

**KEBERKESANAN KEBOLEHPASARAN PELATIH DALAM INDUSTRI  
LATIHAN VOKASIONAL TERPILIH DI MALAYSIA**

**Oleh**

**ABD HAIR AWANG**

**Tesis Dikemukakan Kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra  
Malaysia, Sebagai Memenuhi Keperluan Untuk Ijazah Doktor Falsafah**

**Disember 2004**



*Dedikasi:*

*Untuk ibu dan bapa tercinta*

*Hajah Tijah bte Hj Unus & bapa Allahyarham Hj Awang bin Hj Ahmad,  
Allahyarhamah Hajah Simbun bte Zainal Abidin & Allahyarham Hj Yahya bin Ahmad*

*Untuk isteri yang mengerti perjuangan ini*

*Pn Norhaliza bte Hj Yahya*

*Untuk anak – anak yang turut berkorban masa*

*Muhammad Akmalludin, Muhammad Izharuddin, Muhammad Hifdzanuddin,  
Izzatur An'ummilah & Izzatur Qistina*



Abstrak tesis dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah

**KEBERKESANAN KEBOLEHPASARAN PELATIH DALAM INDUSTRI  
LATIHAN VOKASIONAL TERPILIH DI MALAYSIA**

Oleh

**ABD HAIR AWANG**

**Disember 2004**

**Pengerusi: Profesor Hj Azimi Hamzah, Ed.D.**

**Fakulti : Pengajian Pendidikan**

Pelaburan terhadap latihan kemahiran terus meningkat pesat berbanding beberapa dekad lalu untuk mengukuhkan lagi pelaksanaan ekonomi berasaskan pengetahuan. Kerajaan menyarankan agar institusi latihan kemahiran awam dinilai selalu untuk memastikan kecekapan dan keberkesanan program latihannya tercapai. Walau bagaimana pun, kajian tempatan hanya menfokuskan keberkesanan program latihan sahaja. Penelitian tempatan terhadap perbandingan keberkesanan program di antara institusi latihan kemahiran awam juga masih terhad. Kelembapan ekonomi dan diikuti pula peningkatan pengangguran belia mengukuhkan lagi justifikasi untuk mengkaji keberkesanan program latihan kemahiran pra-pekerjaan yang dijalankan oleh institusi latihan ini bagi mempertingkatkan lagi keberkesanannya. Oleh yang demikian, kajian ini bertujuan membandingkan keberkesanan program latihan kemahiran yang dikendalikan oleh institusi latihan kemahiran awam di Malaysia.

Dua buah institusi latihan kemahiran awam dipilih untuk kajian ini. Tinjau selidik susulan berurutan dan temubual mendalam digunakan untuk mencapai objektif utama kajian ini. Seramai 180 pelatih Institut Latihan Perindustrian (ILP) dan Institut Kemahiran MARA (IKM) dipilih sebagai responden mengikut kadar dan distratakan

mengikuti lokasi setiap institusi latihan. Sebagai tambahan, 10 majikan di sektor pembuatan, pembinaan dan perkhidmatan dipilih untuk menjelaskan ketrampilan pelatih di tempat kerja. Dua peringkat pengutipan data dilakukan. Di peringkat pertama, 98 peratus responden memberikan maklumbalas soal selidik yang diedarkan pada akhir program latihan (akhir Mei dan awal Jun 2002). Di peringkat kedua pula, 89 peratus responden memberikan maklumbalas menerusi telefon dan soal selidik secara pos selepas setahun pelatih tamat latihan (akhir Jun 2003). Temubual mendalam terhadap majikan juga dijalankan di peringkat ini. Ujian t dan khi kuasa dua ( $\chi^2$ ) digunakan untuk membandingkan kualiti perkhidmatan latihan, kebolehpasaran dan pendapatan serta kos latihan antara lepasan ILP dan IKM. Regresi logistik multinomial digunakan untuk mengenalpasti penentu empat bentuk kebolehpasaran pelatih (menganggur, melanjutkan pelajaran, bekerja bukan bidang dan bekerja mengikut bidang kemahiran) yang meliputi faktor berkaitan pelatih, faktor institusi latihan, hasil pembelajaran dan faktor pasaran buruh.

