

## LATIHAN INDUSTRI KOLEJ VOKASIONAL: KEBERKESANAN PELAKSANAANYA DARI PERSPEKTIF PELATIH

\*Mohd Saifudin Mat Piah<sup>1</sup>, Zolkepli Haron<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakulti Pendidikan  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS)  
43000 Kajang, Selangor, Malaysia.

<sup>2</sup>Fakulti Tamadun Islam  
Universiti Islam Antarabangsa Selangor  
43000 Kajang, Selangor, Malaysia.

### Abstrak

Latihan industri merupakan salah satu daripada program kurikulum pendidikan yang dilaksanakan di Kolej Vokasional. Pelajar semester lapan di Kolej Vokasional diwajibkan menghadiri latihan industri sebelum mereka disahkan telah selesai pengajian mereka sama ada diperingkat sijil mahupun di peringkat diploma. Terdapat banyak manfaat yang diperoleh pelatih hasil daripada latihan industri yang diikuti, tetapi terdapat juga pelbagai maklum balas negatif yang timbul hasil daripada latihan industri terutamanya yang melibatkan pelatih-pelatih dalam bidang teknikal dan vokasional. Terdapat beberapa kajian lepas menunjukkan pelatih tidak memperoleh peningkatan dalam kemahiran dan pengetahuan mereka disebabkan oleh ketidaksesuaian tugas yang diberikan dengan pengajian, masalah dengan penyelia di organisasi, juga sikap negatif pelatih sepanjang mengikuti latihan industri. Oleh sebab itu, kertas kerja ini dikemukakan bertujuan mengetahui keberkesanan program latihan industri yang telah dijalani oleh pelajar semester ke lapan Kolej Vokasional di Negeri Selangor. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif menggunakan borang soal selidik. Terdapat tiga konstruk yang dikaji iaitu (i) sikap pelatih semasa menjalani latihan industri, (ii) jenis pembelajaran yang diberikan oleh organisasi kepada pelatih dan (iii) peluang pengaplikasian pengetahuan di industri. Kesemua konstruk ini diukur dengan menggunakan skala likert lima mata. Hasil daripada dapatan kajian ini akan memberi manfaat kepada penambahbaikan pelaksanaan latihan industri kolej vokasional.

**Kata kunci:** Keberkesanan, Latihan Industri, Kolej Vokasional, Model Kirkpatrick, Industri

### Abstract

*Industrial training is one of the educational curriculum programs implemented at Vocational College. Students in the eighth semester at Vocational College are required to attend industrial training before they are confirmed to have completed their studies either at the certificate or at the diploma level. There are many benefits gained by trainees as a result of the followed industry training, but there are also various negative feedback arising from industrial training especially involving trainers in technical and vocational fields. There have been recent studies showing that trainees did increase in their skills and knowledge due to incompatibilities of assignments with studies, problems with supervisors in the organization, as well as negative attitudes of trainees during industrial training. Therefore, this paper is presented to determine the effectiveness of the industrial training program that has been conducted by the eighth semester students of the Vocational College in the State of Selangor. This study uses quantitative method and the instrument is questionnaire. There are three constructs studied, namely (i) the attitudes of trainees during industrial training, (ii) the types of learning provided by the organization to the trainees, and (iii) opportunities for knowledge applying in the industry. All these constructs are measured using five-point likert scale. The results of this study will benefit the improvement of the vocational training industry training.*

**Keywords:** Effectiveness, Industrial Training, Vocational College, Kirkpatrick Model, Industry

## 1.0 PENGENALAN

Pihak institusi pendidikan telah didesak oleh pihak industri untuk memastikan semua tenaga kerja yang dihasilkan mempunyai kemahiran yang diperlukan supaya dapat beroperasi dengan berkesan dan efektif semasa di industri (Rashid, 2011). Malah menurut Rashid (2011) lagi, sistem pendidikan di negara Barat seperti Amerika sentiasa memastikan asas pendidikan perlulah kukuh sebagai persediaan untuk menempuh alam pekerjaan dan perlu dimotivasikan supaya pelajar mencapai potensi sebenar mereka, lebih bertanggungjawab untuk pembangunan diri dan meningkatkan kemahiran bagi memenuhi permintaan majikan. Atas sebab itulah, satu bentuk jaringan kerjasama antara industri dan institusi pendidikan perlu diwujudkan.

Pembelajaran berasaskan kerja juga dikenali sebagai latihan industri (LI) merupakan suatu pendekatan pembelajaran yang kini menjadi salah satu strategi pendidikan utama di dunia (Hasan, Yasin, & Yunus, 2015). Menurut Minghat dan Yasin (2010), bagi menghasilkan pendidikan yang berkesan untuk menghasilkan individu yang berkemahiran serta memenuhi kemahiran yang diperlukan industri maka suatu pembelajaran bersama industri perlu diwujudkan. Tujuan latihan industri menurut Hasanefendic, Heitor, dan Horta (2016) adalah untuk mewujudkan sinergi antara pengetahuan, bekerja dan belajar dan aplikasi pengetahuan praktikal dalam situasi kerja sebenar. Latihan juga akan mempercepatkan pelajar mengenal pasti kelemahan dan keupayaan masing-masing bagi mengurangkan jurang antara keadaan sedia ada dengan jangkaan kerja seperti yang ditetapkan oleh organisasi (Halizawati & Irni Norsuhana, 2017).

