

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

SkillsMalaysia Journal

Kajian Penglibatan *Government Link Company (GLC)* dan *Multinational Company (MNC)* Dalam Program Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN): Model Pelaksanaan Berkesan

Uzin Ali¹, Norizan Mohd Shahbaki², Ruminah Muhammad Zain³, Ghalip Spahat⁴, Junita Mohamed Ali⁵, Norisniwati Ab. Rahim⁶, Abdul Hanif Ludin⁷, Susana Ling Hie King⁸, Safiza Saleh⁹, Roziyati Abdullah¹⁰, Azlinda Mohd Nor¹¹, Lili Munira Mat Yusuf¹², Mahazrul Kamarudin¹³, Md Nayan Abdullah¹⁴

^{1,12}Jabatan Pembangunan Kemahiran, Wilayah Selatan, Johor
^{2,3,4,5,6,7,8,9,10,11}Jabatan Pembangunan Kemahiran, Putrajaya, Wilayah Persekutuan Putrajaya
^{13,14}Jabatan Pembangunan Kemahiran, Cyberjaya, Selangor

Abstrak

Tujuan Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) dilaksanakan adalah bagi memperkukuhkan sistem penyampaian latihan kemahiran negara dalam usaha meningkatkan kualiti keluaran tenaga kerja mahir yang dapat memenuhi keperluan industri. Sebagai platform kepada syarikat bagi melatih bakal pekerja mereka, SLDN mempunyai kelebihan kerana latihan yang disediakan menjurus kepada latihan di tempat kerja. Hasilnya pekerja akan menjadi lebih mahir dan berketerampilan. Latihan sedemikian juga dapat mengurangkan jurang ketidaksepadanan kemahiran dan kos latihan. Program ini secara keseluruhannya akan dapat memperkukuhkan lagi pembangunan modal insan khususnya pembangunan tenaga kerja mahir negara dalam menjana pertumbuhan dan perkembangan ekonomi. Namun, sambutan syarikat-syarikat besar terhadap program ini agak kurang. Oleh sebab itu kajian ini dilakukan bagi mengenalpasti faktor penyumbang kepada kurangnya penglibatan syarikat besar dalam program SLDN. Dalam kajian ini terdapat dua perkara utama yang menjadi tumpuan iaitu, mengenalpasti faktor-faktor yang menyumbang kepada kurangnya penglibatan syarikat besar dalam program SLDN. Kedua, mengenalpasti dan seterusnya mengemukakan cadangan bagi meningkatkan minat syarikat untuk menyertai program SLDN. Fokus kajian adalah terhadap *Government Link Company (GLC)* dan *Multinational Company (MNC)*. Data bagi menjawab persoalan yang dikemukakan diperolehi melalui soalselidik ke atas 399 responden dari GLC dan MNC. Maklumat tambahan juga dikumpul melalui perbincangan kumpulan terfokus. Hasil dapatan menunjukkan promosi yang terhad, pengiktirafan pensijilan yang tidak meluas dan ketiadaan penguatkuasaan dianggap sebagai faktor utama yang menyebabkan GLC dan MNC kurang terlibat dalam program SLDN. Sebaliknya kerahsiaan syarikat, ketidaksepadanan kurikulum SLDN/*National Occupational Skill Standard (NOSS)*, latihan sebagai sumber pendapatan, peruntukan untuk latihan, kenaikan pangkat/imbuan dan pengambilan pekerja dianggap sebagai faktor sampingan kepada kurangnya penyertaan syarikat dalam program SLDN. Namun begitu, dapatan hasil analisis terhadap data yang dikutip melalui perbincangan kumpulan terfokus dan temubual menunjukkan bahawa tempoh latihan yang panjang, kos latihan yang tinggi, tempat latihan yang terhad, penilaian perantis dan khidmat selepas penglibatan turut menjadi penyebab kurangnya penglibatan GLC dan MNC dalam program SLDN. Namun tinjauan ini dibuat hanya berasaskan persepsi, pengamatan dan pengalaman responden terhadap program SLDN. Bilangan syarikat yang terlibat juga agak terhad. Oleh itu, sebagai langkah penyelesaian tumpuan harus diberikan terhadap usaha untuk meningkatkan promosi, meluaskan pengiktirafan pensijilan Sijil

Kemahiran Malaysia (SKM) dan mewujudkan bentuk kerjasama yang lebih sistematik dan erat antara syarikat dengan pihak kerajaan. Sebagai tambahan, setiap insentif yang disediakan harus diberi hebahan yang jelas.

Kata Kunci: *SLDN, promosi, pengiktirafan, penguatkuasaan, ketidaksepadanan kurikulum.*

Pengenalan

Program SLDN mula diperkenalkan pada tahun 2005 (NVTC, 2005). Ia bertujuan bagi menampung keperluan tenaga mahir negara. Ini kerana pelajar yang dihasilkan lebih berketerampilan dan bersesuaian dengan keperluan permintaan dalam pasaran buruh. Dengan ini, ia dapat mengatasi masalah ketidaksepadanan kemahiran yang wujud dalam pasaran buruh semasa akibat perubahan teknologi yang begitu pantas. Program ini melibatkan pelajar lepasan sekolah dan juga pekerja yang sedia ada. Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) di bawah Kementerian Sumber Manusia (KSM) telah diberi tanggungjawab bagi melaksanakan program tersebut.

Perkataan "dual" dalam program berkenaan bermaksud latihan dilaksanakan di dua tempat, iaitu di tempat kerja dan di institut atau pusat latihan kemahiran. Penekanan latihan yang diberikan di institut atau pusat latihan ialah aspek teori. Sementara itu, latihan di industri melibatkan latihan amali merangkumi latihan berasaskan industri di tempat kerja dalam suasana kerja yang sebenar mengikut keperluan industri. Malahan, jenis program latihan di bawah SLDN juga akan ditentukan oleh industri yang terlibat melalui kerjasama dengan pihak institusi latihan.

Memandangkan kaedah pelaksanaannya melibatkan latihan di dua lokasi, maka pengkongsian penyampaian latihan juga menjadi penting di sini. Agihan penyampaian latihan yang dijalankan di pusat atau institusi latihan adalah sebanyak 20% hingga 30%. Latihan amali di industri pula melibatkan jumlah latihan sebanyak 70% hingga 80%. Bagaimanapun agihan pelaksanaan latihan ini boleh dipelbagaikan melalui dua kaedah penyampaian latihan, iaitu pertama dalam bentuk pelepasan hari (*day-release*) dan kedua dalam bentuk pelepasan blok (*block-release*) mengikut keperluan dan kesesuaian industri. Sebagai contoh bagi pelepasan hari, dalam seminggu, pelajar dilatih di industri untuk tempoh kira-kira 4 hingga 5 hari. Baki selama 1 hingga 2 hari lagi, pelajar akan dilatih di institusi latihan. Dalam mod pelepasan blok pula, tempoh latihannya lebih lama. Pelatih menjalani latihan amali selama 4 hingga 5 bulan dalam industri sebelum meneruskan latihan selama 1 hingga 2 bulan di institusi atau pusat latihan. Bagaimanapun, di mana bermulanya latihan boleh dipelbagaikan, iaitu sama ada bermula di pusat latihan dahulu dan kemudiannya di industri atau sebaliknya. Apapun bentuk perkongsian latihan yang diamalkan yang penting diingatkan di sini bahawa agihan latihan haruslah mengikut nisbah 30:70, iaitu 30% latihan di institusi latihan dan 70% lagi merupakan latihan amali di industri (JPK,2011).

