

PENGLIBATAN PIHAK INDUSTRI DALAM PROGRAM PERANTISAN DI BAWAH JABATAN PEMBANGUNAN KEMAHIRAN (JPK)

Norhayati Yahaya
Rohani Seman
y.norhayati@ciast.gov.my

¹Pusat Latihan Pengajar dan Kemahiran Lanjutan (CIAST)

ABSTRAK

Isu penglibatan industri dalam program latihan kemahiran sejak tahun 1950 menunjukkan tahap penglibatan industri yang masih rendah di Malaysia. Usaha kerajaan untuk melibatkan peruntukan kewangan yang tinggi dalam menggalakkan penglibatan industri juga tidak menunjukkan hasil yang baik. Artikel ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi industri dalam keterlibatan industri dalam program perantisan di bawah Jabatan Pembangunan Kemahiran iaitu Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN). Kajian ini menggunakan sesi perbincangan berfokus (FGD) daripada kalangan majikan dalam sektor pembuatan. Dapatan kajian menunjukkan faktor utama motivasi, komitmen dan kepercayaan mempengaruhi keterlibatan industri dalam program SLDN. Faktor-faktor ini akan membentuk petunjuk strategik penglibatan industri dalam program pelaksanaan program NDTs.

Kata kunci: *industri, perantisan, motivasi, komitmen, kepercayaan.*

1.0 PENGENALAN

Pelaksanaan program perantisan di bawah Jabatan Pembangunan Kemahiran, Kementerian Sumber Manusia didapati telah mengubah lanskap latihan kemahiran di Malaysia daripada segi memenuhi kehendak industri dan pembangunan modal insan yang berkemahiran serta berdaya saing (JPK, 2012a). Isu kurangnya penglibatan industri dalam program perantisan bukan sesuatu perkara yang baru. Di Malaysia, penglibatan pihak industri dalam latihan kemahiran telah bermula lebih 50 tahun yang lepas dan dikenali dengan Skim Perantisan Negara. Skim Perantisan Negara atau *National Apprenticeship Scheme* (NAS) telah diperkenalkan pada tahun 1957 dan ditadbir oleh *Central Apprenticeship Board* (CAB). Menurut Ahmad Othman (1992), NAS menyediakan satu sistem latihan yang sistematik berasaskan standard ketukangan dan dikendalikan oleh Institut Latihan Perindustrian (ILP) bagi tempoh antara 3 hingga 4 tahun. NAS adalah kerjasama strategik antara kerajaan dan industri untuk memenuhi keperluan tenaga kerja mahir negara. Melalui skim ini, kerajaan menyediakan kemudahan latihan percuma kepada industri dan industri boleh menaja perantis pilihan mereka dan menggunakan kemudahan latihan yang kerajaan sediakan (Fong, 1986). Menurut laporan yang dikeluarkan oleh Kementerian Buruh dan Tenaga Kerja pada tahun 1980, industri mendapat pelbagai manfaat daripada skim ini. Menyedari tentang faedah yang dikecapi oleh industri melalui skim ini, kerajaan telah meningkatkan kapasiti dengan membina lebih banyak ILP di samping meningkatkan keupayaan kelengkapan yang sedia ada dan mensasarkan keluaran perantis seramai 5,500 orang. Namun disebabkan kurangnya industri yang mengambil bahagian menyebabkan keluaran perantis pada tahun 1987 hanya 73 orang perantis berbanding keluaran sebelum pertambahan ILP pada tahun 1979 iaitu seramai 219 orang perantis. Kesannya, penyertaan perantis untuk program ini semakin kurang dan

akhirnya program NAS diberhentikan. Laporan Kementerian Buruh dan Tenaga Kerja pada tahun (1980) menyatakan NAS terpaksa diberhentikan disebabkan kurangnya industri yang mengambil bahagian dalam kerjasama latihan dengan ILP. Ini menunjukkan bahawa pihak industri masih belum bersedia dan seolah-olah tidak nampak usaha kerajaan dalam memartabatkan latihan berasaskan kemahiran.