Pada asasnya, titik tolak kejayaan latihan industri amat bergantung kepada tiga elemen utama iaitu kemantapan perancangan, pelaksanaan dan penilaiannya yang bermula daripada pengetahuan dan pemahaman menyeluruh tentang objektif dan peranan individu untuk menjayakannya (Muhammad Zul Azri, 2016). Melahirkan tenaga kerja yang sesuai dengan permintaan industri adalah tanggungjawab yang berat. Ianya bukan sahaja melibatkan kos yang tinggi dipihak institusi pendidikan dan industri malah ia juga berkait rapat dengan kemajuan sesebuah negara (Azman, 2012). Atas sebab itu, keberkesanan latihan industri yang diikuti pelajar harus dipantau dan penilaian perlu dilakukan bagi memastikan langkah yang dilakukan sejajar dengan objektif dan hasil yang diharapkan berdasarkan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025).

Kementerian Pendidikan melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 telah meletakkan pendidikan teknikal dan vokasional sebagai salah satu bidang teras yang perlu diberi perhatian bagi melahirkan modal insan yang berkemahiran dan berkualiti serta memenuhi hasrat negara memiliki ramai tenaga kerja mahir. Atas sebab itu, jalinan antara institusi pendidikan dan industri telah menjadi salah satu wadah utama kementerian bagi memastikan bakal tenaga kerja yang dihasilkan di institusi masing-masing menepati kehendak industri (Hasanefendic *et al.*, 2016).

Hasanefendic *et al.*, (2016) menyatakan bahawa negara-negara maju seperti Jerman, Perancis, dan Jepun telah membuktikan bidang industri merupakan bidang yang melonjakkan ekonomi dan pendapatan negara mereka. Negara-negara tersebut juga telah menunjukkan manfaat daripada pendidikan teknikal yang menjurus kepada pembentukan inovasi dan keunggulan dalam bidang kejuruteraan. Malah, di negara maju tersebut juga, institusi pendidikan teknikal juga merupakan wadah yang menyeimbangkan keperluan tenaga kerja mahir dengan profesion-profesion lain

Di Malaysia, perubahan yang pantas terhadap teknologi dan perkembangan ekonomi yang memberangsangkan telah membentuk satu permintaan kepada pendidikan vokasional dan organisasi latihan dalam menghasilkan pelajar yang mampu bersaing dalam era globalisasi (Minghat & Yasin, 2010). Unit Perancang Ekonomi Malaysia (EPU) (2006) menyatakan bahawa Malaysia perlu memperbaiki dan meningkatkan kualiti tenaga kerja dengan meningkatkan modal insan berpendidikan dan berkemahiran. Atas sebab itu, kerajaan telah melaksanakan pelbagai inisiatif termasuk menaik taraf sekolah menengah teknik di Malaysia kepada Kolej Vokasional. Kewujudan kolej vokasional adalah salah satu pendekatan yang dilakukan oleh sistem pendidikan di Malaysia bagi mengurangkan jurang ketidakpadanan (*mismatch*) di kalangan pelajar dengan keperluan tenaga kerja dalam sektor industri.

Sistem pendidikan di kolej vokasional tidak sama seperti di sekolah menengah harian biasa. Kewujudan kolej vokasional adalah kesinambungan kepada sistem Pendidikan Teknik dan Vokasional (PTV) yang telah bermula sejak tahun 1964. Kolej vokasional telah mula diperkenalkan pada tahun 2012. Penubuhan kolej ini merupakan keperluan kepada tenaga kerja yang berkemahiran dan profesional dalam bidang teknikal dan vokasional. Menyedari matlamat utama penubuhan kolej ini, maka kurikulum di kolej vokasional dirombak supaya ianya selaras dengan permintaan industri. Kejayaan pendidikan teknikal dan vokasional tidak bertunjangan kepada pencapaian akademik tetapi pencapaian hasil pembelajaran yang dirancang yang dihasilkan daripada prestasi yang ditunjukkan dalam melaksanakan kerja atau fungsi. Atas

sebab itu, latihan industri diwajibkan ke atas setiap pelajar kolej vokasional dengan sokongan daripada pihak majikan yang bertanggungjawab menyediakan tempat dan memberi latihan praktikal (Minghat & Yasin, 2010).

## 2.0 LATARBELAKANG / PERNYATAAN MASALAH

Latihan industri penting bagi menyediakan bakal siswazah dengan kemahiran kerja dan menjadikan mereka bersedia untuk menghadapi dunia pekerjaan selepas tamat pengajian kelak (Zhao & Liden, 2011). Latihan industri perlu dilaksanakan secara serius bagi memastikan pelajar telah bersedia memasuki pasaran pekerjaan dengan kemahiran dan pengetahuan yang diberikan semasa menjalani pengajian di institusi pendidikan (Endok Fadhliah Miswan, 2012). Menerusi program latihan industri ini juga, pelajar kolej vokasional dijangka mampu bersaing dengan pelajar dan graduan daripada institusi latihan dan pengajian tinggi yang lain bagi menempatkan diri mereka dalam pasaran pekerjaan yang mencabar.

Walau bagaimanapun, menurut Hasanefendic *et al.* (2016) pelaksanaan latihan industri tidak akan mencapai matlamat sekiranya tiada penilaian dilakukan terhadap keberkesanan latihan industri yang dijalankan oleh pelajar. Keperluan untuk mengkaji keberkesanan latihan industri telah diutarakan oleh Peterson (1992) di mana beliau menyatakan penentuan dan analisis ke atas latihan industri mesti dibuat secara sistematik dan menyeluruh kerana terdapat latihan industri yang kerap menimbulkan masalah daripada menyelesaikan masalah. Maka, untuk mencapai matlamat latihan industri, objektif latihan industri yang dibentuk perlu mengambil kira faktor-faktor yang boleh meningkatkan keberkesanan latihan industri (Shazaitul Azreen, 2011).