Pelaksanaan SLDN bertujuan memperkukuh dan memperluaskan sistem penyampaian latihan kemahiran dalam usaha mengeluarkan tenaga kerja mahir yang dapat memenuhi keperluan industri. Kelebihan sistem atau program latihan sebegini ialah ia dapat mengurangkan jurang ketidaksepadanan kemahiran dan pembaziran dari segi latihan kemahiran. Malahan melalui program ini dapat diwujudkan pengkongsian kos latihan antara kerajaan dengan pihak swasta. Pasti ini dapat menjimatkan perbelanjaan latihan pihak kerajaan. Melalui kesemua kelebihan ini, produktiviti pekerja akan dapat ditingkatkan lagi. Dengan demikian, program ini bukan sahaja dapat memperkukuhkan pembangunan modal insan dan pembangunan tenaga kerja mahir, tetapi dalam masa yang sama, ia dapat menjana pertumbuhan dan perkembangan ekonomi yang lebih mampan.

Sejak mula program SLDN diperkenalkan sehinggalah pada Jun 2012, terdapat sebanyak 1,422 syarikat yang telah menyertai program ini. Bilangan perantis yang terlibat adalah seramai 38,835 orang (Q-Fact JPK, Jun 2012). Bilangan ini masih rendah dan belum mencukupi bagi memenuhi keperluan tenaga mahir negara yang kini hanya berada pada paras 28% berbanding dengan negara-negara Organisation for Economic Co-operational and Development (OECD) secara purata mempunyai tenaga mahir sebanyak 37.6% (RMKe-10, 2011). Malahan jika dilihat dari segi penglibatan syarikat besar, hanya 5.9% sahaja yang bergelar GLC (25 buah syarikat) dan MNC (60 buah syarikat) terlibat dalam program ini berbanding keseluruhan syarikat yang menyertai program ini sebanyak 1,422 syarikat. Bilangan penyertaan GLC dan MNC agak kecil memandangkan secara keseluruhan terdapat sebanyak 509 syarikat GLC dan 4,430 syarikat MNC yang beroperasi di Malaysia (Suruhanjaya Syarikat Malaysia, 2011). Sedangkan peranan syarikat besar terutamanya GLC dan MNC, amat penting dalam memastikan kejayaan pelaksanaan program latihan SLDN. Ini kerana dari segi penggunaan pekerja mahir, GLC dan MNC adalah yang paling banyak menggunakan pekerja mahir. Selain itu, syarikat-syarikat ini juga paling banyak menggunakan teknologi yang termoden dan tercanggih.

Oleh itu, bagi memastikan tenaga kerja Malaysia mendapat manfaat dari kecanggihan teknologi ini, iaitu bukan sahaja dari segi bilangan tenaga mahir yang akan dihasilkan tetapi meliputi penguasaan teknologi termoden, maka penglibatan syarikat GLC dan MNC amat diperlukan. Dalam masa yang sama, penglibatan mereka turut dapat menjimatkan lebih banyak lagi kos latihan kerajaan. Ini kerana bagi mendapatkan peralatan moden dan tercanggih, selalunya ia melibatkan kos yang besar dan hanya mampu disediakan oleh syarikat besar. Malahan, penglibatan syarikat besar juga akan dapat meningkatkan lagi status kepentingan program SLDN baik dalam kalangan syarikat swasta mahupun dalam kalangan masyarakat umumnya. Tegasnya, sambutan

terhadap program SLDN dijangka akan menjadi lebih meluas sebagai ikutan kepada penglibatan syarikat besar, khususnya yang bergelar GLC dan MNC.

Dalam tahun 2008, JPK telah pun menjalankan kajian terhadap isu kekurangan penglibatan syarikat dalam program SLDN. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kerana kurangnya maklumat menyebabkan majoriti syarikat tidak menyertai SLDN (JPK,2008). Latihan yang disediakan oleh syarikat kebanyakannya tertumpu dalam bentuk latihan sambil bekerja (ibid). Latihan sebegini memang dapat menjimatkan kos dan masa, terutamanya kerana pekerja yang menjalani latihan boleh terus bekerja dan menyumbang kepada keluaran syarikat (ibid). Bagaimanapun kajian ini agak umum, iaitu meliputi semua jenis syarikat. Malahan dirasakan lebih banyak lagi faktor yang boleh dikenalpasti yang menyebabkan syarikat tidak melibatkan diri dalam program latihan SLDN. Oleh itu, kajian selanjutnya amat perlu bagi menampung kekurangan tersebut. Inilah antara lain yang menjadi tujuan utama kajian ini.

Metodologi

Analisis kajian adalah menggunakan data primer yang terbahagi kepada data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif diperolehi menggunakan soalselidik ke atas responden di GLC dan MNC yang terlibat menguruskan program latihan di syarikat masing-masing. Di mana pembangunan soal selidik ini terbahagi kepada empat (4) bahagian yang mengandungi soalan-soalan berkaitan maklumat profil syarikat, maklumat mengenai SLDN, faktor-faktor yang menyebabkan kurangnya penglibatan syarikat dalam program SLDN dan cadangan syarikat untuk mengatasi masalah berkenaan. Soalan-soalan yang dikemukakan menggunakan jawapan skala Likert bernilai 1 hingga 5 seperti merujuk kepada Jadual 1 di bawah. Borang soalselidik ini juga dilengkapi dengan satu soalan yang bersifat terbuka (*open-ended question*) yang bertujuan untuk memberi keluasan kepada responden dalam memberikan cadangan bagi memperbaiki pelaksanaan program SLDN pada masa hadapan. Manakala data kualitatif diperolehi melalui perbincangan kumpulan terfokus (*Focus Group Discussion, FGD*) dan temubual dengan para pengurus/penyelia program latihan di syarikat GLC dan MNC terlibat.

