

CENTRE FOR INSTRUCTOR AND ADVANCED SKILL TRAINING (CIASST)
DEPARTMENT OF SKILLS DEVELOPMENT
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES

SkillsMalaysia Journal

Faktor-Faktor Kebolehkerjaan Lulusan SLDN di Alam Pekerjaan

Azmi Ahmad¹, Suhaila Abdul Samad², Susana Ling Hie King³, Norizan Mohd Shahbaki⁴,
Ruminah M. Zain⁵, Norisniwati Ab Rahim⁶, Abd Hanif Ludin⁷, Azlinda Mohd Nor⁸, Roziyati
Abdullah⁹, Safiza Saleh¹⁰

¹ Center for Instructor and Advanced Skill Training (CIASST), Shah Alam, Selangor
^{2,3,4,5,6,7,8,9,10} Jabatan Pembangunan Kemahiran, Putrajaya, Wilayah Persekutuan Putrajaya

Abstrak

Sejajar dengan usaha kerajaan untuk mencapai taraf Negara Maju menjelang 2020, satu polisi telah dibangunkan pada 19 Mei 2004 untuk memperkenalkan Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) di Malaysia. Pelaksanaan SLDN yang bermula pada tahun 2005 adalah merupakan usaha kerajaan untuk menjana tenaga kerja berkemahiran tinggi dengan penumpuan dalam sektor pekerjaan yang dinamik disebabkan perubahan teknologi, peningkatan kompleksiti tugas dan kualiti di tempat kerja. Dalam kajian ini, penyelidik mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kebolehkerjaan pekerja lulusan SLDN di alam pekerjaan. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dan penganalisan kajian dijalankan dalam bentuk deskriptif dan inferensi dengan menggunakan perisian *Statistical Package for the Sosial Science* (SPSS versi 20.0). Hasil penilaian secara keseluruhannya menunjukkan bahawa 73.0 peratus faktor-faktor yang dikaji di dalam aspek kebolehkerjaan (seperti nilai sosial, kemahiran teknikal, kemahiran sosial dan pengetahuan kerja) memberi pengaruh terhadap kebolehpasaran pekerja lulusan SLDN di alam pekerjaan dari persepsi majikan. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa faktor kemahiran sosial adalah penyumbang utama dalam meningkatkan kebolehpasaran pekerja lulusan SLDN di alam pekerjaan dari persepsi majikan.

Kata kunci : kemahiran sosial, kemahiran teknikal, nilai sosial, pengetahuan kerja.

Pengenalan

Pelaksanaan SLDN didapati telah mengubah lanskap latihan kemahiran di Malaysia dari segi memenuhi keperluan industri dan pembangunan modal insan yang berkemahiran serta berdaya saing. 'Latihan Dual' bermaksud latihan di dalam dua (2) situasi pembelajaran, iaitu tempat kerja yang sebenar dan institut latihan. SLDN mula diperkenalkan pada tahun 2005 melalui keputusan Jemaah Menteri pada 19 Mei 2004 selaras untuk membangunkan modal insan Malaysia yang berkemahiran tinggi dan berpengetahuan. Pelaksanaan SLDN di Malaysia merupakan adaptasi daripada sistem dual yang telah dilaksanakan di negara Jerman. Kaedah pelaksanaan SLDN melibatkan dua situasi pembelajaran iaitu 20 hingga 30% pembelajaran secara teori di institusi latihan dan 70 hingga 80% latihan secara praktikal di tempat latihan sebenar di industri samada secara *day-release* atau *block-release*. Dengan berkonsepkan *student centered* dan dilaksanakan di industri secara latihan praktikal, telah memberi peluang bagi seseorang perantis untuk lebih memahami sesuatu teori dan mengaplikasikan kemahiran teknikal yang dipelajari dalam situasi kerja sebenar.

Menurut laporan yang dikeluarkan oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) pada tahun 2010, didapati bahawa 72.7% graduan lulusan SLDN telah memperolehi pekerjaan daripada 494 orang responden yang terlibat dalam kajian tersebut (JPK, 2010). Kajian tersebut juga mendapati hanya 70.1% graduan telah mendapat pekerjaan dalam tempoh kurang daripada 6 bulan selepas menamatkan latihan. Laporan tersebut juga telah menyarankan agar pelaksanaan kemahiran sosial dan nilai sosial