Kajian oleh Azman (2012) terhadap pembimbing pelajar latihan industri mendapati pelajar yang terlibat dalam latihan industri kerap kali digunakan oleh pihak majikan bagi melakukan kerja-kerja pentadbiran seperti kerja percetakan, menghantar surat dan lain-lain tugas yang tiada kaitan dengan bidang pengajian mereka. Menurut beliau lagi, ianya sangat merugikan pelatih kerana mereka tidak belajar apa yang perlu. Manakala kajian oleh Chen dan Shen (2012) pula mendapati majikan tidak menyediakan tempat latihan yang sesuai dengan matlamat latihan industri. Dalam beberapa kajian berkenaan keberkesanan latihan industri seperti kajian oleh Parent dan Williamson (2010), Shazaitul Azreen (2011) dan Muhammad Zul Azri *et al.*, (2016) mendapati tahap keberkesanan latihan industri di peringkat sederhana. Mereka juga berpendapat setiap latihan industri yang dijalani pelajar perlu dipantau oleh pihak institusi pendidikan supaya pelajar memperoleh pengetahuan untuk kerjaya masa depan mereka.

Sementara itu, menurut Rashid (2011) latihan industri menjadi sia-sia kerana pelatih tidak mendapat latihan yang sepatutnya semasa menjalani latihan industri (Hasanefendic *et al.*, 2016). Beberapa maklum balas yang diterima daripada pihak majikan dan pelatih menunjukkan tahap keberkesanan latihan industri berada pada tahap yang sederhana (Muhammad Zul Azri *et al.*, 2016). Malah, dapatan kajian oleh Shazaitul Azreen (2011) mendapati tahap aplikasi apa yang dipelajari semasa di dalam kelas berada pada tahap yang minimum. Pelatih tidak dapat mengaplikasikan apa yang dipelajari dalam latihan industri disebabkan oleh tiada kepercayaan oleh pihak majikan kepada pelatih selain tiada sokongan daripada pekerja lama. Implikasinya, matlamat pelaksanaan latihan industri oleh kolej vokasional terbantut dan pelatih tidak mendapat pengalaman yang diperlukan oleh mereka sebelum menamatkan pengajian.

Atas justifikasi tersebut, adalah penting untuk menilai keberkesanan latihan industri yang dilakukan. Kewajaran akan keperluan penilaian keberkesanan latihan dilakukan di sokong oleh beberapa kajian dari dalam dan luar negara (Crawford, Davis, Walker, Cowie, & Ritchie, 2016; Haslam, O'Hara, Kazi, Twumasi, & Haslam, 2016; Kim, Park, & Park, 2016; Masso, 2015) yang menekankan kualiti pengurusan sesuatu latihan perlu diberi perhatian dan dinilai semula. Walau bagaimanapun, amalan penilaian keberkesanan sesuatu latihan di Malaysia sering kali tersasar dan tidak mengikut penunjuk prestasi yang sepatutnya.

Sesuatu latihan tidak boleh dinilai berdasarkan penilaian reaksi peserta program sahaja kerana penilaian reaksi tidak boleh menunjukkan tahap kemahiran seseorang selepas mendapat latihan (Crawford *et al.*, 2016). Sepatutnya penilaian latihan industri haruslah mengikut tiga elemen sebagaimana yang dinyatakan oleh beberapa pakar penilaian latihan seperti Stufflebeam *et al.* (1971;1985) dan Kirkpatrick (1959); penilaian terhadap perancangan, pelaksanaan dan hasil. Keberkesanan penilaian latihan industri kolej vokasional akan bertambah baik sekiranya proses penilaian yang dilakukan secara telus dan sistematik berdasarkan pengukuran prestasi yang betul. Melalui fasa penilaian jugs, pihak kementerian bukan sahaja dapat mengenal pasti tahap keberkesanan latihan industri tetapi dalam masa yang sama dapat mengenal pasti faktor yang menghalang dan menyokong latihan industri pelajar kolej vokasional.

### 3.0 PERSOALAN KAJIAN

1. Apakah sikap yang ditunjukkan pelatih Kolej Vokasional di Selangor semasa menjalani latihan industri?
2. Apakah bentuk pembelajaran yang diberikan oleh pihak industri kepada pelatih Kolej Vokasional semasa menjalani latihan industri?
3. Adakah pengetahuan yang dipelajari oleh pelatih semasa mengikuti pembelajaran di Kolej Vokasional diaplikasikan di organisasi semasa menjalani latihan industri?
4. Adakah terdapat perbezaan keberkesanan latihan industri pelatih kolej vokasional berdasarkan jantina?

### 4.0 SOROTAN KAJIAN / KAJIAN LITERATUR

#### 4.1 Kolej Vokasional

Transformasi pendidikan vokasional merupakan usaha merekayasa (reengineering) sistem pendidikan vokasional sedia ada sehingga terbentuk satu sistem pendidikan vokasional baharu yang dapat menyumbang kepada agenda transformasi Malaysia sebagai negara berpendapatan tinggi (Nurazimah & Yusri, 2013). Berdasarkan perspektif beberapa sarjana seperti Onstenk (2003), Meer (2007), Zajda (2013) serta Farías dan Sevilla (2015), sekiranya sesebuah negara ingin menuju ke arah negara perindustrian yang berteknologi tinggi, maka sistem pendidikan yang dilaksanakan perlulah melahirkan masyarakat yang boleh mendukung penggunaan teknologi yang diperkenalkan itu. Atas sebab itu, amatlah penting bagi negara merencanakan langkah yang sesuai untuk meningkatkan nisbah pelajar sains dan teknikal berbanding sains sosial (Nurazimah & Yusri, 2013).

