



## KEBOLEHPASARAN LEPASAN PROGRAM LATIHAN KEMAHIRAN: PERBANDINGAN LEPASAN ILP DAN IKM

Abd Hair Awang\*  
Azimi Hamzah<sup>1</sup>  
Jegak Uli<sup>1</sup>  
Asma Ahmad<sup>1</sup>

### Abstrak

*Pelaburan terhadap latihan kemahiran terus meningkat pesat berbanding beberapa dekad lalu untuk mengukuhkan lagi industrialisasi, kemajuan teknologi dan peningkatan produktiviti serta perlaksanaan ekonomi berasaskan pengetahuan. Kerajaan turut menyarankan agar institusi latihan kemahiran awam dinilai selalu untuk memastikan keberkesanan program latihannya tercapai. Hasil kajian tempatan lalu sering menfokuskan kelemahan institusi latihan berbanding faktor pasaran dalam menilai penentu keberkesanan program latihan. Kelembapan ekonomi dan diikuti pula dengan bertambahnya pengangguran belia, mengukuhkan lagi justifikasi untuk menilai semula program latihan kemahiran pra-pekerjaan yang dijalankan oleh institusi latihan ini bagi mempertingkatkan lagi keberkesananannya. Oleh yang demikian, kajian ini bertujuan membandingkan kebolehpasaran pelatih lepasan program latihan kemahiran yang dikendalikan oleh institusi latihan kemahiran awam di Malaysia dan mengenalpasti penentu kebolehpasaran pelatih di pasaran buruh.*

### PENGENALAN

Dengan beralih kepada ekonomi berasaskan pengetahuan, Malaysia semakin menyedari hakikat kepentingan memiliki pekerja mahir dan separa mahir untuk menguasai teknologi dan produktiviti bagi memperingkatkan daya saing dan terus menarik pelaburan langsung asing (Malaysia, 2001a, 2001b; Kanapathy, 1977; Tan & Gill, 2000). Langkah – langkah yang diambil oleh kerajaan menambah pengambilan pelajar, bilangan institusi latihan, pembaikan dan penyelenggaraan institusi latihan sedia ada selari dengan pembangunan ekonomi berasaskan pengetahuan. Namun demikian institusi latihan kemahiran sedia ada perlu terus meningkatkan kecekapan dan keberkesananannya. Cohn (1979), Teh Wei Hu (1980), Decker & Campbell (1996) dan Simkims (2000) menyarankan agar penilaian keberkesanan latihan digunakan untuk membantu mengenalpasti program manakah yang mencapai objektif latihan pada kos minimum.

Lewin (1993) turut menegaskan penilaian keberkesanan latihan penting untuk membandingkan strategi manakah yang lebih berkesan dalam memberikan latihan untuk mencapai objektif yang sama. Penilaian keberkesanan latihan juga dapat membantu membuat keputusan khususnya dalam mengagihkan sumber – sumber yang terhad untuk pelaburan latihan (Dearden, 2002; Decker & Campbell, 1996). Sekali pun terdapat penilaian latihan yang dilakukan di negara ini seperti Lee Kiong Hock (1989), Laporan Jawatankuasa Kabinet Mengenai Latihan (Malaysia, 1991b), Ridzuan & Pillai, (1995), World Bank (1995), Wan Abdul Aziz (1995) dan Tan & Gill (2000) hanya memberi fokus kepada keberkesanan latihan dan tidak membuat perbandingan secara langsung keberkesanan di antara institusi latihan kemahiran awam. Katselis (1998) menyatakan intitusi latihan kemahiran awam di Negara Sedang Membangun (NSM) sering beroperasi pada kos yang tinggi dan tidak berkesan. Wood & Lange, (2000) turut menyelar institusi latihan kemahiran awam kerap gagal menyediakan belia dengan kemahiran kerja yang diperlukan oleh pasaran sama ada di United Kingdom (UK) maupun di mana mana. Kajian tempatan seperti Tan A (1993), Yahya (1992), Jawatankuasa Kabinet Latihan, (Malaysia, 1991b) Wan Abdul Aziz, (1995), World Bank, (1995), Hong W.Tan & Indermit S.Gill, (2000) dan luar negara seperti Ziderman, (1997), Middleton, Ziderman & Adam, (1993) merumuskan program di institusi latihan kemahiran awam masih tidak fleksible dan tidak cekap dalam memenuhi kehendak pasaran. Hiedack and Schulz (dalam Wood & Lange, 2000) pula mendapati peserta yang dilatih bukan sahaja kekurangan pengetahuan dan kemahiran spesifik kerja tetapi juga “*interdisciplinary skills*”.

<sup>1</sup> Pensyarah Jabatan Pendidikan Professional & Pendidikan Lanjutan, Fakulti Pengajian Pendidikan, UPM



Antara saranan yang dikemukakan ialah tenaga kerja masa kini memerlukan kemahiran dan ketrampilan yang baru lagi meluas merentasi perbagai fungsi di tempat kerja berbanding masa lampau (Holton & Trott, 1996; ILO, 2003). Jacinto (2001), Kerre (1997) dan Wellington (dalam Kraak, 1991) juga menegaskan latihan kemahiran spesifik semata – mata tidak menjamin pekerjaan, tetapi dengan memuatkan kemahiran “*generic*” boleh membantu pelatih memperoleh pekerjaan. ILO (2003), Schmidt, (1999) Masri (1999) dan Thomas (1990) menyarankan agar latihan kemahiran bukan sahaja memberikan kemahiran spesifik, malah kemahiran bolehkerja yang melancarkan lagi proses transisi belia dari alam persekolahan kepada pekerjaan sebenar. Kemahiran bolehkerja bersifat umum yang merangkumi bimbingan kerjaya, keusahawanan, teknologi maklumat dan komunikasi (ICT), penyelesaian masalah, kerja berpasukan, interpersonal dan personaliti wajar diintegrasikan (ILO, 2003; Jacinto, 2001; IAEVG, 1999; Schmidt, 1999). Menurut ILO (2003) dan Thomas (1995) lagi langkah ini boleh menghasilkan tenaga kerja yang fleksible terhadap permintaan pasaran buruh semasa.

Sekalipun menerima kritikan institusi latihan kemahiran awam terus berfungsi sebagai pembekal utama tenaga kerja mahir dan separa mahir dengan menawarkan pelbagai program latihan kemahiran. Dengan mengambil satu contoh program kemahiran pendawai elektrik, Institut Kemahiran MARA (IKM) mengambil langkah menggunakan pendekatan menyepadukan pelbagaikan kemahiran bolehkerja secara langsung dalam kurikulumnya. Sedangkan Institut Latihan Perindustrian (ILP) pula menggunakan pendekatan menyepadukan kemahiran tersebut secara tidak langsung menerusi aktiviti kokurikulum dan kursus sampingan singkat. Malah IKM menawarkan tahap kemahiran teknikalnya relatif lebih tinggi, tetapi dengan tempoh latihan dan kelayakan masuk yang hampir sama dengan ILP. Persoalan yang timbul berkait dengan dua buah institusi latihan ini ialah adakah terdapat perbezaan kebolehpasaran pelatih di kalangan pelatih lepasan institusi latihan kemahiran awam ini?. Sejauhmanakah faktor berkaitan pelatih, faktor institusi latihan, outcomes pembelajaran dan pasaran mempengaruhi kebolehpasaran pelatih program latihan kemahiran berkenaan?.

