

HUBUNGAN SOKONGAN INDUSTRI DENGAN TAHAP KEMAHIRAN EMPLOYABILITI PERANTIS DALAM PELAKSANAAN PENDIDIKAN VOKASIONAL KOPERATIF

*Hazril Azmin Saari, Abdullah Mat Rashid, Ramlah Hamzah & Mohd Ibrahim Nazri
Fakulti Pengajian Pendidikan Universiti Putra Malaysia*

Abstrak

Pendidikan Vokasional Koperatif merupakan satu pendekatan pemindahan latihan yang dilaksanakan bersama antara industri dan pusat latihan bagi melahirkan pekerja yang berkemahiran dan memiliki tahap kompetensi kemahiran yang di perlukan oleh majikan kini. Sehubungan itu, satu kajian dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti tahap sokongan industri terhadap kemahiran employability yang dimiliki perantis. Sampel kajian ini terdiri daripada 285 orang perantis yang mengikuti program SLDN dan di Semenanjung Malaysia, yang mengambil Sijil Kemahiran Tahap Dua (SKM) secara tier. Hasil kajian mendapati tahap sokongan industri menunjukkan tahap sederhana dan terdapat perhubungan yang sederhana positif yang signifikan melalui analisis kolerasi. Kajian juga mendapati terdapat perbezaan antara tahap kualiti pembelajaran di pusat latihan swasta dan awam, begitu juga dengan jenis syarikat yang melatih perantis. Hasil kajian dijangkakan dapat dijadikan panduan bagi menilai tahap kualiti pembelajaran dalam melaksanakan Pendidikan Vokasional Koperatif di Malaysia yang menjadi trend pada masa kini.

Kata kunci : Kemahiran employability, sokongan industri, perantis, SLDN, Pendidikan Vokasional Koperatif

Pengenalan

Sokongan industri diperlukan dalam Pendidikan Vokasional Koperatif (PVK) bagi membantu menempatkan pelajar untuk menjalani pembelajaran atau latihan praktikal di tempat kerja sebenar. Sokongan industri tidak terhad kepada penempatan latihan semata-mata, tetapi juga perlu melibatkan aspek sokongan lain seperti proses pemindahan latihan yang dapat membekalkan pengetahuan, kemahiran dan pengalaman kepada perantis. Di samping itu juga dapat menerapkan amalan dan hubungan koperatif yang erat antara pusat latihan dan industri. Ini kerana kecekapan pekerjaan bergantung kepada proses pemindahan latihan yang berlaku di industri (Coates, Thompson, Duffy, Hills & Whitfield, 2009). Selain itu, amalan dan hubungan koperatif juga berupaya meningkatkan keyakinan diri, inisiatif bekerja, kerja berpasukan, kerjasama dan meningkatkan perhubungan sesama manusia (Peach, Jones, Lechleiter & Ilg, 2011).

Penyataan Masalah

Majikan pada masa kini memerlukan pekerja yang bukan sahaja kompeten terhadap kemahiran teknikal malahan perlu memiliki tahap kemahiran employability yang tinggi. Kajian Sharifah, Rahmah dan Abd. Hair (2011) mendapati majikan multinasional dan swasta telah memberi penilaian pada tahap sederhana dan rendah terhadap kemahiran employability graduan di Malaysia dari aspek komunikasi, interpersonal, ICT (Teknologi Maklumat) dan kepimpinan. Kajian Nurhuda (2006) mendapati majikan industri menyatakan graduan lulusan sijil kemahiran hanya mempunyai tahap ketrampilan yang tinggi dari aspek pengetahuan, manakala dari aspek kemahiran employability masih berada pada tahap sederhana. Seterusnya kajian JPK dan UKM (2010) mendapati kemahiran employability lulusan ILKA yang mengambil Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) tahap 2 dalam 12 bidang kemahiran masih berada pada tahap yang rendah terutama dalam aspek keterampilan dan keyakinan diri serta kemahiran asas. Bagi sokongan industri, kajian JPK (2012) mendapati pihak industri mempunyai masalah pemahaman terhadap pembangunan portfolio dan penilaian latihan yang digunakan di industri.

