetensi yang dikenalpasti adalah kompetensi untuk semua penggerak koperasi, kompetensi berdasarkan Peringkat Jawatan, kompetensi berdasarkan Fungsi Tugas dan kompetensi berdasarkan Industri. Model Kompetensi tersebut dapat digambarkan melalui gambar rajah berikut:



Rajah E.1: Kerangka Model Kompetensi untuk Gerakan Koperasi

Laporan ini juga mencadangkan misi, objektif, tindakan strategi dan cadangan pelaksanaan pelan tindakan bagi pembangunan modal insan untuk penggerak koperasi di Malaysia. Misi Pembangunan Modal Insan yang dicadangkan adalah:

“Melahirkan penggerak koperasi yang kompeten dan berprestasi tinggi bagi membolehkan sesebuah koperasi menempa kejayaan melalui amalan pembangunan dan pengurusan Modal Insan yang strategik, bersepadu dan berkesan”

Misi ini akan didokong oleh tiga objektif utama iaitu:-

- a) Membangunkan penggerak-penggerak koperasi yang kompeten dan berintegriti
- b) Meningkatkan motivasi dan prestasi kerja penggerak koperasi
- c) Melahirkan barisan kepimpinan koperasi yang berintegriti dan berwibawa

Bagi mencapai objektif tersebut, beberapa strategi-strategi berdasarkan pembangunan dan pengurusan sumber manusia dan juga pembangunan organisasi telah dicadangkan, seperti digambarkan dalam rajah di bawah. Strategi pembangunan modal insan ini telah dibangunkan berdasarkan kepada analisa misi sektor koperasi, analisa faktor kejayaan sesebuah koperasi, analisis SWOT, analisa penggerak koperasi berjaya dan maklumbalas daripada penggerak koperasi di bengkel strategi pembangunan modal insan.



Rajah E.2: Model Strategi Modal Insan Koperasi Yang Berjaya

Laporan Strategi dan Pelan Pembangunan Insan Bagi Gerakan Koperasi di Malaysia ini, merupakan satu kajian yang melibatkan 3408 orang penggerak koperasi dari kalangan koperasi berjaya, koperasi besar, koperasi sederhana dan koperasi kecil. Semoga pelan strategik dan pelan tindakan ini akan dapat membina modal insan yang kompeten dan bermotivasi dengan kepimpinan yang berintegriti dan berwibawa untuk memacu kejayaan pergerakan koperasi di Malaysia.