

**Kemahiran Bolehkerja:
Keseimbangan Antara Tuntutan Majikan dan Penguasaan Pelatih¹**

Abd Hair Awang
Azimi Hamzah
Rahmah Ismail
Jegak Uli
Universiti Putra Malaysia

Abstrak

Globalisasi membuka ruang kepada persaingan sengit antara individu, firma dan negara sama ada di peringkat tempatan mahupun antarabangsa. Persaingan dalam dunia perniagaan mendesak firma memiliki “*k-workers*”. Pendidikan dan latihan menjadi ejen penting dalam melahirkan tenaga kerja yang diperlukan. Dalam konteks Malaysia, persoalannya adakah institusi latihan berjaya melahirkan ciri – ciri tenaga kerja yang diperlukan oleh pasaran. Kertas kerja ini akan mengupas aspek permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dari aspek permintaan kertas kerja ini memaparkan ciri – ciri pekerja yang diperlukan majikan dan penilaian majikan terhadap pelatih bidang kemahiran yang dikeluarkan oleh institusi latihan kemahiran awam di negara ini. Dari aspek penawaran pula, penilaian dilakukan terhadap penguasaan pelatih terhadap kemahiran yang cuba diterapkan oleh institusi latihan kemahiran awam. Pendedahan kerja sebenar, kemahiran komputer dan komunikasi merupakan tuntutan majikan yang belum dipenuhi berbanding kemahiran pengurusan diri, kualiti peribadi dan kerja berpasukan yang menjadi sanjungan majikan.

Pengenalan

Pelaburan terhadap latihan kemahiran terus meningkat pesat berbanding beberapa dekad lalu untuk mengukuhkan lagi pelaksanaan ekonomi berasaskan pengetahuan, pembangunan teknologi, peningkatan produktiviti dan daya saing (ILO, 2003; Malaysia, 2001a, 2001b, 2001c; Kraak 1999; Lewin 1998; Carnoy, 1998; Davies & Guppy 1997; Steward 1996). Kerajaan (Malaysia, 2001a, 2001b, 2001c) dan penyelidikan lalu (seperti Dearden et al 2002; Psacharopoulos 1997; World Bank 1995; Decker & Campbell 1996; Lewin, 1993) menyarankan agar institusi latihan kemahiran awam dinilai selalu untuk memastikan kecekapan dan keberkesanan program latihannya tercapai. Kelembapan ekonomi dan diikuti pula peningkatan pengangguran belia mengukuhkan lagi justifikasi untuk mengkaji keberkesanan program latihan kemahiran pra-pekerjaan yang dijalankan oleh institusi latihan ini bagi mempertingkatkan lagi keberkesanannya (NEAC, 2003;

¹ Dibentangkan di Persidangan Kebangsaan Penyelidikan Siswazah Pengajian Pendidikan, UPM, 11 Sept 2004.

Malaysia, 2001c). Oleh yang demikian, kajian ini bertujuan membandingkan permintaan oleh majikan dan penawaran tenaga kerja yang dihasilkan oleh institusi latihan kemahiran awam.

Dua buah institusi latihan kemahiran awam dipilih untuk kajian ini. Tinjau selidik susulan dan temubual mendalam digunakan untuk mencapai objektif utama kajian ini. Seramai 180 pelatih program pendawai elektrik (domestik & industri) Institut Latihan Perindustrian (ILP) dan Institut Kemahiran MARA (IKM) dipilih sebagai responden mengikut kadar dan distratakan mengikut lokasi setiap institusi latihan. Sebanyak 10 majikan di sektor pembuatan, pembinaan dan perkhidmatan dipilih untuk menjelaskan penguasaan kemahiran bolehkerja pelatih di tempat kerja. Pengukuran kemahiran bolehkerja pula disesuaikan daripada kajian – kajian lalu. Laporan SCANS (1991, 1994), The Conference Board of Canada (1998), McNabb (1997), kajian Poole & Zahn (1993), Knight & Aucon (1999), Brodelhewt (1999), Johnson (2000), Felstead, Cumming & Lesniak (2000), Wood & Lange (2000), Felstead, Ashton & Green (2000), ILO (2001), Linde, (2001), Callan (2002), Turner (2002), ACCI (2002), Leon & Borchers (1998), Zirkle (2002) dan ILO (2003) menjadi asas utama mengukur kemahiran boleh kerja kajian ini. Laporan dan kajian tersebut mengandungi ketrampilan yang wajar diterapkan dalam kurikulum pendidikan teknik dan vokasional. Ia meliputi lima kluster ketrampilan iaitu kemahiran akademik, kemahiran berfikir, kualiti peribadi, kemahiran mencari kerja dan keusahawanan. Pengukuran kemahiran bolehkerja ini mengandungi 60 item.

Kriteria Pemilihan Pekerja

Kriteria yang digariskan oleh majikan untuk mengambil pekerja yang ingin menjawat jawatan sebagai pendawai elektrik atau juruteknik elektrik perlu memiliki kelayakan kemahiran teknikal dan kemahiran bolehkerja.

a) Kemahiran Teknikal. Temubual yang dilakukan menunjukkan majikan memerlukan pelatih memiliki pengetahuan asas bidang elektrik. Penguasaan kemahiran teknikal ini ditunjukkan oleh tahap kompeten yang diperolehi oleh pelatih setelah tamat latihan. Kriteria ini dinyatakan oleh majikan yang ditemubual;

“saya bercakap dari segi penyelenggaraan bangunan, kemahiran teknikal utama ya, sebab syarat pun memerlukan sijil. tahap kompeten....”.(A9)

“...kalau wireman, dia seorang yang kompeten dalam bidang dia”(A10)

“Lazimnya kita perlukan diploma atau sijil berkenaan elektrik” (A1)

“kalau boleh kita hendak yang bersijil, seperti sekurang – kurangnya PW1, kalau ada PW3 atau PW4 lebih baik lagilah”. (A7).

