



**Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia**

**Keberkesanan Program Latihan Vokasional (Teknikal) Malaysia  
Di Sarawak**

**Lim Ah Juan**

**Doktor Falsafah  
2023**

Keberkesanan Program Latihan Vokasional (Teknikal) Malaysia  
Di Sarawak

Lim Ah Juan

Tesis ini dikemukakan

Bagi memenuhi keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah

(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

2023

## PERAKUAN

Saya mengaku bahawa segala kerja-kerja dalam tesis ini telah dilaksanakan selaras dengan peraturan-peraturan Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). Tesis ini adalah asli dan merupakan hasil kerja saya, kecuali dinyatakan sebaliknya atau diakui sebagai kerja dirujuk. Tesis ini, belum pernah lagi dikemukakan di UNIMAS atau mana-mana institusi akademik atau bukan akademik lain untuk mana-mana ijazah atau kelayakan.



.....

Tandatangan

Nama: Lim Ah Juan

No Matrik: 13010164

Tarikh: 25 Mei 2023

## DEDIKASI

Saya ingin mengucapkan berbanyak terima kasih kepada seluruh warga UNIMAS yang banyak membantu saya dalam menyiapkan tesis PhD ini, khususnya penyelia saya Profesor Dr. Haji Rusli Bin Haji Ahmad. Penghargaan juga ditujukan kepada semua informan saya yang sudi memberikan kerjasama yang baik. Buat insan yang sentiasa menyokong saya Juliana Yew Ik Hoon dan seluruh ahli keluarga, khususnya anak-anak Fayola, Irnola dan Elyoin yang sentiasa memberikan dorongan dan semangat untuk saya menyiapkan tesis ini. Selama lapan tahun saya bergelumang dengan kajian tentang TVET yang menjadi sebahagian daripada kehidupan saya. Saya abadikan tesis ini buat ibu tersayang Puan Chu Anak Luhin yang tidak sempat meraikan kejayaan ini kerana beliau telah pergi buat selamanya. Saya mohon ampun dan maaf kerana tidak sempat untuk menyiapkan tesis ini dengan lebih awal ketika usianya masih ada. Saya juga ingin merakamkan jutaan terima kasih kepada seluruh warga Kolej Vokasional (KV) Sarawak yang banyak membantu dalam memberikan maklumat serta dorongan kepada saya sepanjang pengajian di UNIMAS. Dedikasi buat anak saya Fayola yang masih menuntut di Universiti Malaysia Sabah (UMS) dalam Jurusan Geologi untuk meneruskan perjuangan sehingga tamat pengajian peringkat ijazah sarjana muda. Semoga pencapaian saya ini akan menjadi sumber motivasi dan inspirasi yang sangat berguna. Jasa kalian semua akan saya ingat sampai bila-bila.

Sekian, Terima Kasih.

*“All the blame is a waste of time. No matter how much fault you find with one another, it will not change you.”*

## PENGHARGAAN

Pertamanya, saya ingin mengucapkan kesyukuran kepada Tuhan kerana memberikan saya kekuatan sehingga dapat memberikan ruang yang secukupnya untuk menyiapkan tesis PhD ini. Saya ingin mengucapkan setinggi-tinggi terima kasih kepada seluruh warga UNIMAS yang banyak membantu saya dalam menyiapkan tesis PhD ini, khususnya penyelia Profesor Dr. Hj. Rusli Bin Haji Ahmad serta semua pensyarah di Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia (FSKPM). Penghargaan kepada semua informan saya yang sudi memberikan kerjasama yang baik dan tidak lupa juga kepada seluruh warga Kolej Vokasional Sarawak yang banyak membantu saya dalam mendapatkan segala maklumat untuk kepentingan kajian ini. Ingatan tulus ikhlas kepada rakan-rakan seperjuangan yang banyak memberikan motivasi serta idea-idea bernas serta sokongan tidak berbelah bahagi dalam saya mengharungi liku-liku PhD selama lapan tahun. Ingat kata-kata ini “Hidup memerlukan pengorbanan dan pengorbanan memerlukan perjuangan. Perjuangan memerlukan ketabahan. Ketabahan memerlukan keyakinan. Keyakinan pula menentukan kejayaan. Kejayaan pula akan menentukan kebahagiaan.” Akhir kata, terima kasih dan selamat maju jaya kepada semua.

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji perspektif pekerja teknologi industri, pengurus organisasi, ahli akademik, ibu bapa dan majikan terhadap keberkesanan Program Latihan Vokasional Malaysia (Teknikal) Vokasional di Sarawak. Terdapat enam (6) objektif dalam kajian ini, iaitu untuk meninjau keberkesanan program latihan VM, mengkaji keberkesanan kurikulum VM, mengkaji kesediaan bekerja graduan program latihan VM, meninjau penerimaan majikan terhadap graduan program latihan VM, mengenal pasti faktor-faktor yang menyumbang kepada keberkesanan program latihan VM dan mengenal pasti cabaran-cabaran yang dihadapi oleh graduan VM lepasan KV di Sarawak. Kajian ini melibatkan 16 orang informan yang terdiri daripada empat (4) orang pekerja teknologi industri (PTI), tiga (3) orang pengurus organisasi (PO), tiga (3) orang ahli akademik (AA), tiga (3) orang ibu bapa (IB) dan tiga (3) orang majikan (MJ). Data kajian kualitatif ini dikumpul dengan menggunakan kaedah temu bual separa struktur. Transkrip temu bual telah dianalisis dengan menggunakan kaedah analisis kandungan tematik. Dapatan utama kajian ini mendapati program Latihan VM KV yang dijalankan adalah berkesan. Keberkesanan latihan kemahiran bidang teknologi adalah jelas kepada PTI. Kajian juga mendapati keberkesanan kurikulum yang dipelajari oleh PTI serta kepentingan terhadap bidang pekerjaan mereka. Dapatan seterusnya mendapati graduan VM bersedia untuk bekerja dalam industri. Dapatan kajian juga mendapati tahap penerimaan pihak industri yang tinggi terhadap graduan VM KV bidang teknologi. Dapatan kajian berkaitan dengan faktor yang menyumbang kepada keberkesanan program latihan VM mengikut pandangan pelbagai pihak serta cabaran-cabaran yang dihadapi oleh graduan VM juga dibincangkan dengan mendalam. Beberapa implikasi kajian, iaitu kepada pelbagai pihak berkepentingan telah dibincangkan.

Dicadangkan juga beberapa cadangan kajian pada masa yang akan datang untuk dijalankan. Diharapkan hasil daripada kajian ini dapat dimanfaatkan dan digunakan dengan sebaiknya untuk meningkatkan kualiti VM dalam kalangan graduan bidang teknologi lepasan KV supaya mereka lebih mendapat tempat di industri dan lebih berdaya saing dalam kalangan graduan TVET yang lain dalam era Revolusi Industri 4.0.

**Kunci:** Keberkesanan program, teknologi industri, program latihan, TVET

## ***Effectiveness of the Malaysian Vocational Training Program (Technical) in Sarawak***

### ***ABSTRACT***

*This study aims to examine the perspectives of industrial technology workers, organizational managers, academics, parents and employers on the effectiveness of the Malaysian Vocational (VM) Training Program (Technical) of Vocational Colleges in Sarawak. There are six (6) objectives in this study, namely to review the effectiveness of VM program skills training, the effectiveness of VM curriculum, work readiness of VM training program graduates, employer acceptance of VM training program graduates, factors that contribute towards the effectiveness of VM implementation and challenges of KV VM graduates in Sarawak. This study involved 16 informants consisting of four (4) industrial technology workers (PTI), three (3) organizational managers (PO), three (3) academicians (AA), three (3) parents (IB) and three (3) employers (MJ). The data of this qualitative study were collected using a semi-structured interview method. Interview transcripts were analyzed using thematic content analysis. The main findings of this study found that the VM KV Training program which was conducted was effective. The effectiveness of technology skills training is clear to PTIs. The study also found the effectiveness of the curriculum learned by PTIs as well as the importance in their field of work. Subsequent findings found that VM graduates are ready to work in the industry. The findings of the study also revealed a high level of acceptance by the industry towards VM KV graduates in the field of technology. Findings of the study related to factors that contribute to the effectiveness of VM training programs according to the views of various parties as well as the challenges faced by VM graduates are also discussed in depth. Several implications of the study to various stakeholders have been discussed. It is also suggested that some research proposals in the*



*future to be conducted. It is hoped that the results of this study can be utilized and used to improve the quality of VM among KV graduates so that they would be able to secure a better place in the industry and be more competitive among other TVET graduates in the era of Industrial Revolution 4.0.*

**Keywords:** *Program effectiveness, industrial technology, training program, TVET*

## JADUAL KANDUNGAN

	<b>Muka Surat</b>
<b>PERAKUAN</b>	i
<b>DEDIKASI</b>	ii
<b>PENGHARGAAN</b>	iii
<b>ABSTRAK</b>	iv
<b><i>ABSTRACT</i></b>	vi
<b>JADUAL KANDUNGAN</b>	viii
<b>SENARAI JADUAL</b>	xiii
<b>SENARAI RAJAH</b>	xiv
<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xvii
<b>BAB 1            PENGENALAN</b>	1
1.1    Pengenalan	1
1.2    Latar Belakang Kajian	1
1.3    Pernyataan Masalah	10
1.3.1    Jurang Teori	18
1.3.2    Jurang Empirikal	20
1.3.3    Jurang Metodologi	25
1.3.4    Jurang Praktikal	27
1.4    Objektif Kajian	34
1.5    Persoalan Kajian	35

1.6	Kerangka Kajian	36
1.7	Kepentingan Kajian	37
1.7.1	Penambahan Kepada Kerangka Ilmu Pengetahuan ( <i>Body of Knowledge</i> )	38
1.7.2	Dasar dan Polisi	40
1.7.3	Kumpulan Pengamal	41
1.8	Definisi Istilah	42
1.8.1	Pekerja Teknologi Industri	42
1.8.2	Keberkesanan Latihan	42
1.8.3	Program Latihan VM KV	44
1.8.4	Kolej Vokasional	45
1.9	Ringkasan Bab	46
<b>BAB 2</b>	<b>TINJAUAN LITERATUR</b>	47
2.1	Pengenalan	47
2.1.1	Keberkesanan Program Latihan	47
2.1.2	Program Latihan VM	50
2.2	Latihan Vokasional	54
2.3	Kurikulum Program Latihan Vokasional Malaysia	58
2.4	Kesediaan Bekerja	68
2.5	Penerimaan Majikan	72

2.6	Keberkesanan Pelaksanaan Program Latihan VM	78
2.7	Cabaran Program Latihan VM	84
2.8	Kemudahan di KV	89
2.9	Peranan Pihak Kerajaan dalam Pembangunan Latihan Vokasional	90
2.10	Teori Berkaitan	93
2.10.1	Teori CIPP	93
2.10.2	Teori Perubahan	98
2.10.3	Teori Maslow	102
2.10.4	Teori Motivasi	103
2.10.5	Teori Modal Insan	104
2.11	Ringkasan Bab	106
<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	108
3.1	Pengenalan	108
3.2	Reka Bentuk Kajian	108
3.2.1	Falsafah Penyelidikan: Interpretivisme	109
3.2.2	Pendekatan Kajian: Induktif	111
3.2.3	Strategi Kajian Kes	112
3.2.4	Pilihan Metodologi: Metod Tunggal Kualitatif	113
3.2.5	Jangka Masa: Keratan Rentas	116