Objektif Kajian

1. Mengetahui tahap sokongan industri dalam pelaksanaan PVK di Malaysia menurut persepsi responden.
2. Mengetahui perbezaan tahap sokongan industri mengikut jenis syarikat dan mod latihan dalam pelaksanaan PVK di Malaysia menurut persepsi responden.
3. Mengetahui hubungan antara tahap sokongan industri dengan tahap kompetensi kemahiran employability dalam pelaksanaan PVK menurut persepsi responden.

Sorotan Kajian

Konsep pelaksanaan PVK memerlukan pihak industri membantu memberi pengalaman pekerjaan sebenar kepada pelajar. Melalui penyediaan tempat latihan dan persekitaran yang sesuai dengan bidang kemahiran yang dilatih, akan dapat memberi satu pengalaman yang berkaitan dengan realiti dunia pekerjaan yang sebenar. Menurut Billett (2006) sokongan industri dapat membantu pelajar melibatkan diri dengan aktiviti sosial di tempat kerja dan menerima bimbingan secara langsung dari orang yang lebih berpengalaman.

Kajian Friedlander, Meer dan Stenclova (2010) mendapati terdapat industri yang tidak menerapkan kemahiran employability kepada pelajar dan tidak memberi peluang kepada pelajar untuk menggunakan peralatan yang berteknologi semasa pelajar berada di tempat kerja. Yeoh (2011) mendapati hal ini berlaku kerap berlaku terhadap firma yang bersaiz kecil atau sederhana berbanding firma yang berskala besar. Ini menunjukkan terdapat kelemahan terhadap aspek proses pemindahan latihan dan bukannya kepada penempatan latihan dan pengkhususan pekerjaan. Oleh itu sokongan industri terutamanya proses pemindahan latihan yang berlaku seharusnya dilaksanakan dengan baik tidak mengira jenis atau skala industri. Ini secara langsung akan menyediakan peluang untuk membangunkan kemahiran peribadi, sosial dan tingkahlaku pelajar. sehubungan itu akan dapat membentuk perubahan amalan dan pengetahuan terhadap keupayaan untuk bersedia dalam dunia pekerjaan (Bishop, Felstead, Fuller, Jewson, Unwin & Kakavelakis, 2009).

Boreham dan Morgan (2004) berpendapat sokongan industri dapat menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan bidang pengkhususan pekerjaan. Ini kerana industri berupaya menentukan keperluan kemahiran yang diperlukan dalam pekerjaan. Walaupun sokongan industri memberi kesan yang positif terhadap pengalaman pengetahuan dan kemahiran pelajar, namun masih terdapat juga permasalahan yang berlaku terutama bagi pelaksanaan proses pemindahan. Proses pemindahan latihan yang berlaku lazimnya melibatkan aktiviti pembelajaran di tempat kerja. Pihak industri seharusnya menjalankan tugas membantu pelajar dari aspek proses pemindahan latihan. Jika industri yang melatih pelajar tidak berupaya memberi pengetahuan, kemahiran dan pengalaman terhadap pekerjaan sebenar, maka proses pemindahan tersebut tidak berjaya. Ini bermakna industri yang melatih pelajar tersebut gagal melaksanakan tugas dengan baik.

Persekitaran pembelajaran di tempat kerja yang baik akan memberi pengalaman yang positif terhadap pekerjaan (Poell, Dam, & Berg 2004). Ini memberi gambaran bahawa proses pemindahan latihan yang berlaku di industri adalah bergantung kepada kemampuan pihak industri bagi menyediakan persekitaran dan melaksanakan proses pemindahan latihan dengan berkesan. Azmi (2010) telah menjalankan kajian terhadap proses pemindahan yang dilaksanakan dalam program SLDN. Responden kajian terdiri daripada jurulatih industri dan perantis yang mengikuti program Automotif Mekatronik. Dapatan kajian menunjukkan 79.2% proses pemindahan latihan telah berlaku. Kajian mendapati persekitaran kerja, keupayaan perantis menjalankan tugas dan motivasi adalah signifikan terhadap proses pemindahan latihan. Kajian juga mendapati faktor yang paling pengaruh terhadap pemindahan latihan ini adalah kandungan program dan pengalaman pekerjaan.