Kalau you technician, katakan kategori electrical power, so kita akan lihat pengetahuannya dalam elektrik”(A2)

“macam saya di sini, saya ambilkira semua kriteria” (A8).

Penemuan ini selari dengan kehendak majikan negara ini terhadap kemahiran bidang tugas yang akan dilakukan seperti mana Laporan USM, Malaysian Employers Federation, Rahmah et al. (dalam National Economic Action Council / NEAC, 2003) dan Ramlee et al. (2001). Kajian luar negara juga menunjukkan kemahiran teknikal turut diutamakan antaranya oleh NCVER (2002a), Van Loo & Semejin (2001), Stevenson & Bower (1986). Namun demikian hasil temubual tidak pula menunjukkan majikan meletakkan nilai kemahiran bolehkerja melebihi kemahiran teknikal (kemahiran khusus pekerjaan) seperti yang dirumuskan oleh Cotton (1999).

b) Pengalaman Kerja Berkaitan. Di samping kemahiran teknikal majikan juga inginkan pelatih lepasan program kemahiran ini memiliki pengalaman kerja berkaitan elektrik. Walau pun kelayakan akademik tidak ditekankan ketika pemilihan majikan menghendaki pekerja yang berpengalaman.

“Akademik tak berapa, tetapi dari segi kerja dan pengalaman dia.... So kita....kita tengok dua – dua bidangnya” (A6)

“lepas itu saya nak tahu kemahiran lain selain dari elektrikal, sama ada dia pernah buat kerja air condition ke....atau di pernah buat kerja di luar bidang dia” (A10).

Pengalaman kerja ini penting kepada majikan kerana pekerja yang diambil bekerja dapat melakukan tugas – tugas yang akan diberikan. Pengalaman yang bersesuaian dengan kerja juga menggambarkan produktiviti pekerja (Becker, 1994). Malah pengalaman kerja diperlukan untuk menyumbangkan kemahiran kerja dalam keadaan majikan mengalami kekurangan atau tiada pekerja di bidang berkenaan. Ini dinyatakan majikan yang dikaji, *“lihat dan berkongsi dia punya pengalaman dan bandingkan dengan pengalaman yang kita perlu. Ada ngam atau tidak”* (A1).

Pengalaman kerja juga memudahkan arahan diberikan kepada pekerja. Pekerja yang memiliki pengalaman mampu mentafsir arahan, memberi perhatian serta melaksanakan arahan kerja dengan lebih berkesan. *“kalau tak ada pengalaman, bila saya cakap suatu benda, susah anda hendak tangkap atau agak, semua aspek ini perlu”* (A9). Malah terdapat majikan yang tidak mengiktiraf status sebagai pekerja berkemahiran sekiranya pelatih tidak mempunyai pendedahan kerja yang berkaitan dengan bidang elektrik. *“kalau ikut saya, kalau tak ada pendedahan ini, bermakna dia bukan mahir lagi. Hanya layak atas sijil sahaja”* (A8). Majikan ini menganggap pelatih tidak cukup terlatih jika tidak mempunyai pengalaman kerja. Kepentingan pengalaman kerja berkaitan turut dinyatakan oleh majikan tempatan menerusi kajian lalu antaranya Laporan USM, AcNielsen, Malaysian Employers Federation (dalam NEAC, 2003) dan Malaysia (2001a) serta kajian di luar negara termasuklah Sheehan & Tomlinson (1998). ILO (2003) juga menjelaskan majikan cuba menarik lepasan yang berpengalaman kerana mereka lebih produktif dan dapat menjimatkan kos membiayai latihan ketika bekerja.

c)Teknologi Maklumat dan Komunikasi. Sebanyak enam dari sepuluh majikan yang dikaji menyatakan juruteknik eletrik yang diambil bekerja dikehendaki menggunakan komputer. Penggunaan komputer bagi menggantikan teknik lama dan selari dengan tuntutan pelanggan mereka. Di samping itu pekerja teknikal ini juga perlu menyediakan laporan kerja yang memerlukan mereka menggunakan komputer. Inilah yang dinyatakan oleh Willett & Luan (2000) kemahiran komputer sebagai pelengkap tugas.

“sekalipun drawing dulu manual. Kita orang di sini pakai komputer. Kebanyakan yang masuk di sini boleh buat” (A6)

“Sekarang kita tak pakai tangan dah, pakai komputer, so dari segi aplikasi mesti adalah” (A9).

Sekarang punya tenants tak pakai semak – semak, pakai e-mail aje. Jadi dia orang kena tahu serba sedikit tentang komputer. Lepas itu dia orang kena buat program sendiri” (A10).

“pasal kerja ini melibatkan kertas kerja. Selain daripada dia orang kena kerja, dia orang kena sediakan laporan”(A8)

“kita akan sediakan macam aplikasi, kalau dia nak sediakan report, dia hanya perlu masukan data sahaja” (A2).

Tuntutan majikan tempatan terhadap penguasaan kemahiran komputer selaras dengan penemuan kajian lalu. Walaupun kajian di negara maju seperti Stevenson & Bower

(1986) majikan akan melatih kemahiran komputer kepada pekerjanya, kajian terbaru seperti Turner (2002) terhadap majikan di UK, Leon & Borchers (1998) terhadap majikan di Texas, USA, Van Loo & Semeijn (2001) di Netherlands, menghendaki pekerja yang ingin memasuki pasaran buruh perlulah terlebih dahulu menguasai kemahiran komputer. Penggunaan komputer yang diperlukan terhadap juruteknik elektrik ini sesuai dengan penemuan ILO (2001), Mallough & Kleiner (2001) dan Green (1999) yang menyatakan kemahiran komputer penting untuk pekerja di pelbagai jenis industri dan apa jua jenis pekerjaan. Kajian AcNielsen, Laporan USM, Malaysian Employers Federation dan Rahmah et al. (NEAC 2003) turut menyatakan kemahiran menggunakan komputer dan komunikasi merupakan kriteria yang turut menjadi perhatian majikan ketika memilih pekerja. Namun demikian kajian ini juga mendapati penggunaan komputer di syarikat yang kaji masih belum menyeluruh. Perkara ini dijelaskan oleh majikan – majikan berikut.

