



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**PENYERTAAN AHLI JAWATANKUASA PENASIHAT
KEMAHIRAN INDUSTRI DALAM AKTIVITI
MAJLIS LATIHAN VOKASIONAL KEBANGSAAN**

MOHAMAD BIN SULAIMAN

FPP 2002 27

**PENYERTAAN AHLI JAWATANKUASA PENASIHAT
KEMAHIRAN INDUSTRI DALAM AKTIVITI
MAJLIS LATIHAN VOKASIONAL KEBANGSAAN**

MOHAMAD BIN SULAIMAN

**MASTER SAINS
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA
2002**



**PENYERTAAN AHLI JAWATANKUASA PENASIHAT
KEMAHIRAN INDUSTRI DALAM AKTIVITI
MAJLIS LATIHAN VOKASIONAL KEBANGSAAN**

Oleh

MOHAMAD BIN SULAIMAN

**Tesis Ini Dikemukakan Kepada Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia, Sebagai Memenuhi Sebahagian Daripada
Keperluan Untuk Ijazah Master Sains**

Julai 2002



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Master Sains

**PENYERTAAN AHLI JAWATANKUASA PENASIHAT
KEMAHIRAN INDUSTRI DALAM AKTIVITI
MAJLIS LATIHAN VOKASIONAL KEBANGSAAN**

Oleh

MOHAMAD BIN SULAIMAN

Julai 2002

Pengerusi : Dr. Jamilah bte. Othman

Fakulti : Pengajian Pendidikan

Majikan selaku pengguna terbesar tenaga kerja mahir, seharusnya digesa untuk memainkan peranan yang lebih besar dalam pembangunan program latihan. Jawatankuasa Penasihat Kemahiran (JPK) yang ahli-ahlinya terdiri daripada kalangan pakar industri, berperanan untuk memberi nasihat berhubung dengan keperluan latihan sesuatu sektor industri. Penyertaan mereka dalam JPK memberikan kesan yang signifikan dalam pembangunan program latihan kemahiran agar sejajar dengan keperluan industri semasa negara.

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor paling baik yang mempengaruhi tahap penyertaan ahli JPK dalam aktiviti MLVK. Kajian ini menyelidik tahap penyertaan ahli JPK dan mengenal pasti faktor penyumbang terhadap penyertaan mereka dalam aktiviti yang dijalankan. Kajian ini telah menggunakan korelasi *Kendall's tau_b* dan *Chi-square Test of Independence* bagi mendapatkan perkaitan

antara faktor yang mempengaruhi penyertaan ahli JPK dalam aktiviti yang dijalankan oleh MLVK.

Kajian mendapati bahawa 74.6% penyertaan ahli dalam aktiviti JPK berada dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahawa tahap penyertaan masih perlu dipertingkatkan bagi mencapai penyertaan yang lebih tinggi. Kajian juga mendapati bahawa tahap penyertaan ahli JPK adalah dipengaruhi secara langsung oleh satu faktor sahaja iaitu faktor kefahaman terhadap peranan dan fungsi JPK. Sumbangan faktor tersebut terhadap penyertaan ahli JPK dapat ditunjukkan oleh nilai *Standardized Coefficients Beta* yang diperolehi dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Nilainya adalah 0.582 yang bermaksud sebarang perubahan 1.0 Sisihan Lazim dalam 'Kefahaman terhadap fungsi JPK' akan mengakibatkan perubahan terhadap 'Tahap Penyertaan' sebanyak 0.582 sisihan lazim. Ini menunjukkan bahawa kefahaman ahli tentang peranan dan fungsi JPK perlu berada di tahap yang berganda bagi memastikan penyertaan yang tinggi. MLVK dapat memainkan peranan yang lebih aktif lagi bagi memberikan kefahaman dan pengetahuan kepada ahli JPK dalam menjalankan tugas dan peranan mereka.

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia
in fulfillment of the requirement for the degree of Master of Science

**THE PARTICIPATION OF SKILL ADVISORY COMMITTEES IN THE
MAJLIS LATIHAN VOKASIONAL KEBANGSAAN**

BY

MOHAMAD BIN SULAIMAN

July 2002

Chairperson: Dr. Jamilah bte. Othman

Faculty: Educational Studies

As the biggest user of skilled manpower, the employer may be urged to play a bigger role in the development of training programmes. The Skill Advisory Committee (SAC) whose members comprise the experts in the industry was established as an advisory body on the needs of the training programmes required by the industries for the development of skilled manpower.