Kajian ini mendapati dengan kos purata latihan yang sama, IKM menawarkan kualiti perkhidmatan latihan dan pembelajaran di tempat kerja yang lebih baik. Kajian ini juga mendapati pelatih IKM lebih menguasai kemahiran bolehkerja berbanding pelatih ILP. Namun demikian, kesemua pelatih masih rendah dalam menguasai kemahiran berkomunikasi dan komputer. Sedangkan kemahiran inilah yang turut ditekankan oleh majikan. Bukti empirikal menunjukkan pelatih lepasan IKM memiliki kelebihan berbanding di pasaran buruh. Mereka lebih mudah melanjutkan pelajaran, lebih cepat memperolehi pekerjaan mengikut bidang kemahiran serta gaji semasa yang lebih tinggi. Penemuan ini, memberikan justifikasi agar ILP menyesuaikan program latihannya supaya tidak terlalu menumpukan kemahiran pekerjaan spesifik tetapi menyepadukan kepelbagaian kemahiran yang sangat dituntut oleh pasaran. Pelatih yang berjaya di pasaran buruh menguasai kemahiran teknikal dan kemahiran bolehkerja, serta berada atau sudi berhijrah ke bandar dan wilayah yang mengalami pertumbuhan pesat. Selari dengan penemuan ini, langkah menyebarkan pertumbuhan ekonomi ke kawasan kurang maju, meningkatkan kemahiran teknikal dan kemahiran bolehkerja boleh membantu meningkatkan lagi keberkesanan program latihan kemahiran.

Abstract of thesis presented to the Senate Universiti Putra Malaysia in fulfilment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy

**THE EFFECTIVENESS TRAINEES' MARKETABILITY OF SELECTED  
VOCATIONAL TRAINING INDUSTRIES IN MALAYSIA**

By

**ABD HAIR AWANG**

**December 2004**

**Chairman : Professor Hj Azimi Hamzah, Ed.D.**

**Faculty : Educational Studies**

Over the last several decades, public investment in vocational training has increased substantially to strengthen the implementation of the knowledge-based economy. The government has proposed that public vocational training institutions be reviewed regularly to enhance their efficiency and effectiveness to ensure its success. However, recent local studies only focus on the effectiveness of the vocational training programs. A few looked into the comparative effectiveness of public vocational training programs. The current economic down turn coupled with high rate of unemployment further justify evaluating the pre-employment vocational training programs run by these institutions to ascertain their effectiveness. Therefore, a research was undertaken to compare the effectiveness of vocational training program conducted by public vocational training institutions in Malaysia.

Two public vocational training institutes were chosen for the study. Longitudinal follow-up survey and in-depth interviews were used to achieve the main objective of this study. A group comprising 180 trainees of Industrial Training Institutes (ITI) and MARA Vocational Training Institutes (MVTI) was selected as respondents for the study using stratified random sampling technique according to the location of each type of the

training institution. In addition, 10 employers in the manufacturing, construction and services industries were selected to describe the trainees' competency in the workplace. The empirical basis was gathered at two stages. At the first stage, 98 percent of the respondents participated in data gathering using self-administered questionnaires at the end of a training program (end of May and early June, 2002). While in the second stage, with 89 percent response rate, data were collected through phone interviews and mailed questionnaires a year after graduation (end of June 2003). Simultaneously, in-depth interviews of employers were carried out. The t test and  $\chi^2$  test were used to compare the ITI and MVTI graduates in term of their average study cost, service quality, employability skills, trainees' marketability and earning. The multinomial logistic regression was employed to explain four types of trainees' marketability (unemployed, further study, job mismatch and job match) by personal endowments, attributes of training institutes, learning outcomes and labor market circumstances.

The findings revealed that although the average study cost for the training was found to be the same, MVTI provided higher service quality and their trainees received better quality of learning in the workplace. This study also found that MVTI respondents are considerably more likely to acquire employability skills than ITI respondents. However, most respondents are deficient in communication and computer skills. Furthermore, the skills typically sought by employers are not sufficiently acquired from training. The empirical evidence shows that MVTI graduates have comparative advantage in the labor market. They are more marketable in terms of continuing studies, time taken to find a job and being hired in a job that matches their skills with higher current salary. Such findings justify that ITI should amend their program by not giving too much focus on specific occupational skills but rather focus on combination of interdisciplinary skills which are greatly demanded by the market. Those most likely to succeed in the labor market possess strong basic technical skills, higher employability skills and coming from or willing to relocate to urban and regional growth areas. Corresponding with this indication, dispersion of the economic development to the disadvantaged areas, continuous improvement of technical and employability skills will also enhance the effectiveness of the vocational training program.

## PENGHARGAAN

Saya bersyukur ke hadrat Allah SWT kerana dengan limpah kurnia serta izinNya, dapat saya menyiapkan kajian ini dengan sempurna.