diwajibkan dalam pelaksanaan SLDN bagi meningkatkan tahap kebolehkeraan graduan SLDN. Namun begitu, sejauh mana elemen-elemen yang terkandung dalam kebolehkeraan sebagaimana yang telah disarankan (JPK, 2010) akan mempengaruhi kebolehpasaran pekerja lulusan SLDN dari segi pencapaian produktiviti, kualiti dan penerimaan majikan, masih belum diketahui. Justeru itu, kajian ini dilaksanakan bagi tujuan untuk mengenalpasti sejauh mana faktor-faktor kebolehkeraan mempengaruhi kebolehpasaran pekerja lulusan SLDN dari persepsi majikan. Penilaian terhadap persepsi dipilih kerana ianya merujuk kepada bagaimana seseorang itu mengetahui, menginterpretasi, dan menilai orang lain yang dipersepsi, dari segi sifatnya, kualitinya, ataupun keadaan lain yang menggambarkan diri orang yang dipersepsi sehingga terbentuk gambaran mengenai orang tersebut (Lindzey & Aronson, 1985). Persepsi juga merupakan suatu proses yang dimulai dari penglihatan hingga terbentuk tanggapan yang terjadi dalam diri individu sehingga individu tersebut sedar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui pancaindera yang dimilikinya.

Pelaksanaan kajian ini dijangka akan dapat memberi petunjuk terhadap pelaksanaan SLDN kepada pihak JPK dan Kementerian Sumber Manusia (KSM). Persoalan yang dikaji adalah: **Adakah kebolehkeraan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kebolehpasaran pekerja lulusan SLDN dari persepsi majikan?**

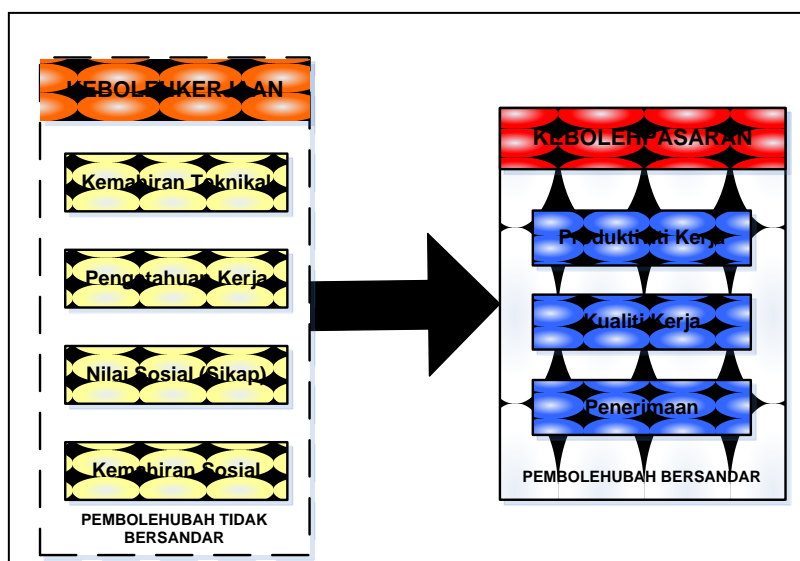
Kajian ini tertumpu kepada skop kebolehkeraan dan kebolehpasaran lulusan SLDN di seluruh Malaysia yang mana terdiri daripada lima (5) sektor utama iaitu perkhidmatan, pembuatan, pertanian, perlombongan dan pembinaan. Kajian ini juga hanya melibatkan pekerja lulusan SLDN yang bekerja di syarikat bertaraf *Government Linked Company* (GLC), *Multi-national Company* (MNC) dan Perusahaan Kecil dan Sederhana (SME), yang terdapat di enam (6) zon kawasan di seluruh Malaysia. Dalam kajian ini, faktor-faktor kebolehkeraan diklasifikasikan sebagai pembolehubah tidak bersandar, manakala kebolehpasaran dianggap sebagai pembolehubah bersandar.

Secara komprehensif, kebolehkeraan boleh ditakrifkan sebagai kualiti yang diperlukan oleh seseorang individu dalam melakukan kerja hariannya, kompeten dengan tugasnya, dan sekiranya perlu, dia juga mampu melakukan sebarang perubahan dalam kerja jika wujud perubahan dalaman dan luaran di organisasinya (Xiaoling & Long, 2011).

Menurut Juhdi et al. (2010), dalam kajiannya mentakrifkan kebolehpasaran sebagai ‘... a person is able to remain in his or her job that eventually could help him or her climb the career ladder...’. Secara dasarnya, kebolehpasaran bermakna seseorang yang berupaya mengekalkan pekerjaan beliau yang akhirnya boleh membantu dirinya mengembangkan kerjayanya di peringkat yang lebih tinggi dan kompetatif. Dari sudut ekonomi, Juhdi et al. (2010), menjelaskan bahawa ‘...employees have to stay marketable given the uncertain economic condition...’.