“ di syarikat ini belum lagi menggunakan komputer”. (A7).

“Setakat ini di sini kita baca skematik sahaja, melukis tak ada” (A9).

“Kilang ni tak guna komputer, mungkin tempat lain, kalau dia nak pergi jauh lagi, mungkin guna komputer” (A4)

d) Pembelajaran Berterusan. Pembelajaran berterusan juga diharapkan oleh majikan kepada pekerja baru. Aspek pembelajaran berterusan di tempat kerja turut ditekankan oleh kebanyakan majikan yang dikaji. Pembelajaran berterusan penting kepada pekerja baru bukan sahaja untuk menyesuaikan diri dan tugas yang lebih spesifik dalam organisasi berkenaan malah sentiasa mengikuti perkembangan dasar, proses dan keluaran organisasi. Pembelajaran di tempat kerja sama ada pembelajaran sendiri atau belajar dari orang lain juga menjadi amalan syarikat.

“kalau tak tahu, kita ada supervisor. Dari situ dia akan belajar”(A6).

“di sini konsep kerja, kita anggap semua orang tak tahu. di sini kita belajar, sambil belajar kita menimba ilmu dan kita dapat duit” (A8).

ACCI (2002) juga menghendaki pekerja memiliki kemahiran belajar yang dapat menyumbang kepada pembaikan dan peningkatan diri serta operasi syarikat secara berterusan termasuklah teknologi baru. Pembelajaran berterusan juga berlaku akibat dari perubahan teknologi dan teknologi yang di import dari luar negara terutamanya pelatih yang bekerja di sektor pembuatan. Penerapan teknologi baru juga memerlukan juruteknik

mengurus dan menyelenggara mesin apabila proses pengautomasian digunakan (Malaysia, 2001a, 2001b, 2001c, 1991). Penemuan ini menunjukkan strategi mengutamakan pembentukan modal manusia yang dinyatakan oleh Loose (2004) dan Nigam et al. (1990) telah diamalkan oleh majikan. Strategi ini menekankan pembelajaran berterusan di tempat kerja terutamanya pembelajaran melalui amalan dan pembelajaran melalui penyesuaian kepada juruteknik junior untuk menyerap teknologi. Penggunaan dan penyesuaian teknologi asing penyesuaian juga menghendaki pekerja yang sentiasa mengemaskinikan pengetahuan kemahiran. *“Buat masa ini kita ambil dari dia orang. So kita perlu belajar dari mereka. Itu saje”* (A9).

Menurut ILO (2003) matlamat majikan ialah pekerja berterusan menimba dan mengguna pengetahuan dan kemahiran baru. Penemuan ini turut menunjukkan amalan pembelajaran berterusan untuk memperbaiki proses pengeluaran dan keluaran secara berterusan bagi meningkatkan daya saing organisasi berlaku di firma yang dikaji seperti mana yang diramalkan oleh Ilon (2000). Rancangan Malaysia Kelapan (Malaysia, 2001a) dan Laporan Jawatankuasa Kabinet Mengenai Latihan (Malaysia, 1991) turut mengakui kepentingan pembelajaran berterusan di tempat kerja kerana pekerja hanya boleh memperolehi pengalaman dan pendedahan sewajarnya apabila didedahkan kepada beban kerja yang memerlukan pencapaian kemahiran yang lebih tinggi. *“dia memang masih perlukan banyak latihan untuk menyesuaikan diri dengan peralatan kilang ini dan mesin – mesin”* (A3). ILO (2003) juga menyatakan pembelajaran berterusan di tempat kerja diperlukan kerana operasi kerja moden kini lebih dinamik.

Kebanyakan syarikat termasuklah industri kecil dan sederhana menyedari pulangan latihan pekerja kepada syarikat (ILO, 2003), malah mereka merangka pembelajaran secara langsung untuk menyokong kemajuan syarikat (Wan Abdul Aziz, 1995). Turner (2002) dan Clarke (1997) mendapati majikan di UK, juga menghendaki pekerja memiliki kesudian untuk terus belajar di tempat kerja. Oleh yang demikian mereka memerlukan pelatih yang sudi untuk melalui proses pembelajaran ketika bekerja di syarikat mereka. *“ dia sudi belajar. Sebab apabila masuk di sini dia kena tahu semua’* (A8). *“yang paling penting sikap rajin belajar”* (A4). Majikan juga inginkan pekerja terus membangunkan kualiti peribadi dari masa ke semasa *“dan aspek lain seperti*

bertanggungjawab akan berkembang peringkat demi peringkat” (A9). Penemuan ini selaras dengan kenyataan ILO (2003) yang menegaskan pembelajaran di tempat kerja yang berterusan berfokus kepada pelajar (pekerja) berkenaan dan memerlukan pekerja yang mempunyai motivasi belajar yang tinggi.

e) Kualiti Peribadi. Majikan memerlukan pekerja yang sudi bertanggungjawab terhadap suasana dan tugas yang akan diberikan. Kajian Malaysian Employers Federation, (NEAC, 2003) meletakkan kualiti peribadi sebagai kriteria utama, manakala kajian Azmi (1988) mendapati majikan meletakkan kriteria bertanggungjawab sebagai kriteria kedua penting. Kerja – kerja pendawai elektrik turut melibatkan kerja di tapak pembinaan. Mereka perlu sanggup bekerja di tapak pembinaan yang panas dan jauh dari pejabat. Ini dinyatakan oleh penyelia kontraktor elektrik “ *biasanya, kita ambil pekerja tu, kita tengok, apa yang dia sanggup buat dan apa yang kita hendak. Macam dia sanggup.. kerja kita ni di site, keluar tengah panas” (A6). Malah majikan juga memerlukan pekerja yang sudi dengan waktu berkerja yang fleksibel. Ianya melibatkan kerja pendawaian melebihi masa kerja atau di luar waktu kerja. Misalnya “boleh ubah masa tak, boleh kerja lebih masa tak, boleh ubah – ubah waktu rehat tak, kalau dia kata tak boleh, ikut cukup masa, kita tak ambil”(A7). Penemuan kajian ini juga selaras dengan kehendak pegawai eksekutif atau pengarah urusan syarikat di UK sebagai adaptasi dan keluwesan pekerja (Atchoarena & Cailods, 1999; Clarke, 1997).*