Jadual 1: Spesifikasi Skala Likert

| Pengkelasan | Nilai Skala Likert |
|----------------------|--------------------|
| Amat tidak bersetuju | 1 |
| Tidak bersetuju | 2 |
| Sederhana bersetuju | 3 |
| Setuju | 4 |
| Sangat setuju | 5 |

Kaedah persampelan untuk data kuantitatif dibuat mengikut saiz syarikat yang terlibat berdasarkan bilangan pekerja. Menurut Suruhanjaya Syarikat Malaysia (SSM, 2011), terdapat 509 syarikat GLC dan 4,430 syarikat MNC yang beroperasi di Malaysia pada tahun 2011. Sekiranya dianggarkan setiap syarikat berkenaan mempunyai sekurang-kurangnya 200 orang pekerja, maka jumlah populasi kajian yang terlibat adalah seramai 987,800 orang. Mengikut Krejcie dan Morgan (1970), saiz sampel bagi populasi kajian yang melebihi 100,000 orang adalah memadai minimum sampel sebanyak 384. Dalam kajian ini, responden adalah terdiri daripada pengurus sumber manusia, pengurus latihan, pengurus pengeluaran, Chief Operating Officer (COO) dan Chief Financial Officer (CFO) yang terlibat dalam program latihan di syarikat masing-masing. Responden dipilih menggunakan kaedah persampelan rawak multi-strata. Untuk strata pertama, responden dibahagikan mengikut tiga kategori utama, iaitu: (a) responden yang mengetahui dan menyertai SLDN, (b) responden yang mengetahui tetapi tidak menyertai SLDN, dan (c) responden yang tidak tahu dan tidak menyertai SLDN.

Untuk strata kedua pula, responden dibahagikan berdasarkan lima zon mengikut taburan syarikat-syarikat berkenaan di seluruh Malaysia, iaitu Zon Tengah, Zon Selatan, Zon Utara, Zon Timur, Zon Borneo. Borang soalselidik yang telah dibangun, diuji tahap kebolehpercayaannya dan diagihkan kepada 75 buah syarikat MNC dan 15 syarikat GLC di seluruh Malaysia seperti merujuk kepada Jadual 2.

Jadual 2: Jadual persampelan data kuantitatif

| Status Syarikat | Bil Syarikat | Nisbah | Populasi (N) | Sampel (S) | Bil Syarikat (Rawak Mudah) | Jenis Responden (Mengikut kategori) | Jumlah Responden | Kawasan Pengumpulan Data |
|-----------------|--------------|--------|-----------------------------------|---|----------------------------|--|--|--|
| GLC | 509 | 1 | 1 syarikat = 200 orang 101,800 | Menurut Krejcie dan Morgan (2005) N > 100,000 S=384 | 15 | i. Mengetahui SLDN dan menyertai -5 ii. Mengetahui SLDN tetapi tidak menyertai -5 iii. Tidak tahu dan tidak menyertai SLDN -5 | 5 syarikat x 3 kategori x 6 responden = 90 | <u>Zon Tengah:</u> Kuala Lumpur, Putrajaya, Selangor <u>Zon Selatan:</u> Melaka, Negeri Sembilan, Johor |
| MNC | 4,430 | 9 | 1 syarikat = 200 orang 886,000 | | 75 | i. Mengetahui SLDN dan menyertai -25 ii. Mengetahui SLDN tetapi tidak menyertai -25 iii. Tidak tahu dan tidak menyertai SLDN -25 | 25 syarikat x 3 kategori x 6 responden = 450 | <u>Zon Utara:</u> Pulau Pinang, Kedah, Perlis, Perak <u>Zon Timur:</u> Kelantan, Terengganu, Pahang <u>Zon Borneo:</u> Sabah, Sarawak, Labuan |
| Jumlah | 4,939 | | 987,800 | Min. 384 | 90 | | 540 | |
| | | | | Q = 540 | | | | |

Untuk mendapatkan data kajian, perkara pertama yang dilakukan adalah dengan mengenalpasti responden. Untuk berbuat demikian bantuan dan kerjasama daripada pihak Bursa Malaysia dan SSM untuk memberikan senarai GLC dan MNC di seluruh Malaysia diperlukan. Kajian tertumpu kepada 540 orang responden. Sebelum pengagihan borang soal selidik dilakukan, temujanji melalui telefon dijalankan. Setelah mendapat pengesahan maklumat yang betul, responden diminta untuk memberikan alamat syarikat berkenaan. Temujanji dilakukan untuk mendapatkan masa dan tarikh yang sesuai untuk pengagihan borang soal selidik kepada responden di syarikat yang berkenaan. Tugas pengumpulan data kemudiannya dilakukan oleh pembantu penyelidik. Cara pengagihan borang soalselidik dilakukan dengan pembahagian lima pasukan kerja yang melibatkan 10 orang pegawai JPK. Proses pengagihan borang dilakukan secara temubual, dan responden diberikan selama 30 minit untuk menjawab borang soalselidik berkenaan.

Data kualitatif diperolehi melalui hasil FGD dan juga kaedah temubual dengan responden terpilih daripada kedua-dua GLC dan MNC yang berdaftar dengan SSM 2011. Kajian ini menggunakan kaedah temubual berstruktur supaya proses temubual dapat dijalankan dengan lebih berkesan dan konsisten dengan kehendak kajian. Tugas pengumpulan data melalui kaedah ini telah dilakukan oleh pegawai dan pembantu penyelidik melibatkan responden dalam kalangan personel yang berada dalam Lembaga Pengarah atau sebagai Ketua Pegawai Eksekutif Syarikat yang terpilih. Terdapat tiga (3) kategori syarikat sasaran iaitu syarikat yang mengetahui mengenai SLDN dan menyertai, syarikat yang mengetahui SLDN dan tidak menyertai dan syarikat yang tidak mengetahui dan tidak menyertai SLDN. Semua maklumat yang diperolehi direkod secara elektronik dan dicatatkan dalam buku catatan bagi tujuan analisis data.

Untuk menguji instrumen soalselidik kajian ini, seramai 33 responden telah dipilih secara rawak. Responden yang dipilih merupakan responden dari populasi sampel kajian. Maklumat dari hasil kajian rintis digunakan untuk menambahkan soal-soalan dalam instrumen kajian yang melibatkan skala Likert. Untuk menentukan kebolehpercayaan sesuatu item soalan kaedah pekali Cronbach Alpha telah digunakan. Kebolehpercayaan item soalan dianggap tinggi dan kuat jika nilai Cronbach Alpha 0.7 ke atas. Data kajian yang diperolehi melalui soalselidik dianalisis menggunakan perisian SPSS Ver. 20. Analisis dilakukan dengan menggunakan kaedah statistik diskriptif meliputi kaedah taburan frekuensi dan peratusan, jadual silang, rajah error bar dan analisis perbandingan min. Dalam analisis bentuk ini, nilai skor min dan sisihan piawai telah digunakan sebagai asas untuk memisahkan kategori rendah, sederhana dan tinggi dalam konteks soalan yang menggunakan skala Likert. Maklumat atau data yang dikumpul secara kualitatif melalui FGD dan juga temubual secara bersemuka dianalisis bermula dengan menghasilkan transkrip data. Data kemudiannya dikategorikan mengikut tema-tema penting yang dikenalpasti mempunyai kaitan dengan objektif kajian menggunakan Perisian NVivo Ver.9. Data yang telah dikategorikan dengan tema tertentu diinterpretasi sesuai dengan objektif kajian menggunakan analisis tematik.