Kerangka Konseptual

Rajah 1.0 menggambarkan kerangka konseptual kajian yang mana terdiri daripada dua (2) komponen utama iaitu kebolehkeraan dan kebolehpasaran. Di bawah komponen kebolehkeraan terdapat empat (4) pembolehubah tidak bersandar iaitu kemahiran teknikal, pengetahuan kerja, nilai sosial (sikap) dan kemahiran sosial. Manakala, komponen kebolehpasaran merupakan pembolehubah bersandar yang akan menilai persepsi majikan berdasarkan produktiviti, kualiti kerja dan penerimaan mereka terhadap pekerja-pekerja lulusan SLDN.



Rajah 1.0: Kerangka konseptual

Kemahiran merujuk kepada reka bentuk kemahiran yang membolehkan seseorang individu menjalankan reka bentuk terhadap sesuatu permasalahan teknikal dan kejuruteraan. Kemahiran ditakrifkan sebagai kecekapan, kebolehan praktikal, kemudahan dalam melakukan sesuatu, ketangkasan dan kebijaksanaan. Kemahiran juga merangkumi pengalaman dan amalan, dan semakin tinggi sesuatu kemahiran, boleh membawa kepada tindakan tanpa sedar atau perlakuan automatik. Kemahiran teknikal merujuk kepada konteks yang diaplikasikan secara praktikal bagi menyediakan asas yang perlu untuk mempertingkatkan lagi kebolehkeraan dalam pekerjaan dan bidang yang diceburi (Bakarman, 2004).

Pengetahuan merupakan keperluan memahami prinsip-prinsip yang saintifik dan berteknologi tinggi. Antara elemen yang berkaitan dengan pengetahuan adalah pembelajaran sepanjang hayat, penyelesaian masalah, kemahiran membuat keputusan, prinsip-prinsip sains dan teknologi, isu-isu kontemporari, dan pendekatan sistem yang digunakan dalam bidang pekerjaan (Zaharim et al. 2010). Menurut Bakarman (2004), pengetahuan juga merujuk kepada pengetahuan profesional yang membolehkan pelajar untuk berfikir dan bertindak secara profesional.

Nilai sosial atau sikap dikenalpasti sebagai kebolehan yang diperlukan untuk membolehkan individu melakukan kerja terhadap organisasi dan orang lain, dengan baik serta berkesan. Antara elemen nilai sosial yang boleh mendorong kebolehkeraan individu adalah, kemahiran komunikasi, bekerja dalam kumpulan, pembelajaran sepanjang hayat, bersikap profesional, boleh menyelesaikan masalah dan mampu membuat keputusan. Salah satu daripada punca utama pengangguran graduan adalah disebabkan oleh sikap memilih dalam pencarian kerja (Kabul et al. 2009). Dalam konteks psikologi sosial, sikap merupakan salah satu konsep yang paling penting. Hasil kajian terdahulu banyak menjuruskan kepada kajian terhadap pengertian sikap, proses pembentukan sikap, perubahan sikap serta kesan dan peranannya dalam sesebuah organisasi. Menurut Rajecki (1989), sikap terbahagi kepada tiga komponen utama iaitu afektif, perilaku (behavioural), dan kognitif. Komponen afektif menjelaskan tentang perasaan terhadap sesuatu objek, manakala komponen perilaku pula ialah kecenderungan untuk bertindak pada tingkah laku tertentu yang berkait dengan sikap kita. Komponen kognitif pula merujuk kepada pengetahuan dan kepercayaan seseorang individu terhadap suatu objek. Walaupun sikap dapat dibahagikan kepada tiga (3) komponen, namun ketiga-tiga komponen tersebut saling berkait rapat dalam pembentukan dan pemantapan nilai sosial seseorang individu.

Kemahiran sosial individu merangkumi kemahiran komunikasi, kerja dalam kumpulan, penyelesaian masalah, kemahiran membuat keputusan, kekompetenan dalam pengaplikasian dan latihan serta bidang tugas yang khusus. Menurut (Pillai et al. 2012) sebanyak 40% majikan di Britain memilih lepasan graduan yang mempunyai kemahiran sosial seperti boleh bekerja secara berkumpulan, berkomunikasi dan mempunyai kelayakan dalam bidang akademik bagi mengisi jawatan di syarikat. Majikan biasanya menilai kemahiran sosial atau kemahiran generik lebih dari kemahiran bidang pengkhususan pekerjaan (specific occupational skills) untuk memenuhi permintaan kesan dari perubahan teknologi yang pantas, persaingan global dan peningkatan 'social diversity' (Lankard 1990, SCANS 1991, Zinser 2003).