Di samping itu majikan inginkan pekerja yang ikhlas serta menunjukkan kesungguhan inginkan pekerjaan yang ditawarkan. Majikan dapat menjangkakan keikhlasan dan kesungguhan pemohon ketika temuduga dijalankan. Ini dinyatakan oleh penyelia pelatih, “*dengan cara dia menjelaskan kita boleh agak dia ikhlas atau tidak, kita dapat jangkakan kesungguhan” (A2). Kajian Azmi (1988) mengenai persepsi majikan kemahiran bolehkerja juga menemui aspek keikhlasan dan kesungguhan terhadap pekerjaan juga menjadi salah satu kriteria yang ditekankan oleh majikan. Begitu juga kajian Jones (2002), mendapati majikan di Australia di samping menekankan penguasaan kemahiran akademik, kualiti peribadi juga ditekankan dalam memilih belia untuk bekerja.*

f) Kemahiran Mencari Kerja. Penampilan ketika menghadiri temuduga juga penting dalam mempengaruhi keputusan majikan dalam memilih pekerja. Majikan menghendaki pekerja yang menampilkan ciri – ciri pekerja yang berdisiplin. Antaranya “*saya lebih suka kemas, kemudian tepat dengan waktu, kalau dia tak sempat sampai, dia maklumkan awal*”(A2). Majikan yang dikaji oleh Azmi (1988) meletakkan kriteria pengurusan masa sebagai kriteria terpenting. Penampilan berpakaian ketika temuduga dan semasa bekerja juga diutamakan. Menurut mereka,

Rambut sikat, mau pendek, pakai baju kemeja, bukan T-shirt. Jean tidak digalakkan. Seluar slack dengan kasut, yang baik...dengan cara...file...cara disiplin” (A1).

“jangan datang pakai selipar sudahlah, Pakai kasut, pakaian kemas, tak pakai kot dan tali leher pun tak apalah, tapi masa kerja kena pakai kasutlah”. (A4).

Penyelidik lalu menggunakan istilah berbeza untuk menggambarkan kualiti peribadi serta penampilan pekerja yang ingin diambil. Laporan USM dan Rahmah Ismail et al. menggunakan istilah personaliti, Malaysian Employers Federation menggunakan istilah tingkahlaku yang baik dan AcNielsen menggunakan istilah etika kerja (dalam NEAC 2003). Tan (2003) pula merumuskan kualiti peribadi pekerja yang dikehendaki oleh majikan sebagai tingkahlaku positif terhadap bukan sahaja terhadap tugas, malah terhadap orang lain dan organisasi secara keseluruhannya.

Penguasaan Kemahiran Bolehkerja (Penilaian Majikan)

Apabila ditanya tentang penguasaan pelatih lepasan program kemahiran pendawaian terhadap kemahiran bolehkerja ketika melaksanakan tugas mereka, tiga kluster kemahiran sering dinyatakan. Kluster kemahiran tersebut ialah pengurusan diri, kualiti peribadi dan kerja berpasukan.

a) Pengurusan diri. Dalam aspek ketepatan dan ketelitian tugas yang dilakukan oleh pelatih, mereka juga menunjukkan komiment terhadap tugas yang diberikan.

“Moderate, laaa atau kita cakap fairlah untuk aktiviti hariannya” (A2)
“memuaskan. Saya tak kata sangat baik,tiadalah dia pasang barang hari ini, besok terbakar. Saya yakin dia boleh bekerja.”(A9)
Dia punya tahap itu memuaskan, mutu kerja memuaskan.” (A10)
“sukacitalah, tak adalah yang dukacita. Komitment untuk kerja pun very committed” (A6)

Pengurusan diri bukan sahaja dapat menyumbang kepada kepuasan bekerja malah pertumbuhan syarikat (ACCI, 2002). Pelatih juga menunjukkan kebolehan menyelesaikan tugas mengikut masa yang dianggarkan. *‘bila saya kasi tau satu kerja, dia boleh selesaikan dengan jayannya’ (A1)*. Di samping itu juga, lepasan program kemahiran ini juga dapat memenuhi kepuasan pelanggan mereka, sama ada pelanggan dalam organisasi berkenaan mahu pun pelanggan di luar syarikat mereka.

“ tak ada pulak complainttak ada pulak dari production menyatakan dia ni tak bagus, dia buat kerja main – main....”(A4).
“Saya punya tenants pun tak ada complaint tentang dia orang punya kerja” (A10).
“setakat ini penyewa tiada komen” (A9).
“lepas itu dari segi report maklumbalas meeting, tiada masalah” (A6).

Inilah yang dikatakan oleh Poole & Zahn (1993) dan Leon & Borchers (1998) terhadap majikan mengharapakan pelatih memiliki penguasaan mengelola kerja, mengurus masa, menampilkan ketepatan, ketelitian dan kekemasan melaksanakan tugas. ACCI (2002) juga turut inginkan pekerja memiliki kemahiran bekerja berpasukan menyumbang kepada hubungan dan hasil kerja yang lebih produktif.

“dia buat dengan kualiti yang memang kita harap – harapkan. Kualiti tu ada.kita tak banyak komenlah” (A2)
“apa sahaja kerja yang kita bagi dia boleh buat” (A10)

b) Kualiti Peribadi. Pekerja yang diambil kerja pula patuh kepada arahan dan undang undang kerja. Ini menunjukkan pekerja ini memahami peraturan dan prosedur kerja (NYATEP, 1996; Poole & Zahn, 1993).