Dapatan Kajian

Analisis ke atas data soal-selidik telah menghasilkan beberapa rumusan penting mengenai faktor yang menyumbang kepada kurangnya penglibatan GLC dan MNC dalam program SLDN. Hasil kajian mendapati sembilan (9) faktor yang dikaji berkait

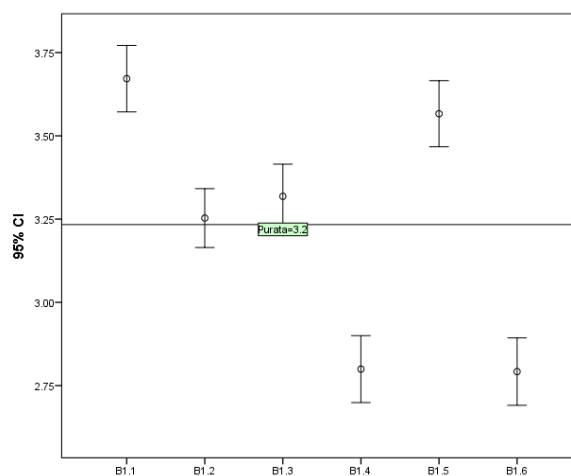
dengan kurangnya penglibatan GLC dan MNC dalam program SLDN ialah latihan, latihan sebagai sumber pendapatan syarikat, kerahsiaan syarikat, ketidaksepadanan kurikulum SLDN/NOSS, perundangan, pensijilan, peruntukan untuk latihan, pengambilan pekerja dan kenaikan pangkat/imbuhan. Skor min 3.5 dan lebih dikategorikan sebagai persetujuan yang tinggi oleh responden. Kesemua dapatan kajian berkaitan dengan sembilan (9) faktor yang menyumbang kepada kurangnya penglibatan GLC dan MNC dalam program SLDN adalah seperti berikut:

Latihan

Dua item penting yang menyumbang kepada kurangnya penglibatan GLC dan MNC dalam program SLDN ialah:

- i. Syarikat tidak mendapat maklumat lengkap tentang pelaksanaan Sistem Latihan Dual National (soalan B1.1). Skor min bagi soalan ini ialah 3.7 dengan skor median 4.0.
- ii. Syarikat mengamalkan pengambilan pekerja yang telah mempunyai pengalaman kerja (soalan B1.5). Skor min bagi soalan ini ialah 3.6 dengan skor median 4.0.

Ini menunjukkan responden memberikan tahap persetujuan yang tinggi bagi kedua-dua soalan tersebut.

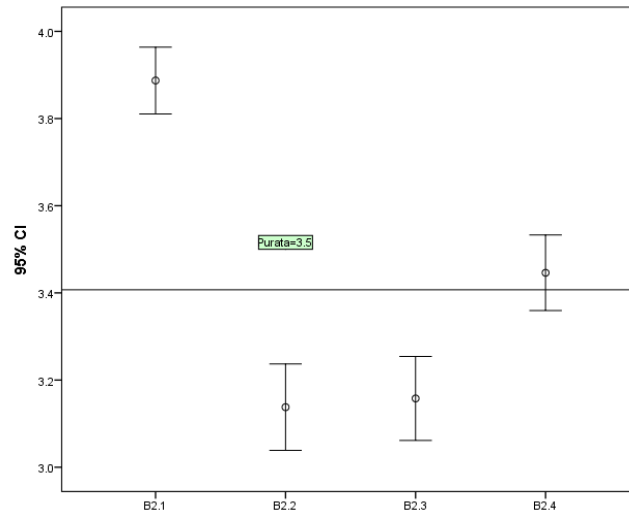


Rajah 1: Error bar skor min bagi tema Latihan

Latihan sebagai Sumber Pendapatan Syarikat

Sememangnya syarikat telah menyediakan latihan khusus berkaitan dengan pekerjaan secara dalaman kepada para pekerjaanya (soalan B2.1). Skor min bagi soalan ini ialah 3.9, manakala skor median ialah 4.0. Begitu juga responden agak bersetuju dengan pernyataan bahawa program latihan di syarikat memberi pulangan yang baik kepada pendapatan syarikat (soalan B2.4). Skor min bagi soalan ini ialah 3.4, manakala skor median 4.0.

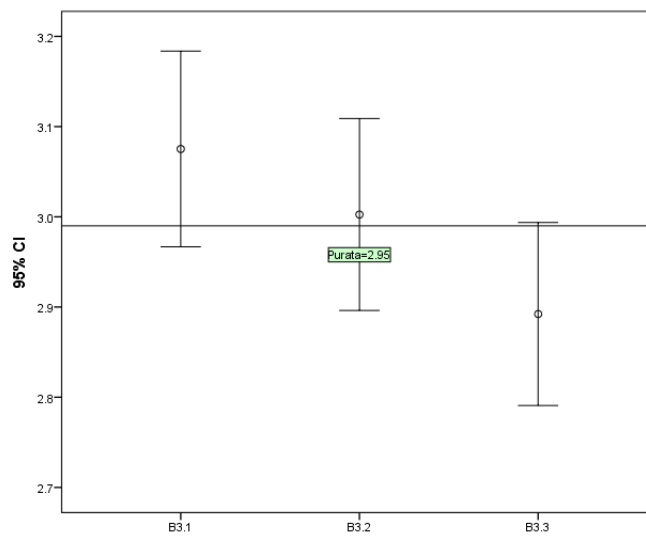
Walau bagaimanapun, latihan disediakan secara tidak formal sama ada semasa bekerja atau diberi oleh pelatih luar bagi meningkatkan kemahiran pekerja. Justeru, peluang ini harus diambil oleh JPK bagi menjadikan latihan tersebut lebih formal dan akhirnya perantis akan dianugerahkan SKM.



Rajah 2: *Error bar skor min* bagi tema Latihan sebagai sumber pendapatan syarikat

Kerahsiaan Syarikat

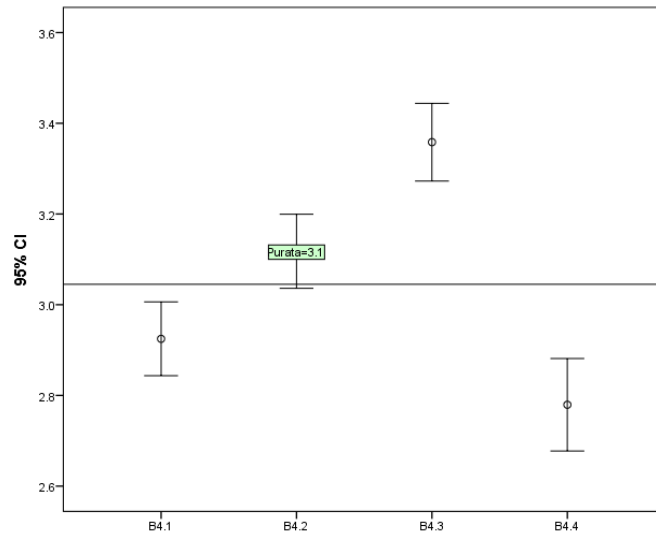
Kerahsiaan syarikat bukan merupakan faktor utama yang menyebabkan syarikat tidak berminat untuk memberi latihan kepada pelatih terutamanya yang belum menjadi pekerja syarikat. Ini bererti program latihan SLDN boleh dilaksanakan dengan lebih mudah di syarikat MNC dan GLC. Skor min secara keseluruhan ialah 2.99. Ini bermakna kerahsiaan syarikat bukan menjadi faktor utama yang menyumbang kurangnya penglibatan GLC dan MNC dalam program SLDN.