The objective of this study is to identify the best possible factors that could influence the participation of the SAC's members in the activities of MLVK. This study also attempted to investigate the participation level of the SAC's members and to identify which factors contribute to their participation in the activities carried out. This study utilized the correlation of *Kendall's tau_b* and *Chi-square Test of*

Independence to measure the relationship between variables and the participation of committee members.

The study revealed that 74.6% of the participation of the SAC's member is in the high category. This implies that, the participation level of the members need to be further improved in order to achieve the higher level of participation. The study also found that the participation of the SAC members is solely dependent on one factor, that is, the understanding of the SAC's functions. The value of Standardized Coefficients Beta is 0.582. This means that any variation of 1.0 SD on 'value of the understanding of the SAC's functions' will affect the value of the participation's level of SAC member by 0.582 SD. It shows that the understanding of the roles and functions of SAC should be doubled to ensure a high participation of the members. MLVK can enhance its functions by educating SAC members to understand clearly their role and functions.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, saya bersyukur kerana dapat menyiapkan kajian dan penulisan tesis ini.

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga kepada Dr. Jamilah bte Othman selaku Pengerusi Jawatankuasa Penyeliaan dan juga penyelia tesis yang telah memberikan panduan, nasihat dan galakan bagi menyiapkan kajian ini. Juga penghargaan ini ditujukan kepada Profesor Madya Dr. Turiman Suandi dan Dr. Jegak Uli iaitu ahli-ahli jawatankuasa penyeliaan yang banyak memberikan pandangan dan ulasan di sepanjang kajian ini dijalankan. Tidak lupa juga diucapkan ribuan terima kasih kepada pensyarah dan kakitangan Jabatan Pemajuan Professional dan Pendidikan Lanjutan, Fakulti Pengajian Pendidikan yang terlibat di sepanjang tempoh pengajian.

Saya juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ketua Pengarah Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan dan kakitangannya yang telah memberikan dorongan dan sokongan bagi mengikuti pengajian di Universiti Putra Malaysia.

Akhir sekali, dengan penuh ikhlas dan besar hati ucapan terima kasih ditujukan kepada keluarga tersayang iaitu isteri saya Suzana dan anak-anak Mohd. Haikal, Nurul Akmal dan Mohd. Iqbal atas kasih sayang, kesabaran dan sokongan bagi menyiapkan kajian ini.

Tesis ini diserahkan kepada senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi keperluan ijazah Master Sains. Anggota Jawatankuasa Penyelia adalah seperti berikut:

Jamilah Othman, Ph.D

Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Turiman Suandi, Ph.D

Profesor Madya/ Timbalan Dekan (Pelajar & Pembangunan)
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

Jegak Uli, Ph.D

Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

AINI IDERIS, Ph.D

Profesor/Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh :

KANDUNGAN

	Muka surat
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iv
PENGHARGAAN	vi
PENGESAHAN	vii
PENGAKUAN	ix
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiii
BAB	
I	PENDAHULUAN
	Pengenalan 1
	Latar Belakang Masalah 7
	Penyataan Masalah Kajian 12
	Objektif Kajian 16
	Kepentingan Kajian 17
	Limitasi Kajian 17
	Definisi Istilah 18
	Ringkasan 19
II	SOROTAN LITERATUR
	Pengenalan 21
	Konsep Penyertaan 21
	Konsep Jawatankuasa 28
	Teori Penyertaan 31
	Faktor yang Mempengaruhi Penyertaan 38
	Motivasi untuk Menyertai Aktiviti
	Kumpulan 38
	Ciri Peribadi Ahli Kumpulan 42
	Peranan dan Matlamat Kumpulan 45
	Membuat Keputusan 54
	Kepemimpinan Kumpulan 58
	Persekitaran Fizikal 65
	Komposisi Kumpulan 67
	Struktur Kumpulan 72
	Ringkasan 75