“saya aturkan kerja, jadi bila keluar sahaja ke site, semua tahu kerja” (A8).
Dia ikut arahan. Dia pergi mengikut keutamaan. Bemakna dia tahu membezakan, mana satu top guy, mana satu middle leader punya arahan” (A2)
“bagi saje arahan, dia boleh. Dia ni orang kata nak majulah”(A4)

*“bila saya kasi tau satu kerja, dia boleh ikut, walaupun itu kerja aaaa perlahan (A1).
“Kita cakap, kita bagi arahan, on the sport dia boleh buat” (A2)*

Program latihan kemahiran ini juga berjaya membangunkan keyakinan diri pelatih. Hasil temubual, menunjukkan pelatih menunjukkan keyakinan diri terhadap tugas, walaupun terdapat kelemahan di peringkat awal bekerja. Penemuan Ramlee et al. (2001) juga menunjukkan lepasan program latihan kemahiran memiliki keyakinan diri. Clarke, (1997) dan Poole & Zahn (1993) majikan inginkan pekerja menampilkan keyakinan diri dan perihatin terhadap tugas yang diberikan.

“sekarang ini dia tak takut. Kalau dulu mula – mula dia orang ni macam tak yakin (A6).

“saya benarkan dia sampai 415kv sahaja, memandangkan dia punya bahagian, electrical open, maksudnya kuasanya yang paling tinggi 33kv, dia dibenarkan sampai 33kv” (A2)

“saya boleh lepaskan dia. Dia boleh selesaikan tiada hal lagi “ (A9).

“confident ada. Apa saja kerja yang saya bagi, dia orang boleh buat”(A10).

c) Kerja Berpasukan. Selari dengan keperluan untuk terus belajar di tempat kerja, bekerja berpasukan juga merupakan salah satu aktiviti pembelajaran ditempat kerja yang diharapkan oleh majikan seperti mana yang dinyatakan oleh), Turner (2002), ANTA, (2000), Neil, (1999), Leon & Borchers (1998), Clarke (1997), NYATEP (1996). Hasil kajian ini menunjukkan pelatih telah menampilkan kerjasama yang baik ketika bekerja. Antara ulasan majikan adalah seperti berikut.

“kerjasama sangat bagus. komunikasi juga sangat bagus” (A1).

“Kalau hubungan dengan rakan sepasukan tiada masalah. Masing – masing boleh mengatur kerja, penyesuaian itu ada”. (A8).

“dia ada semangat untuk bekerjasama dan dia pun tidak memilih kerja” (A10)

“... dia orang boleh berkerjasamalah, dia orang boleh bekerja dalam kumpulan dan apa – apa kerja pun bukan bidang dia, dia boleh tolong jugalah” (A10).

Ulasan yang diberikan oleh majikan ini menunjukkan lepasan program kemahiran berkebolehan untuk menyelesaikan tugas, menyelesaikan halangan – halangan kerja, konflik dan menawarkan sokongan bersama – sama rakan ketika bekerja.

Penguasaan Kemahiran Bolehkerja (Persepsi Pelatih)

Penguasaan kemahiran bolehkerja setelah tamat menjalani program latihan kemahiran menurut persepsi pelatih ditunjukkan oleh Rajah 1 di bawah.

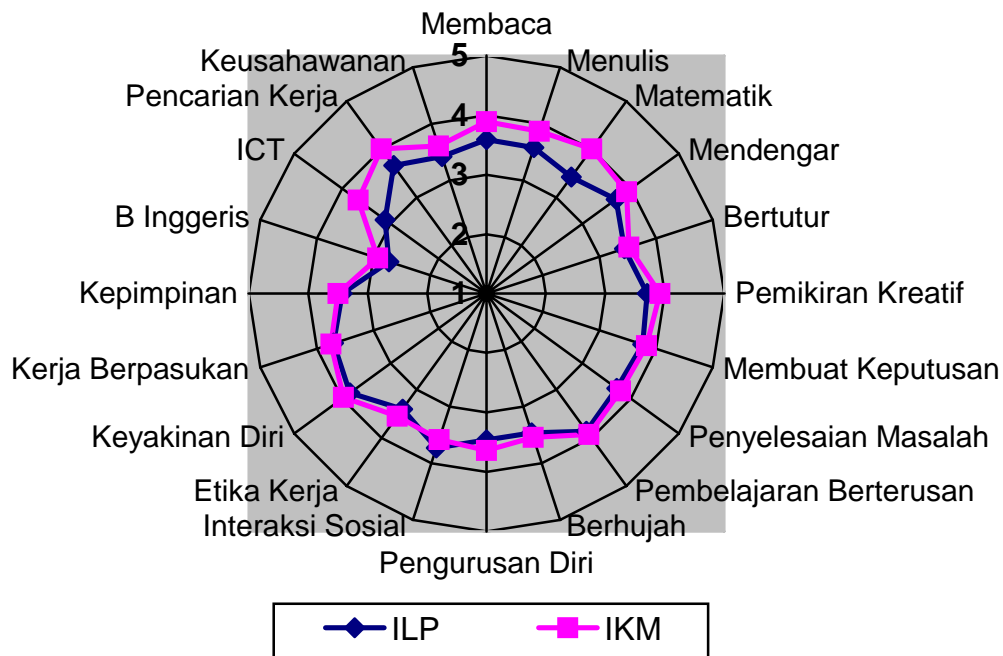
a) Kemahiran akademik. Secara umumnya terdapat peningkatan penguasaan kemahiran akademik merangkumi kemahiran membaca, menulis, mengira, mendengar dan bertutur setelah tamat latihan. Menurut Dyrenfurth (2000) kemahiran akademik merupakan keperluan mandatori untuk memperolehi pekerjaan. Dalam kluster kemahiran akademik, penguasaan pelatih IKM terhadap pengiraan asas dan penggunaan kaedah Matematik lebih tinggi berbanding pelatih ILP.