Seterusnya bagi memastikan bahawa sokongan industri itu berupaya membantu dalam pelaksanaan PVK, amalan dan hubungan koperatif dua-hala antara pusat latihan dengan industri juga perlu dikenal pasti. Dengan ini pelaksanaan PVK akan mencapai matlamat sebenar iaitu memastikan hubungan dan kerjasama yang erat di antara institusi dan industri bagi melatih pelajar. Billett (2006) mendapati melalui amalan koperatif telah memberi peluang untuk perantis berlatih dan belajar melalui aktiviti-aktiviti yang disediakan dan melibatkan diri dengan sumbangan fizikal dan sosial tempat kerja serta dapat mengakses bimbingan secara langsung atau bantuan dari yang lebih berpengalaman. Mason, Furtado dan Husted (1989) menjelaskan bahawa pihak institusi dan industri perlu sentiasa bekerjasama dan membincangkan masalah bersama, agar konsep PVK itu lebih jelas dan kedua-dua pihak dapat memberi sumbangan yang bermakna.

Metodologi

Kajian ini adalah kajian diskriptif dengan menggunakan rekabentuk tinjauan. Soal selidik digunakan sebagai instrumen kajian ini, bagi mengukur pendapat, sikap dan tingkahlaku yang

diperolehi daripada reaksi responden seperti yang di sarankan oleh Creswell (2012). Instrumen tahap sokongan industri dalam kajian ini merujuk kepada instrumen asal iaitu *Work Based Learning Kansas City Kansas Public Schools* (2010). Bagi menguatkan lagi kesahan kandungan instrumen tersebut, pengkaji telah merujuk beberapa laporan terhadap sokongan industri dalam PVK antaranya dalam penilaian *CTE Carl D Perkins Vocational Act* (2007). Bagi memastikan instrumen yang digunakan sesuai untuk diadaptasikan di Malaysia, pengkaji merujuk kepada item-item yang digunakan bagi oleh beberapa ILKA dan Dasar Latihan Industri (2010) bagi menilai pelajar yang menjalani latihan praktikal di industri dan instrumen kemahiran employability yang digunakan adalah berpandukan Instrumen tahap kompetensi kemahiran employability adalah merujuk kepada Profil *Conference Board of Canada 2000 (CBC)*.

Populasi dalam kajian ini terdiri daripada perantis dalam program SLDN di Semenanjung Malaysia yang mengambil Sijil Kemahiran Malaysia tahap 2 dalam sepuluh program kemahiran. Populasi kajian dipilih atas justifikasi bidang atau program berdasarkan NOSS yang aktif yang dikeluarkan oleh JPK yang dikemaskini sehingga September 2012. Kaedah pemilihan sampel kajian ini adalah berdasarkan jadual penentuan saiz sampel yang disarankan oleh Krejcie & Morgan (1970). Bagi memastikan sampel yang dipilih berpeluang untuk pemilihan dalam unit populasi, pemilihan responden adalah mengikut kaedah rawak bebas berstrata. Dengan mengambilkira kesemua panduan Krejcie dan Morgan (1970) dan Creswell (2013) maka diputuskan saiz sampel dalam kajian ini berjumlah 291 orang. Bagi membezakan tahap skor min responden, kajian ini berpadukan seperti mana yang disarankan oleh Pallant (2010) iaitu terdapat tiga tahap skor min iaitu tahap rendah (1.00- 2.33), sederhana (2.34-3.67) dan tinggi (3.68-5.00). Bagi membuat interpretasi nilai kolerasi setiap pembolehubah, kajian ini berpandukan sumber Cohen dan Holliday (1982).