Lawatan tinjauan ke atas 253 industri oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran, Kementerian Sumber Manusia untuk menggalakkan kerjasama melalui perkongsian strategik pada tahun 2012, mendapati hanya 145 industri (57%) yang berminat untuk terlibat manakala 96 industri (38%) tidak berminat untuk terlibat dan selebihnya 12 industri (5%) lagi memerlukan lawatan dan perbincangan lanjut (JPK, 2012b). Faktor utama industri tidak mahu terlibat iaitu sebanyak 82% adalah kerana mereka tidak nampak apa-apa impak terhadap prestasi syarikat apabila kerjasama ini dilaksanakan. Bagi industri yang berminat, mereka menyatakan kebimbangan tentang halangan faktor kewangan dan kekangan masa yang mungkin wujud pada masa hadapan. Faktor kewangan menjadi kekangan utama iaitu 49.7% dalam pelaksanaan kerjasama industri dalam latihan kerana mereka mendapati sukar untuk membuat profit dalam kerjasama latihan yang merupakan objektif utama kerjasama. Faktor kekangan masa iaitu 42.1% juga merupakan halangan bagi pihak industri untuk terlibat dalam latihan. Mereka merasakan program kerjasama dalam bidang latihan ini memerlukan pekerja yang terlibat menghadiri mesyuarat, kursus, bengkel khas yang boleh mengganggu produktiviti di industri. Menurut Md Deros, Zohdi & Mohamad (2012) kebanyakan syarikat yang mengambil bahagian dalam kaji selidik itu melaporkan bahawa penyelia mereka terlalu sibuk dengan tugas-tugas harian seperti memberi arahan kerja, menyemak dan menyelaras plan kerja, mengajar kaedah bekerja, menyediakan prosedur kerja, menamat dan memantau operasi sistem. Di sebalik halangan yang dinyatakan, kejayaan kerjasama yang terjalin antara institusi latihan TVET diluar negara seharusnya menjadi inspirasi. Penyertaan industri secara sukarela menunjukkan industri di negara luar begitu komited terhadap hubungan kerjasama yang terjalin (JPK, 2012b). Justeru, industri yang ingin terlibat dalam kerjasama dengan institusi latihan TVET, perlu lahir daripada keinginan mereka sendiri dan pihak industri juga perlu bersedia daripada aspek organisasi di industri sendiri. Tujuan kajian ini ialah untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi industri dalam keterlibatan industri dalam program perantisan Jabatan Pembangunan Kemahiran iaitu Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN).

2.0 KAJIAN LITERATUR

Program perantisan di bawah Jabatan Pembangunan Kemahiran, Kementerian Sumber Manusia - Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN). SLDN telah diperkenalkan di Malaysia pada tahun 2005 dilihat mengimbas kembali sejarah hubungan kerjasama melalui pembentukan pasukan bagi Projek Sistem Dua Hala (DSP) di antara negara Malaysia dengan negara Jerman. Melalui projek DSP ini, telah menghasilkan satu penyelidikan yang telah mengesyorkan hubungan kerjasama di antara Malaysia dan Jerman harus diperkukuhkan lagi pada masa hadapan. Malah Malaysia perlu mengambil langkah drastik dalam memperkukuhkan sistem latihan yang sedia ada dengan menambah pusat-pusat latihan terutamanya di peringkat kebangsaan (Akmal, Hasmori, Hamzah & Aminudin, 2011). Jangka masa untuk projek ini ialah bermula pada tahun 2000 dan berakhir pada tahun 2005 (DSP, 2001).

Kaedah pelaksanaan SLDN melibatkan dua situasi pembelajaran iaitu 20% - 30% pembelajaran secara teori di institusi latihan TVET dan 70% - 80% latihan secara praktikal di tempat latihan di industri samada secara *day-release* atau *block-release* (JPK, 2011b). Rajah 1 menunjukkan konsep pelaksanaan SLDN. Dengan berkonsepkan *student centered* dan

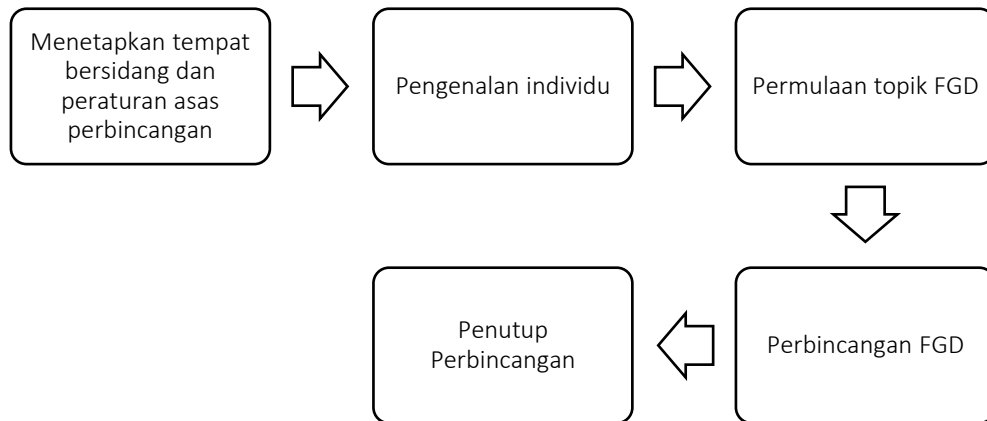
dilaksanakan di industri secara latihan praktikal, telah memberi peluang kepada perantis untuk lebih memahami teori teknikal dan mengaplikasikan kemahiran teknikal yang dipelajari dalam situasi tempat kerja sebenar. Pendekatan pembelajaran yang diterapkan dalam program SLDN dapat mengurangkan masalah pengeluaran tenaga kerja mahir yang tidak memenuhi kehendak semasa industri dan juga pendedahan situasi pekerjaan sebenar di industri (George, 2007; Rahim M. Sail, et al. 2007 dan JPK, 2006). Malah, SLDN juga dilihat dapat mengurangkan kos pengangguran (Loose, Spottl dan Yusoff Md Tahir, 2008). Sehubungan itu, penglibatan industri amat diperlukan bagi melahirkan pekerja mahir yang berkemahiran tinggi bagi memenuhi kehendak wawasan 2020 untuk menjadi negara maju yang berpendapatan tinggi.