III	METODOLOGI KAJIAN	
	Pengenalan	78
	Reka Bentuk Kajian	79
	Kerangka Kajian	80
	Populasi Kajian	82
	Instrumentasi Kajian	83
	Pengumpulan Data	89
	Penganalisan Data	91
	Ringkasan	96
IV	DAPATAN KAJIAN	
	Pengenalan	98
	Respons terhadap Borang Soal Selidik	98
	Profil Demografi Ahli JPK	100
	Tahap Penyertaan Ahli dalam Aktiviti JPK	102
	Perkaitan antara Pembolehubah Bersandar (Tahap Penyertaan) dengan Pembolehubah Bebas	103
	Regresi Linear Berganda antara Tahap Penyertaan dengan Pembolehubah	108
	Ringkasan	115
V	RUMUSAN, PERBINCANGAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	
	Pengenalan	116
	Rumusan	116
	Masalah Kajian	116
	Objektif Kajian	117
	Metodologi Kajian	117
	Dapatan Kajian	119
	Perbincangan	122
	Implikasi Kajian	128
	Cadangan	132
	BIBLIOGRAFI	138
	LAMPIRAN	143
	BIODATA	160

SENARAI JADUAL

Jadual		Muka surat
1	Pekali alpha analisis kebolehpercayaan peralatan kajian	89
2	Panduan Guilford : Kekuatan perkaitan	94
3	Bilangan respons ahli JPK mengikut sektor industri	99
4	Profil demografi responden	101
5	Peratusan tahap penyertaan mengikut kategori	102
6	Perkaitan tahap penyertaan dan kefahaman terhadap fungsi JPK dan MLVK	104
7	Ujian Khi Kuasa dua antara tahap penyertaan dan kefahaman terhadap fungsi JPK	106
8	Ujian Khi Kuasa dua antara tahap penyertaan dan kefahaman terhadap fungsi MLVK	107
9	Korelasi antara tahap penyertaan dan faktor yang mempengaruhi penyertaan	110
10	Anggaran pekali model perhubungan antara tahap penyertaan dan kefahaman terhadap peranan dan fungsi JPK	112
11	Jadual ANOVA regresi linear tahap penyertaan	113

SENARAI RAJAH

Rajah		Muka surat
1	Kerangka Kajian	81

BAB I

PENDAHULUAN

Pengenalan

Malaysia, sebagai sebuah negara yang sedang pesat membangun, perlu mengembangkan ekonominya melalui program perindustrian dan permodenan yang memberi ruang pekerjaan kepada generasi muda. Selepas kemerdekaan pada tahun 1957, ekonomi Malaysia bergantung sepenuhnya kepada produk yang berasaskan komoditi seperti getah asli, kayu-kayan, kelapa sawit dan bijih timah. Malaysia telah cuba untuk tidak bergantung pada sumber tersebut dengan mempelbagaikan kegiatan ekonomi dalam sektor pertanian dan menggalakkan pelbagai program perindustrian dalam beberapa bidang terpilih terutamanya pembuatan.

Di Malaysia tanggungjawab untuk menyediakan tenaga kerja mahir adalah dibebankan sepenuhnya kepada kerajaan. Ini dapat dilihat dengan peningkatan bilangan institusi latihan awam dalam setiap rancangan pembangunan lima tahun kerajaan. Sehingga tahun 1995, lebih daripada seratus institut latihan kemahiran telah

beroperasi di seluruh negara yang dikendalikan oleh pelbagai kementerian dan agensi.

Malaysia telah dapat menghasilkan tenaga kerja mahir melalui peningkatan operasi institusi latihan hinggakan bilangan tenaga kerja mahir terlatih telah meningkat dari 110,000 dalam Rancangan Malaysia Kelima (RM5), 1986-1990, hingga lebih kurang 150,000 dalam Rancangan Malaysia Keenam (RM6), 1991-1995, (Malaysia: 1991a, 168; 1996a, 316). Di sebalik pertambahan yang ketara dalam kapasiti latihan dan juga pengeluaran selepas beberapa tahun, Malaysia masih lagi mengalami kekurangan tenaga kerja mahir. Dalam Rangka Rancangan Jangka Panjang Kedua (RRJP2), 1991-2000, kerajaan telah memperakukan bahawa tenaga kerja mahir dan produktif merupakan prasyarat bagi mengekalkan iklim pelaburan daya saing produk negara di pasaran global (Malaysia, 1991a, m.s 169).

Pihak industri menghadapi masalah bagi mendapatkan tenaga kerja mahir disebabkan tiada program latihan bagi sesetengah bidang yang diperlukan oleh industri (Malaysia, 1989, m.s. 69). Di samping itu juga ada beberapa faktor yang menyebabkan keadaan ini berlaku iaitu kurang penyertaan oleh industri dalam latihan menyebabkan tiada program latihan dijalankan oleh institusi latihan (Ahmad Othman, 1999). Dalam mencapai wawasan negara untuk menjadi

sebuah negara industri pada tahun 2020, pembangunan sumber manusia menjadi matlamat utama bagi memenuhi keperluan industri. Di samping itu juga, negara perlu mewujudkan peluang latihan yang mencukupi dan struktur yang dapat menggalakkan pembangunan latihan kemahiran.

Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan (MLVK) ditubuhkan pada 2 Mei 1989 bertujuan untuk menggubal, menggalak dan menyelaraskan strategi dan program latihan kemahiran selaras dengan keperluan pembangunan ekonomi dan teknologi negara. Objektif utama MLVK adalah :

- i. Untuk mewujudkan suatu sistem penyelarasan latihan vokasional dan perindustrian yang menyeluruh dan bersesuaian dengan strategi dan objektif pembangunan teknologi ;
- ii. Untuk menggalak, membantu dan membangunkan program latihan vokasional dan perindustrian di peringkat separuh mahir dan mahir;
- iii. Untuk menentukan pencapaian tahap kemahiran yang seimbang dengan tahap kemajuan teknologi; dan

- iv. Untuk menyediakan rancangan bagi menggunakan sepenuhnya potensi latihan di logi syarikat terpilih dan institusi latihan awam.

Tanggungjawab MLVK meliputi dua aspek. Pertama adalah yang berhubung dengan fungsi sebagai satu agensi operasi iaitu bertanggungjawab menilai keperluan kemahiran, membangunkan standard kemahiran pekerjaan, dan mengendalikan persijilan kemahiran. Kedua pula, yang lebih penting dan meluas adalah berhubung dengan fungsi sebagai satu badan yang melaksanakan perancangan bagi pembangunan tenaga kerja mahir.

Bagi membantu MLVK dalam mencapai objektif tersebut beberapa peringkat jawatankuasa telah ditubuhkan iaitu:

- i. Majlis untuk menggubal dan merangka dasar latihan kemahiran. Keahliannya terdiri daripada agensi pusat (EPU & JPA), agensi latihan awam (JTR, MARA, KBS ,JPT dan sebagainya) dan Persatuan Industri. Majlis dipengerusikan oleh Ketua Setiausaha Kementerian Sumber Manusia;
- ii. Jawatankuasa Penasihat Kemahiran (JPK) untuk memberi nasihat kepada Majlis berhubung dengan

keperluan latihan sesuatu sektor industri. Keahliannya terdiri daripada pengurus sumber manusia, pakar dan wakil persatuan dari sektor industri yang berkenaan. JPK dipengerusikan oleh pihak industri yang dilantik oleh ahli JPK;

- iii. Jawatankuasa Standard & Persijilan Standard (JSP) untuk meluluskan Standard Kemahiran Kebangsaan (SKK) atau *National Occupational Skill Standard (NOSS)* dan tahap persijilan Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) bagi setiap bidang kemahiran (penganugerahan sijil SKM kepada calon yang berjaya). Keahliannya terdiri daripada ahli Majlis, agensi latihan awam dan pengurus JPK. JSP dipengerusikan oleh Ketua Pengarah MLVK; dan
- iv. Jawatankuasa Pembangunan *NOSS* untuk menggubal dan mengkaji semula *NOSS* (SKPK) baru dan sedia ada. Jawatankuasa ini ditubuhkan secara *ad-hoc* iaitu hanya diwujudkan bagi tujuan pembangunan *NOSS* ataupun untuk kajian semula *NOSS* sedia ada. Keahliannya adalah terdiri daripada pakar industri bagi bidang kemahiran yang berkenaan sahaja (untuk bidang kemahiran yang hendak dibangunkan *NOSS*).

Penyertaan industri dalam program pembangunan kemahiran negara banyak memberi manfaat dan faedah kepada pihak industri sendiri (Pang, 2001). Faedah secara langsung kepada industri adalah :

- i. Menjadi panduan bagi tujuan pengambilan pekerja dan memilih pekerja yang sesuai dengan kemahiran yang dimiliki;
- ii. Menyediakan asas bagi menetapkan bayaran gaji dan struktur kerjaya yang lebih adil dan bersistem;
- iii. Menggalakkan suasana perhubungan perusahaan yang lebih baik di tempat kerja dengan mewujudkan persefahaman terhadap keperluan kemahiran sesuatu pekerjaan; dan
- iv. Membantu dalam proses penilaian terhadap aktiviti latihan dalaman dan mengenal pasti keperluan latihan kemahiran serta menetapkan objektif latihan.