Pada kesempatan ini saya ingin merakamkan ucapan penghargaan dan terima kasih kepada Profesor Dr Hj Azimi Hamzah selaku pengerusi penyelia kajian ini dan ahli Jawatankuasa Penyeliaan yang terdiri dari Profesor Dr Rahmah Ismail, Profesor Madya Dr Jegak Uli dan Profesor Madya Dr Asma Ahmad. Tanpa sumbangan pemikiran yang kritis lagi membina, kerjasama serta komitmen yang tinggi daripada mereka pasti tidak dapat membuahkan hasil kajian yang lebih bermanfaat ini. Terima kasih daun keladi kepada UKM, penaja utama pengajian ini. Ucapan terima kasih juga kepada Penolong Pengarah Pengurusan Latihan, Jabatan Tenaga Rakyat, En Kamaludin Tomiran, Pegawai Ehwal Ekonomi & Kurikulum MARA, En Razlan Samsuri, Pegawai Bahagian Latihan Kemahiran MARA, En Nuriman Yusop, Pegawai Suruhanjaya Tenaga Malaysia, En Nur Ali Omar, Pengetua, penyelaras dan pengajar program pendawai elektrik ILP dan IKM di Semenanjung Malaysia yang banyak memberikan kerjasama dalam kajian ini.

Tidak lupa juga kepada En Rosli Hashim di DMIB Berhad, Pn Enietta Rahim di Transient Engineering, En Raja Gunasegaran di Seacera Tiles Berhad, En Wahab di Box Pak, En Idrus Jaafar di Pensera Sdn Bhd, En Razak Shaari di Bukit Bintang Line Sdn Bhd, En Amir Hashim, di Kong & Jaafar Property Management, En Mohd Ali Yusak di Syarikat Elektrik Sejati, En Goh Teng Lai di Woventax Sdn Bhd dan En Hairul Hafizi di Global Facilities Management kerana memberikan maklumbalas penilaian terhadap kebolehan kerja pelatih di tempat kerja. Penghargaan istimewa juga buat rakan – rakan En Ahmad Basir, En Abdul Kadir Mohd Azis dan Hj Mohd Razali Salleh yang turut memberikan dorongan dalam melaksanakan kajian ini. Kepada ibu dan bapa tercinta serta ibu dan bapa mertua yang sentiasa mendoakan untuk kejayaan anaknya. Istimewa buat isteri yang banyak berkorban dan mengerti perjuangan ini dan anak – anak yang turut berkorban masa kerana pengajian dan kajian ini. Semoga Allah memberikan keberkatan dan manfaatnya di dunia dan akhirat kepada semua pihak yang terlibat.

## JADUAL KANDUNGAN

### Muka Surat

DEDIKASI	ii
ABSTRAK	iii
ABTRACT	v
PENGHARGAAN	vii
PENGESAHAN	viii
PERAKUAN	x
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xvi
SENARAI SINGKATAN	xvii

### BAB

<b>1</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
1.1	Pengenalan	1
1.2	Latarbelakang Kajian	9
	1.2.1 Dasar Pembangunan Latihan Kemahiran	11
	1.2.2 Perkembangan Kurikulum Latihan Kemahiran	12
	1.2.3 Perancangan, Penyelarasan Dan Pensijilan Kemahiran	14
	1.2.4 Program Kemahiran Pendawai Elektrik	16
	1.2.5 Kebolehpasaran Pelatih	20
	1.2.6 Cabaran Program Latihan Kemahiran	21
1.3	Pernyataan Masalah Kajian	24
1.4	Objektif Kajian	25
1.5	Kepentingan Kajian	26
1.6	Skop Dan Limitasi Kajian	27
1.7	Definisi Istilah	27
	1.7.1 Keberkesanan Program Latihan	28
	1.7.2 Hasil Pembelajaran	28
	1.7.3 Hasil Pasaran Buruh	29
	1.7.4 Kualiti Perkhidmatan Latihan	29
	1.7.5 Kos Latihan	30
1.8	Organisasi Penulisan	30
1.9	Ringkasan	32
<b>2</b>	<b>TEORI DAN KAJIAN LALU</b>	
2.1	Pengenalan	34
2.2	Kerangka Teoritik	35
	2.2.1 Teori Modal Manusia	35
	2.2.2 Teori Pemandanan Kerja	37
	2.2.3 Teori Pasaran Buruh	39
	2.2.4 Konsep Kos Latihan	41
2.3	Kitaran Sistem Latihan	42