3.2.6	Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	117
3.3	Informan Kajian	120
3.4	Temu bual Separa Struktur	124
3.5	Analisis Data Kualitatif	126
3.5.1	Analisis Kandungan	130
3.6	Instrumen Kajian	135
3.7	Kajian Rintis	136
3.8	Kesahan dan Kebolehpercayaan Data	139
3.9	Etika Penyelidikan	142
3.10	Ringkasan Bab	145
<b>BAB 4</b>	<b>DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN</b>	146
4.1	Pengenalan	146
4.2	Profil Informan	146
4.3	Dapatan Kajian dan Perbincangan	151
4.3.1	Objektif 1: Meninjau Keberkesanan Program Latihan VM KV Bidang Teknologi dari Perspektif PTI dan MJ	151
4.3.2	Objektif 2: Meninjau Keberkesanan Kurikulum Program VM KV Bidang Teknologi berdasarkan Perspektif PTI, PO, IB dan MJ	171
4.3.3	Objektif 3: Mengkaji Kesediaan Graduan Program VM KV Bidang Teknologi untuk Bekerja berdasarkan Perspektif PTI, IB dan MJ	194

4.3.4	Objektif 4: Meninjau Kesediaan Majikan Menerima Graduan VM KV Bidang Teknologi untuk Bekerja berdasarkan Perspektif PTI dan MJ	208
4.3.5	Objektif 5: Mengenal Pasti Faktor-faktor yang Menyumbang kepada Keberkesanan Program Latihan VM KV Bidang Teknologi berdasarkan Perspektif PO, AA dan IB	221
4.3.6	Objektif 6: Mengenal Pasti Cabaran-cabaran dalam Program Latihan VM KV Bidang Teknologi berdasarkan Perspektif PO, AA dan MJ	239
4.4	Ringkasan Bab	255
<b>BAB 5</b>	<b>RUMUSAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN</b>	256
5.1	Pengenalan	256
5.2	Ringkasan Kajian	256
5.3	Rumusan	258
5.4	Implikasi Kajian	276
5.5	Cadangan	282
5.5.1	Cadangan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia	285
5.5.2	Cadangan kepada Bahagian Pendidikan Teknikal dan Vokasional (BPLTV)	288
5.5.3	Cadangan kepada Pengkaji akan Datang	289
5.6	Limitasi Kajian	291
5.7	Kesimpulan Bab	292
	<b>RUJUKAN</b>	293
	<b>APENDIKS</b>	332

## SENARAI JADUAL

### Muka Surat

Jadual 1.1:	Data Kebolehpasaran Graduan KV dari Tahun 2018 hingga 2020 di Negeri Sarawak	33
Jadual 2.1:	Menerangkan Struktur Program Latihan VM KV KPM	51
Jadual 2.2:	Analisa Kebolehpasaran Graduan Diploma Kohort 2013/2017	74
Jadual 3.1:	Taburan Informan Mengikut Kategori	123
Jadual 3.2:	Keterangan Kod	134
Jadual 4.1:	Profil Responden Pekerja Teknologi Industri (PTI)	146
Jadual 4.2:	Profil Responden Pentadbir Organisasi (PO)	147
Jadual 4.3:	Profil Responden Ahli Akademik (AA)	149
Jadual 4.4:	Profil Responden Ibu Bapa (IB)	149
Jadual 4.5:	Profil Responden Majikan (MJ)	150

## SENARAI RAJAH

	<b>Muka Surat</b>	
Rajah 1.1:	Kebolehpasaran Graduan KV di Malaysia pada Tahun 2018	30
Rajah 1.2:	Kebolehpasaran Graduan KV di Malaysia pada Tahun 2019	31
Rajah 1.3:	Kebolehpasaran Graduan KV di Malaysia pada Tahun 2020	32
Rajah 1.4:	Kerangka Kajian	37
Rajah 2.1:	Kerangka Program Latihan Diploma Vokasional Malaysia	53
Rajah 2.2:	Definisi Pendidikan Teknikal dan Vokasional	57
Rajah 2.3:	Pembahagian Pendidikan Teknikal (Bennett, 2003)	57
Rajah 2.4:	Kerangka Kurikulum Kolej Vokasional	60
Rajah 2.5:	Masalah sistem latihan berasaskan kompetensi di Jerman (Hellwig, 2005)	61
Rajah 2.6:	Hubungan antara industri dan Institusi Latihan (Kilpatrick & Guenther, 2003)	62
Rajah 2.7:	Konsep Kurikulum VM KV	65
Rajah 2.8:	Kurikulum Pentaksiran VM KV	66
Rajah 2.9:	Manfaat Latihan Kemahiran (Hamdan dan Musa, 2011)	67



Rajah 2.10:	Kebolehpasaran Kohort 2014	73
Rajah 2.11:	Komponen untuk Penilaian Program dalam Model CIPP (Stufflebeam et al., 2003)	95
Rajah 3.1:	“Research Onion” (Saunders et al., 2019)	109
Rajah 3.2:	Pemprosesan data kualitatif (Yin 2013)	113
Rajah 3.3:	Langkah-langkah Pengumpulan Data	119
Rajah 3.4:	Proses Analisis Data (Tesch, 2013)	128
Rajah 3.5:	Langkah-langkah Analisis Kandungan (Braun & Clarke, 2006)	132
Rajah 4.1:	Keberkesanan Program Latihan VM KV Bidang Teknologi dari Perspektif PTI dan MJ	170
Rajah 4.2:	Keberkesanan Kurikulum Program VM KV Bidang Teknologi berdasarkan Perspektif PTI, PO, IB dan MJ	193
Rajah 4.3:	Kesediaan Graduan Program VM KV Bidang Teknologi untuk Bekerja berdasarkan Perspektif PTI, IB dan MJ	207
Rajah 4.4:	Kesediaan Majikan Menerima Graduan VM KV Bidang Teknologi untuk Bekerja berdasarkan Perspektif PTI dan MJ	220
Rajah 4.5:	Faktor-faktor yang Menyumbang kepada Keberkesanan Program Latihan VM KV Bidang Teknologi berdasarkan Perspektif PO, AA dan IB	238

Rajah 4.6: Cabaran-cabaran yang Dihadapi oleh Graduan Program Latihan VM  
KV Bidang Teknologi berdasarkan Perspektif PO, AA dan MJ

254

## SENARAI SINGKATAN

BPLTV	Bahagian Pendidikan Dan Latihan Teknikal Vokasional
CIAST	<i>Centre for Instructor and Advance Skill Training</i>
CIDB	Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia
ETP	<i>Economic Tranformation Progame</i> / Program Tranformasi Ekonomi
FPK	Falsafah Pendidikan Negara
IKM	Institut Kemahiran Mara
ILKA	Institut Latihan Kemahiran Awam
ILKS	Institut Latihan Kemahiran Swasta
JPK	Jabatan Pembangunan Kemahiran
JTM	Jabatan Tenaga Manusia
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KSKV	Kurikulum Standard Kolej Vokasional
KSM	Kementerian Sumber Manusia
KV	Kolej Vokasional
MQA	Malaysian Qualifications Agency / Agensi Kelayakan Malaysia
NOSS	Piawaian Kemahiran Guna Tenaga Kebangsaan

OECD	Pertubuhan Kerjasama Ekonomi Dan Pembangunan
PAV	Pendidikan Aliran Vokasional
PEMANDU	<i>Malaysia's Performance Management and Delivery Unit</i>
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
PTV	Pendidikan Teknikal Vokasional
SKM	Sijil Kemahiran Malaysia
SMK	Sekolah Menengah Kebangsaan
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
SVM	Sijil Vokasional Malaysia
TVET	<i>Technical Vocational Education Training</i> / Latihan Pendidikan Teknikal dan Vokasional
UPSR	Ujian Pencapaian Sekolah Rendah
VM	Vokasional Malaysia

# **BAB 1**

## **Pengenalan**

### **1.1 Pengenalan**

Kajian ini mengkaji tentang aspek keberkesanan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) di Kolej Vokasional (KV). Bab satu memfokuskan perbincangan kepada beberapa aspek seperti latar belakang kajian, aspek pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, kerangka penyelidikan, kepentingan kajian, definisi istilah dan limitasi kajian. Bab ini adalah penting kerana dapat menerangkan gambaran keseluruhan tentang kajian yang dijalankan secara komprehensif dan sistematik.

### **1.2 Latar Belakang Kajian**

Bermula pada tahun 2012, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah melakukan tranformasi pendidikan dengan memperkenalkan Kolej Vokasional (KV) yang menggantikan Sekolah Menengah Vokasional (SMV). Seajar dengan tranformasi ini, program-program yang ditawarkan di KV juga telah dinaik taraf ke peringkat Diploma. Menyedari kepentingan untuk melahirkan teknologi berkemahiran dan berkelayakan maka rombakan secara menyeluruh dalam sistem tadbir urus juga berubah untuk mengukuhkan keperluan sumber bekalan tenaga mahir kepada negara.

Sehingga ke hari ini, KPM telah melahirkan enam kohort graduan teknologi. Dalam tempoh berkenaan, ramai dalam kalangan graduan VM KV telah memenuhi pasaran kerja dan menyambung pengajian mereka ke peringkat yang lebih tinggi selain daripada menjadi usahawan dalam bidang kemahiran masing-masing. Graduan-graduan ini merupakan

sebahagian daripada aset sumber manusia negara yang menyumbang kepada perkembangan ekonomi negara dalam bidang Latihan Pendidikan Teknikal dan Vokasional (TVET).

TVET memainkan peranan yang amat penting dalam pembangunan sosial dan ekonomi sesebuah negara. Pengalaman dan kejayaan negara luar seperti Korea Selatan dan Jerman menjadi sebuah negara berpendapatan tinggi melalui pembangunan sistem latihan teknikal dan latihan vokasional (TVE) mereka menjadi contoh kepada Malaysia untuk terus mengorak langkah bersaing sebagai sebuah negara membangun dan mencapai cita-cita negara maju. Menurut Program Transformasi Ekonomi atau *Economic Transformation Programme* (ETP) yang dilancarkan oleh Perdana Menteri Malaysia pada 25hb Oktober 2010, kerajaan mengambil langkah-langkah komprehensif bagi mencapai matlamat negara berpendapatan tinggi pada tahun 2020 (Berita Harian, 2015). Salah satu strategi utama bagi menggerakkan transformasi ekonomi ini adalah dengan melahirkan modal insan yang mempunyai kemahiran teknikal yang bertaraf tinggi. Justeru, sebanyak 23% daripada peruntukan pendidikan diagihkan kepada TVET dan satu sistem Sijil Pengiktirafan Teknikal dan Vokasional yang baru diperkenalkan di bawah Rancangan Malaysia Kesepuluh (2011 – 2015) melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM). Selain itu, sebanyak RM27.3 juta disalurkan kepada pendidikan TVET melalui belanjawan 2013 yang dibentangkan (Kementerian Kewangan Malaysia, 2020). Sungguhpun demikian, pencapaian dan keberkesanan dasar-dasar TVET di Malaysia masih jauh ketinggalan jika dibandingkan dengan negara-negara maju mahupun negara sejiran di ASEAN (*Association of South East Asean Country*).