Rajah 3: *Error bar skor min* bagi tema Kerahsiaan syarikat

Ketidaksepadanan Kurikulum SLDN/NOSS

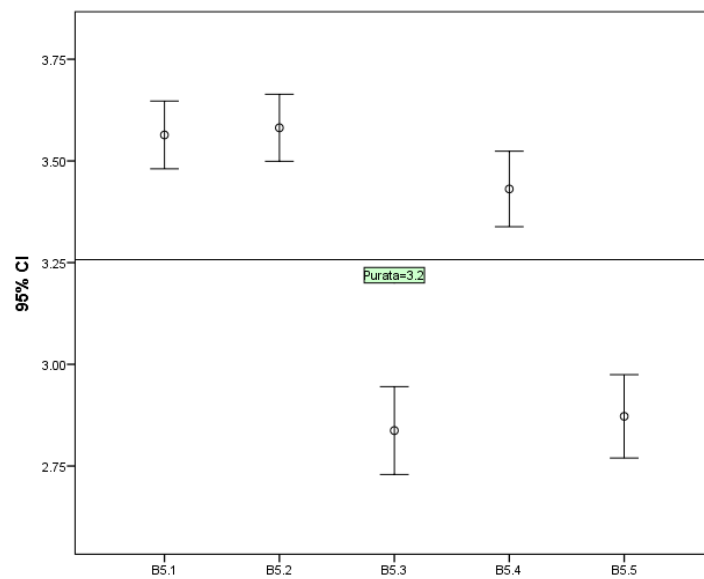
Ketidaksepadanan kurikulum bukan menjadi faktor utama dalam menyumbang kepada kurangnya penglibatan GLC dan MNC dalam program SLDN. Walaupun kurikulum berbeza tetapi SLDN masih boleh digunakan di kebanyakan syarikat. Contohnya, responden memberikan skor min yang rendah dengan pernyataan 'keseluruhan aktiviti pekerjaan dibuat di luar premis syarikat dan sukar dipantau' (skor min item B4.4 ialah 2.8) (Rajah 4). Ini bermakna bahawa syarikat memerlukan latihan/program SLDN yang dilaksanakan di dalam premis supaya senang untuk dipantau.



Rajah 4 : Error bar skor min bagi tema Ketidaksepadanan Kurikulum SLDN/NOSS

Perundangan

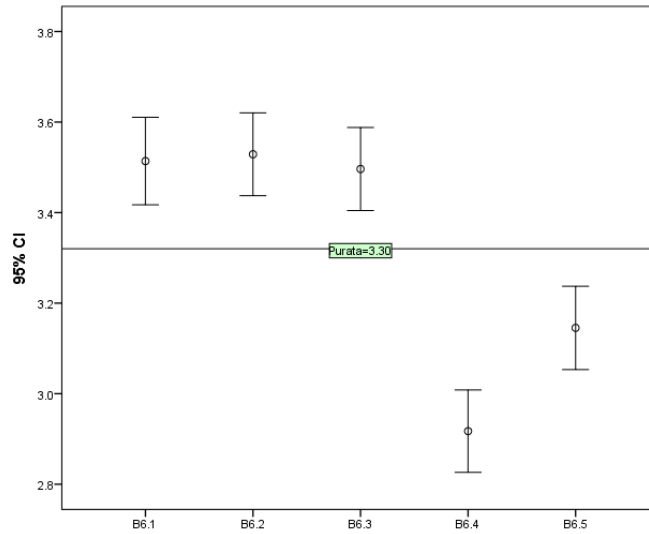
Berdasarkan skor min yang ditunjukkan di dalam Rajah 5 didapati responden bersetuju bahawa tiada perundangan dan penguatkuasaan terhadap pelaksanaan SLDN pada masa ini (skor min masing-masing 3.6). Selain itu, responden juga agak bersetuju bahawa peningkatan kerjaya pekerja dalam syarikat tidak bergantung kepada SLDN (skor min 3.4). Walau bagaimanapun, latihan dan kelayakan kemahiran masih perlu bagi peningkatan kerjaya pekerja dan pelaksanaan tugas dalam syarikat (skor min soalan B5.3 dan B5.5 masing-masing 2.8 dan 2.9).



Rajah 5: Error bar skor min bagi tema Perundangan

Pensijilan

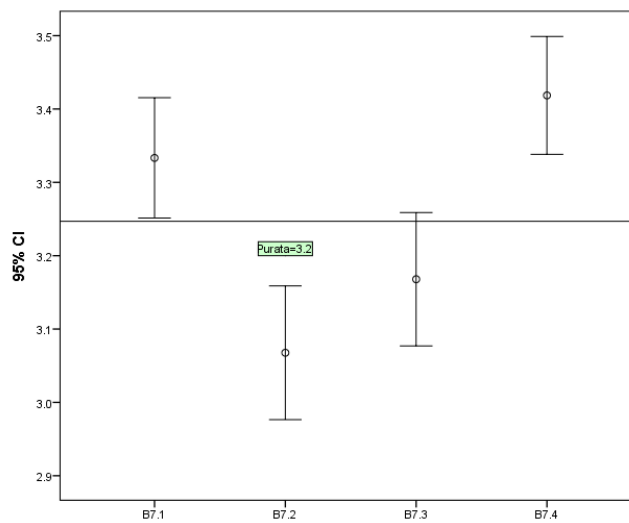
Berdasarkan skor min yang ditunjukkan di dalam Rajah 6 didapati responden bersetuju bahawa majikan tidak mewajibkan SKM sebagai syarat kemasukan kerja, kenaikan pangkat dan pelarasan gaji (skor min masing-masing 3.5). Selain itu, responden kurang setuju dengan pernyataan bahawa skop kerja terlalu kecil (skor min 2.9) dan syarikat keliru dengan pelbagai agensi yang mengeluarkan sijil kemahiran (skor min 3.1).