### OBJEKTIF KAJIAN

1. Meninjau dan membandingkan kebolehpasaran pelatih yang dinikmati oleh pelatih kursus kemahiran ini.
2. Mengenalpasti faktor berkaitan pelajar, faktor institusi latihan, outcomes pembelajaran dan pasaran yang mempengaruhi kebolehpasaran pelatih.

### SKOP DAN METODOLOGI KAJIAN

Pelatih - pelatih di dua buah institusi latihan kemahiran awam (ILP dan IKM) dipilih untuk kajian ini. Seramai 180 daripada 329 pelatih semester akhir kursus kemahiran pendawaiian dipilih sebagai responden kajian ini. Teknik persampelan berkadar dan distratikan mengikut lokasi setiap institusi latihan berkenaan digunakan dalam kajian ini. Teknik “*longitudinal follow-up survey*” dan temuduga mendalam digunakan untuk mencapai objektif utama kajian ini. Data primer dikumpul dua peringkat. Soal selidik peringkat pertama diedarkan di akhir program latihan (akhir Mei dan awal Jun 2002) untuk mengutip data berkaitan latarbelakang pelatih dan keluarga, kualiti perkhidmatan institusi latihan dan latihan amali, serta penguasaan kemahiran bolehkerja. Di peringkat kedua pula, data dikutip menerusi telefon dan soal selidik secara pos selepas setahun pelajar tamat latihan (akhir Jun 2003). Sebanyak 98 peratus (176) responden memberikan maklumbalas pada peringkat pertama dan 89 peratus (160) responden di peringkat kedua pengutipan data.

Petunjuk – petunjuk keberkesanan program latihan kemahiran diukur mengikut alat pengukuran berikut. Kualiti perkhidmatan institusi latihan dan kualiti latihan amali diukur berasaskan kepada pengukuran SERVQUAL yang dikemukakan oleh Parasuraman, Ziethaml & Berry (1988, 1991, 1994) dan kualiti perkhidmatan pendidikan khususnya oleh Kwan & Ng (1999), Ka Shing Woo (1998) dan Kam & Ka-shing Woo, (1997). Outcomes pembelajaran dari program latihan terdiri dari kemahiran teknikal dan kemahiran bolehkerja. Kemahiran teknikal terdiri dari tahap kekompetenan pendawai. Tahap kekompetenan pendawai ini diukur menerusi pencapaian peperiksaan akhir yang di kendalikan oleh Suruhanjaya Tenaga Malaysia. Pengukuran kemahiran bolehkerja pula berasaskan kepada tinjauan kajian – kajian lalu terutamanya Leon & Bochers (2002), Zirkle (2002), ANTA (2000), The Conference Board of



Canada (1999), Knight & Aucon (1999), Broadlhewt (1999), SCANS (1991, 1994) dan McNabb (1997). Pengukuran outcomes pasaran buruh berpandukan terutamanya kerangka McCaslin (1990) dan dikombinasikan dengan penyelidikan lain termasuklah Dumbrell (2000), ANTA, (2000), Gaskov (2000), Grubb & Ryan (1999), Ziderman (1997), Teh Wei Hu (1980), Gabbard (1981) dan Kim & Harris (1976). Outcomes pasaran buruh meliputi kebolehpasaran pelatih dan pendapatan dari pekerjaan semasa. Model penentu kebolehpasaran pelatih pula diasaskan dari model Catteral (1981).

Min dan peratusan digunakan untuk menjelaskan profil pelatih, latarbelakang keluarga dan profil majikan. Ujian khi kuasadua ( $\chi^2$ ) pula digunakan untuk membandingkan kebolehpasaran pelatih dan pendapatan antara pelatih ILP dan IKM. Penentuan bilangan dan peratusan sel juga digunakan untuk menguji pra-syarat ujian khi kuasa dua ( $\chi^2$ ). Regressi logistik multinomial digunakan untuk menjelaskan pengaruh penentu empat bentuk kebolehpasaran pelatih (menganggur, melanjutkan pelajaran, bekerja bukan mengikut bidang kemahiran dan bekerja mengikut bidang kemahiran) yang meliputi faktor berkaitan pelatih, latarbelakang keluarga, faktor berkaitan institusi latihan dan faktor pasaran buruh semasa.

## PENEMUAN DAN PERBINCANGAN

### Demografi Pelatih

Hasil kajian yang ditunjukkan oleh Jadual 1 mendapati program latihan kemahiran ini didominasi oleh lelaki. Hanya 11.4 peratus pelatih yang dikaji adalah wanita. Penyertaan wanita dalam program kemahiran ini secara relatif tinggi di IKM iaitu 17.8 peratus berbanding hanya 4.7 peratus di ILP. Sesuai dengan peranan MARA yang membuka peluang kepada bumiputera, kajian mendapati keseluruhan pelatih di IKM adalah pelatih Melayu. ILP turut membuka peluang latihan kepada semua kaum di negara ini. Namun kemasukan pelatih bukan bumiputera secara relatif masih rendah. Hanya 2.3 peratus pelatih yang dikaji berbangsa Cina menjalani latihan di ILP. Secara keseluruhan 62 peratus pelatih sama ada di ILP maupun di IKM berumur sekitar 19 hingga 20 tahun dan 32.4 peratus lagi berumur 21 hingga 22 tahun. Pelatih yang berumur melebihi 23 tahun merupakan kumpulan minoriti. Taburan kategori umur di kedua dua institusi latihan yang dikaji juga adalah sama. Keseluruhan pelatih yang dikaji memiliki SPM. Penemuan ini selari dengan hasrat kerajaan untuk menyerap masuk lepasan SPM ke institusi latihan kemahiran awam bagi memperolehi kemahiran.

**Jadual 1: Latarbelakang Demografi (n =176)**

	Kekerapan			Peratusan		
	ILP	IKM	Total	ILP	IKM	Total
Jantina						
Lelaki	82	74	156	95.3	82.2	88.6
Wanita	4	16	20	4.7	17.8	11.4
Bangsa						
Melayu	82	90	172	95.3	100.0	97.7
Cina	4		4	4.7		2.3
Umur						
19 - 20 tahun	54	55	109	62.8	61.1	61.9
21 - 22 tahun	27	30	57	31.4	33.3	32.4
lebih 23 tahun	5	5	10	5.8	5.6	5.7

### Kebolehpasaran Pelatih

Terdapat empat bentuk kebolehpasaran pelatih iaitu sama ada pelatih tersebut melanjutkan pelajaran, menganggur, bekerja bukan mengikut bidang kemahiran yang diikuti atau bekerja mengikut bidang kemahiran yang mereka telah perolehi. Tinjauan terhadap kebolehpasaran pelatih menunjukkan perbezaan yang signifikan antara pelatih ILP dan IKM apabila nilai khi kuasadua ( $\chi^2$ ) 8.947, dan Cramer's



V .236, yang signifikan pada  $p < .05$ . Jadual 2 menunjukkan lepasan IKM lebih berjaya di pasaran berbanding lepasan ILP.