b) Kemahiran Befikir. Secara keseluruhannya terdapat peningkatan kemahiran dalam pemikiran kreatif, membuat keputusan, penyelesaian masalah dan pembelajaran berterusan hasil dari program latihan kemahiran yang telah dilalui oleh pelatih. Namun demikian kemahiran berhujah agak rendah. Penemuan ini selari dengan penemuan Ramlee et al. (2001) juga mendapati kemahiran interpersonal merupakan kemahiran bolehkerja ketiga terendah bagi lepasan program latihan kemahiran awam.

c) Kualiti Peribadi. Kualiti peribadi merupakan kluster yang turut menjadi perhatian majikan ketika memilih pekerja di negara ini seperti yang dinyatakan oleh Ramlee et al. (2001), Wan Abdul Aziz (1995), Azmi (1988) dan Lee Kiong Hock (1989). Hasil kajian seperti di Rajah 1 terdapat sedikit peningkatan kualiti peribadi pelatih yang merangkumi pengurusan diri, interaksi sosial, etika kerja, keyakinan diri, kerja berpasukan dan kepimpinan hasil dari latihan kemahiran yang telah dilalui. Namun demikian kemahiran kepimpinan dan etika kerja masih perlu dipertingkatkan. Secara keseluruhan institut latihan kemahiran awam yang dikaji berupaya membentuk kualiti peribadi. Sedangkan kajian Clarke (1997) mendapati program latihan kemahiran gagal membentuk kualiti peribadi termasuklah aspek sosialnya dan komunikasi. Dapatan kajian seperti di Rajah 1 juga menunjukkan wujud peningkatan keyakinan diri dan penguasaan kemahiran pembelajaran berterusan, walaupun menurut Hobart (1985) pelatih program latihan

kemahiran sering mengalami kurang keyakinan diri dan memiliki kemahiran pembelajaran yang rendah.

d) Kemahiran Mencari Kerja dan Kesuasahawanan. Pendedahan kemahiran mencari kerja. Pendedahan dan penerapan kemahiran keusahawanan juga dipupuk bukan sahaja di institusi latihan malah menerusi latihan amali industri. Namun demikian kedua-dua pelatih masih lemah dalam penguasaan konsep perniagaan kecil dan sederhana, meninjau peluang perniagaan dan proses mendirikan perniagaan berbanding elemen lain. Isyaku & Nwaokolo (1999) menegaskan kemahiran memiliki perniagaan perlu diberi perhatian, namun ianya relatif masih lemah berbanding kemahiran mengurus perniagaan. Afonja (dalam Isyaku & Nwaokolo, 1999) turut menekankan pelatih wajar memiliki kemahiran meninjau peluang perniagaan seterusnya mendirikan perniagaan berkenaan, sedangkan aspek ini juga masih kelihatan rendah. Keberkesanan latihan juga perlu dilihat bukan semata-mata pelatih berjaya memperolehi pekerjaan, tetapi juga mampu mendirikan perniagaannya sendiri.



Rajah 1: Perbandingan Penguasaan Kemahiran Bolehkerja

Nota: Skala; 1 = merosot banyak, 2 = merosot, 3 = tiada perubahan, 4 = bertambah, 5 = banyak bertambah

Kelemahan Pelatih

Terdapat keseimbangan antara tuntutan majikan (permintaan) dan penguasaan pelatih (penawaran) terhadap kemahiran bolehkerja. Ianya meliputi kemahiran akademik, kualiti peribadi termasuklah kebolehan kerja berpasukan, menguruskan diri dan pekerjaan. Namun demikian pendedahan kerja sebenar dan kemahiran teknologi maklumat serta komunikasi merupakan kemahiran yang perlu diperkukuhkan.

a) Pendedahan Kerja Sebenar. Secara umumnya pelatih menguasai pengetahuan teori tetapi masih kekurangan pengalaman kerja yang berkaitan. Kenyataan ini selari dengan penemuan kajian tempatan Nigam et al. (1990). Dalam suasana ekonomi berkembang pesat, Laporan Jawatankuasa Kabinet Mengenai Latihan (Malaysia, 1991) juga melaporkan tenaga kerja yang memasuki pasaran buruh kurang mempunyai pengalaman yang sesuai. Hasil kajian ini juga mendapat reaksi yang sama dari majikan yang dikaji.

“oh untuk future, latihan amali kena lama (A9).

“Banyak perkara semasa praktikal yang sangat bernilai pengalaman. Kalau praktikal ini panjang, ia sangat – sangat berguna untuk semua” (A9).

Kajian mendapati kurangnya pendedahan kerja sebenar boleh menjelaskan proses transisi dari tempat latihan ke alam pekerjaan sebenar seperti mana yang ditemui oleh ILO (2001, 2003), Hong Kong Federation of Youth Groups (2001) dan Reuben, dalam Dougherty (1987). Majikan yang dikaji memberikan ulasan seperti berikut;

“Kalau kita belajar menerusi buku kita tiada hands on experience. Sebab bila saya cerita aspek ini, mereka tidak boleh bayangkan”(A9).

“sungguh pun dia dah lepas belajar, dia hendaklah mahirkan selalu. Praktis selalu” (A7).

“bila saya cakap satu benda, susah anda hendak tangkap atau agak (A9).

“... tapi bila anda kerja, anda belajar dari situ” (A6).

“dia ada kelemahan. Pasal apa pendedahan itu kurang. Pasal teori dah tahu sikit, tapi bila tak ada pendedahan,... masalah...” (A8)

“banyak alat kawalan yang jarang dia orang guna” (A3).

“..skim kemahirannya merangkum kemahiran hidup. Kemahiran hidup bermakna merangkumi teori dan praktikal.” (A8).

“kalau saya tanya tentang teknikal pun, sekadar mana yang dia orang belajar ajelah” (A10).

Dengan demikian proses melengkapkan kemahiran pelatih tidak begitu berjaya seperti yang ditegaskan oleh Dougherty, (1987). Pendedahan kerja yang sistematik juga amat diperlukan untuk meningkatkan kecekapan bekerja. Kecekapan melakukan kerja juga menunjukkan pekerja lebih produktif. Aspek ini turut ditekankan oleh kontraktor elektrik.