Rajah 6: Error bar skor min bagi tema Pensijilan

Peruntukan Untuk Latihan

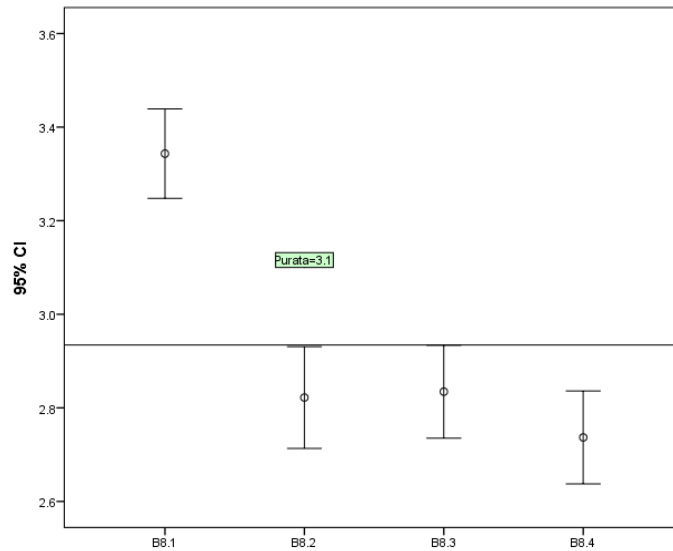
Peruntukan untuk latihan tidak menjadi masalah utama tetapi walaupun ada yang merasakan peruntukan penting, ia dapat diatasi melalui pemberian insentif. Skor min bagi semua pernyataan dalam soalan B7.1 hingga B7.4 adalah kurang dari 3.5 dan skor median ialah 3.0.



Rajah 7: Error bar skor min bagi tema Peruntukan untuk latihan

Pengambilan Pekerja

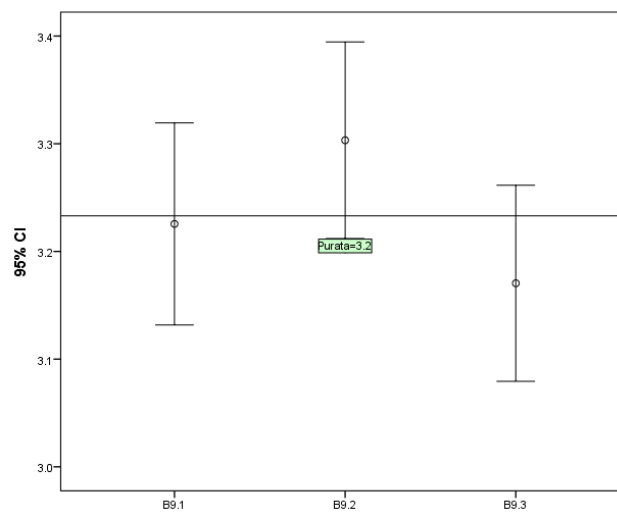
Pengambilan pekerja tidak menjadi masalah utama, walaupun ada yang merasakan mempersijilkan pekerja bermakna membuka peluang kepada pekerja untuk berpindah ke syarikat lain (Skor min 3.3). Skor min bagi semua pernyataan dalam soalan B8.1 hingga B8.4 adalah kurang dari 3.4 dan skor median 3.0.



Rajah 8 : Error bar skor min bagi tema Pengambilan pekerja

Kenaikan Pangkat/Imbuan

Kenaikan pangkat bukan menjadi faktor utama dalam menyumbang kepada kurangnya penglibatan GLC dan MNC dalam program SLDN (skor min antara 3.2 hingga 3.3). Pada umumnya, jika pekerja mempunyai sijil, maka pasti mereka akan menuntut untuk kenaikan gaji/tambahan imbuan. Skor median bagi semua soalan ialah 3.0.



Rajah 9 : Error bar skor min bagi tema Kenaikan pangkat/imbuan

Analisis ke atas data soal selidik telah menghasilkan beberapa rumusan penting mengenai faktor yang menyumbang kepada kurangnya penglibatan syarikat GLC dan MNC dalam program SLDN. Dalam analisis yang sama beberapa cadangan turut dikemukakan bagi mengatasi masalah tersebut. Pengetahuan terhadap program latihan; pengiktirafan pensijilan; dan undang-undang dan penguatkuasaan telah dikenalpasti sebagai tiga (3) faktor utama yang menghalang kepada penyertaan syarikat dalam program SLDN. Tegasnya, kekurangan pengetahuan mengenai SLDN, tahap pengiktirafan pensijilan yang tidak meluas dan ketiadaan perundangan bagi menguatkuasakan pelaksanaan SLDN telah menyebabkan tidak banyak syarikat besar bergelar GLC dan MNC menyertai program SLDN. Turut sama yang menjadi penghalang kepada penyertaan syarikat dalam program SLDN, ialah faktor kerahsiaan syarikat, ketidaksepadanan kurikulum SLDN/NOSS dan latihan sebagai sumber pendapatan syarikat. Namun faktor-faktor ini tidaklah sepenting tiga (3) faktor pertama dari segi halangan terhadap penyertaan syarikat berkenaan dalam program SLDN. Cuma jika diamati mengenai faktor latihan sebagai sumber pendapatan syarikat adalah diperakui bahawa latihan boleh meningkatkan sumber pendapatan syarikat. Oleh itu, latihan dalam disediakan oleh pihak syarikat dan seterusnya secara tidak langsung ia telah menjadi pesaing kepada program latihan SLDN.

Isu ini menonjol jika dikaitkan dengan tiga (3) lagi faktor lain, iaitu peruntukan untuk latihan, kenaikan pangkat/imbuan dan pengambilan pekerja. Sama seperti tiga (3) faktor terakhir tadi, ketiga-tiga faktor ini juga tidak menjadi penghalang utama kepada penyertaan syarikat, namun penekanan oleh syarikat terhadap kekhawatiran mengenai kemungkinan pekerja menuntut kenaikan pangkat atau upah, malah berpindah pekerjaan apabila sijil kemahiran diperolehi menyebabkan majikan kurang berminat untuk melibatkan diri dalam program latihan SLDN. Tambahan lagi, jika diperincikan faktor pengiktirafan pensijilan, perolehan sijil SKM tidak menjadi syarat bagi syarikat untuk pengambilan kerja, kenaikan pangkat dan pelarasan gaji. Oleh itu, tidak timbul keperluan bagi syarikat berkenaan untuk menyertai program SLDN. Ini kerana tidak ada undang-undang dan penguatkuasaan bagi memastikan pelaksanaan SLDN dalam syarikat. Soal kekurangan insentif memburukkan lagi keadaan. Akibatnya tidak banyak GLC dan MNC menyertai program SLDN. Implikasinya promosi, pengiktirafan sijil SKM, kerjasama yang boleh menimbulkan sikap kepunyaan terhadap program SLDN sama ada melalui penggubalan undang-undang atau didorong melalui insentif tertentu harus diberi perhatian bagi meningkatkan penglibatan GLC dan MNC dalam program SLDN. Hasil ujian perbandingan menunjukkan bahawa responden dari kedua-dua syarikat, sama ada syarikat GLC mahupun syarikat MNC, mempunyai pandangan yang sama terhadap faktor tersebut. Jawapan yang serupa juga diberikan oleh responden bagi setiap kategori penglibatan syarikat dalam program SLDN, iaitu sama ada yang sedang terlibat, pernah terlibat, tidak pernah terlibat, bercadang melibatkan diri atau tiada mempunyai pengetahuan langsung mengenai program SLDN.