**Jadual 2: Kebolehpasaran Pelatih (n = 160)**

	Kekerapan			Peratusan		
	ILP	IKM	Total	ILP	IKM	Total
Melanjutkan pelajaran	15	28	43	19.0	34.6	26.9
Menganggur	9	4	13	11.4	4.9	8.1
Bekerja bukan bidang	18	9	27	22.8	11.1	16.9
Bekerja sama bidang	37	40	77	46.8	49.4	48.1

Nota: Khi kuasdua ( $\chi^2 = 8.947$ ,  $df = 3$ ,  $p = .030$ , Cramers's  $V = .236$ )

### Melanjutkan Pelajaran

Jadual 2 menunjukkan 19 peratus pelatih ILP dan 34.6 peratus pelatih IKM melanjutkan pelajaran. Kesemua pelatih ini melanjutkan pelajaran di peringkat diploma terutamanya di Institut British – Malaysia (British Malaysia Institute / BMI), Institut Malaysia – Francis (Malaysia France Institute/ MFI), Pusat Latihan Teknologi Tinggi (Advanced Technology Training Centre / ADTEC), Pusat Latihan Pengajar & Kemahiran Lanjutan (Centre for Instructor And Advanced Skill Training/CIAST) dan L & G Twin Tech. Secara keseluruhan peratusan pelatih melanjutkan pelajaran (27 pratus) lebih tinggi berbanding kajian Conklin (1996) tetapi lebih rendah berbanding penemuan kajian Ziderman (1997). Sebanyak 95.3 peratus pelatih di kedua dua institusi latihan melanjutkan pelajaran di bidang yang sama dengan bidang kemahiran. Sedangkan Ziderman (1997) menemui 75 peratus lepasan institut teknikal melanjutkan pelajaran di luar bidang kemahiran mereka. Hanya seorang lepasan ILP dan IKM yang melanjutkan pelajaran di luar bidang kemahiran yang telah diikuti.

Faktor utama mendorong pelatih di kedua dua institusi latihan melanjutkan pelajaran bukanlah kerana kesukaran memperolehi pekerjaan tetapi lebih didorong oleh keinginan memperolehi kelayakan yang lebih tinggi. Ini ditunjukkan oleh Jadual 3. Secara keseluruhannya 79.1 peratus memilih sebab ini sebagai punca utama mereka melanjutkan pelajaran. Sebab kedua utama pula ialah keinginan menimba ilmu. Tegasnya motivasi dalaman pula lebih mendorong pelatih melanjutkan pelajaran berbanding motivasi luaran.

**Jadual 3: Sebab Utama Melanjutkan Pelajaran Selepas Latihan (n = 43)**

Sebab	Kekerapan			Peratus		
	ILP	IKM	Total	ILP	IKM	Total
Inginkan kelayakan lebih tinggi	11	23	34	73.3	82.1	79.1
Gemar menimba ilmu	1	3	4	6.7	10.7	9.3
Ingin memperolehi gaji yang lebih tinggi	2		2	13.3		4.7
Sukar memperolehi pekerjaan	1		1	6.7		2.3
Lain - lain		2	2		7.1	4.7

### Menganggur

Kajian ini mendapati (rujuk Jadual 2) hanya 8 peratus pelatih menganggur ketika pengutipan data fasa kedua (Julai 2003). Secara relatif pengangguran lepasan program latihan kemahiran ini lebih rendah berbanding kajian oleh Ziderman (1997) dan Middleton, Ziderman & Adam (1993) yang mendapati kebolehpasaran pelatih begitu rendah di Mozambique, Kenya, Niger, Benin dan Tanzania kerana penawaran berlebihan serta kemerosotan pasaran buruh. Kajian Paul (1990) juga mendapati 49.3 peratus dan 29.1 peratus lepasan program kemahiran di Cameroon dan Togo menganggur, manakala kajian Tzannatos & Sayed (2000) di Indonesia, 50 peratus menganggur lebih enam bulan. Sedangkan kajian Godfrey (2000) di Hungray, hanya 6 peratus dan Gill & Ihm (2000) di Korea, 10 peratus lepasan program latihan kemahiran menganggur. Walaupun peratusan keseluruhan pelatih menganggur rendah, peratus pelatih ILP yang menganggur lebih tinggi berbanding pelatih IKM. Pengangguran di kalangan lepasan ILP, 11.4 peratus lebih tinggi berbanding hanya 4.9 peratus lepasan IKM. Dapatan kajian ini bertentangan



dengan penemuan Tan & Gill, (2000) dan World Bank (1995) yang mendapati peratusan lepasan IKM yang menganggur lebih tinggi berbanding lepasan ILP.

Jadual 4 menunjukkan sebahagian besar (69.2 peratus) penganggur pernah bekerja. Sebanyak 66.7 peratus penganggur ILP dan 75 peratus penganggur IKM pernah bekerja. Di kalangan penganggur yang pernah bekerja, 66.7 peratus penganggur ILP pernah bekerja di bidang yang sama dengan kemahiran yang diperolehi. Sedangkan 66.7 peratus penganggur IKM pernah bekerja di bidang yang tidak sama dengan kemahiran yang diperolehi dari institusi latihan. Menurut Hammer (1993) kegagalan meneruskan pekerjaan ini turut berpunca kerana pelatih ini memasuki sektor kedua pasaran buruh yang terdiri dari firma - firma kecil yang kurang berdayasaing khususnya ketika kemelesetan ekonomi. Namun kajian tidak dapat mengenalpasti peratusan penganggur yang pernah memasuki sektor kedua pasaran buruh. Antara alasan utama (di Jadual 4) yang dikemukakan oleh penganggur ILP (37.5 peratus) dan IKM (57.1) ialah tidak memiliki pendedahan (pengalaman) kerja berkaitan.

**Jadual 4: Latarbelakang Penganggur Mengikut Institusi latihan (n = 13)**

	Kekerapan			Peratus		
	ILP	IKM	Total	ILP	IKM	Total
<i>Status sebelum menganggur</i>						
Penganggur pernah bekerja	6	3	9	66.7	75.0	69.2
Penganggur tidak pernah bekerja	3	1	4	33.3	25.0	30.8
<i>Pekerjaan pertama sebelum menganggur</i>						
Pernah bekerja mengikut bidang latihan	4	1	5	66.7	33.3	55.5
Pernah bekerja bukan bidang latihan	2	2	4	33.3	66.7	44.4
<i>Sebab menganggur<sup>1</sup></i>						
Pendedahan kerja tidak mencukupi	9	4	13	37.5	57.1	41.9
Tiada kekosongan jawatan	5	0	5	20.8		16.2
Tunggu jawapan permohonan	4	0	4	16.7		12.8
Pendapatan tidak menarik	3	0	3	12.5		9.7
Memohon melanjutkan pelajaran	2	1	3	8.3	14.3	9.7
Lain - lain	1	2	3	4.2	28.6	9.7

Nota: <sup>1</sup> Responden memilih lebih dari satu sebab menganggur.

Temuduga mendalam terhadap 10 majikan pelatih ini bekerja juga menyatakan pelatih yang tamat latihan masih kurang pendedahan kerja sebenar. Pendedahan kerja tidak mencukupi juga turut punca pengangguran belia di Hong Kong seperti mana yang dilaporkan oleh Hong Kong Federation of Youth Groups (2001). Namun demikian kajian Pereira et al (2003) mendapati alasan utama belia yang menganggur adalah kerana tiada kekosongan jawatan dan tiada kekosongan jawatan berkaitan dengan kemahiran yang dimiliki. Menurut Pereira et al (2003) dan Frazao & Oliveira (1999) alasan kurang pengalaman hanyalah alasan ketiga penting kesukaran memperoleh pekerjaan di kalangan pelajar lepasan program kemahiran.