Dapatan Kajian

Sebanyak 285 borang soal selidik yang dapat dianalisis daripada 291 sampel yang dikaji. Ini kerana sebanyak 6 borang soal selidik didapati rosak. Jadual 1.1 menunjukkan secara keseluruhan persepsi responden terhadap sokongan industri yang memberi latihan berada pada tahap sederhana ($M=3.62$, $SP=.504$) berdasarkan dua dimensi menunjukkan tahap sederhana bagi dimensi pemindahan latihan ($M=3.91$, $SP=.527$) dan amalan serta hubungan koperatif ($M=3.63$, $SP=.568$). Kajian mendapati terdapat perbezaan antara persepsi responden yang mengikut mod latihan secara *blok release* dan *day release*, begitu juga dengan jenis syarikat *GLC*, *MNC* dan *SME*. Persepsi responden yang mengikut mod latihan secara *blok release* terhadap tahap sokongan industri menunjukkan tahap yang tinggi ($M=4.02$, $SP=.363$), manakala persepsi responden yang mengikut latihan secara *day release* menunjukkan tahap sederhana ($M=3.37$, $SP=.412$). Seterusnya persepsi responden yang berada di syarikat yang berstatus *MNC*, terhadap tahap sokongan industri menunjukkan tahap tinggi ($M=3.93$, $SP=.354$) begitu juga yang berada di syarikat *GLC* ($M=4.14$, $SP=.346$) manakala persepsi responden di *SME*, menunjukkan tahap sederhana ($M=3.38$, $SP=.412$).

Jadual 1.1 : Tahap Sokongan Industri

Dimensi	Min	Sisihan Piawai
Pemindahan Latihan	3.60	.527
Amalan dan Hubungan Koperatif	3.63	.568
Keseluruhan	3.62	.504
Mod Latihan		
<i>Blok</i>	4.02	.363
<i>Day</i>	3.37	.412
Jenis Syarikat		
Syarikat Multinasional (MNC)	3.93	.354
Syarikat Berhubung Kerajaan (<i>GLC</i>)	4.14	.364
Syarikat Kecil Sederhana (<i>SME</i>)	3.18	.412

Jadual 1.2 menunjukkan hubungan sokongan industri dengan tahap kemahiran employability responden. Kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan sederhana positif [$r = .539, p < .01$].

Jadual 1.2 : Kolerasi Tahap Sokongan Industri dengan Tahap Kemahiran Employability

		Employability
Sokongan Industri	Pearson Correlation	.539**
	Sig (2-tailed)	.000
	N	285

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Perbincangan dan Kesimpulan

Dapatan kajian menunjukkan terdapatnya perhubungan yang sederhana positif antara sokongan industri dengan tahap kemahiran employability yang dimiliki oleh perantis. Ini menunjukkan bahawa semakin meningkat sokongan industri semakin tinggi tahap kompetensi kemahiran employability. Dalam konteks pelaksanaan PVK kajian mendapati sokongan industri diterima oleh perantis adalah bergantung kepada mod latihan dan jenis syarikat yang melatih perantis, secara tidak langsung akan membezakan tahap kompetensi kemahiran employability perantis. Ini dibuktikan dalam kajian ini mendapati bahawa tahap kompetensi kemahiran employability perantis di syarikat berstatus *GLC* dan *MNC* adalah tinggi berbanding tahap sederhana bagi perantis yang berada di syarikat *SME*. Sokongan industri seperti penyediaan tempat latihan yang bersesuaian dengan bidang kemahiran, peluang perantis untuk mempelajari teknologi terkini, memberi kepercayaan kepada perantis untuk memberi pendapat dan membekalkan perantis dengan panduan pekerjaan telah membantu meningkatkan tahap kemahiran employability perantis merupakan amalan yang dilaksanakan oleh syarikat *GLC* dan *MNC*. Dapatan ini selari dengan kajian Cooney dan Long (2008), Peach dan rakan (2011) mendapati sokongan industri dalam PVK dapat menjalinkan perkongsian terhadap standard kompetensi latihan dan kelayakan yang mengikut keperluan majikan. Kajian Patrick dan rakan (2008) pula, mendapati sokongan industri telah memberi satu pengalaman berkaitan budaya kerja sebenar kepada pelajar. Sokongan ini menyediakan peluang untuk membangunkan kemahiran peribadi, sosial dan tingkahlaku yang menyokong pembelajaran peribadi dan organisasi. Dengan sokongan ini akan dapat membentuk perubahan amalan dan pengetahuan terhadap keupayaan perantis untuk bersedia dalam dunia pekerjaan.