Menurut statistik yang dikemukakan oleh *Malaysia's Performance Management And Delivery Unit* (PEMANDU), lebih kurang 28% atau 130,000 pelajar yang tamat peperiksaan

Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) atau tercipir dari sekolah sebelum SPM pada setiap tahun dan mereka ini memasuki alam pekerjaan tanpa memiliki sebarang kemahiran. Selain itu, statistik yang sama juga menunjukkan kira-kira 8.4 juta pekerja di negara ini terdiri daripada golongan buruh tidak mahir dan separa mahir. Menurut Mustapha (2001), Malaysia telah mengalami kekurangan pekerja terlatih bagi memenuhi permintaan pembangunan ekonominya. Laporan Bank Pembangunan Asia telah menetapkan nisbah bilangan jurutera, juruteknik dan pengoperasi yang diperlukan oleh sektor industri kepada nisbah 1:3:20 pada tahun 1999. Nisbah tersebut kemudian diturunkan kepada 1:5:12 akibat perkembangan teknologi baru yang memerlukan pengetahuan intensif dan kemahiran tinggi (Abd Samad et al., 2017). Hakikatnya, negara Malaysia mempunyai para siswazah yang berlebihan tanpa memiliki kemahiran diperlukan dan bilangan pengoperasi yang terlalu tinggi. Menurut Bank Pembangunan Asia pada 2004, negara-negara sedang membangun termasuk Malaysia belum bersedia untuk bergerak ke arah ekonomi berlandaskan pengetahuan (*knowledge-based economy*) jika bilangan pekerja kurang mahir adalah besar (Abd Samad et al., 2017). Persoalan yang timbul sekarang bukan lagi sekadar terhadap nilai dan kepentingan TVET tetapi lebih kepada mengenal pasti masalah dan cabaran yang dihadapi oleh sistem TVET di negara ini supaya usaha yang relevan dan komprehensif dapat diambil dengan kadar yang segera. Dalam usaha untuk merencanakan pembangunan TVET di Malaysia, keberkesanan program perlu dilaksanakan sejajar dengan keperluan masa kini. Keghairahan dalam melaksanakan program TVET seharusnya seimbang dari segi guna tenaga yang berpatutan agar setiap program yang dilaksanakan memberikan impak positif, khususnya untuk memenuhi sesuatu bidang mengikut keperluan. Keberkesanan sesuatu program yang dilaksanakan seharusnya diukur dari segi keberkesanannya dalam memenuhi pasaran kerja di negara ini.

Bagi memenuhi keberkesanan pelaksanaan sesuatu program TVET, salah satu elemen penting adalah sistem dan kurikulum baru latihan vokasional yang membolehkan pelajar untuk memilih jurusan kemahiran bermula seawal usia 13 tahun dan seterusnya mendapat diploma secara jalan pintas melalui pewujudan KV selepas tingkatan tiga yang telah dikuatkuasakan pada tahun 2013 di seluruh negara (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012). Timbalan Perdana Menteri Malaysia pada ketika itu, Tan Sri Muhyiddin Yassin menegaskan bahawa perkembangan baru yang dijangka mengubah landskap pendidikan negara itu, bukan sahaja mengarusperdanakan aliran kemahiran vokasional malah dapat mengubah komposisi modal insan daripada yang berorientasikan lepasan akademik sekolah menengah harian kepada lepasan aliran vokasional sesuai dengan amalan di negara maju. Beliau menegaskan bahawa komposisi akademik dikurangkan dan ditambahkan dengan amalan industri atau amali teknikal untuk pelatih vokasional. Transformasi Pendidikan Vokasional (TPV) tersebut melibatkan dua aspek penting, iaitu program Pendidikan Asas Vokasional (PAV) dan Program Latihan Vokasional (PLV).

Bagi memenuhi keperluan yang lebih menyeluruh, pengenalan kepada Pendidikan Asas Vokasional (PAV) ditawarkan kepada pelajar menengah rendah seawal tingkatan satu sehingga tingkatan tiga, iaitu lepasan Ujian Pencapaian Sekolah Rendah (UPSR) yang cenderung kepada pendidikan bercorak amali. Sistem PAV dilaksanakan selama tiga tahun di sekolah menengah kebangsaan (SMK) yang terpilih berdasarkan beberapa tahap pelajar tingkatan satu. Pelajar PAV mengikuti asas pendidikan vokasional dan seterusnya pelajar tingkatan dua dibenarkan untuk memilih satu program khusus sehingga mencapai Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) tahap satu manakala pelajar tingkatan tiga pula boleh meneruskan program yang dipilih sehingga mencapai SKM Tahap 2 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012). Keberkesanan program PAV ini juga harus dilihat dari aspek



keberkesanan terhadap penghasilan tenaga kerja dalam bidang atau kemahiran yang ditawarkan. Adalah sangat mustahak untuk pengkaji melihat sejauh mana program TVET ini membantu dalam meningkatkan bilangan tenaga kerja mahir di negara ini.

Lepasan PAV boleh menyambung latihan kemahiran mereka ke institusi latihan kemahiran awam (ILKA), institusi latihan kemahiran swasta (ILKS) atau KV yang direka bentuk untuk pelajar menengah atas. Latihan kemahiran dilaksanakan selama empat tahun setengah sehingga ke peringkat VM berdasarkan sistem semester dengan kurikulum yang berasaskan kemahiran yang ketat. Kurikulum yang diguna pakai merujuk kepada Piawaian Kemahiran Guna Tenaga Kebangsaan (NOSS), SKM dan bentuk persijilan lain-lain yang diiktiraf oleh pihak industri. Kurikulum Standard Kolej Vokasional (KSKV) mempunyai dua komponen, iaitu 70% kemahiran vokasional dan 30% akademik bagi memenuhi Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK). Pada akhir tahun keempat, pelatih sudah memperolehi kelayakan latihan VM, iaitu selari dengan kepatuhan Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) Tahap Empat. Keberkesanan kompetensi kemahiran pelatih merupakan elemen yang sangat penting dalam pengukuran kejayaan dan keberkesanan sesuatu bidang program TVET yang dijalankan di institusi TVET termasuk KV.

Kolej Vokasional (KV) memberi tumpuan kepada pembangunan kemahiran insaniah dan kemahiran keusahawanan. Latihan industri diperkenalkan pada beberapa peringkat pengajian, iaitu asas pendidikan berasaskan penempatan selama sebulan dan diikuti tambahan tiga hingga enam bulan untuk praktikal di syarikat atau industri. Bagi meningkatkan lagi kebolehpasaran pelatih, KPM juga memperkenalkan Bahasa Mandarin atau Bahasa Arab Komunikasi di bawah Program Latihan KV. Bagi memantapkan dan melestarikan penerimaan keseluruhan sistem dan kurikulum di bawah PTV KPM itu, pada

sesi persekolahan tahun 2012, kementerian telah melaksanakan projek rintis PAV di 15 buah SMK dan 15 buah KV rintis. PAV dan VM KV diperluas pada tahun 2013 dengan 150 buah SMK menawarkan PAV dan 78 buah sekolah menengah vokasional (SMV) dinaik taraf kepada KV (Azman & Mustapha, 2014). Sejalan dengan perkembangan kemahiran masa kini, khususnya revolusi industri 4.0, adalah penting bagi pelatih KV untuk memahami dan merasai perkembangan perubahan dalam revolusi ini. Perkembangan dan perubahan teknologi yang begitu pantas sekurang-kurangnya dapat memberi peluang kepada pelatih untuk mempelajari teknologi terkini ketika mereka menjalani latihan industri sepanjang tempoh enam (6) bulan di industri. Latihan industri merupakan kurikulum wajib yang harus diikuti oleh pelatih KV. Keberkesanan latihan yang diperolehi sepanjang tempoh pelatih berada di industri juga harus diukur dan dinilai untuk memastikan keberkesanan program latihan VM KV.

Perubahan dan tranformasi pendidikan vokasional pada masa kini juga adalah selari dengan perkembangan teknologi semasa, faktor sosial dan pembangunan ekonomi yang berlaku dengan amat pesat sekali selaras dengan perkembangan revolusi industri 4.0. Dalam masa yang sama, manusia mempunyai keinginan untuk mengembangkan kebolehan dan ilmu yang ada pada mereka secara berterusan supaya dapat berfungsi dengan maksimum dalam kehidupan seharian, pekerjaan dan pergaulan dalam masyarakat. Oleh itu, pendidikan dan latihan juga boleh membantu individu untuk memperbaiki kehidupan mereka dengan menyediakan kemahiran dan ilmu untuk meningkatkan produktiviti dalam pekerjaan. Tidak dinafikan bahawa pelaburan dalam pendidikan dan latihan ini merupakan pelaburan untuk masa depan untuk mempersiapkan individu yang serba boleh (Salim, 2012).

Untuk menjadi sebuah negara maju yang boleh bersaing di peringkat global maka PTV merupakan satu sistem pendidikan yang menyediakan latihan khusus untuk kemahiran-kemahiran teknikal dan beberapa kemahiran yang lain. Pendidikan Vokasional membawa maksud usaha sesebuah organisasi itu bagi melahirkan pelatih yang mempunyai pengetahuan, kemahiran asas dan juga mempersiapkan mereka untuk menjadi pekerja mahir pada suatu hari nanti (Lauglo & Lillis, 1988). Apabila seseorang pekerja itu diiktiraf sebagai pekerja mahir, secara tidak langsung golongan ini dipertanggungjawabkan untuk membentuk dan melahirkan lagi pekerja mahir yang baru. Modal insan berkemahiran menjadi penggerak kepada pertumbuhan ekonomi sesebuah negara. Keberkesanan program yang dijalankan merupakan elemen yang sangat penting kerana jika ia tidak diukur dan dinilai maka pembaziran akan berlaku dan akhirnya ia akan menjadi program yang tidak memberi impak terhadap penjanaan ekonomi negara. Pelaksanaan program TVET secara seimbang amatlah penting agar hanya program-program yang berkepentingan dengan keperluan negara sahaja harus diberi keutamaan. Sejalan dengan perkembangan IR 4.0 banyak operasi industri akan bergantung pada automasi robot dan guna tenaga mungkin akan berkurangan. Adalah penting untuk melihat tentang keberkesanan sesuatu program TVET supaya hanya program-program berkepentingan sahaja perlu diteruskan. Program-program yang kurang mendapat permintaan harus diganti dengan program-program baru yang lebih memberi impak terhadap penjanaan ekonomi negara. Institusi latihan TVET hendaklah bekerjasama melalui Majlis TVET Negara untuk mengendalikan penawaran program latihan TVET.

Negara kita pernah mengalami masalah kekurangan tenaga kerja, terutamanya dalam sektor pembinaan sejak penghujung era 1980-an (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2017). Masalah ini berlanjutan sehingga era 1990-an yang seterusnya mengakibatkan kemasukan

buruh asing secara besar-besaran yang tertumpu terutamanya di bandar-bandar utama di Malaysia. Penglibatan kerajaan secara aktif dalam membangunkan program latihan vokasional secara berterusan dilihat sebagai usaha bagi mengatasi masalah kekurangan tenaga kerja yang berkemahiran (Hee, 1994). Terdapat beberapa ILKA di Malaysia yang menawarkan pelbagai kursus termasuk kursus-kursus kemahiran untuk memenuhi keperluan industri dan sektor pekerjaan. Institusi-institusi tersebut termasuk KV di bawah KPM, Institut Latihan Perindustrian di bawah kelolaan Jabatan Tenaga Manusia (JTM), Kementerian Sumber Manusia (KSM), Institut Kemahiran Mara (IKM) dan GIATMARA di bawah Kementerian Pembangunan dan Keusahawanan dan Akademi Binaan Malaysia di bawah Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2017).

Dalam konteks negeri Sarawak, Menteri di Jabatan Ketua Menteri Sarawak, Datuk Hajah Fatimah Abdullah menyarankan agar negara Malaysia perlu melahirkan 48% tenaga mahir yang berkelulusan menjelang tahun 2020 untuk mencapai negara maju berpendapatan tinggi. Penetapan ini dibuat berdasarkan dasar Pelan Pembangunan Kesepuluh. Pada masa kini, negara Malaysia hanya mengeluarkan lima peratus tenaga mahir secara keseluruhan dan jika dibandingkan dengan negara lain seperti Thailand dan Indonesia yang mampu mengeluarkan 50% hingga 60% tenaga mahir setiap tahun. Bagi mencapai sebuah negara maju, Malaysia seharusnya setanding dengan negara maju di Eropah seperti Finland dan Jerman yang mampu menghasilkan sehingga 75% tenaga mahir. Transformasi dan rombakan pendidikan negara telah menitikberatkan PTV dan memperkenalkan Program latihan VM yang mula dilaksanakan untuk 15 buah KV yang terpilih di Malaysia mulai bulan Januari tahun 2012 sebagai ambilan pertama (Azman & Mustapha, 2014). Kajian tentang keberkesanan sesuatu program menjadi begitu penting apabila terdapat program-program

baru yang dilaksanakan. Kajian perlu dilakukan untuk melihat tentang kekuatan, kelemahan dan penambahbaikan terhadap program yang dijalankan. Begitu juga dengan program VM KV yang diperkenalkan pada tahun 2012 agar ia menjadi program yang relevan dengan perkembangan revolusi IR 4.0 yang akan menjadi revolusi yang menguasai ekonomi dunia.