2.4	Kajian Perbandingan Keberkesanan Latihan	45
2.5	Petunjuk Keberkesanan Latihan	50
2.5.1	Penguasaan Kemahiran	51
2.5.2	Kebolehpasaran Pelatih	51
2.5.2.1	Melanjutkan Pelajaran	52
2.5.2.2	Menganggur	53
2.5.2.3	Keseragaman Latihan-Pekerjaan	53
2.5.3	Pendapatan	55
2.6	Petunjuk Kos Latihan	56
2.7	Penentu Kebolehpasaran Pelatih	59
2.7.1	Faktor Berkaitan Pelatih	60
2.7.1.1	Faktor Gender	60
2.7.1.2	Faktor Umur	61
2.7.1.3	Status Sosio Ekonomi	62
2.7.1.4	Motivasi Pelatih	62
2.7.1.5	Pengalaman Kerja Sebelum Latihan	63
2.7.2	Faktor Institusi Latihan	64
2.7.2.1	Kualiti Perkhidmatan Institusi Latihan	65
2.7.2.2	Kualiti Perkhidmatan Latihan Amali	66
2.7.3	Faktor Hasil Pembelajaran	69
2.7.3.1	Kemahiran Teknikal	70
2.7.3.2	Kemahiran Bolehkerja	71
2.7.4	Faktor Pasaran Buruh	77
2.7.4.1	Maklumat Pasaran Buruh	77
2.7.4.2	Faktor Lokasi	78
2.8	Ringkasan	80
<b>3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	
3.1	Pengenalan	82
3.2	Rekabentuk Kajian	82
3.3	Petunjuk Keberkesanan Latihan	83
3.3.1	Kerangka Penentu Kebolehpasaran Pelatih	85
3.3.2	Spesifikasi Model Kebolehpasaran Pelatih	86
3.4	Hipotesis Kajian	90
3.5	Populasi Dan Saiz Sampel	93
3.6	Alat Pengukuran	95
3.6.1	Kebolehpercayaan Dan Kesahan	101
3.6.2	Pra-Uji Alat Pengukuran	103
3.7	Pengumpulan Data	105
3.8	Analisis Data	108
3.9	Ringkasan	116
<b>4</b>	<b>HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN KUANTITATIF</b>	
4.1	Pengenalan	117
4.2	Profil Pelatih	118
4.2.1	Demografi Pelatih	118

4.2.2	Latarbelakang Akademik	119
4.2.3	Pengalaman Bekerja Sebelum Latihan	122
4.2.4	Motivasi Pembelajaran	125
4.2.5	Sosio-ekonomi Ibubapa	128
4.3	Kos latihan	133
4.4	Kualiti Perkhidmatan Latihan	135
4.4.1	Kualiti Perkhidmatan Institusi Latihan	137
4.4.2	Kualiti Perkhidmatan Latihan Amali	141
4.5	Keberkesanan Latihan	148
4.5.1	Hasil Pembelajaran	148
4.5.1.1	Penguasaan Kemahiran Teknikal	148
4.5.1.2	Penguasaan Kemahiran Bolehkerja	149
4.5.2	Kebolehpasaran Pelatih	156
4.5.2.1	Menganggur	156
4.5.2.2	Melanjutkan Pelajaran	160
4.5.2.3	Keseragaman Latihan-Pekerjaan	163
4.5.3	Pendapatan	170
4.6	Penentu Kebolehpasaran Pelatih	174
4.6.1	Faktor Berkaitan Pelatih	175
4.6.1.1	Faktor Umur	175
4.6.1.2	Faktor Status Sosio Ekonomi	176
4.6.2	Faktor Institusi Latihan	177
4.6.2.1	Kualiti Perkhidmatan Institusi Latihan	177
4.6.2.2	Kualiti Perkhidmatan Latihan Amali	178
4.6.3	Faktor Hasil Pembelajaran	178
4.6.3.1	Penguasaan Kemahiran Teknikal	179
4.6.3.2	Penguasaan Kemahiran Akademik	179
4.6.3.3	Teknologi Maklumat dan Komunikasi	180
4.6.3.4	Komunikasi Bahasa Inggeris	181
4.6.4	Faktor Pasaran	181
4.6.4.1	Maklumat Pasaran Buruh	182
4.6.4.2	Faktor Lokasi	185
4.7	Ringkasan	189
<b>5</b>	<b>HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN KUALITATIF</b>	
5.1	Pendahuluan	190
5.2	Profil Majikan dan Pekerja	190
5.3	Kriteria Pemilihan	192
5.3.1	Kemahiran Teknikal	192
5.3.2	Pengalaman Kerja	193
5.3.3	Teknologi Maklumat dan Komunikasi	195
5.3.4	Pembelajaran Berterusan	197
5.3.5	Kualiti Peribadi	199
5.3.6	Kemahiran Mencari Kerja	201
5.4	Penguasaan Kemahiran Bolehkerja	202
5.4.1	Pengurusan Diri	202

5.4.2	Kualiti Peribadi	204
5.4.3	Kerja Berpasukan	205
5.5	Kelemahan Pelatih	206
5.5.1	Pendedahan Kerja	206
5.5.2	Kemahiran Komputer dan Komunikasi	208
5.6	Ringkasan	210
<b>6</b>	<b>RINGKASAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>	
6.1	Pengenalan	211
6.2	Ringkasan Kajian	211
6.2.1	Persoalan Kajian	211
6.2.2	Objektif Kajian	214
6.2.3	Skop Dan Metodologi Kajian	214
6.3	Ringkasan Dan Perbincangan Penemuan	217
6.3.1	Objektif Dan Hipotesis Pertama	218
6.3.2	Objektif Dan Hipotesis Kedua	219
6.3.3	Objektif Dan Hipotesis Ketiga	219
6.3.4	Objektif Dan Hipotesis Keempat	221
6.3.5	Objektif Dan Hipotesis Kelima	222
6.3.6	Objektif Keenam	223
6.4	Kesimpulan Penemuan Kajian	224
6.5	Sumbangan Pembinaan Ilmu	227
6.6	Kaitan Pendidikan Pengembangan	230
6.7	Cadangan Dasar Dan Pelaksanaan	232
6.8	Cadangan Kajian Lanjut	236
	RUJUKAN	238
	LAMPIRAN	266
	BIODATA PENULIS	290