### Keseragaman Latihan-Pekerjaan

Keseragaman latihan-pekerjaan ditinjau dari dua prespektif iaitu keseragaman bidang latihan dengan bidang pekerjaan dan keseragaman taraf tugas dengan taraf kelayakan sedia ada. Penemuan kajian di Jadual 2 menunjukkan 46.8 peratus lepasan ILP berbanding 49.4 peratus pelatih IKM memperoleh pekerjaan yang seragam dengan bidang kemahiran mereka. Tan & Gill (2000) juga mendapati lepasan IKM lebih ramai memperoleh pekerjaan yang sama bidang berbanding lepasan ILP. Secara keseluruhan hampir 48.1 peratus pelatih memperoleh pekerjaan yang seragam dengan bidang latihan mereka.

Penemuan kajian ini relatif lebih rendah berbanding kajian di Mozambique oleh Ziderman (1997) sekitar 60 peratus, kajian Gray & Warrander (1992) di Nigeria dan Thailand lebih 50 peratus, Arriagada & Ziderman (1992) di Brazil, Ziderman (1991) di Israel Yue Ping Cung (1990) di Hong Kong. Namun demikian keseragaman bidang kemahiran dengan pekerjaan di negara ini lebih baik berbanding penemuan



kajian Murray (1999) di Sweden, hanya 27 peratus, kajian World Bank (1990a, 1990b) di Bangladesh, hanya 30 peratus, di Cameroon dan Togo kurang dari 50 peratus.

Di kalangan pelatih yang memperolehi pekerjaan, hampir sebahagian menyatakan kemahiran yang diberikan memadai dan sebahagian lagi menyatakan kemahiran yang diberikan tidak mencukupi. Dapatan kajian ini menunjukkan ada peningkatan kesesuaian kemahiran yang diberikan dengan kehendak majikan kerana kajian Lee Kiong Hock (1989) mendapati hanya 20 peratus responden menyatakan latihan pra-pekerjaan di negara ini memadai untuk melakukan tugas sekarang. Ketakseragaman bidang kemahiran dengan pekerjaan relatif tinggi di kalangan lepasan ILP berbanding lepasan IKM. Kajian ini mendapati (Jadual 2) 22.8 peratus lepasan ILP dan 11.1 peratus lepasan IKM memperolehi pekerjaan bukan bidang kemahiran mereka. Secara keseluruhan hanya 16.9 peratus memperolehi pekerjaan bukan mengikut bidang kemahiran yang agak tinggi berbanding kajian Azari (1996) di USA sekitar 10 – 14 peratus. Wolbers (2002) dan Foster (1965) menegaskan pelatih tidak memperolehi pekerjaan yang berkaitan dengan kemahiran mereka, cenderung memperolehi pekerjaan berstatus rendah dari taraf kelayakan. Kenyataan Wolbers (2002) dan Foster (1965) benar dalam konteks kajian ini apabila mendapati di kalangan pelatih yang bekerja bukan mengikut bidang kemahiran, 81.5 memperolehi pekerjaan lebih rendah dari taraf sijil kemahiran yang mereka miliki.

### Penentu Kebolehpasaran Pelatih

Analisis regresi logistik seperti di Jadual 5 memperolehi nilai khi kuasadua ( $\chi^2$ ) 114.51 dan aras signifikan  $p = 0.000$  yang lebih rendah dari aras signifikan ( $p < 0.05$ ). Hasil ini menunjukkan terhadap hubungan yang signifikan antara kebolehpasaran pelatih dengan pembolehubah penentunya yang meliputi faktor berkaitan pelatih, institusi latihan, outcomes pembelajaran dan pasaran. Pseudo  $R^2$  Nagelkerke (0.561) menunjukkan 56 peratus variasi kebolehpasaran dijelaskan oleh faktor yang dikaji. Nilai kadar ketepatan klasifikasi 65.6 peratus lebih baik berbanding nilai ketepatan klasifikasi secara kebetulan yang hanya 43.2 peratus. Perbezaan nilai ketepatan klasifikasi ini menunjukkan ketepatan klasifikasi kebolehpasaran pelatih adalah baik (Schwab, 2002).

### Faktor Berkaitan Pelatih

#### Faktor Gender

Kajian ini mendapati faktor gender tidak berpengaruh terhadap kebolehpasaran pelatih. Kajian Gustafsson (2000) terhadap lepasan program kemahiran di Sweden, Ryan (2000) di German, Jepun dan Netherland juga menunjukkan tiada perbezaan kebolehpasaran antara pelatih lelaki dan perempuan. Sedangkan kajian Pereira et al (2003), Dearden et al (2002), Isengard (2001), ILO (2001), Le & Miller (2001), Kilpatrick & Allen (2001), Dumbrell (2000), Tan & Gill, (2000), McVicar & Anyadike-Danes (2000), Saddler, (1998), Frantz et al (1997) dan Hammer (1993) membuktikan kemungkinan wanita menganggur lebih tinggi berbanding lelaki. Kajian ini juga mendapati faktor gender tidak berpengaruh terhadap kemungkinan memperolehi pekerjaan bukan mengikut bidang kemahiran walaupun kajian Wolbers, (2002) menunjukkan wanita lebih tinggi kemungkinan memperolehi pekerjaan bukan mengikut bidang kemahiran Penemuan ini juga menggambarkan layanan dan persepsi majikan negara ini tidak berbeza terhadap wanita walaupun bidang pekerjaan pendawaian atau juruteknik elektrik didominasi oleh lelaki.

#### Faktor Umur

Faktor umur turut mempengaruhi kebolehpasaran pelatih. Wujud hubungan negatif yang signifikan ( $p < .10$ ) antara umur dengan kemungkinan menganggur relatif kepada bekerja mengikut bidang. Kemungkinan menganggur tinggi bagi umur muda yang turut membayangkan kekurangan pengalaman. Hasil kajian ini selaras dengan penemuan Ryan (2000), Tzannatos & Sayed (2000), Afrassa (2001), Le & Miller (2001), Makinen, Korhonen & Valkonen, (1999), Stromback, Dockery & Ying (1998), Frantz et al (1997), Hammer (1993), Arriagada (1990). Sebaliknya kajian Rezin & McCaslin (2002) mendapati umur tiada pengaruh terhadap kemungkinan menganggur.

Osterman (dalam Hammer, 1993) menjelaskan belia muda ini cenderung sekadar mencuba – cuba pengalaman kerja dan peranan baru. Menurut beliau lagi mereka tidak komited bekerja dan majikan



pula tidak berminat mengambil belia sedemikian. Menurut ILO (2003) pula belia muda yang kurang pengalaman ini memerlukan masa yang lebih untuk mencari kerja, mencari kesesuaian bidang kemahiran dan menimba pengalaman. Sedangkan tinjauan Krahn, Lowe & Lehmann (2002) di Alberta, kebolehpasaran belia muda rendah kerana mereka kurang kemahiran mencari kerja berbanding belia yang lebih dewasa.

### **Faktor Status Sosio Ekonomi**

Namun demikian kajian ini menunjukkan faktor sosio ekonomi keluarga hanya berpengaruh secara langsung terhadap kemungkinan pelatih melanjutkan pelajaran, walaupun kajian lalu termasuklah Athanasou (2001), Frantz et al (1997). Ziderman (1997), Rojewski, (1997) dan Foster (1965), membuktikan faktor ini turut berpengaruh terhadap kemungkinan memperoleh pekerjaan mengikut bidang kemahiran.