Kehadiran Revolusi Perindustrian ke-4 (Industri 4.0) yang bakal membawa bersama perkembangan teknologi pengkomputeran dan automasi baharu, bukan sahaja merencanakan lagi perubahan teknologi pengkomputeran dan pengautomasian, malah meningkatkan lagi kebergantungan manusia kepadanya. Tiada siapa yang boleh lari daripada menerima tempias perubahan teknologi ini. Pendedahan media massa berkaitan dengan Industri 4.0 sedikit sebanyak memberi kesedaran tentang pentingnya hal ini kepada semua lapisan masyarakat. Pendedahan tersebut juga tidak kurang menimbulkan perasaan bimbang, cemas dan takut dalam diri individu untuk menghadapi perubahan yang bakal berlaku disebabkan oleh Revolusi Industri 4.0.

Walaupun Pelan Transformasi Pendidikan Vokasional merangkumi lima strategi utama, lima inisiatif serta 11 tindakan yang dibangunkan untuk meningkatkan nilai pasaran kerja pelatih dan melonjakkan pendidikan vokasional agar setaraf dengan negara maju dilancarkan oleh KPM, ia masih gagal untuk melakukan perubahan terhadap pendidikan negara. Dengan menaikkan taraf sekolah vokasional kepada KV mulai tahun 2013, hal yang sedemikian tidak banyak memberikan impak kepada hasrat bagi memenuhi pendidikan negara maju. Perkara ini diakui sendiri oleh Tan Sri Muhyiddin Yassin, mantan Menteri Pendidikan Malaysia pada ketika itu (The Star, 2012). Katanya;

“Kejayaan pendidikan di Malaysia perlu diukur bukan hanya kepada pencapaian dalam bidang akademik semata-mata, tetapi perlu ada definisi baru kepada kejayaan

tersebut, iaitu melalui bidang teknikal serta vokasional.”

Hal sedemikian disebabkan kadar purata enrolmen pelatih aliran teknikal dan vokasional di peringkat menengah atas bagi negara Pertubuhan Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD) adalah 44% berbanding hanya 10% di Malaysia. Walaupun pendidikan vokasional di Malaysia perlu melalui perubahan besar dengan segera kerana jika tidak dilakukan ditakuti negara menjadi tidak kompetitif di peringkat global serta akan terus ketinggalan. Langkah yang diambil oleh kerajaan sekarang masih tidak mencukupi. Oleh itu, bagi memenuhi aspirasi ini, Reformasi Pendidikan Vokasional adalah laluan penting ke arah melahirkan sumber daya manusia yang relevan dengan keperluan semasa serta mampu menghadapi persaingan global.

Pendekatan kerajaan Malaysia untuk meningkatkan keperluan tenaga kerja mahir teknologis adalah melalui sistem pendidikan negara dengan melibatkan institusi pendidikan. Antaranya, adalah dengan menaik taraf semua SMV kepada KV yang menjadi pemberi pendidikan kemahiran berteraskan teknologi dan peringkat pengajian juga dinaikkan ke peringkat diploma berbanding dengan peringkat sijil sebelum ini. Perancangan tersebut telah digariskan dalam PPPM selaras dengan Rancangan Malaysia Kesepuluh.

### **1.3 Pernyataan Masalah**

Agenda yang telah digariskan dalam Rancangan Malaysia Kesepuluh, iaitu mengarusperdanakan Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional melalui Program Transformasi Kerajaan dan Model Baru Ekonomi yang berteraskan pendapatan tinggi dilihat sebagai satu perkembangan positif ke arah membentuk sebuah negara industri. Pelaksanaan Program VM di KV merupakan satu usaha kerajaan untuk memantapkan sistem pendidikan negara yang cenderung kepada bidang akademik sebelum ini. Lambakan para graduan dalam

pelbagai jurusan juga menjadi salah satu punca pengangguran dalam kalangan graduan universiti pada masa kini. Salah satu punca kesukaran bagi para graduan untuk mengisi tempat di industri adalah disebabkan bidang kursus atau program yang tidak bersesuaian dengan kelayakan mereka. Oleh yang demikian, kajian tentang keberkesanan dari aspek keberkesanan kursus atau program yang ditawarkan di KV adalah sangat penting untuk melihat tentang unjuran program yang berkepentingan. Perkara ini adalah penting supaya tidak berlaku tindakan program yang tidak diperlukan oleh pihak industri. Perkara ini juga perlu selari dengan keperluan masa kini yang lebih relevan dengan pembangunan revolusi IR 4.0. Penawaran program KV perlu diselaraskan di peringkat pengurusan demi kelangsungan berterusan dalam melahirkan generasi berkemahiran untuk mengisi keperluan tenaga kerja di negara ini. Untuk mencapai hasrat ini kajian tentang keberkesanan program KV, khususnya di Sarawak adalah sangat penting.

Menurut kajian yang dijalankan oleh pihak Majlis Tindakan Ekonomi Negara (MTEN), terdapat lima faktor yang menyebabkan graduan sukar untuk mendapatkan pekerjaan, iaitu kekurangan kemahiran dan pengalaman kerja, ketidaksepadanan antara keperluan industri dengan bidang pengajian graduan, kurang keupayaan untuk berkomunikasi dengan baik, terutamanya dalam Bahasa Inggeris, sikap negatif sesetengah graduan terhadap pekerjaan dan kurangnya kesedaran tentang kewujudan berbagai-bagai peluang pekerjaan (Ismail, 2012). Kualiti dan keupayaan graduan VM lepasan KV untuk memenuhi pasaran kerja dalam sektor industri merupakan salah satu matlamat utama perlaksanaan program tranformasi pendidikan teknikal dan vokasional. Keperluan industri dan perkembangan pesat teknologi masa kini meupakan perkara yang harus dilihat dan diberi perhatian penting agar produk graduan kolej vokasional KV tidak menjadi lambakan yang tidak berkepentingan untuk memenuhi sektor pekerjaan negara. Kajian tentang

keberkesanan kurikulum amatlah penting agar keperluan sektor pekerjaan di industri dapat dipenuhi dengan adanya kurikulum yang bersesuaian dan menepati kehendak masa kini. Selain itu, ia dapat mengurangkan lambakan graduan TVET. Dengan adanya program yang bersesuaian di KV maka masalah ini dapat dikurangkan. Dapatan kajian tentang keberkesanan program KV menjadi salah satu isu yang harus diambil serius oleh pemegang taruh supaya masalah ketidaksepadanan bidang program dapat dikurangkan dan seterusnya kebergantungan kepada pekerja asing dapat diatasi.

Sehubungan dengan itu, sistem latihan kemahiran dan jalinan usaha sama dengan pihak industri perlu diperkukuhkan supaya lebih responsif dan menepati keperluan serta perkembangan ekonomi negara. Oleh hal yang demikian, peranan yang dinamik dari pihak yang terlibat menjadi faktor penting dalam melahirkan tenaga kerja yang kompetitif dan berdaya saing. Tugas yang paling mencabar ialah menghasilkan tenaga kerja yang dapat memenuhi kehendak industri tempatan.

Lantaran daripada permasalahan kekurangan tenaga mahir di negara ini, KPM telah mengambil langkah proaktif sejak tahun 2009 lagi dengan melihat pelaksanaan pendidikan teknikal dan vokasional di negara maju dan negara serantau. Kadar purata enrolmen pelatih aliran teknikal dan vokasional di peringkat menengah atas bagi negara OECD adalah 44%, berbanding hanya 10% di Malaysia. Jika diteliti dengan negara-negara maju, program latihan teknikal dan vokasional dianggap sebagai satu kekuatan utama dalam sistem latihan di semua negara ini. Sebagai contoh, di Jerman, Finland dan Austria, hampir 50% hingga 80% pelatuhnya mengikuti latihan vokasional di peringkat menengah atas melalui program sepenuh masa untuk tempoh empat hingga lima tahun dan program *apprenticeship* (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2011). Malahan di negara tersebut, pelatih-pelatih diberi



pilihan untuk mengikuti pendidikan vokasional pada peringkat umur 14 tahun lagi. Di negara-negara serantau seperti Indonesia dan Thailand, enrolmen pelatih yang mengambil aliran ini di peringkat menengah atas menjangkau 40% hingga 60%. Dalam pada itu, pendidikan vokasional sekolah di luar negara juga melibatkan latihan industri bagi menghasilkan tenaga kerja untuk industri. Apabila tamat pengajian, pelatih mereka dianugerahkan dengan kelayakan yang sekurang-kurangnya boleh diterima oleh industri (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2011). Isu keberkesanan program VM KV seharusnya dilihat sebagai satu topik yang sering dimainkan oleh pihak industri. Justeru itu, kajian keberkesanan program VM itu sendiri dan kualiti graduan yang dihasilkan seharusnya seiring dengan keperluan industri. Pada dasarnya, keperluan KV untuk melahirkan graduan berkelayakan VM seramai 70% adalah untuk pasaran kerja dan selebihnya adalah untuk menyambung pengajian dan bidang keusahawanan. Kajian keberkesanan program VM menjadi tulang belakang dan kayu ukur kepada kejayaan program yang dilaksanakan oleh KPM.

Melihat kepada perkembangan yang berlaku di negara maju dan negara serantau, pendidikan vokasional di Malaysia perlu dibuat perubahan besar dan segera. Jika ini tidak dilakukan, dibimbangi negara Malaysia tidak kompetitif di peringkat global dan terus ketinggalan. Kejayaan perlu diukur bukan hanya pada pencapaian dalam bidang akademik, tetapi definisi baru kejayaan ialah sumbangan modal insan melalui bidang latihan teknikal dan vokasional (Unit Perancang Ekonomi, 2016). Transformasi pendidikan vokasional merupakan usaha merekayasa kurikulum, institusi, pengajaran dan pembelajaran, pentaksiran, tadbir urus dan sumber manusia sehingga terbina sistem pendidikan vokasional yang baharu. Proses ini dilaksanakan menerusi lima strategi, lima inisiatif dan 11 tindakan. Perkara ini dinyatakan dengan jelas dalam buku Pelan Strategik Transformasi Pendidikan

Vokasional (Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional, 2011). Lima strategi utama ini merangkumi transformasi kurikulum pendidikan vokasional, transformasi institusi pendidikan vokasional, kolaborasi dengan rakan strategik dalam industri, transformasi pentaksiran pendidikan vokasional dan transformasi organisasi pendidikan vokasional.

Bagi merealisasikan strategi utama ini, usaha untuk memastikan latihan kemahiran memenuhi keperluan industri amatlah diutamakan. Oleh itu, kementerian amat menggalakkan sebarang bentuk jalinan kerjasama antara institusi latihan KPM dalam pelaksanaan PAV dan VM di KV. Jalinan kerjasama dengan industri melalui perkongsian teknologi dan kepakaran ini secara tidak langsung dapat memantapkan lagi proses pembelajaran dan latihan para pelatih untuk menempuhi alam pekerjaan yang sebenar. Dengan termeterainya perjanjian persefahaman atau *Memorandum of Understanding* (MoU) di antara KPM dengan 11 rakan strategik, iaitu industri, agensi awam, swasta serta IPTA dan IPTS.