Apabila penjenamaan semua pendidikan teknikal dan vokasional dilakukan, Pelan Transformasi Pendidikan Vokasional telah dilancarkan oleh mantan Timbalan Perdana Menteri iaitu Tan Sri Muhyiddin Yassin pada 9 Januari 2012. Pelan Transformasi Pendidikan Vokasional ini merupakan pelan pendidikan yang dibangunkan khusus untuk PTV. Pelan ini merangkumi lima strategi utama, lima inisiatif serta 11 tindakan bagi meningkatkan kompetensi lulusan vokasional serta melonjakkan pendidikan vokasional agar setaraf dengan Negara maju. Lima inisiatif tersebut adalah: (1) transformasi kurikulum pendidikan vokasional, (2) transformasi institusi pendidikan vokasional, (3) kolaborasi dengan industri, (4) transformasi pentaksiran pendidikan vokasional, dan (5) transformasi organisasi pendidikan vokasional. Serentak dengan itu, sebanyak 15 sekolah menengah vokasional di setiap negeri dinaiktarafkan menjadi Kolej Vokasional berkuat kuasa tahun 2012.

Kolej Vokasional ialah institusi pendidikan yang menyediakan pendidikan dan latihan vokasional untuk murid lepasan menengah rendah (Pentaksiran Tingkatan Tiga) bagi melaksanakan Kurikulum Standard Kolej Vokasional (KSKV) yang menepati prinsip Falsafah Pendidikan Kebangsaan untuk membentuk modal insan berkemahiran tinggi, berilmu dan bersahsiah (Azman, 2012). Pembentukan kolej vokasional adalah sebagai penerus aliran Pendidikan Teknik dan Vokasional (PTV) yang juga menjadi simbol kepada kesinambungan sistem PTV di Malaysia yang bermula tahun 1964 (Azman, 2012). Keperluan-keperluan baru muncul selaras dengan perubahan dari era ekonomi perindustrian kepada era ekonomi berasaskan maklumat.

#### 4.2 Kurikulum Kolej Vokasional

Kurikulum pendidikan di kolej vokasional adalah khusus untuk pelajar yang mengikuti pendidikan dan latihan vokasional pasca menengah. Kurikulum yang telah digubah mengikut standard kompetensi bekerja yang ditetapkan oleh organisasi standard pekerjaan dan aras pembelajarannya menepati keperluan Kerangka Kelayakan Malaysia tahap 1 hingga tahap 4. Selain memiliki kemahiran vokasional, kolej ini juga bermatlamat untuk melahirkan pelajar yang dapat memenuhi keperluan pasaran kerja berkemahiran tinggi dan berupaya menjadi usahawan yang berdaya saing, dan melanjutkan pengajian di peringkat tertiar di institusi pengajian tinggi.

Atas sebab itu, kurikulum bagi kolej ini mengandungi tiga modul iaitu (i) modul akademik (ii) modul vokasional dan (iii) modul kompetensi. Modul akademik meliputi mata pelajaran asas sama seperti di sekolah menengah harian iaitu subjek Bahasa Melayu, subjek bahasa Inggeris, subjek bahasa-bahasa antarabangsa, sejarah Malaysia, Matematik, Sains, Pendidikan Islam dan Pendidikan Moral. Penumpuan

pada modul akademik adalah sebanyak 30 peratus sahaja pada peringkat sijil. Manakala pada peringkat diploma, penumpuan bagi modul akademik adalah sebanyak 20 peratus. Bagi modul vokasional pula, penumpuan sebanyak 70 peratus diberikan untuk peringkat sijil. Manakala bagi peringkat diploma, penumpuan sebanyak 80 peratus diberikan bagi modul vokasional. Bagi modul vokasional, kurikulum tersebut berbeza mengikut kursus yang diambil oleh setiap pelajar. Modul terakhir dalam kurikulum kolej vokasional adalah modul kompetitif yang meliputi kompetensi keusahawanan, kompetensi bekerja dan kompetensi insaniah. Unsur-unsur dalam modul ini diterapkan dalam setiap gerak kerja pembelajaran dan latihan mengikut kaedah kompetensi merentas kurikulum.

#### 4.3 Latihan Industri

Latihan industri merupakan usaha yang dirancang bagi memudahkan pembelajaran iaitu pada kecekapan kerja yang berkaitan pengetahuan, kemahiran atau tingkah laku yang penting bagi prestasi kerja yang baik dan secara umumnya strategi pendidikan berorientasikan individu untuk perubahan individu (Halizawati & Irni Norsuhana, 2017). Shazaitul Azreen (2011) pula menyatakan bahawa latihan industri merupakan batu loncatan kepada pelajar sebelum masuk ke alam pekerjaan sebenar. Istilah latihan industri menurut Endok Fadhliahunnur (2012) bermaksud strategi dan usaha yang penting untuk memberi pendedahan awal kepada pelajar tentang keadaan sebenar ketika di alam pekerjaan. Dalam penulisan Zhao dan Liden (2011), mereka mendefinisikan latihan industri sebagai meletakkan pelajar ke dalam satu komuniti kerja di mana mereka dapat menimba pengalaman baru ketika berada di bidang tersebut. Berdasarkan takrifan-takrifan tersebut, latihan industri boleh dirumuskan sebagai suatu latihan yang memberi ruang kepada pelajar untuk membentuk unsur-unsur penambahbaikan dalam aspek seperti disiplin diri, bekerja mengikut peraturan kerja yang sebenar, melaksanakan tugas secara berkumpulan serta menyediakan diri perancangan kerjaya selepas selesai pengajian di institusi pendidikan.

Di setiap institusi pendidikan di Malaysia, pelajar akan diwajibkan menjalani latihan industri di sektor industri berkaitan bagi mendedahkan pelajar kepada pengalaman bekerja sebelum bergelar graduan sama ada di peringkat sijil, diploma mahupun ijazah sarjana muda (Muhammad Zul Azri *et al.*, 2016). Hal ini kerana, institusi pendidikan bukanlah sebuah institusi pengajian tinggi yang berperanan melahirkan tenaga kerja dalam pelbagai bidang pekerjaan, tetapi juga dalam masa yang sama berperanan membentuk dan mengembangkan sahsiah seseorang insan supaya menggunakan ilmu serta daya pemikiran bagi menghadapi sebarang bentuk cabaran terutamanya dalam alam pekerjaan (Ross & Elechi, 2002; Parent & Williamson, 2010; Chen & Shen, 2012).