## **Faktor Institusi Latihan**

### **Kualiti Perkhidmatan Institusi Latihan**

Analisis regresi menunjukkan wujud hubungan negatif yang signifikan ( $p < .05$ ) antara kualiti perkhidmatan latihan terutamanya ILP dengan kemungkinan pelatih memperoleh pekerjaan bukan mengikut bidang kemahirannya berbanding bekerja mengikut bidang. Setiap peningkatan kualiti perkhidmatan institusi latihan ini menyumbang kepada pengurangan 0.9 kali kemungkinan pelatih bekerja di luar bidang kemahiran mereka. Pengaruh kualiti perkhidmatan institusi terhadap kebolehpasaran juga dibuktikan oleh kajian Bishop (1988) apabila mendapati kurang dari separuh memperoleh pekerjaan bersesuaian dengan bidang kemahiran kerana kurangnya penglibatan institusi latihan membantu memperoleh pekerjaan.

### **Kualiti Perkhidmatan Latihan Amali Industri**

Pengalaman latihan amali yang sistematis dan direka sempurna boleh menjadi loncatan kepada pelatih dari institusi latihan memperoleh pekerjaan sebenar (Cumming, 2002). Analisis regresi menunjukkan hubungan negatif dan signifikan ( $p < .05$ ) secara langsung kualiti perkhidmatan latihan amali dengan kebolehpasaran pelatih. Setiap peningkatan kualiti latihan amali industri akan mengurangkan 0.7 kali kemungkinan pelatih menganggur dan 0.8 kali kemungkinan pelatih bekerja di luar bidang kemahiran mereka. Peningkatan kualiti latihan amali di industri juga mengurangkan 0.8 kali pelatih melanjutkan pelajaran dengan memilih bekerja mengikut bidang kemahiran mereka. Kajian Bishop (1988) juga mendapati kurang dari separuh memperoleh pekerjaan bersesuaian dengan bidang kemahiran kerana kurangnya penglibatan majikan memberikan pendedahan kerja sebenar kepada pelatih.

## **Faktor Outcomes Pembelajaran**

### **Penguasaan Kemahiran Teknikal**

Selari dengan penemuan Cummings, (2002) dan Callan (2002) kajian ini turut menemui kemahiran teknikal dan kemahiran bolehkerja kerap menjadi faktor signifikan penentu kebolehpasaran pelatih. Penguasaan kemahiran teknikal juga signifikan ( $p < .05$ ) dalam mempengaruhi kemungkinan menganggur dan memperoleh pekerjaan tidak sama dengan bidang kemahiran. Dengan meningkatkan tahap kemahiran teknikal, boleh mengurangkan .02 kali kemungkinan pelatih menganggur atau .2 kali kemungkinan memperoleh pekerjaan bukan mengikut bidang kemahiran. Inilah yang dirumuskan oleh Hammer (1993) menyatakan kepantasan kemajuan teknologi menyebabkan lapuknya kemahiran menjadi punca ketakseragaman program latihan dengan pekerjaan yang diperolehi.

### **Penguasaan Kemahiran Akademik**

Penemuan kajian ini selaras dengan kenyataan Dearden et al (2002), Le & Miller (2001), Isengard (2001) dan Bradley (1995) bahawa penguasaan kemahiran akademik boleh menyumbang kepada kemungkinan pelatih memperoleh pekerjaan. Namun demikian peningkatan penguasaan kemahiran akademik sama ada pelatih ILP maupun IKM, akan menambah kemungkinan pelatih menceburi kerjaya di luar bidang kemahiran mereka. Kajian menunjukkan peningkatan penguasaan kemahiran akademik, masing – masing akan meningkatkan 1.2 dan 1.4 kali kemungkinan pelatih bekerja di luar bidang kemahiran



mereka. Menurut Bennell (1993) keadaan ini berlaku kerana pelatih yang lebih berjaya menguasai kemahiran akademik mempunyai lebih pilihan kerjaya. Namun demikian kajian World Bank (1990b) di Bangladesh, faktor enrolmen pelajar yang tidak komited terhadap bidang kemahiran yang ikuti turut menjadi punca ketakseragaman program latihan dengan pekerjaan yang diperolehi.

### **Teknologi Maklumat dan Komunikasi**

Di samping itu kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan kemungkinan menganggur dan bekerja bukan mengikut bidang. Kemahiran inilah yang dikatakan oleh Hammer, (1993) bahawa kemahiran bolehkerja baru yang berkembang pesat serta diperlukan tetapi kurang dikuasai oleh belia. Setiap peningkatan penguasaan kemahiran teknologi maklumat dan komputer mengurangkan 97.7 peratus kemungkinan bekerja bukan mengikut bidang kemahiran. Penemuan ini selari dengan penemuan Mallough & Kleiner (2001), Frazao & Oliveira (1999) dan Green (1999) yang menunjukkan kelebihan memiliki kemahiran teknologi maklumat dan komputer menjadi asset tambahan yang diperlukan oleh majikan ketika mengambil pekerja baru. Temuduga mendalam terhadap majikan lepasan program ini turut mengakui pelatih yang memiliki kemahiran komputer mempunyai kelebihan berbanding ketika bersaing memperolehi pekerja, sekalipun terdapat organisasi yang tidak menggunakan komputer sepenuhnya dalam operasi mereka.

### **Komunikasi Bahasa Inggeris**

Di samping itu peningkatan penguasaan kemahiran komunikasi Bahasa Inggeris adalah signifikan ( $p < .05$ ) membantu meningkatkan kemungkinan pelatih melanjutkan pelajaran. Dapatan kajian ini selari dengan dasar Universiti Kuala Lumpur yang menggunakan Bahasa Inggeris sebagai bahasa pengantar terutamanya di BMI dan MFI Pengaruh langsung kemahiran komunikasi ini juga selari dengan penemuan Callan (2002), Leon & Borchers, (2002, 1998), Isengard (2001), Judith (1999), NYATEP, (1996) dan Stevenson & Bowen (1986).

### **Faktor Pasaran**

Hasil regresi logistik di Jadual 5 menunjukkan setiap pelatih yang berada di luar bandar di zon pertumbuhan rendah mempunyai 138 kali kemungkinan menganggur. Ini bermakna lokasi ketika tamat latihan turut mempengaruhi kebolehpasaran pelatih. Penemuan ini selari dengan rumusan Mallough & Kleiner (2001), Isengard (2001), Carnoy (1994) dan Arriagada (1990) bahawa permintaan di pasaran buruh berbeza di antara bandar dan luar bandar. Namun demikian kajian oleh Saddler (1998) terhadap belia USA yang tercicir sekolah menengah, menunjukkan tiada perbezaan potensi memperolehi pekerjaan yang tinggal di bandar dan luar bandar. Ketidaktepatan maklumat pasaran buruh juga telah memanjangkan tempoh pencarian kerja oleh pekerja terlatih (Zulkifly, 2001) terutamanya yang berada di luar bandar. Ahamad & Blaug (1973) turut menyatakan halangan faktor budaya dan sikap yang mengekang mobiliti pelatih ke bandar atau ke zon pertumbuhan pesat juga boleh mengurangkan kebolehpasaran lepasan program latihan ini. Menurut Mallough & Kleiner, (2001), Varma (1999) dan Ziderman (1997) pertumbuhan peluang pekerjaan baru dan keragaman bidang latihan dengan bidang pekerjaan yang terhad di zon kurang maju khususnya luar bandar. Kajian Fallon & Hunting (2000) di China turut membuktikan lepasan program kemahiran di zon pertumbuhan pesat kesemuanya memperolehi pekerjaan.