Latar Belakang Masalah

Aktiviti utama MLVK adalah membangunkan *NOSS* bagi pelbagai bidang kemahiran yang telah dikenal pasti dan juga menguruskan sistem persijilan kemahiran kebangsaan. Bidang kemahiran yang menjadi fokus adalah seperti yang dinyatakan dalam Rangka Rancangan Jangka Panjang (RRJP), Rancangan Malaysia (RM), Laporan Jawatankuasa Kabinet Mengenai Latihan (JKML) dan juga Laporan Sesi Dialog Tahunan antara Kementerian Sumber Manusia, Kementerian Perdagangan Antarabangsa dan Industri dengan Persatuan Industri, Majikan dan Syarikat multinasional dan Antarabangsa.

Bagi mencapai hasrat kerajaan untuk membangunkan program latihan bagi bidang yang diperlukan, penyertaan ahli JPK diperlukan dalam aktiviti berikut:

- i. Mesyuarat berkala bagi membincangkan isu yang berkaitan dengan keperluan tenaga kerja mahir untuk setiap sektor industri;
- ii. Analisis bidang pekerjaan bagi mengenal pasti bidang pekerjaan yang perlu dibangunkan standard kemahiran pekerjaan kebangsaan atau *NOSS*;

- iii. Pembangunan NOSS apabila ahli JPK memberi penjelasan dan panduan kepada jawatankuasa pembangunan NOSS bersesuaian dengan persetujuan JPK; dan
- iv. Kajian semula NOSS bagi memastikan NOSS yang sedia ada sesuai dengan keperluan industri semasa.

Majikan dan kerajaan perlu mengadakan perundingan dan kerjasama erat dalam merancang, mereka bentuk dan menilai program latihan dalam konteks pembangunan sumber manusia secara keseluruhan. Ini bertepatan dengan isi ucapan Menteri Sumber Manusia iaitu:

'Saya merasakan bahawa komitmen yang lebih besar oleh pihak sektor swasta adalah diperlukan. Ini adalah penting terutama keadaan industri semasa yang berubah daripada teknologi produksi intensif buruh kepada 'capital-intensive' yang akan mengarahkan keperluan kemahiran baru '

(Dato' Lim Ah Lek, 1993).

Persefahaman perlu ada antara MLVK, ahli JPK dan institusi latihan kemahiran. Ini bagi memastikan keberkesanan latihan kemahiran dan juga keperluan industri dapat dicapai sebagaimana yang telah ditentukan dalam dasar kerajaan(MLVK ,2000b). Industri

memerlukan tenaga kerja yang mempunyai ciri berikut (MLVK, 2000a):

- i. Bersikap proaktif dalam menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan ekonomi negara dan antarabangsa, dengan cara memajukan diri sepanjang hayat dan menjadikan perubahan sebagai cabaran untuk meningkatkan profesionalisme dan memperkayakan pengetahuan; dan
- ii. Bekerjasama dalam mempertingkatkan perhubungan industri dan komunikasi melalui talian komunikasi yang betul untuk perbincangan yang melibatkan isu keadaan dan situasi kerja.

Strategi yang paling produktif, efektif, dan kepemimpinan berwibawa dapat memastikan penyertaan jawatankuasa penasihat tempatan dalam pembangunan kurikulum vokasional (Gore dan Murrey, 1990). Panduan yang dicadangkan bagi memastikan keberkesanan penyertaan jawatankuasa penasihat tempatan adalah seperti berikut:

- i. Keahlian yang lebih meluas daripada pelbagai bidang pekerjaan. Seseorang ahli jawatankuasa penasihat harus

dipilih daripada semua bidang pekerjaan. Pemilihan ahli jawatankuasa dari asas pekerjaan yang terhad akan mengurangkan nilai sumbangan kepada jawatankuasa.

- ii. Jawatankuasa harus mempunyai saiz yang sesuai bagi menyediakan keahlian dan input yang mencukupi bagi mencapai matlamat jawatankuasa.
- iii. Mendapat sokongan dan kelulusan pihak berkuasa pendidikan tempatan.
- iv. Pendidik tidak harus mempengaruhi jawatankuasa penasihat.
- v. Ahli jawatankuasa penasihat harus mempunyai pemahaman yang jelas tentang peranan dan fungsi mereka.
- vi. Ahli jawatankuasa harus diberi tahu tentang kuasa dan nilai perakuan mereka.
- vii. Komunikasi yang teratur dan seragam adalah penting bagi memastikan keberkesanan pencapaian jawatankuasa penasihat.