Petrila *et al.*, (2015) menjelaskan bahawa latihan industri bukan sahaja dapat memberi manfaat kepada pelajar tetapi dalam masa yang sama ia juga dapat memantapkan kurikulum pengajaran dan aktiviti-aktiviti antara universiti dan industri. Kenyataan ini turut disokong dalam kajian-kajian lepas (Shazaitul Azreen, 2011; Chen & Shen, 2012; Endok Fadhliahunnur, 2012; Muhammad Zul Azri *et al.*, 2016; Halizawati & Irni Norsuhana, 2017) yang menunjukkan bahawa latihan industri adalah relevan dan membentuk komponen yang sangat penting dalam menilai keberkesanan kurikulum sesebuah institusi pendidikan

#### 4.4 *On the Job Training* (OJT)

Latihan industri untuk pelajar kolej vokasional dikenali sebagai *On the Job Training* (OJT). OJT adalah wajib bagi pelajar Program Diploma Vokasional Malaysia (DVM) di semua kolej vokasional, Institut Latihan Kemahiran Awam, Institut Latihan Kemahiran Swasta dan Institut Pengajian Tinggi Awam. Berdasarkan tafsiran dalam Garis Panduan OJT Kolej Vokasional 2015, *On Job Training* ialah latihan dalam suasana pekerjaan sebenar di agensi kerajaan atau swasta dan wajib diikuti oleh setiap pelajar selama tempoh empat bulan setelah tamat semester lapan seperti terkandung dalam Kurikulum Standard Kolej Vokasional (KSKV) (Bahagian Pendidikan Teknikal dan Vokasional, 2015: 24). Terdapat tiga fasa pelaksanaan OJT di Kolej Vokasional iaitu fasa sebelum OJT, semasa OJT dan selepas OJT.

##### Fasa satu: Sebelum OJT

Pada fasa ini, satu taklimat berkenaan OJT diberikan kepada semua pelajar semester lapan yang telah mendaftar bagi mengikuti OJT pada semester tersebut. Pada taklimat tersebut, pelajar akan diberikan borang biodata pelajar (KVOJT/01) dan borang pendaftaran OJT pelajar (KVOJT/02) yang perlu diserahkan kembali kepada Unit Perhubungan dan Latihan Industri (UPLI) kolej vokasional masing-masing. Selepas itu, pihak UPLI akan menghantar borang permohonan OJT kepada organisasi yang dicadangkan oleh pelajar. Apabila keputusan diperolehi daripada organisasi yang dimohon, taklimat kedua akan dijalankan

bagi menerangkan tentang syarat dan keperluan OJT kepada pelajar. Pelajar juga akan diberikan surat penempatan yang perlu dibawa semasa melaporkan diri di organisasi latihan masing-masing.

#### **Fasa dua: Semasa OJT**

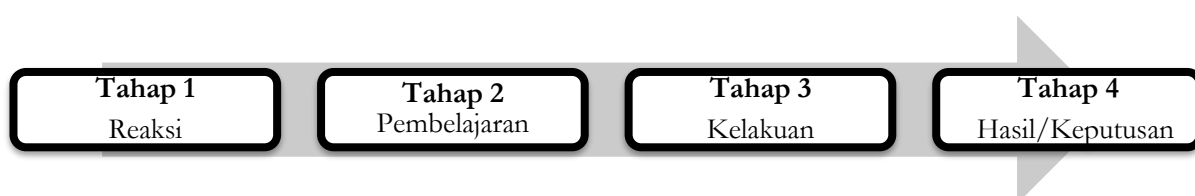
Pelajar akan memulakan OJT dengan menghantar borang Laporan Diri, Kad Maklumat dan Pelan Lokasi kepada UPLI bagi tuan pemantauan. Selepas itu, pihak UPLI akan menyediakan jadual lawatan OJT serta senarai pensyarah penilai yang akan membuat pemantauan ke organisasi. Sebanyak tiga kali pemantauan akan dilakukan oleh pensyarah penilai. Sepanjang OJT juga pelajar diwajibkan menulis buku log yang merupakan buku catatan harian pelajar sepanjang tempoh OJT. Pelatih juga diwajibkan membuat laporan akhir yang merupakan suatu projek yang mereka jalankan semasa menjalani OJT.

#### **4.5 Fasa tiga: Penghabisan OJT**

Selepas selesai menjalani latihan, pelatih perlu menghantar surat pengesahan tamat OJT, buku log dan laporan akhir OJT kepada pensyarah penilai masing-masing. Penilai akan membuat penilaian bagi memberi markah kepada setiap pelatih. Selepas selesai menilai, pensyarah penilai akan menghantar borang kepada pihak UPLI sebelum markah tersebut diserahkan kepada ketua UPLI bagi mengesahkan pelatih selesai menjalani OJT dan lulus dalam pengajian masing-masing