Hasil regresi logistik di Jadual 5 juga menunjukkan pelatih yang berada di luar bandar di zon yang mengalami pertumbuhan pesat pula akan menghadapi kemungkinan 12 kali memperolehi pekerjaan bukan mengikut bidang kemahiran kerja mereka berbanding pelatih yang berada di bandar. Penemuan ini selari dengan kajian Pereira et al (2003) di Portugal, Sheehan & Tomlinson (1998) dan McVicar & Anyadike-Danes (2000) di Ireland Utara. Inilah yang dikatakan oleh Lindsay, McCracken & McQuaid (2003) halangan luaran faktor geografi dan halangan perhubungan serta pengangkutan di kawasan kurang maju boleh menyekat kebolehpasaran pelatih. Ziderman (1997) juga menegaskan kepentingan faktor pasaran bahawa kebolehpasaran pelatih hanya tercapai apabila peluang pekerjaan berkembang.

Penemuan kajian ini menunjukkan permintaan tenaga kerja kemahiran masih tertumpu zon pertumbuhan pesat seperti yang dilaporkan oleh Laporan Jawatankuasa Kabinet Mengenai Latihan (Malaysia, 1991b) bahawa lebih permintaan buruh wujud terutamanya di Pulau Pinang, Negeri Sembilan, Johor dan Melaka. Kajian Gustafsson (2000) dan Ryan (2000) juga membuktikan bahawa





kawasan kurang membangun turut menyumbang kepada kesukaran memperolehi pekerjaan. Kajian Riphahn (2002) di Jerman membuktikan pelatih yang berada di zon yang mengalami kemerosotan permintaan buruh mengalami risiko kemungkinan menganggur yang lebih tinggi.

### RUMUSAN

Hasil kajian menunjukkan pendekatan latihan yang dikendalikan oleh IKM lebih berkesan berbanding ILP kerana lebih berjaya mencapai objektif menyediakan tenaga kerja yang memenuhi kehendak pasaran. Pendekatan menyepadukan kemahiran teknikal dan kemahiran bolehkerja berjaya meningkatkan keberkesanan program latihan. Oleh itu langkah menyepadukan kemahiran bolehkerja dalam kurikulum program pendawaian wajar dilaksanakan segera terutamanya aplikasi komputer dan komunikasi berkesan. Penilaian tahap kekompetenan pendawaian dan persijilan oleh Suruhanjaya Tenaga perlu merangkumi semua aspek kemahiran bolehkerja bukan sahaja aspek teknikal tetapi juga aspek “*soft skills*”.

Faktor permintaan pasaran setempat kelihatan lebih memainkan peranan terhadap kebolehpasaran pelatih. Permintaan tenaga kerja masih tertumpu di bandar dan zon pertumbuhan pesat akibat dari fokus pembangunan ekonomi yang tidak seimbang. Penciptaan peluang pekerjaan khususnya di kawasan luar bandar dan zon kurang maju wajar dilakukan misalnya melaksanakan projek pembangunan infrastruktur komuniti dan industri. Kursus jangka pendek kaedah pemindahan kemahiran di tempat kerja hendaklah diberikan kepada majikan atau penyelia supaya latihan amali industri yang dilalui oleh pelatih lebih sistematik dan berkesan. Sebagai galakan kepada majikan untuk memberikan pendedahan kerja yang sistematik, insentif kewangan atau pelepasan cukai wajar diberikan kepada majikan.



**Jadual 8: Hasil Regressi Logistik Kebolehpasaran Pelatih**

Pembolehubah bebas	Menganggur		Melanjutkan pelajaran		Bekerja bukan mengikut bidang	
	Beta	Exp (B)	Beta	Exp (B)	Beta	Exp (B)
Persilangan	30.30		5.674		4.170	
A) Faktor berkaitan pelatih						
Usia pelatih wanita	-1.363 (.736)*	.256	-.339 (.287)	.712	.029 (.301)	1.029
Usia pelatih lelaki	-1.366 (.731)*	.255	-.401 (.282)	.670	-.127 (.298)	.881
Status sosio-ekonomi	.000 (.001)	1.000	.001 (000)**	1.001	.000 (.000)	1.000
B) Faktor institusi latihan						
Kualiti perkhidmatan ILP	-.031 (.041)	.970	-.007 (.030)	.993	-.071 (.030)**	.932
Kualiti perkhidmatan IKM	.385 (.144)**	1.470	.032(.038)	1.032	-.003 (.054)	.997
Kualiti latihan amali di ILP	.123 (.080)	1.131	.029 (.047)	1.029	.021 (.045)	1.021
Kualiti latihan amali di IKM	-.346 (.205)*	.707	-.152 (.071)**	.859	-.197 (.113)*	.821
C) Outcomes Pembelajaran						
Kemahiran teknikal	-4.042 (1.995)*	.017	.136 (.633)	1.145	-1.515 (.908)*	.220
Penguasaan Akademik di ILP	.031 (.112)	.969	-.027 (.078)	.974	.162 (.091)*	1.175
Penguasaan Akademik di IKM	-.308 (.190)	.735	.122 (.090)	1.130	.324 (.147)**	1.383
Teknologi maklumat & komputer	-.603 (.354)*	.547	-.385 (.199)*	.681	-.505 (.236)**	.603
Bahasa Inggeris	.385 (.317)	1.470	.441 (.172)**	1.554	.201 (.204)	1.222
D) Faktor pasaran						
Luar bandar di zon pertumbuhan rendah	4.930 (1.898)**	138.34	1.333 (.689)*	3.793	.569 (.914)	1.767
Bandar di zon pertumbuhan rendah	2.940 (1.931)	18.907	.616 (.720)	1.851	.373 (.863)	1.452
Luar bandar di zon pertumbuhan pesat			1.876 (.657)**	6.527	2.459 (.840)**	11.692
Bandar di zon pertumbuhan pesat						
n	13		43		27	

Nota: Rujukan kategori persamaan ini adalah bekerja mengikut bidang. Angka dalam kurungan menunjukkan nilai ralat.