## SENARAI JADUAL

<b>Jadual</b>		<b>Muka Surat</b>
1.1	Peruntukan Dan Perbelanjaan Pembangunan Latihan Kemahiran	8
1.2	Objektif Umum Latihan Kemahiran Mengikut Institusi Latihan	10
1.3	Kursus Pendawai Elektrik (Domestik Dan Industri)	19
2.1	Rumusan Penemuan Kajian Perbandingan Keberkesanan Latihan	49
2.2	Penemuan Kajian Lepas Perbandingan Keberkesanan Dan Kos Latihan di Malaysia	58
3.1	Komponen Keberkesanan Dan Kos Program Latihan Kemahiran	85
3.2	Huraian Dan Kod Pemboleh Ubah Bersandar Dan Pemboleh Ubah Bebas	89
3.3	Strata Sampel Kajian Mengikut Lokasi Dan Institusi Latihan	94
3.4	Nilai Cronbach Alpha Alat Kajian Mengikut Tahap Pengujian	104
4.1	Taburan Responden Mengikut Latarbelakang Demografi	119
4.2	Taburan Responden Mengikut Aliran Pendidikan Pelatih	120
4.3	Taburan Responden Mengikut Pencapaian Kelayakan Kemasukan	121
4.4	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Bekerja Sebelum Latihan	123
4.5	Taburan Responden Mengikut Tempoh Bekerja Dan Pendapatan Sebelum Latihan	124
4.6	Taburan Responden Berdasarkan Penentu Pilihan Program Latihan	126
4.7	Taburan Responden Berdasarkan Alasan Memilih Program Latihan	128
4.8	Taburan Responden Berdasarkan Latarbelakang Pendapatan Ibubapa Pelatih	129
4.9	Taburan Responden Berdasarkan Latarbelakang Pendidikan Ibubapa Pelatih	131
4.10	Taburan Responden Mengikut Latarbelakang Bidang Pendidikan Dan Lokasi Ibubapa Pelatih	133
4.11	Min Dan Peratusan Jenis Kos Langsung	134
4.12	Keputusan Ujian t Untuk Perbandingan Perbelanjaan Latihan Oleh Pelatih	136

4.13	Taburan Responden Berdasarkan Kemudahan Penginapan Pelatih	138
4.14	Keputusan Ujian t Untuk Perbandingan Kualiti Perkhidmatan Institusi Latihan	140
4.15	Taburan Responden Berdasarkan Ciri – Ciri Organisasi Latihan Amali Industri	143
4.16	Taburan Responden Berdasarkan Elaun Dan Kaedah Penempatan Latihan Amali Industri	144
4.17	Keputusan Ujian t Untuk Perbandingan Kualiti Perkhidmatan Latihan Amali Industri	146
4.18	Taburan Responden Berdasarkan Penguasaan Kemahiran Teknikal Mengikut Institusi Latihan	149
4.19	Keputusan Ujian t Untuk Perbandingan Penguasaan Kemahiran Bolehkerja Mengikut Institusi Latihan	154
4.20	Taburan Responden Mengikut Kebolehpasaran Pelatih	156
4.21	Tempoh Menganggur Mengikut Institusi Latihan	158
4.22	Latarbelakang Penganggur Mengikut Institusi Latihan	159
4.23	Taburan Responden Mengikut Tahun Melanjutkan Pelajaran & Pengalaman Bekerja	161
4.24	Taburan Responden Mengikut Sebab Utama Melanjutkan Pelajaran Selepas Latihan	162
4.25	Taburan Responden Mengikut Mobiliti Pekerjaan Mengikut Institusi Latihan	165
4.26	Taburan Responden Mengikut Sebab Menukar Pekerjaan atau Majikan	167
4.27	Keputusan Ujian t Untuk Perbandingan Pulangan Mengikut Keseragaman Latihan-Pekerjaan	169
4.28	Taburan Responden Berdasarkan Tahap Kepuasan Kerja Mengikut Keseragaman Latihan-Pekerjaan	170
4.29	Keputusan Ujian t Untuk Perbandingan Pulangan Bekerja Mengikut Bidang Antara Institusi Latihan	171