Penglibatan secara langsung agensi awam, swasta dan industri untuk tampil ke hadapan untuk sama-sama terlibat dalam proses transformasi pendidikan vokasional yang sedang berlaku akan merancakkan perkembangan TVET. Kerjasama pihak industri dalam menyediakan latihan kemahiran amat penting kerana latihan melalui *work based learning* dapat diperolehi oleh pelatih. Kepakaran dan kemudahan yang ada pada kedua-dua belah pihak dapat dikongsi bersama serta boleh mengelakkan berlakunya ketidaksesuaian bidang pekerjaan antara industri dengan institusi latihan kemahiran.

Kajian tentang keberkesanan program latihan VM adalah kajian yang sangat terhad yang pernah dijalankan di Malaysia kerana program latihan VM hanya bermula pada tahun 2012 (Hanafiah et al., 2020; Mohammad & Rashid, 2020). Walau bagaimanapun, kajian

tentang faktor-faktor kepuasan kerja pengajar-pengajar di KV pernah dijalankan sebelum ini. Sebanyak 15 buah KV di Malaysia telah dijadikan sebagai KV rintis dan diperluaskan kepada 89 buah KV sehingga ke hari ini. Dapatan kajian tersebut mendapati bahawa sistem latihan sedia ada memerlukan rombakan untuk program latihan dan perlu dimantapkan mengikut keberkesanan program latihan supaya menepati keperluan dan kehendak industri dari aspek keperluan sumber manusia (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2019).

Program latihan vokasional dan teknikal telah dilihat sebagai satu pendekatan positif dalam usaha untuk menangani masalah kekurangan tenaga kerja yang berkemahiran. Penambahan bilangan kontraktor dan kemajuan sektor industri pembinaan telah mewujudkan lebih banyak peluang pekerjaan selaras dengan peningkatan ekonomi semasa. Penubuhan institusi-institusi latihan baru secara berterusan di bawah kelolaan pelbagai kementerian termasuk penambahan kursus-kursus di KV dilihat sebagai salah satu usaha untuk menarik lebih ramai golongan belia untuk melengkapkan diri dengan kemahiran vokasional dan teknikal. Kenyataan ini dibuktikan dari statistik yang dikeluarkan oleh Unit Perancang Ekonomi (2016) melalui dokumen Rancangan Malaysia Kesembilan pada tahun 2006 yang menunjukkan peningkatan keluaran sumber manusia mahir dan separuh mahir institusi latihan kemahiran awam dan swasta dari tahun 2000 sehingga tahun 2005 pada kadar purata 13.2% setahun. Hasil kajian Glover dan Bilginsoy (2005) juga mendapati peningkatan jumlah perantis yang mengikuti program latihan vokasional semakin meningkat dengan bidang kemahiran mencatatkan bilangan perantis yang tertinggi. Persoalan yang menarik untuk dibincangkan, adakah institusi-institusi latihan yang menyediakan latihan vokasional memenuhi keperluan industri pekerjaan? Secara spesifiknya, ke manakah hala tuju graduan-graduan institusi latihan vokasional setelah mereka menamatkan latihan masing-masing? Kenyataan di atas menjurus kepada keberkesanan program latihan yang

telah diikuti dan sejauh mana ianya dapat membantu golongan belia dalam memperolehi pekerjaan yang bersesuaian dengan kemahiran dan persijilan yang dimiliki.

Negara yang melaksanakan strategi pendidikan dan latihan yang berkesan akan memiliki modal insan berjati diri, berilmu, berkemahiran dan bersikap positif terhadap pekerjaan. Modal insan inilah yang diperlukan untuk meningkatkan produktiviti dan daya saing industri sedia ada dalam negara. Modal insan ini juga menjadi tarikan kepada pelabur asing untuk melabur dalam industri berpulangan tinggi yang tentunya menggunakan proses kerja aras tinggi, kemahiran aras tinggi dan teknologi terkini. Wahana pembinaan modal insan yang dicitakan oleh industri itu ialah pendidikan dan latihan vokasional era baharu. Inisiatif tranformasi ini adalah rangka tindakan strategik untuk membentuk pendidikan dan latihan vokasional era baharu itu. Untuk merealisasikan program tranformasi pendidikan vokasional bagi melahirkan sumber manusia berkemahiran melalui program latihan VM yang akan mula mengeluarkan kohort pertamanya pada tahun 2016 dan sehingga kini seramai lebih 25,000 graduan VM KV sudah bekerja di industri menurut Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2018 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2019).

Kesediaan kerjaya dapat menerangkan sama ada seseorang individu tersebut telah bersedia atau tidak untuk menceburi bidang kerjaya pilihan. Tanggungjawab KV adalah untuk memberi pendidikan dan latihan kemahiran kepada para pelatih supaya bersesuaian dengan kemahiran-kemahiran yang diperlukan oleh pihak industri. Cabaran yang besar adalah untuk memastikan pelajar yang telah dilatih bersedia untuk memasuki dan menerokai bidang pekerjaan selari dengan kemahiran yang dimiliki sepertimana graduan dari institusi pendidikan yang lain di negara ini. Namun, majikan kini sering tidak berpuas hati dengan kemahiran komunikasi, kemahiran interpersonal, pemikiran kritikal, penyelesaian masalah

secara kreatif dan kemahiran keusahawanan yang dimiliki oleh bakal graduan dari pelbagai institusi (Suradin & Ahad, 2010).

Bagi graduan lepasan program latihan VM KV, mereka seharusnya menunjukkan kualiti dan mutu kemahiran yang tinggi untuk memberi keyakinan kepada industri supaya graduan teknologi lepasan VM KV dapat bekerja di industri dengan mutu kemahiran, ketrampilan dan sahsiah yang baik agar mereka terus mendapat permintaan yang tinggi dalam pasaran kerja dan guna tenaga mahir di negara ini. Justeru itu, kajian tentang keberkesanan program latihan vokasional seperti VM KV harus dijalankan untuk menambah baik apa sahaja perkara yang berkaitan dengan program latihan yang dijalankan di KV. Antara perkara yang perlu diterokai dalam kajian tersebut adalah sejauh mana keberkesanan kualiti latihan kemahiran yang ada pada para graduan. Selain itu, adakah kurikulum yang diguna pakai pada waktu ini adalah selaras dengan perkembangan teknologi pada masa kini yang sedang pantas berubah mengikut perkembangan teknologi dan revolusi industri seperti dalam Revolusi Industri 4.0.

Sehingga ke hari ini, belum ada mana-mana kajian tentang keberkesanan program latihan VM memandangkan program latihan tersebut merupakan kelayakan baharu yang dianugerahkan kepada lepasan KV dan merupakan satu-satunya institusi di bawah KPM yang menawarkan program latihan VM. Dengan mengambil pendekatan tersebut, pengkaji ingin meneroka tentang perspektif keberkesanan program VM dengan lebih mendalam lebih-lebih lagi tentang keberkesanan latihan kemahiran, keberkesanan kurikulum, kesediaan bekerja graduan teknologi, penerimaan majikan, keberkesanan pelaksanaan program VM dan cabaran-cabaran yang dihadapi semasa menjalankan program latihan VM.

### **1.3.1 Jurang Teori**

Berikut merupakan teori-teori yang telah dikenal pasti dan dapat menyokong dalam pengenalanpastian jurang yang terdapat pada kajian ini.

#### **1.3.1.1 Teori Pembangunan Kerjaya Mitchell dan Krumboltz (1984)**

Graduan VM KV akan bekerja setelah tamat pengajian dan sasaran sebanyak 70% daripada mereka akan bekerja di industri sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional (BPLTV), KPM dalam pelan tranformasi pendidikan. Informan yang dipilih dalam kajian juga merupakan graduan lepasan KV di Sarawak. Oleh yang demikian, untuk melihat tentang keberkesanan program VM KV, teori pembangunan kerjaya juga penting untuk dijadikan sebagai ukuran dalam keberkesanan program yang dijalankan di KV.

Teori ini menekankan aspek pemilihan kerjaya, kepentingan pengalaman dan kemahiran, kebolehan diri dan penerokaan kerjaya yang beranggapan bahawa individu sentiasa menghadapi pengalaman pembelajaran yang diikuti oleh ganjaran dan denda (Mitchell & Krumboltz, 1984). Ganjaran dan denda inilah yang akan mempengaruhi seseorang menjadi unik. Kepercayaan mengenai seseorang individu tersebut telah dilahirkan dengan ciri-ciri baka tertentu seperti bangsa, jantina, bentuk fizikal, kebolehan istimewa atau kekurangan diri yang ada padanya. Dengan ciri-ciri tersebut, individu akan menyesuaikan diri dengan persekitaran ekonomi, sosial dan budaya tertentu. Setiap perkara yang dilalui akan dijadikan sebagai pengalaman yang membina pemerhatian sendiri individu serta kemahiran terhadap tugas yang seterusnya dapat diaplikasikan untuk masa akan datang (Mitchell & Krumboltz, 1984).

Teori ini mempunyai empat faktor penting yang mempengaruhi proses pemilihan kerjaya seseorang dan adalah seperti berikut:

- i. Kebolehan istimewa, bakat dan baka seseorang;
- ii. Persekitaraan seperti peluang pekerjaan, latihan yang diterima, penggunaan; teknologi moden serta kemudahan sistem pendidikan;
- iii. Pengalaman pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan dan kemahiran dalam bidang tertentu; dan
- iv. Kemahiran menghadapi tugas, iaitu kemahiran yang diaplikasikan oleh individu dalam menghadapi sesuatu masalah atau tugas baru.

Setiap individu akan menggunakan setiap pengalaman yang telah dilalui untuk membuat keputusan ataupun membuat pilihan di dalam tindakan yang seterusnya. Pengalaman pembelajaran yang diperolehi menjadikan individu lebih matang dan mampu menilai sesuatu yang terbaik untuk mereka. Akibat perubahan yang sering berlaku terhadap diri individu dan persekitarannya, ia akan mempengaruhi keputusan (Brown & Brooks, 1984). Dari aspek kebolehan bakat, pelatih VM mempunyai latihan kemahiran dan bakat dalam bidang kemahiran yang mungkin tidak dimiliki oleh graduan lain dan mereka dapat diterima baik oleh industri dengan adanya kemudahan sistem latihan berkesan di KV. Selain itu, pengalaman yang berkaitan dengan bidang kemahiran mereka menjadi satu faktor penerimaan pihak industri. Pelatih KV juga merupakan kumpulan yang sanggup menghadapi tugas yang mencabar kerana telah dilatih dengan suasana lasak ketika melakukan kerja-kerja amali di bengkel ketika sesi latihan dijalankan. Namun begitu, teori ini tidak membincangkan secara langsung tentang kemahiran vokasional seseorang individu. Ia hanya menyatakan tentang kebolehan istimewa individu, latihan yang diterima, pengalaman

pembelajaran dan kemahiran menghadapi tugas merupakan antara aspek yang sangat ditekankan oleh pihak majikan.

### **1.3.2 Jurang Empirikal**

Menurut Mohamed Salleh (2008), tenaga kerja yang fleksibel, berkemahiran teknikal dan memiliki kemahiran kebolehkjerayaan yang tinggi seperti mempunyai pemikiran kreatif, kemahiran menyelesaikan masalah serta kemahiran analitikal akan mempelopori pentas global dunia pekerjaan serta menjadi pilihan majikan. Pembangunan negara juga mengambil kira agenda kebolehpasaran graduan supaya negara mempunyai graduan yang serba boleh, berkemahiran tinggi serta membangun secara holistik memandangkan buat masa kini masih terdapat jurang yang besar anantara tahap kompetensi siswazah Malaysia dengan piawaian antarabangsa (Mat Lazim & Yusof, 2012). Kajian tersebut mengukuhkan lagi jurang empirikal kajian keberkesanan program latihan VM KV yang akan menjadi penyumbang utama tenaga kerja kepada pihak industri. Hal demikian adalah penting untuk KV melatih pekerja industri yang berkualiti dari mutu latihan yang diberikan dengan melihat keberkesanan secara menyeluruh. Pandangan pihak industri adalah sangat penting untuk pihak KV menambah baik program latihan yang dijalankan. Keberkesanan program latihan VM KV tertumpu kepada keberkesanan secara umum dari aspek pelaksanaan program, kualiti kemahiran dan kualiti graduan yang dihasilkan.