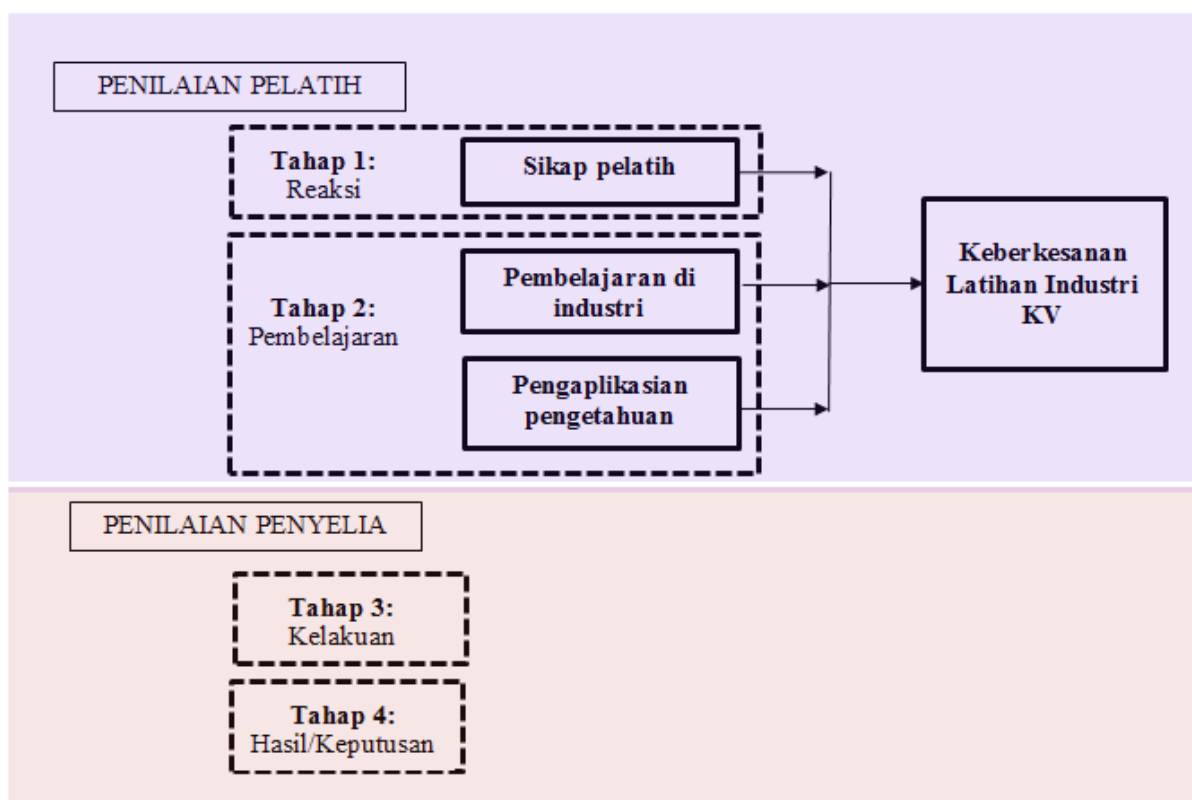
#### **4.6 Model Penilaian Kirkpatrick**

Model Penilaian Kirkpatrick merupakan salah satu model penilaian latihan yang terawal dan paling banyak digunakan untuk menilai keberkesanan sesuatu latihan yang diberikan kepada pekerja. Kajian yang menggunakan model ini telah banyak membuat sumbangan berharga kepada teori penilaian latihan dan terbukti secara empirikal dalam menilai tahap keberkesanan latihan dengan baik. Model ini kerap digunakan kerana mudah untuk diaplikasikan selain mempunyai keupayaan untuk membantu proses penilaian sesebuah latihan dengan jayanya. Model ini mempunyai empat fasa yang direka sebagai kaedah untuk menilai sesuatu latihan. Rajah 1 menunjukkan tahap-tahap dalam model penilaian latihan Kirkpatrick.



Rajah 1: Model penilaian Kirkpatrick

Tahap 1 – reaksi: adalah pengukuran yang melihat bagaimana pandangan pelatih terhadap latihan; tahap 2 pembelajaran: tahap ini akan menilai apa yang dipelajari dan disimpan daripada pengalaman pembelajaran; tahap 3–perubahan kelakuan/aplikasi: tahap ini akan menilai sama ada pelatih mengaplikasikan apa yang dipelajari di tempat kerja; dan tahap 4-hasil: tahap ini menilai kesan latihan yang membawa kepada perubahan budaya kerja yang positif (Kirkpatrick, 1976). Berdasarkan model ini, kerangka kerja bagi kajian ditunjukkan dalam rajah 2. Dalam kajian ini, penyelidik hanya menggunakan dua tahap sahaja iaitu tahap 1- reaksi dan tahap 2- pembelajaran. Hal ini kerana, menurut Kamaruzzaman *et al.*, (2013), dalam model yang diperkenalkan oleh Kirkpatrick, tahap 1 dan tahap 2 sesuai dilakukan terhadap pelatih manakala tahap 3 dan tahap 4 sesuai dilakukan terhadap penyelia. Sejalan dengan objektif dan sampel kajian, maka, kajian ini hanya berdasarkan tahap 1 dan tahap 2 dalam model penilaian latihan Kirkpatrick.



Rajah 2: Kerangka kerja kajian (adaptasi daripada model penilaian latihan Kirkpatrick)

## 5.0 METODOLOGI KAJIAN

5.1 Pelbagai teknik boleh digunakan oleh penyelidik untuk memperoleh data. Pemilihan teknik bergantung kepada tujuan, situasi, dan kemahiran penyelidik. Dalam konteks kajian ini, terdapat tiga konstruk yang dikaji dalam menilai keberkesanan latihan industri. konstruk tersebut adalah sikap pelajar, pembelajaran di organisasi dan pengaplikasian pengetahuan pelatih semasa menjalani latihan industri. Ketiga-tiga konstruk ini akan memberi kesan langsung kepada keberkesanan latihan industri pelatih kolej vokasional (pemboleh ubah bersandar). Dalam kajian ini, tinjauan deskriptif berbentuk kuantitatif dengan menggunakan teknik soal selidik digunakan bagi tujuan pengumpulan data yang diperlukan daripada responden. Penggunaan instrumen borang soal selidik bertujuan untuk mendapatkan maklumat penting dan lebih tepat daripada responden selain jumlah responden yang lebih banyak boleh dikumpulkan (Creswell, 2012, 2014).