“ kita tak boleh terlampau perlahan, terlampau teliti sangat. Kita nombor satu selamat dari segi elektrik, kedua cepat. Masa paling mahal kepada kontraktor” (A7)

b) Kemahiran Komputer dan Komunikasi. Walau pun terdapat majikan yang tidak menghendaki pekerja menggunakan komputer, tetapi mereka turut menyedari kepentingan kemahiran ini. Mereka menyedari kemahiran komputer diperlukan kerana penggunaan komputer akan berkembang meluas dan membantu peningkatan kerjaya pelatih di masa hadapan. Kepentingan penggunaan komputer di masa hadapan telah pun ditegaskan terutamanya dalam RMK7 dan RMK8, manakala kajian Felstead, Ashton & Green (2000) di UK turut membuktikan peningkatan penggunaan komputer di kalangan pekerja berkemahiran dari tahun 1992 berbanding tahun 1997.

Pasal zaman dia orang, zaman IT.... (A8)

‘Perlu tahu juga, bagi saya mungkin suatu hari nanti dia jadi supervisor’ (A1).

“kalau ikutkan zaman sekarang lah, memang perlu...Mungkin tempat lain kena pakai. (A4).

Kajian juga mendapati terdapat segelintir pelatih yang masih lemah dalam penggunaan komputer. Penemuan ini selaras dengan kenyataan Wood & Lange (2000) dan NCVER (2002b) menyatakan program latihan kemahiran masih gagal menyediakan pelatih yang turut memiliki kemahiran komputer. *“Kebanyakan mereka tak tahu, kalau boleh diterapkan di peringkat latihan. Dia sekarang tengah belajar menggunakan komputer’ (A10).* Malah terdapat majikan yang mensyaratkan pemohon boleh menggunakan komputer. *“memang saya cari macam tu dan kalau boleh dia celik komputer” (A10).* Di samping itu penguasaan Bahasa Inggeris juga wajar dipertingkatkan. Penggunaan Bahasa Inggeris diperlukan terutamanya untuk memahami prosedur dan manual teknologi yang diimport dari luar negara. Kefasihan berkomunikasi dengan menekankan Bahasa Inggeris

turut disarankan oleh Nigam et al. (1990) dalam program latihan kemahiran. Kajian NCVER (2002b) dan Ramlee et al. (2001) juga menunjukkan lepasan program latihan kemahiran menghadapi kelemahan komunikasi.

“kebanyakan datang dari luar negara, kita ambil dari dia, kita cuba catch-up” (A9)

Kebanyakan pembekal mesin dari Francis, Jepun, Amerika; buku – buku panduan semuanya dalam bahasa Inggeris (A3)

“hanya dari segi PR tuuu, kurang sedikit, dia tak ada pendedahan kan” (A10).

“kita tak berapa pakai sangat,...sekurang – kurangnya kita perlu faham apa yang dikehendaki dan boleh bercakap” (A7).

Hasil kajian seperti di Rajah 1, menunjukkan pelatih di kedua dua institusi latihan tidak mengalami perubahan kemahiran bertutur dengan mengelola idea dengan tersusun. Penemuan ini sama dengan perubahan yang terendah kemahiran berhujah dengan mengguna prinsip hubungkait dan menilai kesan penyelesaian masalah di Rajah 1. Sedangkan kemahiran komunikasi inilah yang merupakan komponen kedua penting yang dituntut oleh majikan tempatan terhadap pelatih lepasan program kemahiran (Ramlee et al. 2001). Kebolehan berhujah dengan menggunakan prinsip hubungkait dan penghujahan menilai kesan penyelesaian masalah merupakan elemen kemahiran berfikir wajar dipertingkatkan sama ada terhadap pelatih IKM mahu pun pelatih ILP. Kelemahan kemahiran komunikasi Bahasa Inggeris dan bergaul dengan orang yang berlainan latarbelakang turut berlaku kepada pelatih program latihan kemahiran yang dikaji.

Kesimpulan Dan Cadangan

Hasil temubual mendalam terhadap majikan menunjukkan mereka menghendaki pelatih bukan sahaja menguasai kemahiran teknikal malah kemahiran bolehkerja. Di samping pendedahan kerja berkaitan, majikan turut menekankan kemahiran komputer, pembelajaran berterusan dan mengamalkan kualiti peribadi yang positif. Penemuan kehendak majikan yang dikaji ini selari dengan tenaga kerja yang diperlukan dalam ekonomi berasaskan pengetahuan yang digariskan oleh ILO (2003), kajian tempatan terutamanya NEAC (2003) serta luar negara. Sekali pun pelatih yang dihasilkan oleh ILP dan IKM menampilkan pengurusan diri, kualiti peribadi dan kerja berpasukan yang mendapat sanjungan majikan yang mengambil mereka bekerja, namun demikian

kemahiran berkomunikasi serta aplikasi komputer perlu dipertingkatkan. Kebolehan berkomunikasi dalam bahasa antarabangsa perlu dipupuk untuk meningkatkan kerjaya dan kebolehpasaran pelatih di pasaran buruh. Penyediaan kemudahan makmal komputer juga wajar ditingkatkan bagi melazimkan pelatih menggunakan komputer.