Metodologi Kajian

Rekabentuk kajian merupakan kaedah atau teknik tertentu yang diperlukan untuk mendapatkan maklumat mengenai sesuatu kajian. Idid (1993) menjelaskan bahawa reka bentuk kajian amat penting bagi sesuatu kajian kerana reka bentuk kajian menjadi panduan kepada pengkaji untuk menjalankan kajian bagi sesuatu kajian. Rekabentuk kajian ini adalah berbentuk kajian deskriptif dan inferensi, yang mana menerangkan pembolehubah-pembolehubah bersandar dan tidak bersandar yang wujud dalam fenomena yang hendak dikaji.

Menurut Haron (2009), kaedah tinjauan ialah kajian yang melibatkan pengambilan data dalam satu jangka masa tertentu sahaja, yang mana selalunya menggunakan set soal selidik sebagai instrumen kajian. Pengkaji hanya melakukan tinjauan situasi dalam suatu masa tertentu sahaja. Kaedah tinjauan juga digunakan untuk mendapatkan maklumat melalui kutipan data yang diperolehi. Tinjauan menjadi satu kaedah yang mudah, iaitu sampel diberikan borang soal selidik untuk dipenuhi maklumat dan kemudian maklumat diproses mengikut kaedah analisis yang dirancang oleh penyelidik. Malah kaedah tinjauan digunakan untuk mendapatkan data dari sampel saiz besar kerana proses menggunakan kaedah lain adalah sukar dan kompleks (Abdul Ghafar, 2003). Selain dari itu soal selidik dipilih kerana arahan dan soalan yang diberi adalah piawai serta serupa kepada semua subjek (Abdul Ghafar, 1998).

Persampelan Kajian

Menurut Abdul Ghafar (2003), populasi ialah sekumpulan masyarakat yang mempunyai ciri yang sama. Populasi kajian merujuk kepada kelompok sasaran aktiviti kajian yang dijalankan. Dalam sesuatu penyelidikan, pengkaji tidak berupaya menggunakan semua populasi yang ada tetapi hanya menggunakan sampel mewakili populasi yang dikaji. Bagi memudahkan penyelidik mengumpul data kajian ini, sasaran populasi kajian dibahagikan mengikut enam (6) zon kawasan di Malaysia, seperti dalam Jadual 1.0.

Jadual 1.0 : Lokasi Pengumpulan Data Mengikut Zon

Kluster	Negeri
Zon Tengah	Selangor, W.P. Kuala Lumpur & W.P. Putrajaya
Zon Selatan	Johor, Melaka & Negeri Sembilan
Zon Timur	Pahang, Kelantan & Terengganu
Zon Utara	Perak, Perlis, Pulau Pinang & Kedah
Zon Sabah	Sabah & W.P. Labuan
Zon Sarawak	Sarawak

Menurut Bordens dan Abbott (2002), sampel adalah sebilangan kecil individu daripada populasi yang diambil kira dalam kajian. Manakala, menurut Krejcie dan Morgan (1970) bahawa sampel dapat mewakili saiz populasi. Persampelan bertujuan untuk memilih responden bagi mendapatkan data dan maklumat yang dikehendaki dalam menjawab persoalan kajian. Menurut Abdul Gafar (1998), menggunakan sampel daripada populasi adalah bertujuan untuk memudahkan kerja-kerja penyelidikan. Populasi sasaran bagi kajian ini adalah terdiri daripada majikan yang terlibat secara langsung mengajikan pekerja lulusan SLDN. Sebanyak 1,160 syarikat telah dikenalpasti sebagai responden untuk kajian ini (Q-Fact JPK, Jun 2012). Peratus perkadaran telah digunakan bagi mengira bilangan sampel yang sesuai mengikut negeri-negeri yang diklusterkan mengikut 6 zon kawasan. Dengan menggunakan jadual penentuan saiz sampel berdasarkan populasi (Krejcie & Morgan, 1970), didapati bahawa nilai sampel yang diperlukan dalam kajian ini adalah 291.