Rajah 1: Konsep Pelaksanaan SLDN

3.0 METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Satu sesi perbincangan berfokus (FGD) berjaya dilaksanakan ke atas responden kajian yang dipilih daripada kalangan majikan sektor pembuatan. Kelebihan menggunakan kaedah ini ialah penyelidik boleh memahami pengalaman pekerjaan sebenar mereka. Morgan (1996) mendefinisikan FGD sebagai teknik kajian yang menggunakan interaksi kumpulan sebagai instrumen untuk mengutip data. Definisi ini adalah berpadanan dengan pandangan Berg (2004) yang mendefinisikan FGD sebagai kaedah temubual untuk kumpulan kecil menyifatkannya sebagai perbincangan dalam kumpulan yang dikendalikan oleh moderator. Analisis data FGD secara manual dimulakan dengan membuat transkrip verbatim. Transkrip dibaca berulang kali untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang perkara yang dikaji. Data dianalisis menggunakan strategi analisis tematik. Bagi mengelakkan bias dalam tafsiran data, penyelidik telah meminta pengkaji dalam penglibatan industri untuk mengesahkan analisis tersebut (Kvale. S., 1996). Proses yang terlibat dalam sesi perbincangan berfokus ditunjukkan dalam Rajah 2.



Rajah 2: Proses yang terlibat dalam sesi perbincangan berfokus

4.0 DAPATAN KAJIAN

3.1 Faktor Motivasi

Program SLDN adalah adaptasi daripada program sistem dual di Jerman yang dilaksanakan secara sukarela oleh pihak industri. Pihak industri di Malaysia dalam perkara ini dilihat masih belum bersedia untuk melaksanakan tanggungjawab sosial ini. Usaha kerajaan secara berterusan dengan pemberian pelbagai insentif kepada pihak industri yang terlibat dalam program SLDN dilihat sedikit sebanyak membantu pihak industri untuk melibatkan diri. Dalam konteks kajian ini motivasi merujuk kepada tindakan pihak industri untuk terlibat dalam program SLDN didorong oleh tanggungjawab sosial dan meneroka potensi diri.

3.2 Faktor Komitmen

Komitmen adalah kesanggupan pekerja untuk memberi perkhidmatan yang cemerlang kepada organisasi serta keinginan yang kuat untuk bersama dan memahami matlamat utama organisasi (Porter 1968). Dalam konteks kajian ini, komitmen adalah perkongsian visi, misi dan hasil antara pihak industri dengan pihak institusi latihan TVET yang terlibat dalam program SLDN. Selaras dengan komitmen dari kerajaan, Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) telah melaksanakan pelbagai usaha bagi menggalakkan pihak industri untuk bekerjasama dalam program SLDN. Antaranya pemberian insentif bulanan dan skim *Double Deduction Incentive Taxation* kepada pihak industri, bantuan sokongan kurikulum latihan, promosi latihan, bantuan khidmat kepakaran pelaksanaan latihan tanpa mengubah proses kerja di industri, bantuan khidmat nasihat dan sebagainya.

3.3 Faktor Kepercayaan

Kepercayaan adalah kemahuan suatu pihak terbuka kepada pihak kedua berdasarkan keyakinan bahawa pihak kedua memenuhi sifat-sifat tertentu (Nyhan 2000). Dalam konteks kajian ini, kepercayaan adalah pengalaman industri dalam bekerjasama dengan institusi latihan TVET yang akan mempengaruhi halatuju kerjasama yang bakal terjalin dalam program SLDN. Pihak industri yang merasakan program SLDN membawa kebaikan akan bertindak untuk terlibat dan begitu juga sebaliknya.