4.30	Profil Majikan Mengikut Lepasannya Latihan	173
4.31	Bilangan Pekerja Dan Usia Syarikat	174
4.32	Pola Penggunaan Sumber Maklumat Kekosongan Jawatan Mengikut Kebolehpasaran Pelatih	183
4.33	Hasil Regresi Logistik Kebolehpasaran Pelatih	184
4.34	Taburan Responden Mengikut Peratusan Kebolehpasaran Pelatih di Bandar dan Luar Bandar	187
4.35	Taburan Responden Berdasarkan Peratusan Kebolehpasaran Pelatih Mengikut Zon	187
5.1	Sektor Pekerjaan dan Tempoh Bekerja	191

**SENARAI RAJAH**

<b>Rajah</b>		<b>Muka Surat</b>
1.1	Struktur Dan Persijilan Kemahiran Pendawai elektrik	18
2.1	Kerangka Kitaran Sistem Latihan	44
3.1	Model Penentu Kebolehpasaran Pelatih	87
4.1	Perbandingan Penguasaan Kemahiran Bolehkerja	155

## SENARAI SINGKATAN

ACCI	Australian Chamber of Commerce And Industry
ADTEC	Advance Technology Training Center
ANTA	Australia National Training Authority
BMI	British-Malaysia Institute
CIAST	Center for Instructors and Advance Skills Training
EEPA	Educational Evaluation and Policy Analysis
ERIC	Educational Resources Information Center
FEFC	Further Education Funding Council
IAEVG	International Association for Educational and Vocational Guidance
IKBN	Institut Kemahiran Belia Negara
IKM	Institut Kemahiran Mara
ILO	International Labour Organization
ILP	Institut Latihan Perindustrian
JPAM	Journal of Policy Analysis and Management
LLPPKK	Lembaga Latihan Perusahaan dan Persijilan Ketukangan Kebangsaan
MAPEN II	Majlis Perundingan Ekonomi Negara Kedua
MARA	Majlis Amanah Rakyat
MFI	Malaysia-France Institute
MITI	Ministry of International Trade and Industry
MLVK	Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan
MPNLP	Majlis Penasihat Negara Mengenai Latihan
NSM	Negara Sedang Membangun
NYATEP	New York Association Of Training And Employment Professional
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
PIP2	Pelan Induk Perindustrian Kedua
RMK1	Rancangan Malaysia Pertama
RMK2	Rancangan Malaysia Kedua
RMK3	Rancangan Malaysia Ketiga
RMK4	Rancangan Malaysia Keempat
RMK5	Rancangan Malaysia Kelima
RMK6	Rancangan Malaysia Keenam
RMK7	Rancangan Malaysia Ketujuh
RMK8	Rancangan Malaysia Kelapan
RRJP3	Rangka Rancangan Jangka Panjang Ketiga 2001 - 2010
SCANS	Secretary's Commission On Achieving Necessary Skills
SKM	Sijil Kemahiran Malaysia
SMTV	Sekolah Menengah Teknik Dan Vokasional
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
UK	United Kingdom
UNIDO	United Nations Industrial Development Organization



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Pengenalan

Globalisasi ekonomi membawa kepada meningkatnya persaingan ekonomi antara firma, negara dan rantau (Reich, 1991; Brown dan Lauder, 1996). Ekonomi dunia terus mengalami proses tranformasi daripada mengamalkan ekonomi tertutup kepada ekonomi terbuka yang lebih terdedah kepada persaingan global (Reich 1991; Jones, 1998). Penciptaan dan penjanaan kekayaan, kuasa dan ilmu pengetahuan masa kini sangat bergantung kepada keupayaan negara dan firma melahirkan serta menggunakan kemahiran, pengetahuan dan wawasan pekerja khususnya teknologi maklumat (Varma, 1999; Oxfam, 1999b; Brown dan Lauder, 1996). Steward (1996) membuktikan pelaburan dalam pendidikan menyumbang kepada tahap pembangunan ekonomi di era globalisasi dengan membandingkan tahap pembangunan antara Negara Industri Baru dengan lapan buah negara yang mengalami kejatuhan pendapatan per kapita, kadar pelaburan yang rendah dan kemerosotan atau kebekuan pertumbuhan eksport.

Kedudukan daya saing Malaysia di peringkat dunia terus bertambah baik daripada kedudukan ke 25 pada tahun 2000 berbanding ke 27 daripada 47 negara di dunia pada tahun 1999 (IMD, 2000). Malaysia akan terus berusaha mengukuhkan ekonomi yang



berasaskan industri sekalipun berlaku kegawatan ekonomi pada pertengahan tahun 1997. Pendidikan dan latihan dilihat sebagai faktor kritikal dalam era globalisasi kerana ia bukan sahaja memberi kesan kepada peningkatan produktiviti yang boleh meningkatkan daya saing di pasaran antarabangsa tetapi yang lebih penting untuk menarik pelabur asing dan seterusnya membolehkan pengumpulan modal. Kadar upah yang rendah semata-mata tidak lagi mampu menarik pelaburan asing, tetapi tenaga buruh yang berkualiti turut penting dalam usaha memudahkan proses pemindahan, penyerapan dan penyebaran teknologi baru khususnya menerusi pelaburan syarikat transnasional (ILO, 2003; Oxfam, 1999a; Lewin, 1998).