Ujian Rintis

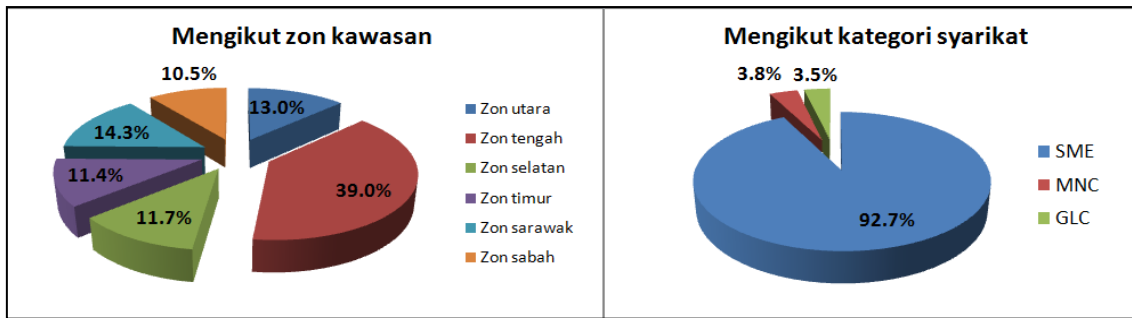
Bagi memastikan kebolehpercayaan instrumen kajian, ujian rintis telah dijalankan. Ujian rintis memberi peluang kepada responden untuk memberikan komen terhadap instrumen kajian khususnya untuk menilai dan memperbaiki kekurangan, kekeliruan dan keaburan bahasa instrumen yang digunakan (Wiersma, 2000). Ujian rintis dijalankan bagi membolehkan pengkaji mengenalpasti kelemahan dan kekuatan instrumen kajian dan seterusnya memperbaikinya supaya tidak menjejaskan hasil kajian. Ujian rintis ini dijalankan ke atas sampel yang tidak akan terlibat dengan kajian bagi mendapatkan nilai kebolehpercayaan item. Oleh itu, pengkaji perlu melakukan ujian rintis terlebih dahulu sebelum kajian sebenar dilakukan ke atas sampel kajian (Haron, 2009). Untuk menguji kesahan dan kebolehpercayaan soal selidik yang digunakan dalam kajian ini, suatu ujian rintis telah dijalankan. Mengikut Chua (2006), jumlah responden seramai 20 hingga 40 orang sudah memadai untuk analisis kesahan dan kebolehpercayaan. Oleh itu, sebanyak 40 orang responden telah dipilih dalam ujian rintis yang telah dijalankan dengan mengambil ciri-ciri yang sama dengan responden yang diperlukan dalam kajian ini.

Kaedah Penganalisan

Penganalisan data dalam kajian dilakukan dengan menggunakan dua kaedah iaitu analisa deskriptif dan inferensi. Analisa deskriptif digunakan bagi tujuan menggambarkan taburan data secara kecenderungan memusat, dimana data dapat dijelaskan dengan menggunakan sama ada taburan kekerapan, peratusan, mod, median atau min. Manakala kaedah inferensi digunakan bagi tujuan melihat perhubungan yang mungkin wujud di antara pembolehubah-pembolehubah yang hendak dikaji. Data-data yang diperolehi daripada kajian kuantitatif adalah berbentuk data kekerapan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Science* (SPSS versi 20.0).

Analisa Dan Keputusan Kajian

Berdasarkan kajian kuantitatif yang telah dijalankan, daripada 350 borang soal selidik majikan telah diedarkan, dan hanya 313 borang sahaja yang telah diisi dan dikembalikan (dengan kadar respons 90.0%), yang mana telah mencapai sasaran jumlah yang diperlukan dalam kajian ini (291 majikan). Hasil daripada kutipan data yang telah dijalankan, kebanyakan taburan responden tertumpu pada kategori SME iaitu 92.7%, manakala responden yang berada dalam kategori MNC adalah 3.8%. Bagi kategori GLC, hanya sebilangan kecil sahaja majikan yang terlibat dalam kajian. Mengikut zon kawasan, didapati zon tengah mempunyai responden yang paling tinggi berbanding zon-zon yang lain iaitu sebanyak 39.0% dan ini selari dengan pertumbuhan sektor perindustrian yang sentiasa berkembang di kawasan-kawasan tersebut. Rajah 2.0 menjelaskan pecahan responden mengikut zon kawasan dan kategori syarikat.