### 5.2 Instrumen kajian

Kajian ini menggunakan boring soal selidik sebagai instrumen utama bagi mendapatkan data kajian. Borang soal selidik bagi kajian ini dipecahkan kepada tiga bahagian di mana bahagian A mewakili pengukuran demografi subjek, bahagian B mewakili konstruk sikap pelatih, bahagian C mewakili konstruk pembelajaran oleh organisasi dan bahagian D mewakili konstruk pengaplikasian pengetahuan di industri.

Pengukuran bagi bahagian A merangkumi lima soalan berkaitan ciri-ciri peribadi responden iaitu jantina, bangsa, tahap pengajian, nama organisasi latihan industri dan jabatan. Soalan pada bahagian ini tertutup dan pilihan jawapan yang disediakan berserta ruang kosong untuk mengisi maklumat tambahan.

Pengukuran bahagian B pula merujuk kepada konstruk berkaitan sikap pelatih yang ditunjukkan semasa menjalani latihan industri. Dalam bahagian ini, terdapat 14 item soalan yang diadaptasi dan disesuaikan semula daripada kajian Endok Fadhliatunnur (2012) dan Petrila *et al.*, (2015) supaya item yang

dibina boleh menjawab persoalan kajian pertama iaitu: *Apakah sikap yang ditunjukkan pelatih semasa menjalani latihan industri?*

Pengukuran bahagian C pula iaitu konstruk pembelajaran oleh organisasi mengandungi 14 item soalan telah dibina diadaptasi dan disesuaikan daripada kajian Shazaitul Azreen (2011). Item dalam bahagian ini dibina bagi menjawab persoalan kajian kedua iaitu: *Apakah bentuk pembelajaran yang diberikan oleh pihak industri kepada pelatih kolej vokasional semasa menjalani latihan industri?*

Pengukuran bahagian D pula iaitu konstruk pengaplikasian pengetahuan di industri, ianya mengandungi 10 item soalan. Item soalan dalam bahagian ini telah diadaptasi dan disesuaikan daripada kajian Zhao dan Liden (2011) dan Halizawati dan Irni Norsuhana (2017). Item dalam bahagian ini dibina bagi menjawab persoalan kajian ketiga iaitu: *Adakah pengetahuan yang dipelajari oleh pelatih semasa di kolej vokasional diaplikasikan di organisasi semasa menjalani latihan industri?*

### **5.3 Sampel kajian**

Dalam kajian ini, penyelidik mensasarkan seramai 150 orang responden yang mengikuti pengajian di peringkat sijil dan diploma di kolej vokasional dan telah selesai menjalani latihan industri pada semester ke lapan yang lalu. Kajian ini akan dijalankan di empat buah kolej vokasional di sekitar Selangor yang telah dibuka seawal tahun 2013 dan program yang ditawarkan menjurus kepada bidang elektrik, elektronik, automatik dan penyejukan dan penyaman udara disebabkan bidang tersebut merupakan bidang yang lebih menjurus kepada pembelajaran secara *hands-on* berbanding teoritikal pelatih. Oleh itu, Kolej vokasional yang dipilih yang menawarkan pengajian sebagaimana yang disasarkan oleh penyelidik adalah seperti berikut:

1. Kolej vokasional Shah Alam
2. Kolej Vokasional Sungai Buluh
3. Kolej Vokasional Sepang
4. Kolej Vokasional Kajang



## 6.0 JANGKAAN DAPATAN

Melalui kajian ini, penyelidik menjangkakan dapat mengetahui keberkesanan latihan industri yang dijalani oleh pelatih-pelatih kolej vokasional. Kajian ini merupakan suatu penilaian yang dilakukan menggunakan model penilaian latihan oleh Kirkpatrick (1959). Model penilaian ini menekankan kepada penilaian kepada empat fasa utama dalam sesuatu latihan yang dijalani. Menurut Agarwal, Pande, dan Ahuja (2014) antara faktor yang menyebabkan kebanyakan organisasi menggunakan Model Kirkpatrick dalam penilaian latihan adalah kerana model yang dihasilkan mudah diaplikasikan dan mempunyai keupayaan untuk membantu proses penilaian sesuatu latihan dengan jayanya (Kamaruzzaman, Shuhaida & Bahiyah, 2013). Malah, menurut Kamaruzzaman *et al.* (2013), model tersebut telah membentuk dan memberikan maklumat penilaian yang menyeluruh, termasuklah dari aspek organisasi serta dapat memberikan panduan yang jelas, di samping memudahkan proses penilaian. Melalui penggunaan model ini, penyelidik akan dapat mengetahui sama ada latihan industri yang dijalani oleh pelatih kolej vokasional telah memberikan kesan yang positif kepada peningkatan kemahiran mereka atau tidak.

Selain itu, melalui kajian ini juga penyelidik dijangka akan dapat mengetahui sama ada pelatih berpeluang mempelajari pengetahuan dan kemahiran baru semasa di industri. Pihak industri merupakan pihak yang bertanggungjawab dalam pembelajaran pelatih semasa di industri. Keterbukaan pihak industri dalam mengajar dan memberikan kemahiran baru kepada pelatih sejajar dengan pembelajaran yang diperoleh semasa di institusi pendidikan membolehkan pelatih menjadi semakin mahir dalam bidang yang diceburi. Atas sebab itu, melalui kajian ini dijangka akan dapat mengenal pasti sama ada pelatih telah mendapat pengetahuan baru daripada pihak industri atau tidak.