Sektor pembuatan terus menjadi tunjang kepada ekonomi negara. Bahagian sektor pembuatan dalam Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) benar terus meningkat daripada 13.9 peratus pada tahun 1970 (Kementerian Kewangan, 1995) kepada 32.6 peratus pada tahun 2000 dan dijangkakan 36.0 peratus menjelang tahun 2010 (Kementerian Kewangan, 2000; Malaysia, 2001b). Kadar pertumbuhan sektor pembuatan juga jauh lebih tinggi daripada sektor pertanian. Sebagai contoh kadar pertumbuhan sektor pembuatan pada tahun 2000 ialah 17.0 peratus, manakala sektor pertanian hanya 0.5 peratus (Kementerian Kewangan, 2000). Pertumbuhan sektor pembuatan akan turut membantu dari segi sumbangan kepada eksport dagangan negara dan pertumbuhan ekonomi.

Ekport pembuatan telah menyumbang sebanyak 85.6 peratus eksport dagangan Malaysia pada tahun 2000 (Kementerian Kewangan, 2000). Dalam Rangka Rancangan Jangka

Panjang Negara (PPJP3) 2001-2010 langkah pengukuhan sektor pembuatan turut dirancang agar sumbangan sektor pembuatan terhadap eksport terus meningkat sehingga 90.7 peratus menjelang tahun 2010. Pertumbuhan eksport sektor ini turut disasarkan pada kadar purata 8.7 peratus setahun (Malaysia, 2001b). Oleh yang demikian sektor pembuatan semakin penting kepada ekonomi negara.

Arah aliran kini menunjukkan bahawa sumbangan guna tenaga sektor pembuatan juga terus meningkat daripada 8.7 peratus pada tahun 1970 kepada 27.0 peratus pada tahun 2000 (Kementerian Kewangan, 1996, 2000). Peningkatan sumbangan guna tenaga sektor pembuatan adalah hasil daripada kepesatan pembangunan ekonomi yang berfokuskan kepada sektor pembuatan. Pada tahun 1999 sahaja pertumbuhan guna tenaga sektor pembuatan hanya 4.5 peratus dan merosot kepada 3.2 peratus pada tahun 2000 (Kementerian Kewangan, 2000). Namun demikian dalam tempoh Rancangan Malaysia Kelapan / RMK8 kadar pertumbuhan purata tahunan guna tenaga sektor pembuatan diramalkan meningkat semula kepada 4.6 peratus. Ini bermakna permintaan terhadap buruh di sektor pembuatan masih tinggi sekalipun sektor kewangan, insurans, perkhidmatan perdagangan dan harta benda mencatatkan pertumbuhan 4.9 peratus dan pertumbuhan sektor pengangkutan, penyimpanan dan perhubungan 3.7 peratus dalam tempoh berkenaan (Malaysia, 2001a).

Sektor pembuatan moden masa kini memerlukan tenaga kerja bukan sahaja yang mampu mengadaptasi malah mengubahsuai teknologi pengeluaran dan membuat keputusan pengeluaran yang lebih bermaklumat. Dalam suasana ekonomi global menuntut keluaran

yang lebih berkualiti dan sentiasa menghadapi perubahan citarasa pengguna yang pantas. Selaras dengan kepesatan pembangunan perindustrian, kemajuan teknologi dan sasaran mencapai status negara industri maju, maka peralihan kepada teknologi pengeluaran intensif modal seperti teknologi automatik, mikroelektronik, robot, teknologi maklumat dan bioteknologi turut berkembang dan akan mempercepatkan lagi peningkatan produktiviti, kualiti keluaran dan nilai tambah dalam sektor pembuatan (MITI, 1996; Malaysia, 1999). Persaingan turut mendesak firma mempertingkatkan aktiviti inovasi termasuk untuk membangunkan keluaran dan teknologi baru yang sudah pastinya memerlukan pekerja mahir (Steward, 1996; Davies dan Guppy, 1997; Lewin, 1998; Carnoy, 1998; Kraak, 1999). Menurut Peter Drucker, (dalam Davies dan Guppy, 1997) kelebihan dari segi faktor pengeluaran tanah dan modal akan lenyap yang digantikan dengan faktor pekerja berpengetahuan sebagai sumber utama dalam abad ke 21.