Rajah 2.0: Peratusan responden majikan mengikut zon kawasan dan kategori syarikat

Analisis Hubungan

Bagi melihat perkaitan hubungan diantara konstruk-onstruk yang dikaji dalam faktor keboleherjaan dengan kebolehpasaran, ujian korelasi telah dijalankan ke atas setiap konstruk tersebut. Ujian korelasi Spearman Rho sesuai digunakan bagi tujuan ini kerana item-item pengukuran adalah berskala ordinal dan taburan normal tidak dipatuhi. Menerusi ujian korelasi Spearman Rho, penyelidik akan dapat memahami kekuatan hubungan bagi setiap konstruk yang dikaji dengan lebih jelas. Analisa yang dijalankan ini adalah bagi tujuan menjelaskan persoalan kajian seperti berikut:

Adakah keboleherjaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kebolehpasaran pekerja lulusan SLDN dari persepsi majikan?

Untuk memudahkan penilaian, kekuatan hubungan bagi setiap perbandingan yang dibuat akan dinilai menggunakan tafsiran korelasi menerusi Jadual *Guilford's Rule of Thumb* (Guilford, 1956). Tafsiran hubungan berdasarkan kekuatan korelasi merujuk kepada Jadual 2.0.

Jadual 2.0: Tafsiran Hubungan mengikut Jadual Guilford's Rule of Thumb.

Nilai pekali korelasi (r)	Tafsiran Hubungan
Kurang daripada 0.90	Korelasi sangat kuat
0.90 hingga 0.70	Korelasi kuat
0.70 hingga 0.41	Korelasi sederhana
0.40 hingga 0.20	Korelasi lemah
Lebih daripada 0.20	Korelasi sangat lemah
0.00	Tiada korelasi

Hasil analisa kolerasi bagi setiap elemen di dalam keboleherjaan yang diuji menunjukkan bahawa kesemua faktor tersebut mempunyai korelasi kuat dengan elemen kebolehpasaran (Rujuk Jadual 3.0). Perbandingan ini dibuat berdasarkan nilai skor min keseluruhan bagi setiap elemen. Bagi menilai hubungan keboleherjaan secara keseluruhannya, nilai skor min untuk semua elemen keboleherjaan dikira dan dibandingkan dengan elemen keboleherjaan. Hasil keputusan seperti dalam Jadual 4.0, mendapati bahawa elemen keboleherjaan dan kebolehpasaran mempunyai hubungan yang signifikan berdasarkan nilai pekali r yang tinggi. Ini menunjukkan bahawa hubungan keduanya mempunyai korelasi yang kuat, kerana nilai r adalah 0.816.

Jadual 3.0: Hasil ujian korelasi terhadap setiap elemen keboleherjaan dengan kebolehpasaran

Ujian Korelasi Spearman Rho		Skor min Sikap	Skor min Kemahiran Teknikal	Skor min Pengetahuan Kerja	Skor min Kemahiran Sosial	
Spearman's rho	Skor min Kebolehpasaran	Correlation Coefficient	.715	.759	.724	.782
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
		N	313	313	313	313

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

Jadual 4.0: Hasil ujian korelasi terhadap kebolehpasaran dan kebolehpasaran dari perspektif Majikan Pekerja Lulusan SLDN

Ujian Korelasi Spearman Rho			Dari Persepsi Majikan
			Skor min keseluruhan Kebolehpasaran
Spearman's rho	Skor min Kebolehpasaran	Correlation Coefficient	.816**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	313

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

Namun begitu hasil ujian korelasi masih tidak dapat menunjukkan sejauh mana pembolehubah bersandar (kebolehpasaran) dipengaruhi oleh pembolehubah tidak bersandar (kebolehpasaran). Justeru itu, analisa regresi turut dilakukan untuk menganggarkan sumbangan faktor-faktor kebolehpasaran terhadap tahap kebolehpasaran pekerja lulusan SLDN. Untuk menjelaskan hubungan ini, persamaan regresi berikut digunakan:

$$Y = \beta + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dengan,

Y	=	Min Kebolehpasaran Pekerja Lulusan SLDN
X ₁	=	Min Kemahiran Teknikal
X ₂	=	Min Pengetahuan Kerja
X ₃	=	Min Nilai Sosial (Sikap)
X ₄	=	Kemahiran Sosial
β	=	Pemalar
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄	=	Nilai koefisien bagi setiap faktor yang diuji.