Sementara Ujang (2010) menjelaskan graduan yang mempunyai pasaran kerja tinggi adalah mereka yang memiliki kemahiran berfikir, keupayaan berhujah, kesantiaian berkomunikasi, pencinta ilmu, perwatakan mulia dan pencari ilmu. Sementara itu, Kesatuan Eropah (*European Union*-EU) menganggarkan sebanyak 35% pekerjaan baru memerlukan kelayakan kemahiran tinggi. Maka, cabaran universiti pada masa kini perlu seiring dengan



tuntutan semasa, iaitu dapat menyediakan pelajar yang berkemahiran dan kompeten sesuai dengan keperluan pasaran pekerjaan semasa (Ujang, 2010; DiBenedetto, 2018).

Dalam kajian empirikal yang telah dijalankan oleh Salah (2001) berkaitan dengan kepentingan kemahiran yang diperlukan oleh seseorang pengurus projek, didapati bahawa kemahiran kemanusiaan mempunyai tahap kepentingan yang paling tinggi, diikuti kemahiran pengurusan dan yang terakhir adalah kemahiran teknikal. Kemahiran teknikal yang difokuskan dalam kajian beliau ialah pengetahuan penggunaan alat dan teknik, pengetahuan tentang projek, memahami kaedah, proses dan prosedur, pengetahuan teknologi dan kemahiran menggunakan komputer. Namun begitu, kajian Salah (2001) tidak menerangkan kenapa terdapat perbezaan tahap kepentingan bagi ketiga-tiga kemahiran tersebut. Hal demikian juga adalah penting untuk melihat kepentingan kurikulum program latihan VM KV agar menepati keperluan insaniah sumber manusia yang menjadi salah satu kepentingan di pihak industri dan sekali gus dapat mengatasi masalah kebolehpasaran graduan KV. Program-program latihan yang baik pada kebiasaannya akan memberi kesan positif terhadap pembangunan kerjaya. Keperluan revolusi industri 4.0 amat memerlukan pekerja mahir yang celik kemahiran di samping pengetahuan dan kemahiran menggunakan peranti komputer untuk melakukan kerja-kerja teknologi. Keberkesanan sesuatu program TVET amat dipengaruhi oleh perubahan teknologi masa kini mengikut keperluan industri. Oleh yang demikian, amatlah penting untuk melaksanakan kajian keberkesanan seperti keberkesanan program VM KV.

Menurut Yahaya et al. (2010), teknik adalah kemahiran atau perkara-perkara khusus yang terdapat dalam sesuatu kaedah. Jika seseorang pelatih itu tidak dapat menguasai teknik-teknik yang ada pada sesuatu kaedah, maka kemungkinan besar matlamat kaedah itu tidak

akan terhasil. Kesiediaan pelatih dalam memenuhi kemahiran bagi menuntut keperluan industri mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor. Antaranya, adalah melalui faktor kurikulum, kemudahan infrastruktur, pengajaran dan pembelajaran ketika menjalani pengajian dan latihan. Berdasarkan faktor kurikulum, melalui kursus sedia ada yang ditawarkan di KV, banyak menekankan kemahiran teknikal secara *hands-on* tetapi kemudahan yang terdapat di KV adalah terhad. Masalah ini menjadikan proses latihan akan terjejas. Kebanyakan majikan telah menyatakan amaran kepada pihak pengajian tinggi tentang wujudnya jurang kemahiran yang diperlukan oleh majikan terhadap kemahiran yang dimiliki oleh graduan (Dickson, 2000). Manakala menurut Hesketh (1999), terdapat bukti yang jelas yang menunjukkan berlakunya ketidaksepadanan kemahiran yang dikehendaki oleh majikan dan keupayaan mereka untuk mengambil graduan yang memiliki kemahiran tersebut. Hal demikian juga adalah perlu untuk dijalankan kajian berkaitan dengan keberkesanan VM KV supaya tidak berlaku lambakan graduan yang tidak diperlukan oleh pihak industri. Masalah ketidaksepadanan program latihan dalam kalangan pemberi latihan TVET juga akan dapat diatasi oleh pihak berkepentingan, khususnya KPM.

Smith (2001) dalam kajiannya ada menerangkan bahawa kemahiran khusus melalui bidang pekerjaan yang juga merujuk kepada kemahiran teknikal banyak digunakan oleh sektor latihan dan secara relatifnya pasaran bagi kemahiran teknikal adalah kecil berbanding kemahiran generik. Hal ini disebabkan kemahiran generik dapat memberikan nilai tambah yang lebih kepada seseorang kerana melalui kemahiran tersebut, kemahiran dan pengetahuan baru dapat dikuasai dengan lebih mudah. Pandangan Smith (2001) ini sekurang-kurangnya memberi sedikit penjelasan terhadap dapatan kajian Salah (2001).

Terdapat banyak kajian tentang transformasi pendidikan telah dijalankan di luar negara (Harris et al., 2009; Mara et al., 2009; Leiringer & Cardellino, 2011). Namun demikian, kajian tentang program latihan VM KV adalah sangat terbatas dan oleh itu kajian ini amat sesuai sekali untuk dijalankan pada waktu ini. Pengkaji-pengkaji yang lalu mencadangkan supaya kajian lanjutan tentang program latihan VM KV dilakukan untuk mengetahui persepsi sebenar pelatih terhadap transformasi pendidikan kemahiran (Black, 2010).

TVET merupakan antara agenda utama negara kebelakangan ini dalam melahirkan tenaga kerja separa professional yang berkemahiran untuk menampung kehendak pasaran tenaga kerja dalam negara. Usaha giat dilakukan oleh pihak kerajaan melalui pengstrukturkan semula sistem pendidikan SMV kepada KV. Strategi ini dirangka untuk memberi tumpuan kepada golongan pelajar sederhana agar mereka tidak tercicir dari arus perdana. Sebaliknya, mereka berpeluang untuk menceburi bidang yang diminati serta memberi sumbangan terhadap pembangunan negara. Sistem modul diperkenalkan dalam kurikulum KV di mana kandungan pembelajarannya menitikberatkan kemahiran teknikal yang berkaitan bagi setiap bidang yang ditawarkan. Pelajar di KV mengikuti pengajian selama empat tahun yang meliputi 30% akademik dan 70% kemahiran (Makhtar et al., 2015).

Berdasarkan kajian lepas yang dibuat oleh Hanapi & Kamis (2017) berkenaan dengan kesediaan pelatih dalam menempuh alam pekerjaan, beliau mendapati kemahiran teknikal dan kemahiran employability merupakan kemahiran-kemahiran yang penting bagi pelatih untuk menempuh alam pekerjaan. Dengan demikian, pengkaji ingin mengkaji beberapa faktor seperti kemahiran generik atau *soft skill*, kemahiran teknikal dan sesi

pembelajaran dan pengajaran dalam mempengaruhi kesediaan bekerjaya dalam bidang teknik dan vokasional.

Sancho Tejero (2000) dalam kajiannya terhadap sepuluh syarikat di Eropah telah mengenal pasti tiga jenis kemahiran yang diperlukan oleh syarikat melalui analisis jurang. Terdapat tiga kategori kemahiran yang ditemui, iaitu kemahiran kemanusiaan, kemahiran konseptual, dan kemahiran teknikal. Didapati bahawa kemahiran teknikal mempunyai jurang yang paling kecil untuk dipenuhi. Hal ini bermakna, sebahagian besar pekerja hampir memenuhi tahap kemahiran yang dikehendaki. Pekerja lebih mudah menguasai kemahiran teknikal yang boleh dipelajari melalui kursus dan latihan.

Menurut Johari et al. (2014), TVET memainkan peranan yang amat mencabar pada abad ini berikutan dengan perkembangan gelombang transformasi semasa. Bidang TVET ini mempunyai tanggungjawab yang besar bagi merealisasikan pelbagai dasar transformasi pendidikan yang telah ditetapkan oleh KPM ke arah menghasilkan modal insan berkualiti yang diperlukan untuk pembangunan ekonomi. Dalam pembentangan Rancangan Malaysia Sembilan, kerajaan menunjukkan komitmennya untuk meningkatkan keupayaan dan keberkesanan latihan untuk melahirkan tenaga kerja berkemahiran tinggi dengan memperbanyakkan institusi latihan awam, menambahkan kursus lanjutan dalam bidang teknikal.

Menurut Minghat et al. (2014), TVET menjadi antara pilihan utama pelajar di negara maju kerana TVET menyediakan prospek kerjaya yang baik. Sebaliknya, di Malaysia ianya dilihat sebagai pilihan terakhir kerana persepsi prospek kerjaya yang terhad. Walau bagaimanapun, transformasi TVET diharapkan dapat mengubah persepsi pelajar terhadap kerjaya di dalam TVET termasuk kerjaya sebagai seorang usahawan. Manakala satu kajian

telah dijalankan oleh Hashim (2001) merungkai persoalan sebenar yang dimainkan oleh organisasi yang menyediakan program latihan yang berdaftar dengan Jabatan Pembangunan Sumber Manusia. Hasil kajian daripada 262 buah organisasi latihan yang terlibat dalam kajian menunjukkan bahawa 47% sahaja berlakunya keberkesanan program latihan. Hal yang demikian adalah penting untuk kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti faktor-faktor keberkesanan program latihan VM KV sebagai salah satu objektif kajian ini.

Jumlah graduan yang ramai dari satu segi adalah baik kerana menunjukkan rakyat Malaysia kian berilmu. Dengan jumlah yang ramai ini, maka majikan mempunyai banyak pilihan untuk memilih calon pekerja yang terbaik. Situasi ini memberi cabaran kepada graduan antaranya penguasaan kemahiran. Graduan yang cemerlang perlu menguasai dua bentuk kemahiran, iaitu kemahiran professional serta kemahiran insaniah pelajar yang diperolehi menerusi pengajian mereka di universiti. Perkara-perkara ini merupakan antara isu cabaran yang dihadapi graduan VM KV.

### **1.3.3 Jurang Metodologi**

Kebanyakan kajian tentang latihan vokasional secara umum atau khusus lebih banyak dijalankan dengan menggunakan kajian berbentuk kuantitatif. Pemilihan kajian kualitatif tentang keberkesanan program latihan VM KV adalah amat terbatas. Kajian tentang keberkesanan program latihan pembelajaran sepanjang hayat (PSH) terhadap pengetahuan dan tahap kemahiran pelatih Kolej Komuniti oleh Hasami dan Buang (2018) adalah dengan menggunakan kaedah kuantitatif. Selain itu, penyelidik-penyelidik yang mengkaji penilaian keberkesanan program seperti Sullivan-Bolyai et al. (2005) dan Wilkins (2011) juga melaporkan bahawa kajian-kajian lalu berkaitan dengan penilaian program latihan dalam organisasi yang dijalankan dalam bentuk kualitatif dalam kalangan pekerja

juga terlalu kurang. Kajian-kajian terhadap keberkesanan pelaksanaan program latihan yang berbentuk kualitatif amatlah kurang dan masih lagi sedikit jumlahnya (Abd Rahman, 2013).

Berdasarkan jurang metodologi tersebut, pengkaji mengambil pendekatan untuk menggunakan kajian kualitatif yang lebih kepada kajian penerokaan terhadap sesuatu isu seperti dalam kajian ini yang akan meninjau tentang perkara yang berkaitan dengan keberkesanan program latihan VM KV terhadap pekerja teknologi industri graduan VM KV.