Kesemua dapatan ini tidak jauh berbeza dengan apa yang diperolehi dari analisis data kualitatif, iaitu berasaskan persepsi, pengamatan dan pengalaman responden terhadap program SLDN. Mengikut urutan kepentingan, faktor yang mengekang penglibatan syarikat besar dalam program SLDN ialah faktor komunikasi (promosi), khidmat selepas penglibatan dan pensijilan. Umpamanya dalam faktor terakhir disebutkan bahawa salah satu sebab mengapa syarikat yang pernah menyertai program SLDN menarik diri dari program berkenaan ialah kerana kelewatan pensijilan. Faktor-faktor lain ialah faktor insentif yang tidak jelas, tempoh latihan yang panjang, kos latihan tinggi, tempat latihan terhad, masalah NOSS dan penilaian perantis. Bagaimanapun tinjauan ini dibuat hanya berasaskan kumpulan terfokus dengan bilangan responden yang agak terhad. Oleh itu, implikasi dapatannya harus dibuat secara berhati-hati.

Selari dengan faktor-faktor yang disebutkan ini, sama ada dapatan daripada analisis kuantitatif mahupun dapatan daripada analisis kualitatif menunjukkan bahawa responden secara sepakat mencadangkan supaya promosi program SLDN dipertingkatkan, pengiktirafan pensijilan SKM diperluaskan dan jalinan kerjasama antara syarikat dengan pihak kerajaan diperkukuhkan. Cadangan yang terakhir ini adalah bertujuan bagi meningkatkan semangat kepunyaan terhadap program SLDN. Selain itu, insentif yang bersesuaian diwujudkan bagi menggalakkan lagi penglibatan GLC dan MNC dalam program SLDN.

Rumusan dan Cadangan

Hasil kajian menunjukkan bahawa struktur program SLDN bukan merupakan penghalang kepada penyertaan GLC dan MNC dalam program SLDN. Sebaliknya, halangan utama tertumpu kepada kelemahan berkaitan dengan pelaksanaan program tersebut. Bersandarkan kepada penemuan kajian, tiga (3) faktor utama yang perlu diberi perhatian untuk memastikan pelaksanaan program SLDN menjadi lebih berkesan pada masa hadapan ialah penyebaran maklumat (promosi), pengiktirafan pensijilan dan faktor jalinan kerjasama antara syarikat dengan pihak kerajaan. Pelaksanaan berkesan di sini dimaksudkan sebagai penyertaan menyeluruh semua syarikat besar dalam program SLDN. Justeru, struktur program SLDN yang sedia ada boleh dikekalkan. Cuma penambahbaikan yang meliputi tiga faktor yang disebutkan sebelum ini harus diberi perhatian. Bagi mendapatkan cadangan penyelesaian yang tepat, maka setiap faktor ini akan dibincangkan satu demi satu seperti Jadual 3 di bawah.

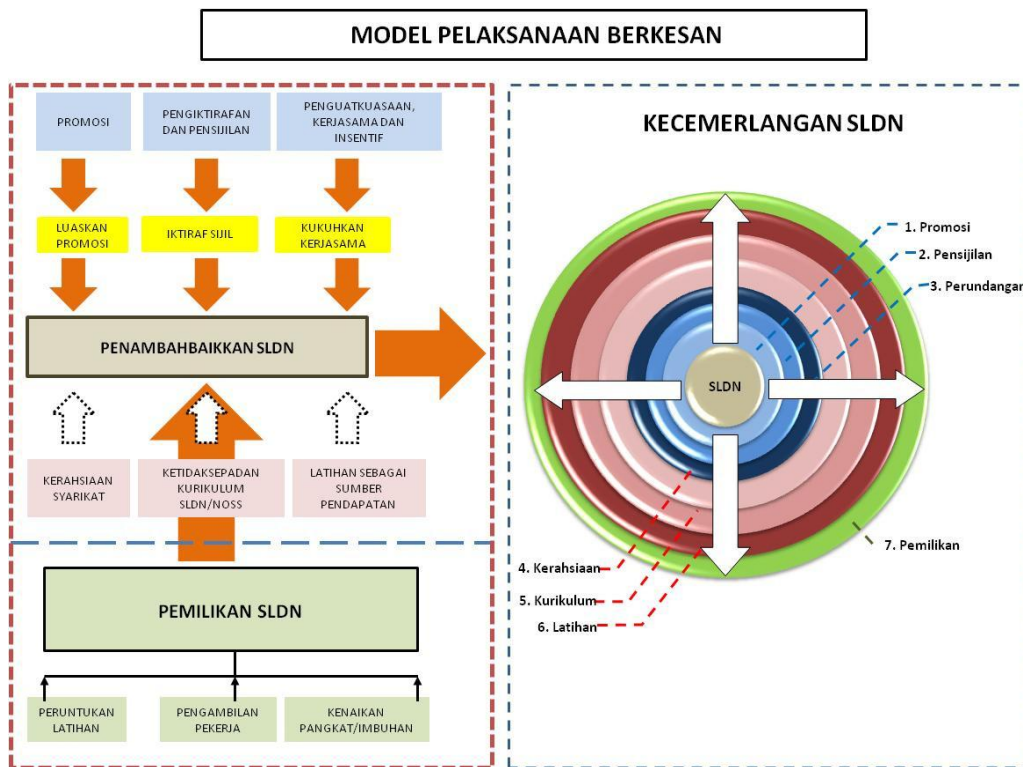
Jadual 3: Ringkasan cadangan dan pelan tindakan

| ISU | PELAN TINDAKAN | PROGRAM |
|--------------------------|---|---|
| 1. Memperluaskan Promosi | <ul style="list-style-type: none"> i. Usaha promosi harus tertumpu kepada sektor ekonomi setempat dengan merujuk kepada NKEA dalam setiap negeri mengikut keperluan bidang pekerjaan dan jumlah tenaga kerja; ii. Promosi perlu melibatkan badan perlesenan, pihak berkuasa dan pucuk pimpinan kerajaan negeri; iii. Menentukan pihak atasan syarikat jelas tentang pelaksanaan SLDN dan membuat keputusan untuk menyertainya; iv. Memberi kefahaman yang jelas tentang kebaikan SLDN kepada setiap keluarga/ | <ul style="list-style-type: none"> i. Zon Selatan dan Timur: Minyak dan Gas, Perkhidmatan dan Automotif; Zon Tengah: Greater KL; Zon Utara: Pembuatan dan Elektronik; Zon Borneo: Tenaga; ii. Jabatan Kebajikan Masyarakat (Pusat Asuhan), Suruhanjaya Tenaga, CIDB, Malaysian Employer Federation (MEF) dan lain-lain, gesaan oleh Perdana Menteri, Ketua Menteri dan Menteri Besar; iii. Pelaksanaan melalui |