Dalam persamaan di atas, penyelidik telah memilih empat (4) pembolehubah bebas yang dianggap boleh mempengaruhi tahap kebolehpasaran pekerja lulusan SLDN di alam pekerjaan iaitu kemahiran teknikal, pengetahuan kerja, nilai sosial dan kemahiran sosial. Hasil keputusan analisa regresi ditunjukkan dalam Jadual 5.0. Daripada hasil analisa menunjukkan terdapat tiga faktor mempunyai hubungan yang signifikan dengan kebolehpasaran pada aras keertian 1 peratus, iaitu kemahiran teknikal, nilai sosial (sikap) dan kemahiran sosial. Manakala faktor-faktor yang lain seperti faktor pemalar dan pengetahuan kerja tidak memberi sumbangan secara signifikan terhadap tahap kebolehpasaran pekerja lulusan SLDN. Nilai t bagi faktor kemahiran sosial memberikan nilai yang paling tinggi berbanding faktor-faktor lain. Hal ini menggambarkan bahawa majikan amat mementingkan kemahiran ini dalam menawarkan pekerjaan kepada pekerja lulusan SLDN. Secara keseluruhannya, sumbangan faktor-faktor tersebut kepada tahap kebolehpasaran pekerja lulusan SLDN adalah sebanyak 73.0%. Ini menunjukkan kemungkinan wujud faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi tahap kebolehpasaran pekerja ini dari persepsi majikan. Kajian lanjut perlu dilakukan berkenaan aspek ini untuk tujuan mendapatkan penjelasan.

Jadual 5.0: Analisa Regresi Terhadap Faktor Penentu Tahap Kebolehpasaran Pekerja Lulusan SLDN (Dari Persepsi Majikan)

Pembolehubah	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Pemalar	.325	.141		2.298	.022
Kemahiran Teknikal	.217	.063	.208	3.452**	.001
Pengetahuan Kerja	.092	.064	.093	1.448	.149
Nilai sosial (sikap)	.158	.061	.142	2.612**	.009
Kemahiran Sosial	.488	.061	.472	7.936**	.000

R = .854

R₂ = .730

Note: **Signifikan pada aras keertian 1 peratus; Pemboleh ubah bersandar: Nilai Min Kebolehpasaran.

Hubungan kebolehkkerjaan dan kebolehpasaran

Hasil analisa kolerasi digunakan bagi melihat kekuatan hubungan di antara setiap faktor yang diselidiki dalam kajian ini. Hasil kajian menunjukkan bahawa setiap faktor yang dikaji mempunyai hubungan kuat diantara satu sama lain. Disebabkan analisa ini tidak dapat menjelaskan sejauh mana faktor-faktor kebolehkkerjaan mempengaruhi kebolehpasaran pekerja lulusan SLDN di alam pekerjaan, penyelidik telah menggunakan analisa regresi bagi mengesan sejauh mana faktor-faktor yang dikaji dalam kebolehkkerjaan mempengaruhi tahap kebolehpasaran pekerja-pekerja ini dari persepsi majikan. Hasil analisa mendapati bahawa, hanya ada tiga faktor sahaja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kebolehpasaran pekerja lulusan SLDN dari persepsi majikan iaitu, kemahiran teknikal, sikap dan kemahiran sosial. Manakala faktor pengetahuan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kebolehpasaran pekerja pada aras keertian 1 peratus. Walaupun faktor pengetahuan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan, namun ianya masih memberi sumbangan sebanyak 0.092 dalam persamaan regresi kebolehpasaran. Hasil analisa turut memberi gambaran bahawa majikan sangat mementingkan faktor kemahiran sosial dalam menentukan kebolehpasaran pekerja lulusan SLDN. Antara kemahiran sosial yang menjadi perhatian majikan adalah seperti kemahiran komunikasi, disiplin diri, kemahiran pembelajaran dan kemahiran konseptual (kemahiran membuat keputusan)..