5.0 RUMUSAN

Kerjasama antara pihak industri dan institusi latihan TVET seharusnya dipertingkatkan bagi memastikan usaha berterusan daripada kerajaan mendapat hasil yang diharapkan. Untuk mempercepatkan pembangunan tenaga kerja berkemahiran tinggi yang bertaraf dunia dan ekonomi berpendapatan tinggi di Malaysia, pembaharuan program TVET melalui program SLDN hendaklah disokong oleh institusi latihan TVET dan industri (Rashidi, 2013). Ini adalah kerana kerajaan amat berharap pihak industri dapat bekerjasama dengan institusi latihan TVET melalui perkongsian dalam program SLDN. Program SLDN bukan sahaja memberi ruang dan peluang kepada belia dan pekerja sedia ada untuk meningkatkan kerjaya, malahan dapat memberi keuntungan kepada syarikat sekiranya pekerja mahir bekerja dalam syarikat tersebut. Melalui kolaborasi pihak industri dan institusi latihan TVET adalah menjadi harapan agar pelaksanaan SLDN terus diterima pakai di Malaysia manakala perantis SLDN terus mendapat permintaan di kalangan majikan serta pasaran di Malaysia dan luar negara secara amnya. Sehubungan itu, penglibatan industri amat diperlukan bagi melahirkan pekerja mahir yang berkemahiran tinggi bagi memenuhi kehendak wawasan 2020 untuk menjadi negara maju berpendapatan tinggi.

6.0 RUJUKAN

- Ahmad Othman. 1992. "The development of technical training in Malaysia." Tesis Sarjana Pendidikan, La Trobe University, Melbourne.
- Akmal, Hasmori, H., Hamzah, R., and Aminudin, U. 2011. Sistem Latihan Kemahiran Dua Hala Di Malaysia: Satu Perbandingan Dengan Negara Jerman. *Journal of Edupress*, 2011, pp. 214-222.
- Berg, B.L. 2004. *Qualitative Research Methods for the Social Sciences (8th Edition)*. London. Pearson.
- DSP 2001. *The Dual System Project: Think dual – go dual in training. Getting Malaysia ready for the K-economy*. Kuala Lumpur: DSP, Malaysia / GTZ, Germany.
- Fong, C.O. 1986. *New Economic Dynamo: Structures and Investment Opportunities in the Malaysian Economy*. Sydney: Allen and Unwin.
- George, T. 2007. "National Dual Training Systems : Handbook on Social Skills and Social Values in Technical Education and Vocational Training." Edisi kedua. Serdang : Cataloguing in Publication Data
- JPK 2006. Laporan Tahunan MLVK 2005. JPK : Unit Sistem Latihan Dual Nasional.
- JPK 2012a. Kajian Tahap Penerimaan Pekerja Lulus Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) Di Alam Pekerjaan. Putrajaya.
- JPK. 2012b. Program SkillsMalaysia Partnership: Laporan Tahunan 2012 hlm.7–12. Putrajaya.
- Kvale. S. 1996. Interview. An Introduction to qualitative research interviewing. London: Sage Publications.
- Loose, G., Spottl, G. dan Yusoff Md Sahir 2008. "Re-engineering Dual Training-The Malaysian Experience." German: Peter Lang Publishing.
- Md Deros, B., Zohdi, S. M., & Mohamad, D. 2012. A National Survey on Dual Training System Implementation in Malaysian Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 60(Liepman 1960), 484–488. doi:10.1016/j.sbspro.2012.09.411
- Morgan, D.L. 1996. Focus Group. *Annual Review of Sociology*, 22. 129-152.

Nyhan, R.C. 2000. "Changing the paradigm: trust and its role in public sector organizations", *American Review of Public Administration*, Vol. 30 No. 1, pp. 87-109.

Porter, Lyman W. 1968. The Etiology of Organizational Commitment: A Longitudinal Study of Initial Stages of Employee Organization Relationships. Unpublished manuscript.

Rahim M. Sail, Abdul Rahman Md Aroff, Asnarulkhadi Abu Samah, Azimi Hamzah, Sidek Mohd Noah dan Zakaria Kasa 2007. *National Dual Training Systems : Handbook on Social Skills and Social Values in Technical Education and Vocational Training.* "Edisi kedua. Jabatan Pembangunan Kemahiran dengan Kerjasama Universiti Putra Malaysia : Kementerian Sumber Manusia

Rashidi, R. 2013. Evaluation of collaboration between public training institutions and private industries and its importance in improving the quality of training delivery in TVET in Malaysia. *TVET-Online.Asia*, (1), 1–18.