Penyelidik juga berharap, melalui kajian ini akan ada penambahbaikan yang boleh dilakukan bagi memastikan pelatih-pelatih kolej vokasional yang mengikuti latihan industri dapat mencapai objektif pembelajaran sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dalam memartabatkan bidang teknikal dan vokasional supaya bidang ini dapat menyumbang kepada pembentukan tenaga mahir dalam industri di Malaysia.

## 7.0 RUJUKAN

- Azman Hassan. (2012). *Instrumen Penilaian Pembimbing Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berasaskan Kerja Pelajar Di Industri*. Tesis Doktor Falsafah (Tidak diterbitkan). Johor, Malaysia: Universiti Teknologi Malaysia.
- Borg, M. (2004). The apprenticeship of observation. *ELT Journal*, 58(3), 274–276.
- Chen, T. L., & Shen, C. C. (2012). Today's intern, tomorrow's practitioner? - The influence of internship programmes on students' career development in the Hospitality Industry. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 11(1), 29–40.
- Crawford, J. O., Davis, A., Walker, G., Cowie, H., & Ritchie, P. (2016). Evaluation of knowledge transfer for occupational safety and health in an organizational context: Development of an evaluation framework. *Policy and Practice in Health and Safety*, 14(1), 7–21.
- Creswell, J. W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. London: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting and evaluating Quantitative and Qualitative Research (4th ed)*. Boston USA: Pearson education, Inc.
- Endok Fathliatunnur Miswan (2012). *Keberkesanan Program Latihan Industri bagi Pelajar Pendidikan Teknikal dan Kejuruteraan Fakulti Pendidikan UTM, Skudai*. Projek Sarjana (Tidak diterbitkan). Johor, Malaysia: Universiti Teknologi Malaysia
- Farias, M & Sevilla, M. P. (2015). Effectiveness of Vocational High Schools in Students' Access to and Persistence in Postsecondary Vocational Education. *Research in Higher Education*, 56(7), 340-357.
- Halizawati, & Irni Norsuhana. (2017). Latihan Industri: Keberkesanan Terhadap Peningkatan Kemahiran Pelajar Fesyen dan Pakaian di Politeknik Ibrahim Sultan. In *e-Proceeding National Innovation and Invention Competition Through Exhibition 2017*, 20–30.
- Hasan, A., Yasin, S. N. T. M., & Yunus, M. F. M. (2015). A Conceptual Framework for Mechatronics Curriculum Using Stufflebeam CIPP Evaluation Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 844–849.

- Hasanefendic, S., Heitor, M., & Horta, H. (2016). Training students for new jobs: The role of technical and vocational higher education and implications for science policy in Portugal. *Technological Forecasting and Social Change*, 113, 328–340.
- Haslam, C., O'Hara, J., Kazi, A., Twumasi, R., & Haslam, R. (2016). Proactive occupational safety and health management: Promoting good health and good business. *Safety Science*, 81, 99–108.
- Kamaruzzaman Abdul Manan, Shuhaida Md Nor dan Bahiyah Omar (2013). Model Penilaian Kirkpatrick: Mengkaji Pengaruh Komunikasi Terhadap Keberkesanan Latihan. *Jurnal Komunikasi*, 29(2), 31-50.
- Kim, Y., Park, J., & Park, M. (2016). Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice. *Safety and Health at Work*, 7(2), 89–96.
- Kirkpatrick, I. (1959). *The inner circle: memoirs*. United Kingdom: Macmillan.
- Masso, M. (2015). The determinants of employee participation in occupational health and safety management. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 21(1), 62–70.
- Minghat, A. D., & Yasin, R. M. (2010). A sustainable framework for Technical and Vocational education in Malaysia. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9(4), 1233–1237.
- Muhammad Zul Azri (2016). Keberkesanan Pelaksanaan Sistem Latihan Amali / Industri Dalam Pengurusan Penempatan Latihan Industri bagi Pelajar Pusat Pengajian Fizik Gunaan. *Jurnal Personalia Pelajar*, 19(1), 52–64.
- Nurazimah Biden, & Yusri Kamin, . (2013). Implikasi Penjenamaan Semula Sekolah Menengah Vokasional (SMV) Kepada Kolej Vokasional (KV). *2nd International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE 2013)*, 316–323.
- Onstenk, J. (2003). Entrepreneurship and vocational education. *European educational research journal*, 2(1), 74–89.
- Parent, M. C., & Williamson, J. B. (2010). Program disparities in unmatched internship applicants. *Training and Education in Professional Psychology*, 4(2), 116–120.
- Peterson, R. (1992). *Training needs analysis in the workplace*. London: Kogan Page.
- Petrila, A., Fireman, O., Fitzpatrick, L. S., Hodas, R. W., & Taussig, H. N. (2015). Student satisfaction with an innovative internship. *Journal of social work education*, 51(1), 121-135.
- Rashid, A. M. (2011). Career Development Interventions in Technical and Vocational Schools in Malaysia. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 7(12), 23–34.
- Ross, L. E., & Elechi, O. O. (2002). Student attitudes towards internship experiences: From theory to practice. *Journal of Criminal Justice Education*, 13(2), 297-312.
- Shazaitul Azreen Rodzlan. (2011). *Latihan Industri: Tahap Aplikasi, Hubungan dengan Penyelia dan Peningkatan Kemahiran Generik di Kalangan Pelajar FPPSM, UTM*. Projek Sarjana Muda (Tidak diterbitkan). Johor, Malaysia Universiti Teknologi Malaysia.
- Zajda, A. J. (2013). Globalization and neo-liberalism as educational policy in Australia. Dalam *Neo-liberal Educational Reforms* (182-201). London: Routledge.
- Zhao, H & Liden, R. C. (2011). Internship: A recruitment and Selection Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 221-229.