Perbincangan Dan Kesimpulan

Hasil analisa bagi faktor pengetahuan kerja yang tidak mempunyai hubungan yang signifikan dalam persamaan regresi kebolehpasaran dari persepsi majikan dapat diperjelaskan seperti berikut; faktor pengetahuan berkenaan sesuatu kerja hanya perlu sebagai nilai tambah kepada seseorang pekerja kerana ianya dapat membantu mereka dalam memahami tugasnya dengan lebih berkesan. Ini adalah kerana majikan beranggapan bahawa sesuatu pengetahuan boleh diterapkan dari masa ke semasa mengikut keperluan syarikat, contohnya apabila diperkenalkan model atau jenama baru sesuatu produk, maka pihak majikan akan menyediakan latihan tambahan kepada pekerja mereka. Berdasarkan analisa regresi yang dijalankan, didapati hanya 73.0% sahaja faktor-faktor yang diuji memberi sumbangan kepada kebolehpasaran para pekerja lulusan SLDN. Ini menjelaskan bahawa terdapat kewujudan faktor-faktor lain diluar capaian kajian ini yang mungkin juga memberi kesan ke atas kebolehpasaran pekerja-pekerja ini. Untuk mencari faktor-faktor sampingan lain ini dengan lebih mendalam, satu kajian lanjutan berbentuk kajian berfokus mahupun kajian kes perlu dilakukan untuk mengenalpasti faktor-faktor sampingan tersebut, yang mungkin wujud dalam meningkatkan tahap kebolehpasaran pekerja lulusan SLDN. Kesimpulannya, hasil daripada kajian ini telah dapat memberikan gambaran sebenar terhadap sejauh mana faktor-faktor kebolehkkerjaan mempengaruhi kebolehpasaran pekerja lulusan SLDN di alam pekerjaan dari persepsi majikan. Hakikatnya, hasil kajian jelas menunjukkan bahawa industri khususnya pihak majikan amat mementingkan kemahiran sosial untuk dimiliki oleh para pekerja mereka terutamanya bagi para lulusan SLDN.

Rujukan

- Abdul Ghafar, M. N. (2003). *Reka Bentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan*. Skudai, Johor: UTM
- Abdul Ghafar, M. N. (1998). *Penyelidikan Pendidikan*. Universiti Teknologi Malaysia: Fakulti Pendidikan.
- Bakarman, A. A. (2004). *Attitude, Skill, and Knowledge: (ASK) a New Model for Design Education*. King Saud University.
- Bordens K.S. dan Abbott B.B, (2002). *Research Design and Methods: A process Approach (Fifth Edition)*. San Francisco: McGraw Hill.
- Chua, Y.P. (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan. Kaedah Penyelidikan Buku 1*. Published by McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Guilford, J.P. (1956). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. New York: McGraw Hill, pp. 145.
- Haron, N. A. (2009). Sikap pelajar terhadap penggunaan blog dalam mempelajari kursus teknologi maklumat melalui computer supported collaborative learning. Thesis (Sarjana Pendidikan (Teknologi Pendidikan)) - Universiti Teknologi Malaysia.
- Idid, S. A. (1993). *Kaedah Penyelidikan Komunikasi dan Sains Sosial*. Dewan Bahasa dan Pustaka, Kementerian Pendidikan Malaysia. Kuala Lumpur.
- JPK. 2010. Laporan Kajian Tahap Keboleherjaan Di Kalangan Perantis Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN).
- Juhdi, N., Pa'Wan, F., Othman, N.A. & Moxsin, H. (2010). Factors influencing internal and external employability of employees, *Business and Economics Journal*, Vol. 2010, pp. 1-10.
- Kabul, W., Henry, B.@J., & Hansaram, R. (2009). Employability and marketability: Employer and graduate perception in Sabah, Malaysia. *Universiti Teknologi Mara*, pp. 9.
- Krejcie, R. & Morgan, D. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and psychological measurement*. No. 30, 1970, pp. 607-610.
- Lankard, B. A. (1990). *Employability: the fifth basic skill*. ERIC Digest No. 104. Columbus: Center on Education and Training for Employment. The Ohio State University. (ED 325 659)
- Lindzey, G. & Aronson, E. (1985). *The handbook of social psychology (3rd Ed.)*. New York: Random House.
- Pillai, S., Khan, M.H., Ibrahim, I.S. & Raphael, S. (2012). Enhancing employability through industrial training in the Malaysian context, *High Educ.*, 63, pp 187-204.
- Q-fact JPK, Jun 2012, <http://www.dsd.gov.my/index.php/ms/statistik-2012/550-statistik-2012>.
- Rajecki D.W. (1989) *Attitudes (Second Edition)* Sunderland, MA.: Sinauer.
- SCANS (1991). *What Work Requires of Schools. A Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS), Report for America 2000*. U.S Department of Labour.
- Wiersma, W. (2000), *Research in Education: An Introduction*. Boston : Allyn and Bacon.
- Xiaoling, Z. & Long, Y. (2011). Study on Structure Dimensions of Ability to Work for University Graduates based on the Employability. *IEEE*, Vol. 11, pp.662 - 665.
- Zaharim, A., Omar, M.Z., Md Yusoff, Y., Muhamad, N., Mohamed, A. & Mustapha, R. (2010). Practical Framework of employability skills for engineering graduate in Malaysia, *IEEE EDUCON*, 10, pp. 921-927.
- Zinser, R. (2003). *Developing Career and Employability Skills: A US Case Study*. *Education + Training*. Vol.45. Num.7.