Rujukan

- Azmi Ahmad. (2011). *Effectiveness of learning transfer in the national Dual Training System (NDTS)*. Doctoral dissertation. University of Bremen, Germany.
- Billett, S. (2006). Relational interdependence between social and individual agency in work and working life. *Mind, Culture, and Activity*, 13(1), 53-69.
- Bishop, D., Felstead, A., Fuller, A., Jewson, N., Unwin, L., & Kakavelakis, K. (2009). Constructing learning: adversarial and collaborative working in the British construction industry. *Journal of Education and Work*, 22(4), 243-260.
- Boreham, N., & Morgan, C. (2004). A sociocultural analysis of organisational learning. *Oxford Review of Education*, 30(3), 307-325.
- Coates, G., Thompson, C., Duffy, A. H. B., Hills, W., & Whitfield, R. I. (2009). Modelling skill competencies in engineering companies. *Journal of the Institution of Engineering Designers*.
- Cohen, L., & Holliday, M. (1982). *Statistics for social scientists*. London: Harper & Row.
- Conference Board of Canada . (2002). Employability profile: The critical skill required of the Canadian workforce. *The Cooperate Council on Education Canter*. Ottawa, Ontario
- Creswell, J. W. (2013). *Educational research: planning, conducting, and evaluating*. New Jersey : Pearson Education.
- Friedlander, M., Meer, V., & Stenclova, S. (2010). Implementing Environmentally Sustainable Practices at Small and Medium Enterprises.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran dan Universiti Kebangsaan Malaysia. (2011). *Kajian Tahap*

- Kebolehkeraan Graduan Persijilan Kemahiran Malaysia Di Institut Latihan Kemahiran Awam.*
- Jabatan Pembangunan Kemahiran. (2012). *Keberkesanan Perlaksanaan SLDN Dari Perspektif Pusat Latihan Dalam Program Automotif & Kecantikan.*
- Kansas City, Kansas Public Schools (2008) *Work-based learning program evaluation Instrument*
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educ Psychol Meas.*
- Nurhuda Nizar. (2006). ketrampilan kemahiran teknikal graduan Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN). Tesis Sarjana Pendidikan. Universiti Tun Hussien Onn. Batu Pahat.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS.* (4th Ed.). Open University Press.
- Peach, D., Cates, C., Jones, J., Lechleiter, H., & Ilg, B. (2011). Responding to rapid change in higher education: enabling university departments responsible for work related programs through boundary spanning. *Journal of Cooperative Education and Internships*, 45(1), 94-106.
- Poell, R.F., Dam, V.K & Berg (2004). Organising Learning in Work Contexts. *Journal of Applied Psychology*. 53(4) : 529–540.
- Sharifah, Rahmah & Abd. Hair (2011) Perbandingan persepsi majikan syarikat multinasional dengan syarikat swasta terhadap graduan di Malaysia. *PERKEM VI*, 2, 355 – 362.
- Yeoh. (2011). *The relationship between human resource management (HRM) practices and turnover intentions of external auditors in small and medium sized firms* Doctoral dissertation. UTAR.
- Mason, R. E., Furtado, L.T. & Husted, S.W. (1989). *Cooperative occupation education : and work experience in the curriculum.* Danville, Illinois: The Interstate & Publishers, Inc.