Kajian kualitatif dipilih dalam kajian ini untuk mendapatkan kefahaman yang mendalam terhadap sesuatu perkara yang ingin dikaji. Selain itu, kajian kualitatif juga dijalankan untuk mendapatkan maklumat secara terperinci berkaitan dengan sesuatu perkara yang dikaji (Yin, 2016). Hal ini bermakna, untuk mendapatkan maklumat secara terperinci dan mendalam kajian kualitatif dijalankan untuk kajian ini. Kaedah ini juga boleh menerangkan peristiwa secara holistik dalam keadaan sebenar peristiwa berlaku tanpa sebarang manipulasi oleh pengkaji. Kajian ini menjawab persoalan berkaitan dengan mengapa sesuatu fenomena berlaku sedemikian dan bagaimana ia berlaku.

Kajian kualitatif ini dijalankan adalah untuk menjawab soalan mengapa dan bagaimana yang dikemukakan oleh pengkaji. Pengkaji menjalankan secara mendalam untuk mendapatkan jawapan kepada persoalan kajian. Antara contoh kajian kualitatif yang pernah dijalankan adalah kajian sekularisasi, sekiranya pengkaji ingin mengkaji seluruh komuniti dalam satu organisasi latihan, pengkaji mungkin akan menggunakan kuantitatif dan sekiranya kajian hanya melibatkan sebilangan kecil pelatih dalam sebuah bilik darjah maka adalah lebih sesuai pengkaji menggunakan kaedah kualitatif atau boleh menggunakan kedua-dua kaedah ini. Dalam kajian keberkesanan program VM KV kajian kualitatif adalah amat berdepan kerana program ini bermula sejak tahun 2012 dan memerlukan pemerhatian

dan jangka masa yang panjang untuk melihat perkara sebenar yang berlaku sehingga kutipan data dibuat. Jangka masa yang panjang telah membolehkan pengkaji untuk mengikuti setiap perkembangan yang berlaku khususnya KV di negeri Sarawak yang hanya melibatkan seramai 16 orang informan.

#### **1.3.4 Jurang Praktikal**

Dalam menentukan keberkesanan atau kejayaan program latihan, penilaian merupakan satu proses untuk mengukur kompetensi pelatih dalam aspek ilmu pengetahuan, reaksi, tingkah laku dan prestasi. Justeru itu, proses penilaian ini akhirnya menyediakan maklumat-maklumat penting berkaitan dengan kesan positif atau negatif mengenai perubahan-perubahan pada diri pelatih yang disasarkan. Ringkasnya, penilaian seperti ini amat penting untuk dilakukan bagi menilai keberkesanan pelaburan dalam latihan, menyediakan dan memberi maklum balas ke atas para pelatih, menunjukkan sejauh mana objektif latihan tercapai, dijadikan panduan perancangan program latihan akan datang dan seterusnya dijadikan panduan untuk meningkatkan mutu program latihan dan menyediakan data atau maklumat yang boleh mengesahkan perbelanjaan dalam mengendalikan latihan. Akhirnya, ukuran keberkesanan program latihan yang sering diperdebatkan adalah prestasi kerja.

Dalam usaha untuk merancakkan dan memartabatkan program latihan VM KV, penglibatan sektor swasta, khususnya industri turut dipelawa bersama-sama menjayakan transformasi ini. Tanggungjawab yang boleh dimainkan oleh sektor ini adalah dengan menyediakan peluang-peluang bagi pelatih VM KV untuk menjalani latihan industri dan seterusnya menawarkan gaji yang setimpal dengan kelayakan dan kemahiran mereka. Jadual 1.1 menunjukkan bilangan graduan VM KV pada tahun 2017.

Berdasarkan data dan maklumat graduan program latihan VM KV bermula dari tahun 2017 sehingga sekarang jelas menunjukkan bahawa graduan tersebut adalah mendapat permintaan yang tinggi dari pihak industri, sektor awam mahupun dalam bidang keusahawanan. Terdapat juga dalam kalangan graduan yang menyambung pengajian di peringkat yang lebih tinggi. Sejalan dengan kehendak KPM melalui inisiatif PPPM dalam Tranformasi Pendidikan Negara yang menyasarkan 70% graduan akan menceburi bidang pekerjaan, 20% menyambung pengajian dan 10% untuk menjadi usahawan. Memandangkan graduan KV merupakan kalangan graduan teknologi yang agak muda berbanding dengan graduan dari institusi awam maka adalah perlu untuk dijalankan kajian bagi melihat sejauh mana keberkesanan graduan tersebut dapat memenuhi keperluan industri dari perspektif keberkesanan latihan kemahiran, kurikulum yang diguna pakai, kesediaan bekerja di industri, faktor yang menyumbang kepada keberkesanan program, cabaran yang dihadapi di industri dan penerimaan industri terhadap graduan tersebut (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2019).

Faktor pengangguran graduan adalah disebabkan oleh graduan yang tidak menguasai pengetahuan dan kemahiran dalam bidang yang diceburi (Kementerian Pengajian Tinggi, 2007). Pihak IPT juga tidak melengkapkan pelajar-pelajar dengan kemahiran-kemahiran yang diperlukan oleh pasaran masa kini (Salim, 2012). Di samping itu, institusi latihan dan pendidikan juga, graduan tidak dibekalkan dengan kemahiran dan pengetahuan yang tepat (Salim, 2012).

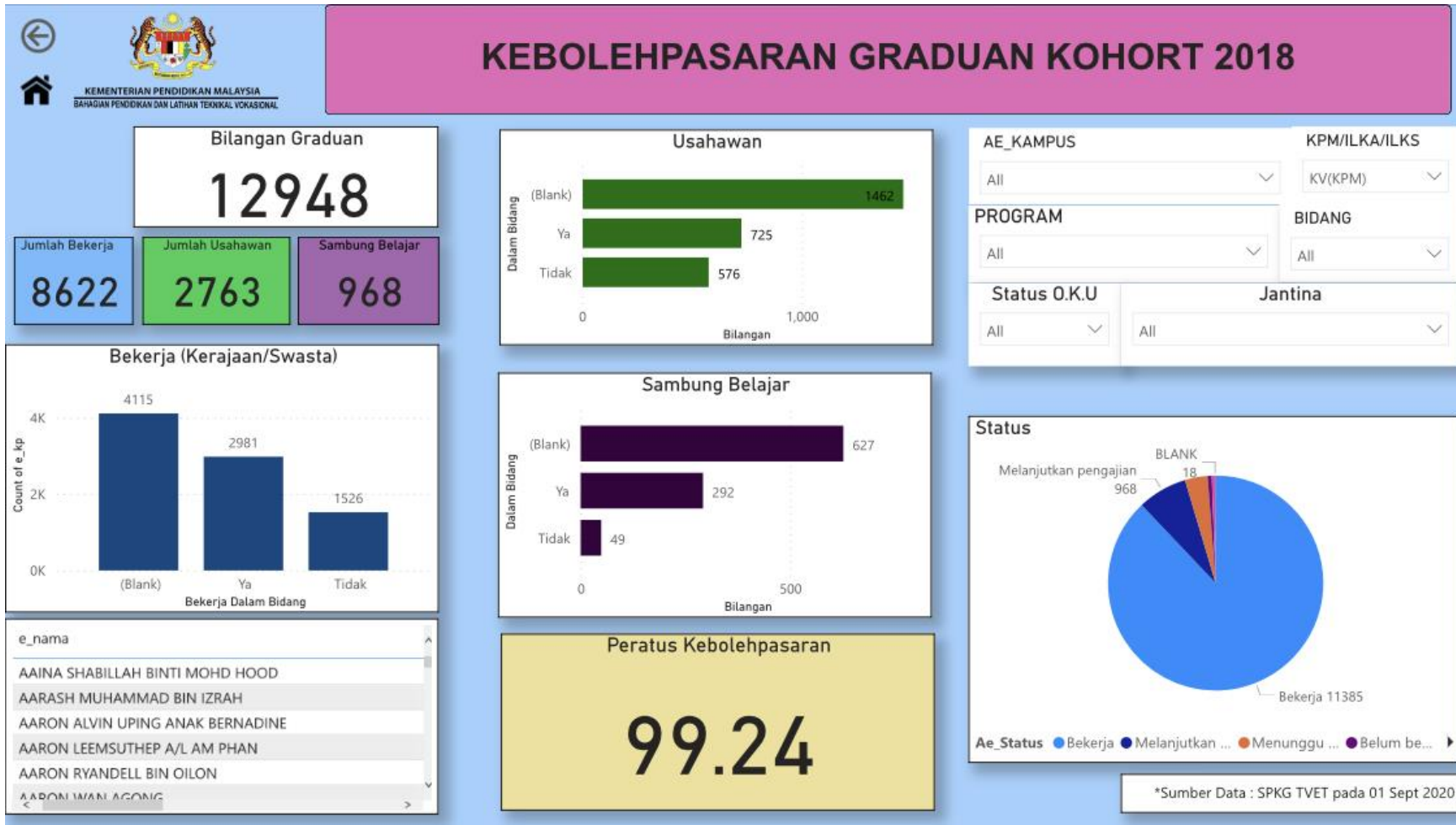
Teknologi yang semakin maju kini menyebabkan perubahan dalam kehidupan seseorang individu (Sulaiman et al., 2017). Kemunculan pelbagai aplikasi dan sistem menyebabkan manusia bergantung terhadap teknologi. Selain itu, terdapat sebilangan



pekerja yang masih tidak dapat menyesuaikan diri dengan sistem atau teknologi baru yang diterapkan di dalam organisasi. Hal ini disebabkan faktor usia, tahap pengetahuan atau kemahiran individu tersebut dalam mengendalikan teknologi baru adalah sangat penting. Menurut Graf (2005) dan Masud (2013), pihak industri mendapati pihak IPT gagal menyediakan graduan berkemahiran kepimpinan yang tinggi dalam menempuh alam pekerjaan. Di samping itu, para graduan tidak memiliki ciri-ciri kepimpinan dalam diri mereka (Esa et al., 2011; Jalil & Esa, 2012).