Pseduo  $R^2 = .561$ ,  $\chi^2 = 114.515$ ,  $df = 45$ ,  $p = .000$ ; \* \* \*  $p < .001$ , \*\*  $p < .05$ , \*  $p < .10$

## Rujukan

- Affrasa, T.M. (2000). Student level factors that influence the employability of 1999 South Australian TAFE graduate: A partial least squares path analysis. *UNESCO TVET, Asia Pacific conference, Adelaide*, 26-28 March.
- ANTA. (2000). *Australian Vocational education and training statistics 1999: Student outcomes survey – National report*. Kensington Park: National center of vocational education and training (NCVER) Ltd.
- Arriagada, A.M. (1990). Labor market outcomes of non-formal training for male and female workers in Peru. *Economics of education review*, 9(4), 331-342.
- Athanasou, J.A. (2001). Young people in transition: Factors influencing the educational-vocational pathways of Australian school-leavers. *Education and training*, 43 (3): 132-138.
- Azari, C.E. (1996). Measuring student outcomes in postsecondary vocational education. Using wage record data. *Community college review*, 24 (3), 37.
- Bennell, P. (1993). The costs effectiveness of alternative training modes: Engineering artisans in Zimbabwe. *Comparative education review*, 37(4), 434-453.
- Bishop, J. (1988). *Vocational education for at risk youth: How can it be made more effective*. New York: Center for advanced human resource studies, Cornell University. ED 297150.
- Bradley, S. (1997). The Youth Training Scheme: A Critical review of the evaluation literature. *International journal of manpower*. 16(4), 30-56.
- Brodelhewit, W.A. (1999). *Generic workplace skills for job application, employment, retention and career promotion in today economic environment*. Honolulu: University of Hawaii. ED 430085.
- Callan, V.J. (2002). A study of VET student and teacher attitudes to generic skills: A Progress report. *National VET training research conference, Brisbane*. 10 Julai.
- Carnoy, M. (1994). Efficiency and equity in vocational education and training policies. *International labor review*, 133(2), 221-235.
- Catterall, J.S. (1984). Assessing the economic outcomes of vocational education. *Studies in educational evaluation*, 10, 17-26.
- Centko, J. (1995). Addressing the humanistic side of workforce education. *Journal of industrial teacher education*, 35(2). <http://scholar.lib.vt.edu/journals/JITE/v35n2/centko.html>. (9/24/02).
- Cohn, E. (1979). *The economics of education*. Cambridge: Ballinger publishing company.
- Conklin, K.A. (1996). Follow-up of JCCC career completers, class of 1994-95. *Research report. (143)*. Overland Park: Johnshon county community college. ED405058.
- Cotton, K. (1999). Developing employability skills. *School improvement research series*. <http://www.nwrel.org/scpd/SIRS/8/co15.html>. (11/6/98).
- Cummings, I. (2002). *Lifelong learning, training and employment*. Geneva: ILO.
- Dearden, et al. (2002). The return to academic, vocational and basic skills in Britain. *Skills task force : Research paper*. London : Institute for fiscal studies and london school of economics.
- Dumbrell, T. (2000). Review of research: Measuring the outcomes of vocational education and training. *National center of vocational education and training (NCVER)*. Kensington Park: NCVER Ltd.
- Frantz et al. (1997). Young and out in Germany: On the youth' changes of labour market entrance in Germany. *Working paper 6212*. National Bureau of economic research. <http://www.nber.org/papers/w6212>. (3/29/02).
- Fraza, L & Oliveira, T. (1999). Placement of youth in the labor market. *European conference on educational research*, Lathi, Finland, Sept 22-25.
- Gasskov, V. (2000). *Managing vocational training systems: A handbook for senior administrators*. Geneva: International labor office.
- Gill, I.S. & Ihm, C.S. Republic of Korea. Dalam *Vocational education and training reform*, ed. Indermit S. Gill, Fluitman, F & Amit Dar, hlm 261-293. New York: Oxford University Press.
- Godfrey, M. (2000). Hungray. Dalam *Vocational education and training reform*, ed. Indermit S. Gill, Fluitman, F & Amit Dar, hlm 218-260. New York: Oxford University Press.
- Gray, L & Warrander, A.M. (1992). Costs –effective technical and vocational education in developing countries. *Coombe lodge report*, 23 (5). ED378356.
- Green, F. (1999). The market value of generic skills. *Skills task force: Research paper 8*. University of Kent, New Zealand.
- Grubb, W.N. & Ryan, P. (1999). *The roles of evaluation for vocational education and training*. London: Kogan page.

- Gustafsson, U.A. (2000). School-arranged or market-governed workplace training? A labor market perspective. *European conference on educational research*. University of Edinburgh, 20-23 September.
- Hammer, T. (1993). Explanations of youth unemployment. *Young*, 1(4). <http://www.alli.fi/nyri/young/1993-4/y934hamm.htm>. (10/16/03).
- Holton, E.F. & Trott, J.W. (1996). Trends toward a closer integration of vocational education and human resource development. *Journal of vocational and technical education*, 12(2). <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/v12n2/holton.html>. (10/2/02).
- Hong Kong Federation of Youth Groups. (2001). Youth trends in Hong Kong 2001. *Youth research*. <http://www.hkfyg.org.hk/yr/english/yr-hkvt-01-e.html>. (7/31/02).
- ILO. (2001). *Meeting the youth employment challenge. A guide for employers*. Geneva: International Labor Office.
- ILO. (2003). *Learning and training for work in the knowledge society*. Geneva: International Labor Office.
- International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG). (1999). *Strategies for vocational guidance in the twenty-first century*. Chippenham Wiltshire.
- Isengard, B. (2001). Youth unemployment in the European Union: Trends and individual risk factors. *Economic bulletin* 3/2001. [http://www.diw.de/english/publikationen/bulletin/docs/eb01/n01\\_03mrz\\_2.html](http://www.diw.de/english/publikationen/bulletin/docs/eb01/n01_03mrz_2.html). (9/17/02).
- Jacinto, C. (2001). Vocational training programmes and disadvantaged youth in Latin America: How to provide generic and vocational skills. *International conference of linking work, skills and knowledge: Learning for survival and growth*. 10-12 September, Interlaken, Switzerland.
- Ka Shing Woo. (1998). Developing a scale for measuring service quality perception in distance education. *Journal of customer service in marketing & management*, 4(4), 31-45.
- Kam, S.K., & Ka Shing Woo. (1997). Measuring service quality: A test-retest reliability investigation of SERQUAL. *Journal of the market research society*, 39(2), 381- 396.
- Katselis, L. (1998). The new international economic environment. In *Vocational education and training in Europe on the threshold of the 21<sup>st</sup> Century*, UNESCO-OEEK symposium, 23-26 Sept, island of Crete, Greece.
- Kerre, B.W. (1997). Technical and vocational education in Africa: Trends, issues and prospects. *UNIVOC INFO*. <http://www.unevoc.de/info/txt10-e.htm>.(4/18/01).
- Kim, Jin Eun & Harris, R.C. (1976). A costs effectiveness analysis model for secondary vocational education programs. *Technical report*. Indianapolis: Indiana University. ED130081.
- Kraak, A. (1991). Making the hidden curriculum the formal curriculum: Vocational training in South Africa. *Comparative education review*, 35(3), 406-429.
- Krahn, H., Lowe, G.S. & Lehmann, W. (2002). Acquisition of employability skills by high school students. *Canadian public policy*, XXVIII(2), 275-295.
- Kwam, P.Y.K. & Ng. P.W.K. (1999). Quality indicators in higher education: Comparing Hong Kong and China's students. *Managerial auditing journal*, 14 (1/2), 20-27.
- Lee Kiong Hock. (1989). *Report of the review traces study of workers*. Kuala Lumpur. Economic Planning Unit, Prime Minister Department.
- Leon, D.J. & Borchers, R.E. (1998). High school graduate employment trends and the skills graduates need to enter Texas manufacturing industries. *Journal of vocational and technical education*, 15(1). <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/v15n1/JVTE6.html>. (9/24/02).
- Lewin, K. (1993). Investing in technical and vocational education: A review of the evidence. *The vocational aspect of education*, 45(3), 217-227.
- Lindsay, C., McCracken, M., & McQuaid, R.W. (2003). Unemployment duration and employability in remote rural labour markets. *Journal of rural studies*, 19, 187-2000.
- Majlis Amanah Rakyat (MARA). (2001). *Panduan Kemasukan Ke Institusi Latihan Kemahiran MARA*. Kuala Lumpur: Bahagian Kemahiran MARA.
- Makinen, R, Korhonen, K & Valkonen, S. (1999). Transition from polytechnics to work in Finland – Employment and income. *European conference on educational research*, Lathi, Finland, Sept 22-25.
- Malaysia. (1991a). *Rancangan Malaysia ke enam*. Kuala Lumpur: Jabatan Percetakan Negara.
- Malaysia. (1991b). *Laporan Jawatankuasa Kabinet Mengenai Latihan 1991*.
- Malaysia. (2001a). *Eight Malaysia Plan 2001 - 2005* . Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.