Rujukan

- ACCI. (2002). *Employability skills: An employer perspective. Getting what employers want out of the too hard basket*. Sydney: Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI).
- 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.
- Atchoarena, D & Caillods, F. (1999). Can technical and vocational education be reformed?. *IIEP newsletter*, XVII (1), 1-3.
- Azmi Zakaria. (1988). Perceptions of industrial training and employability skills: A comparative study of the vocational school and MARA vocational institute. *PhD Dissertation*. University of Pittsburgh.
- Becker, G.S. (1994). Investment in human capital: A theoretical analysis. Dalam *Training and development in public and private polic*, ed. P. Cappelli. Aldershot: Dartmouth publishing company limited. .
- Brodelhewt, 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. (1998). Higher education in a global innovation economy. [Http://chet.hsarc.ac.za/debates/310798c.html](http://chet.hsarc.ac.za/debates/310798c.html).
- Clarke, A. (1997). Survey employability. *Industrial and commercial training*, 29(6), 177–183.
- Cotton, K. (1999). Developing employability skills. *School improvement research series*. <http://www.nwrel.org/scpd/SIRS/8/co15.html>. (11/6/98).
- Davies. S. & Guppy.N. (1997). Globalization and education reforms in Anglo- American democracies. *Comparative education review*, 41(4), 435-459.
- 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.
- Dougherty, C. (1987). The costs effectiveness of national training systems in Developing Countries: Issues and experience. *Working papers WPS171*. Washington D.C: The World Bank.
- Dyrenfurth. (2000). Trends in industrial skill competency demand as evidenced by business and industry. *International conference of scholars on technology education*. Braunschweig, Germany. 24 –27 Sept.
- Felstead, A, Ashton, D. & Green, F. (2000). Are Britain’s workplace skills becoming more unequal? *Cambridge journal of economics*, 24, 709 –727.

- Green, F. (1999). The market value of generic skills. *Skills task force: Research paper 8*. University of Kent, New Zealand.
- Hobart, R.B. (1985). Preparing instructor for vocational and industrial education. Dalam Torsen Husen & Postlethwaite, *The international encyclopedia of education: Research and studies*. Oxford: Pergamon Press.
- Hong Kong Federation of Youth Groups. (2001). Youth trends in Hong Kong 2001. *Youth research*. <http://www.hkfyg.org.hk/yr/english/yr-hkyl-01-e.html>. (7/31/02).
- ILO. (2000). The changing role of government and other stakeholder in vocational education and training. *Employment and training department, International Labour Office*. Geneva. ILO.
- 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.
- Ilon, L. (2000). Knowledge, labor and education. *Compare*, 30 (3), 275-282.
- Isyaku, K. & Nwaokolo, P.O. (1999). A new vocationalism for Africa towards unemployment reduction and poverty alleviation. *The third International conference "Researching Vocational Education and Training"*. Bolton Institute. July 14 – 16.
- Johnson, K. (2000). Model workplace habits rating scale: Honolulu Community College Auto Body Repair and Painting (ABRP). <http://www.hcc.hawaii.edu/intronet/commitees/FacDevCom/guidebk/ABRRate.htm>. (18.6.02)
- Jones, B. (2002). *Youth transitions*: Adelaide: Enterprise and career education foundation.
- Kraak, A. (1999). Higher education and the knowledge economy: critical issues facing South Afrika's post-apartheid transition. <http://chet.hsra.ac.za/debates/310798f.html>.
- 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/JTVTE6.html>. (9/24/02).
- Lewin.K.M. (1998). Education in emerging Asia: Patterns, policies and futures into the 21st Century. *International journal of educational development*, 18(2), 81-118.
- Linde, C.V. (2001). A new perspective regarding capacities of educational institutions to create works. *Education*, 121 (1), 54-61.
- Loose, G. (2004). High efficiency training for Malaysian industry moving forward with the dual system project in training. *IKMAS-GOETHE Institute research workshop*, UKM Bangi, 26 Feb.
- Malaysia. (1991). *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.
- Malaysia. (2001c). *Laporan Majlis Perundangan Ekonomi Negara kedua (MAPEN II): Dasar pembangunan wawasan 2001-2010*. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- Mallough, S. & Kleiner, B.H. (2001). How to determine employability and wage earning capacity. *Management research news*, 24 (3/4), 118-122.

- 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).
- NCVER. (2002a). Building skills for the future: Key factors influencing the demand for skills. *National center for vocational education research*. Kensington Park: Australia.
- NCVER. (2002b). Building skills for the future: The supply of skills. *National center for vocational education research*. Kensington Park: Australia.
- NEAC. (2003). *Study the unemployment situation in Malaysia*. Bangi: UKM Pakarunding Sdn Bhd.
- Nigam et al. (1990). *Malaysian resources development project: II Report of core group*. UNDP, ILO & EPU. Draft confidential.
- NYATEP. (1996). Analysis of New York state employer results: The workplace of the future. <http://www.nyatep.org/pubsresources/nyskills.html>. (9/30/02).
- Overtoom, C. (2000). Employability skills; An update. *ERIC digest*, 220.EDO-CE-OO-220, 1-2.
- Poole, V.A., & Zahn, D.K. (1993). Define and teach employability skills to guarantee students success. *Clearing House*, 67 (1), 55-60.
- Psacharopoulos, G. (1997). Vocational education and training today: challenges and responses. *Journal of vocational education and training*, 49(3), 385-393.
- Ramlee et al. (2001). Workplace literacy: Employer' perspectives. *The 8th international literacy and education research network (LERN), Conference on learning, Spetses, Greece*. 4-8 Julai.
- 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*
- 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.
- Stevenson, B. & Bower, E. (1986). Qualities of employers seek in employee. *Ohio state council for vocational and technical education*. ED277829.
- Steward. F. (1996). Globalisation and education. *International journal educational development*, 16(4), 327-333.
- Tan, S.L.V. (2003). Achieving 10 A's in the workplace. *New Straits Times*. Saturday, Dec 20, hlm 1.
- The Conference Board Of Canada. (1998). Employability skills 2000+. <http://www.conferenceboard.ca/nbec>.
- Turner, D. (2002). Employability skills development in the United Kingdom. *National Center for vocational education research (NCVER)*. Kensington Park. Australia.
- Van Loo, J. & Semeijn, J. (2001). Measuring competences in school leaver survey. *Research center for education and the labor market*. Maastricht University.
- 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.
- Willett, T.R., & Luan, J. (2000). Measuring employment success and occupational program satisfaction. *Research report (143)*. Aptos: Cabrillo college ED443456.

- Wood, D.G. & Lange. (2000). Developing core skills: Lesson from Germany and Sweden. *Industrial lubrication and tribology*, 42 (1), 1-8.
- World Bank. (1995). *Malaysia meeting labor needs: More workers and better skills*. Washington D.C. The World Bank.
- 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).