Permintaan terhadap tenaga kerja mahir dan separa mahir terus dijangka meningkat dengan alihan kepada aktiviti nilai ditambah yang tinggi, aktiviti berfokuskan peningkatan produktiviti serta aktiviti penyerapan dan peningkatan teknologi seperti mana terkandung dalam Pelan Induk Perindustrian Kedua (PIP2) dan Kajian Separuh Penggal Rancangan Malaysia Ketujuh (RMK7) serta RMK8. Kajian Zakariah Abdul Rashid (1999) menunjukkan industri berorientasikan eksport secara relatif menggunakan pekerja mahir dan separa mahir yang lebih tinggi berbanding industri berorientasikan import. Malah dalam tempoh 1999-2000 sektor pembuatan telah mewujudkan peluang pekerjaan dengan menyediakan kira-kira 129,900 pekerjaan atau 39.0 peratus daripada jumlah pekerjaan baru (Malaysia, 1999).

Dalam tempoh RMK8 pula dijangkakan sektor pembuatan berupaya mewujudkan 40.4 peratus pekerjaan baru yang berjumlah 642,000 (Malaysia, 2001a). Pada tahun 2000 tenaga kerja mahir dan separa mahir merupakan 44.5 peratus daripada jumlah tenaga kerja sektor ini berbanding 43.5 peratus pada 1995. Sedangkan peratusan pekerja tidak mahir merosot dari 33.8 peratus pada 1995 kepada 31.2 pada 2000. Jumlah tenaga kerja mahir dan separa mahir di sektor ini masing-masing meningkat purata 5.2 peratus dan 5.4 peratus setahun bagi tempoh 1996-2000 (Malaysia, 2001a). Permintaan terhadap tenaga mahir dan separa mahir menjadi tumpuan sektor ini selaras dengan peningkatan penggunaan teknologi tinggi dan jenis operasi yang berintensifkan modal (Malaysia, 1999).

Berdasarkan kepada Laporan Kementerian Perdagangan Antarabangsa dan Industri 1996/97 antara isu kritikal ialah kekurangan penawaran pekerja mahir boleh menghambat pengembangan teknologi dan pertumbuhan aktiviti nilai ditambah yang tinggi. Di samping itu kajian oleh Suresh dan Lai (1995) juga menunjukkan kekurangan tenaga buruh bidang teknikal menyukarkan proses pemindahan teknologi di firma elektrik dan elektronik. Dalam menangani isu-isu berkenaan firma dan industri keseluruhannya tidak terlepas dari isu penawaran pekerja mahir. Pembangunan sumber manusia kekal sebagai prasyarat penting untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang mapan menerusi peningkatan industri dan teknologi. Pendidikan dan latihan formal serta latihan di tempat kerja penting untuk mencapai kepesatan dalam teknologi pengeluaran dan daya saing di peringkat global.

Institusi latihan kemahiran awam perlu meningkatkan kapasitinya untuk memenuhi keperluan tenaga semasa dan masa hadapan akibat daripada kepesatan industrialisasi, kemajuan teknologi, k-ekonomi dan globalisasi di negara ini. Dalam hubungan ini pendidikan teknik dan vokasional perlu diberi penekanan. Keluaran institusi latihan kemahiran awam terus ditingkatkan kepada 42,057 pelatih menjelang tahun 2005 berbanding 25,761 pelatih pada tahun 2000 dengan purata sebanyak 10.5 peratus setahun dalam tempoh RMK8 (Malaysia, 2001a). Usaha menambah dan meningkatkan kapasiti institusi latihan kemahiran juga selari dengan hasrat meningkatkan kesempaan dan peluang meneruskan pendidikan selepas peringkat sekolah menengah (Malaysia, 2001a, 2001b). Sasaran program latihan vokasional adalah kepada belia berumur antara 18–25 tahun. Populasi penduduk belia yang berumur 15–24 tahun merupakan 18.8 peratus dari jumlah penduduk Malaysia pada tahun 2000. Jumlah ini meningkat kepada 19.5 peratus menjelang tahun 2005 (Malaysia, 2001a). Sudah pasti keperluan terhadap pendidikan dan latihan meningkat.

Di akhir RMK8 pula keluaran tenaga kerja mahir dan separuh mahir di institusi latihan kemahiran awam terus ditingkatkan kepada 42,057. Dianggarkan purata pertambahan keluaran tenaga kerja mahir dan separuh mahir di institusi latihan kemahiran ditingkatkan dari 9.8 peratus setahun dalam tempoh RMK7 kepada 11.1 peratus dalam tempoh RMK8 (Malaysia, 2001a). Di samping itu, permintaan terhadap latihan kemahiran akan terus meningkat dengan pesat kesan daripada bertambahnya penduduk pada usia selepas persekolahan, kepentingan latihan sebagai pasport untuk mendapatkan pekerjaan dan meningkatkan produktiviti (Varma, 1999).