- Malaysia. (2001b). *The Third Outline Prespective Plan 2001 - 2010* . Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- Mallough, S & Kleiner, B.H. (2001). How to determine employability and wage earning capacity. *Management review*, 24(3/4), 118–122.
- McCaslin, N.L (1990). A framework for evaluating local vocational education programs. *Information series no 344*. Ohio. ED327738.
- McNabb, J.G. (1997). Key effective behaviors of students as identified by a select group of secondary school teachers using the SCANS categories. *Journal of industrial teachers education*. 34(4), <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JITE/v34n4/mcnabb.html>. (4/27/02).
- McVicar, D. & Anyadike-Danes, M. (2000). Predicting successful and Unsuccessful transitions from school to work using sequence methods. *Working paper series, no 55*. Northern Ireland Economic Research Center. Belfast: UK.
- Midleton, Ziderman & Adam. (1993). *Skill productivity: Vocational education and training in developing countries*. World Bank. Oxford University Press.
- Mullough, S. & Kleiner, B.H. (2001). How to determine employability and wage earning capacity. *Management research news*, 24 (3/4), 118-122.
- Murray, A. (1999). Changes on the labour market for young men and women with and without vocational training in Sweden. *European conference on educational research*, Lathi, Finland, Sept 22-25.
- Nilsen, Q. A., Risa, A. E., & Tortensen, A. (2000). Transitions from employment among young Norwegian workers. *Population economics*, 13, 21-34.
- NYATEP. (1996). Analysis of New York state employer results: The workplace of the future. <http://www.nyatep.org/pubsresources/myskills.html>. (9/30/02).
- Parasuraman, A., Zeithaml, V.A., & Berry, L.L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of retailing*, 64(1), 13–40.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V.A., & Berry, L.L. (1991). Refinement and reassessment of the SERVQUAL scale. *Journal of retailing*, 67 (4), 420–450.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V.A., & Berry, L.L. (1994). Alternative scales for measuring service quality. A comparative assessment based on psychometric and diagnostic criteria. *Journal of retailing*, 70(3), 201-230.
- Paul, J.J. (1990). Technical secondary education in Togo and Cameroon – Research note. *Economics of education review*, 9(4), 405-409.
- Periera, et al. (2003). The transition from vocational studies to work in Madeira. European research network on transition in youth conference, 2003 Workshop. 4 –6 Sept, Madeira. Portugal.
- Poole, V.A., & Zahn, D.K. (1993). Define and teach employability skills to guarantee students success. *Clearing House*, 67 (1), 55-60.
- Rezin, A.A. & McCaslin, N.L. (2002). Comparing the impact of traditional and cooperative apprenticeship programs on graduates industry success.
- Ridzwan, O. & Pillai, P. (1995). Workers wanted: managing a tight labor market in Malaysia. *The PECC-HRD Task Force Meeting*. Taipie, Jun 21 – 23.
- Riphahn, R. (2002). Residential location and youth unemployment: The economic geography of school to work transitions. *Journal of population economics*. 15, 115–135.
- Rojewski, J.W. (1997). Effects of economic disadvantaged status and secondary vocational education on adolescent work experience and postsecondary aspiration. *Journal of vocational and technical education*, 14(1). <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/v14n1/JVTE-4t.html>. (8/2/01).
- Saddler, S. (1998). A summary of factors that predict employment for high school dropouts. *Thesis for PhD*. The Pennsylvania State University.
- SCANS. (1991). What work requires of school: A SCANS report for America 2000. *The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills: US Department of Labor*
- SCANS. (1994). Skill standards and certification project: Final document. ED 397255
- Schmidt, H. (1999). Challenges to technical and vocational education. *Second international UNESCO congress on technical and vocational education*. Seoul, Republic of Korea, 26-30 April.
- Sheehan, M & Tomlinson, M. (1998). Government policies and employers attitudes towards long term unemployed people in Northern Ireland. *Journal social policy*. 27 (4), 447-470.
- Simkims, T. (2000). Costs analysis in education. Dalam *Managing finance and resources in education*. ed. M. Coleman & L. Anderson. London: Paul Chapman Publishing Ltd.

- Stevenson, B. & Bower, E. (1986). Qualities of employers seek in employee. *Ohio state council for vocational and technical education*. ED277829.
- Tan A. (1993). Privatization of education and training: Why and how. Dalam *labour and human resource planning in Asia: Perspectives and evidence*. Edited by M Muqtada & A Hildeman. ILO-ASTREP.
- Tan, H.W. & Gill, I.S. (2000). Malaysia. Dalam *Vocational education and training reform*, ed. Indermit S. Gill, Fluitman, F & Amit Dar, hlm 218-260. New York: Oxford University Press.
- Teh Wei Hu. (1980). Studies of cost-efficiency and cost-effectiveness of vocational education. *National center of research on vocational education*. Ohio. ED186609.
- The Conference Board Of Canada. (1998). Employability skills 2000+. <http://www.conferenceboard.ca/nbec>.
- Thomas, H. (1990). *Education cost and performance: Costs-effectiveness analysis*. London: Cassel Educational Ltd.
- Varma, P. (1999). Technical and vocational education and development. *Canadian international development agency*.
- Wan Abdul Aziz. (1995). The human resource factor in Malaysia's economic growth and transformation: A case study of the Malaysian manufacturing firms. *Thesis PhD*. The university of Leeds.
- Wisconsin. (2000). *Guidelines for implementing Wisconsin's employability skills certificate program*. Madison: Wisconsin department of public instruction.
- Wood, D.G. & Lange. (2000). Developing core skills: Lesson from Germany and Sweden. *Industrial lubrication and tribology*, 42 (1), 1-8.
- World Bank. (1990a). *Vocational and technical education and training*. A World bank paper policy, Washington D.C. The World Bank.
- World Bank. (1990b). *Bangladesh: Vocational and technical education review*. A World Bank Country Study. Washington D.C. The World Bank.
- World Bank. (1995). *Malaysia meeting labor needs: More workers and better skills*. Washington D.C. The World Bank.
- Yue Ping Chung. (1994). Returns to vocational education in developing nations. Dalam Carnoy, *Encyclopedia Economics of education*.
- Ziderman, A. (1997). National programmers in technical and vocational education: Economic and education relationships. *Journal of vocational education and training*, 49(3), 351-366.
- Zirkle, C. (2002). Perceptions of vocational educators and human resource /training and development professionals regarding skill dimensions of school to work transition programs. *Journal of vocational and technical education*, 15(1), <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/v15n1/JVTE7.html>. (4/29/02).
- Zulkifly Osman. (2001). Jobless growth and unemployment in Malaysia. *Eight national Unemployment Conference*.