| ISU | PELAN TINDAKAN | PROGRAM |
|--|---|--|
| | <p>masyarakat;</p> <p>v. Menerapkan kepada masyarakat tentang nilai dan kepentingan latihan kemahiran yang boleh dijadikan pilihan utama dalam kerjaya anak-anak mereka;</p> <p>vi. Mempertingkatkan penggunaan kaedah promosi yang lebih efektif seperti penggunaan media luaran (roadshow, billboard, pillar wrap) dan media elektronik pada waktu puncak;</p> <p>vii. Penambahbaikan laman web dan laman sosial jabatan dari segi bahasa dan penyampaian; dan</p> <p>viii. Memberi kefahaman yang jelas tentang kebaikan SLDN kepada setiap keluarga/masyarakat dengan menerapkan nilai dan kepentingan latihan kemahiran bagi penentuan kerjaya anak-anak mereka.</p> | <p>PEMANDU;</p> <p>iv. Promosi melalui sekolah, media masa dan elektronik;</p> <p>v. Menyetarakan pensijilan kemahiran dan akademik;</p> <p>vi. Promosi berterusan;</p> <p>vii. Maklumat terkini, dwi bahasa dan penyeragaman maklumat; dan</p> <p>viii. Role Model</p> |
| <p>2. Meningkatkan pengiktirafan pensijilan dan rasa kepunyaan terhadap program SLDN.</p> | <p>i. Melibatkan dewan-dewan perniagaan dan persatuan untuk tujuan pengiktirafan pensijilan dan pemilikan. JPK sebagai urusetia kepada dewan industri dan urusan pensijilan;</p> <p>ii. Mensyaratkan sijil SKM untuk pengambilan, penentuan upah dan kemajuan kerjaya pekerja;</p> <p>iii. Mewujudkan piawaian jawatan dalam syarikat berasaskan NOSS; dan</p> <p>iv. Setarakan kursus dan sijil SKM dengan sijil-sijil kelulusan lain.</p> | <p>i. Dewan Perindustrian, Chamber dan persatuan perniagaan;</p> <p>ii. Gesaan oleh PEMANDU ,PEMUDAH, dan MQA dengan kerjasama Majlis Penetapan Gaji, JPA;</p> <p>iii. Dewan perindustrian/perniagaan terlibat; dan</p> <p>iv. Memperkukuhkan NASDA melalui penguatkuasaan</p> |
| <p>3. Mengeratkan hubungan kerjasama antara syarikat dengan pihak kerajaan dalam program SLDN.</p> | <p>i- Mewujudkan program kerjasama</p> <p>ii- Mewujudkan Insentif</p> | <p>i. Mewujudkan pusat kajian dan penyelidikan di industri dan di institut.</p> <p>ii. Memperluaskan penggunaan kumpulan wang tabung pembangunan sumber manusia dalam pelaksanaan SLDN khususnya bagi pelajar lepasan sekolah;</p> <p>iii. Mewujudkan takwim aktiviti kerjasama berkala dengan bantuan Chamber;</p> <p>iv. Mewujudkan task force Pembangunan Modal Insan peringkat negeri dalam menentukan permintaan dan keperluan tenaga kerja.</p> <p>i. Mewujudkan peruntukan khas yang berterusan bagi memastikan pelaksanaan SLDN dapat dilaksanakan;</p> <p>ii. Mewujudkan peruntukan</p> |

| ISU | PELAN TINDAKAN | PROGRAM |
|-----|----------------|---|
| | | tambahan bagi jumlah levi terkumpul syarikat dalam kumpulan wang tabung pembangunan sumber manusia khusus bagi pelaksanaan SLDN; iii. Memperluaskan pinjaman PTPK bagi pelaksanaan latihan SLDN; iv. Perlepasan cukai bagi syarikat yang telah berjaya melaksanakan SLDN; dan v. Khidmat sokongan selepas terlibat dalam pelaksanaan SLDN. |

Berdasarkan hasil kajian ini tumpuan pembentukan model berkesan hanyalah kepada kaedah pelaksanaan dan proses hebahan program yang dapat diringkaskan seperti dalam Rajah 10. Perkara-perkara yang harus diberi tumpuan adalah promosi, pengiktirafan pensijilan dan hubungan kerjasama. Kesemua ini adalah bertujuan untuk meningkatkan semangat kepunyaan terhadap program SLDN khususnya dalam kalangan GLC dan MNC.



Rajah 10: Model Pelaksanaan Berkesan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian menunjukkan bahawa faktor utama yang menyumbang kepada kurangnya penglibatan GLC dan MNC dalam program SLDN adalah promosi, pengiktirafan pensijilan serta undang-undang dan penguatkuasaan. manakala kaedah penyelesaian yang dikenalpasti adalah meluaskan promosi SLDN, mengiktirafkan sijil SKM dan mewujudkan jalinan kerjasama di antara syarikat dan pihak kerajaan. Satu kerangka model pelaksanaan berkesan SLDN telah dibangunkan bagi menggambarkan semua faktor, kaedah dan cadangan penyelesaian dalam menambahbaikkan SLDN sedia ada. Mekanisma pelaksanaan cadangan perlu dirancang dengan terperinci supaya program dan aktiviti pelan tindakan dapat berjalan dengan lancar dan berjaya. Namun kejayaannya amat bergantung kepada kerjasama, rasa tanggungjawab dan komitmen agensi terlibat sama ada pembuat dasar mahupun pihak industri, bagi memastikan tiga pelan tindakan utama, iaitu peningkatan promosi, pengiktirafan pensijilan SKM, dan penguatkuhan jalinan kerjasama antara syarikat dengan kerajaan dapat direalisasikan.

Rujukan

- JPK (2008). Kajian Penyertaan Industri Dalam Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN). Putrajaya: Jabatan Pembangunan Kemahiran, Kementerian Sumber Manusia.
- JPK (2011). Syarat Pentauliahan dan Panduan Pelaksanaan Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia Melalui Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN). Putrajaya: Jabatan Pembangunan Kemahiran, Kementerian Sumber Manusia.
- Krecjie, R. & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement. No. 30, 1970, pp. 607-610.
- NVTC. (2005). Implementation of The National Dual Training System: Guides and Rules. Second edition. National Vocational Training Council, Ministry of Human Resources.
- Q-fact SLDN, Jun 2012. <http://www.dsd.gov.my/index.php/ms/statistik-2012/550-statistik-2012>
- Rancangan Malaysia (2010). Rancangan Malaysia Ke Sepuluh, 2011-2015. Putrajaya: Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri.
- Suruhanjaya Syarikat Malaysia (SSM, 2012). Company and Business Statistics for Year 2012. <http://www.ssm.com.my/en/node/17261>