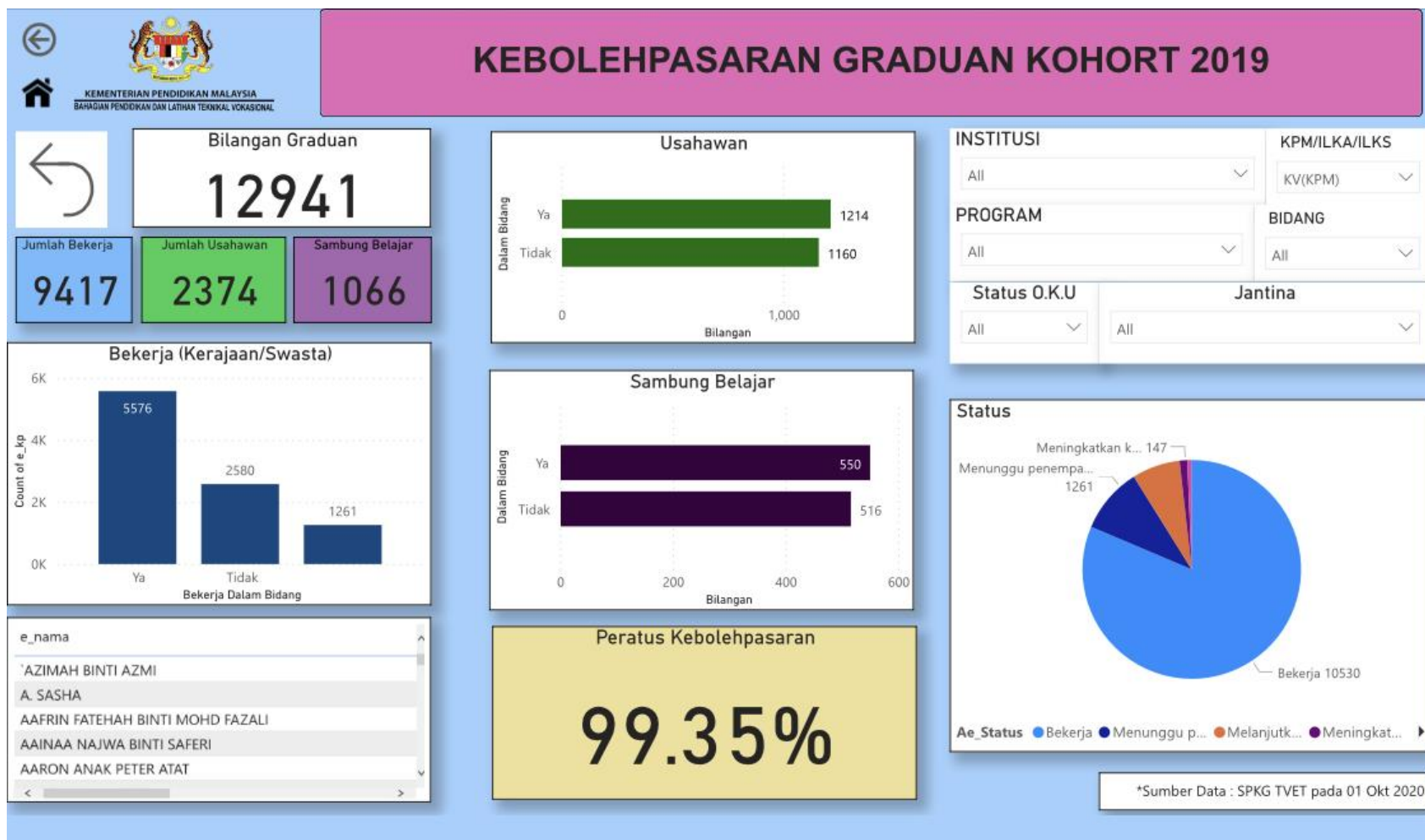
Kebolehpasaran merupakan aspek yang sangat penting dan menjadi fokus utama KPM. Selain itu, kualiti program yang ditawarkan merupakan aspek yang sangat diutamakan selain keupayaan untuk bersaing dengan graduan lain secara menyeluruh dan menepati keperluan tenaga kerja dalam bidang teknologi. Keperluan industri dalam aspek bidang kemahiran yang bersesuaian merupakan perkara yang perlu diberi perhatian. Hal demikian telah dapat dibuktikan dengan kajian kebolehpasaran graduan di KV Rintis yang mula dilaksanakan pada tahun 2012. Data dalam Jadual 1.1 menunjukkan penerimaan pihak industri terhadap graduan VM KV yang agak mendapat tempat di industri. Data kebolehpasaran di bawah juga menunjukkan bahawa graduan VM KV di Sarawak diterima oleh pihak industri dan secara umum dilihat bahawa program VM KV ada kesan positif yang baik jika dilihat dari aspek permintaan sumber manusia.

Data kebolehpasaran graduan mempunyai hubungan yang signifikan dengan keberkesanan program VM KV. Rajah 1.1, Rajah 1.2 dan Rajah 1.3 menunjukkan data kebolehpasaran graduan KV di Malaysia dari tahun 2018 hingga 2020. Di samping itu, Jadual 1.1 pula menunjukkan data kebolehpasaran graduan VM KV dari tahun 2018 hingga 2020 di semua KV di negeri Sarawak.



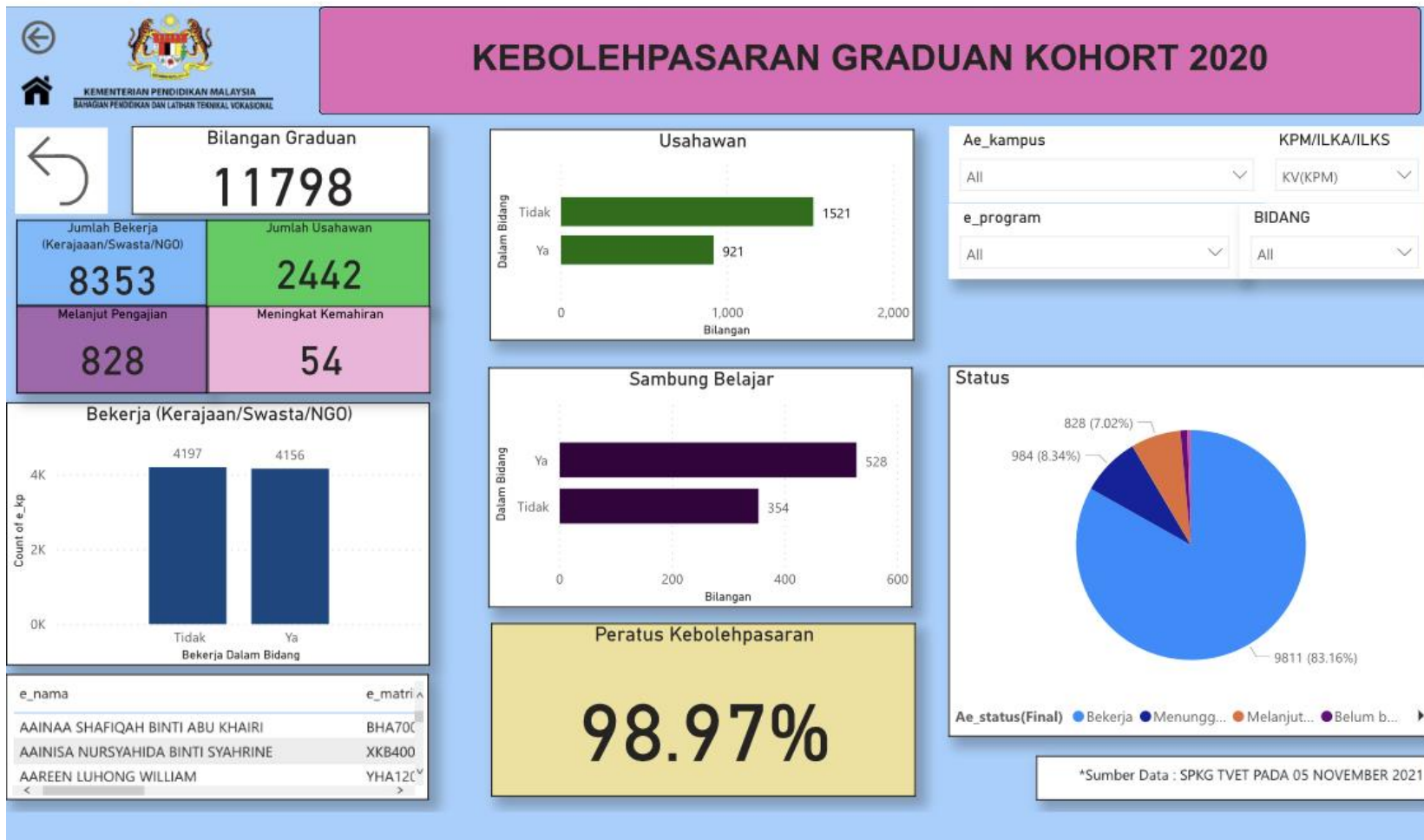
Sumber: Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional (2022)

**Rajah 1.1:** Kebolehpasaran Graduan KV di Malaysia pada Tahun 2018



Sumber: Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional (2022)

**Rajah 1.2:** Kebolehpasaran Graduan KV di Malaysia pada Tahun 2019



Sumber: Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional (2022)

**Rajah 1.3:** Kebolehpasaran Graduan KV di Malaysia pada Tahun 2020

**Jadual 1.1:** Data Kebolehpasaran Graduan KV dari Tahun 2018 hingga 2020 di Negeri Sarawak

<b>Bil</b>	<b>Nama KV</b>	<b>Peratus Kebolehpasaran Tahun 2018 (%)</b>	<b>Peratus Kebolehpasaran Tahun 2019 (%)</b>	<b>Peratus Kebolehpasaran Tahun 2020 (%)</b>
1	KV Betong	100.00	100.00	100.00
2	KV Bintulu	99.54	100.00	100.00
3	KV Kuching	100.00	100.00	99.18
4	KV Matang	94.79	97.64	98.58
5	KV Miri	98.38	98.39	98.31
6	KV Sibu	96.58	97.32	82.30
<b>Purata Peratus Kebolehpasaran (%)</b>		<b>98.22</b>	<b>98.89</b>	<b>96.40</b>

Sumber: Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional (2022)

Data dalam Jadual 1.1 menunjukkan lebih daripada 90% kebolehpasaran dalam kalangan graduan KV. Namun, sejauh manakah bilangan tersebut terdiri daripada graduan bidang teknologi. Kajian keberkesanan program latihan VM KV bidang teknologi akan merungkai segala persoalan yang dibincangkan. Isu keberkesanan merupakan isu yang sangat berkait rapat dengan isu kebolehpasaran kerana pekerjaan merupakan sasaran para graduan serta harapan ibu bapa.

Hubungan kolaborasi industri dan KV amatlah penting kerana program VM KV dan graduan merupakan sumber manusia yang sangat berguna kepada pihak industri. Sumber tenaga kerja industri harus dipenuhi mengikut bidang keperluan masa kini, khususnya sealiran dengan perkembangan revolusi IR 4.0. Hal yang demikian menunjukkan aspek kebolehpasaran dan keberkesanan program latihan VM merupakan dua perkara penting yang amat perlu diberi perhatian dalam perkembangan ekonomi masa kini. Kajian tentang keberkesanan program VM KV menjadi begitu penting untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang latihan bagi memenuhi keperluan sumber manusia.

Berdasarkan kepada perbincangan tentang pelbagai jurang yang dijalankan, adalah jelas terdapat keperluan yang serius untuk menjalankan kajian berkaitan dengan keberkesanan latihan program VM. Jurang teoritikal, empirikal, metodologi dan praktikal menonjolkan kepenentingan jawapan kepada persoalan umum kajian yang berkaitan dengan isu keberkesanan program latihan VM di KV yang terdapat di negara ini.

#### **1.4 Objektif Kajian**

Objektif kajian ini dibahagikan kepada dua bahagian, iaitu objektif umum dan objektif khusus. Objektif umum kajian ini adalah untuk meneroka keberkesanan program latihan VM KV dari perspektif pekerja teknologi industri (PTI), pentadbir organisasi (PO),

ahli akademik (AA), ibu bapa (IB) dan majikan (MJ). Meneroka sesuatu perkara atau fenomena dan membantu dalam pembinaan teori.

Objektif khusus kajian kualitatif ini adalah seperti berikut:

- i. Meninjau keberkesanan program latihan VM KV bidang teknologi dari perspektif PTI dan MJ;
- ii. Mengkaji keberkesanan kurikulum program VM KV bidang teknologi berdasarkan perspektif PTI, PO, IB dan MJ;
- iii. Mengkaji kesediaan graduan program VM KV bidang teknologi untuk bekerja berdasarkan perspektif PTI, IB dan MJ;
- iv. Meninjau kesediaan majikan menerima graduan VM KV bidang teknologi untuk bekerja berdasarkan perspektif PTI dan MJ;
- v. Mengenal pasti faktor-faktor yang menyumbang kepada keberkesanan program latihan VM KV bidang teknologi berdasarkan perspektif PO, AA dan IB; dan
- vi. Mengenal pasti cabaran-cabaran yang dihadapi oleh graduan program latihan VM KV bidang teknologi berdasarkan perspektif PO, AA dan MJ.

### **1.5 Persoalan Kajian**

Terdapat beberapa persoalan menarik yang boleh dikupas berkaitan dengan keberkesanan program latihan VM KV bidang teknologi graduan KV. Berikut adalah persoalan kajian yang telah dikenal pasti bagi menjawab kepada objektif khusus yang telah dikenal pasti:

- i. Meninjau sejauh mana latihan VM KV dan kurikulum adalah berkesan dari perspektif PTI, MJ, PO dan IB.

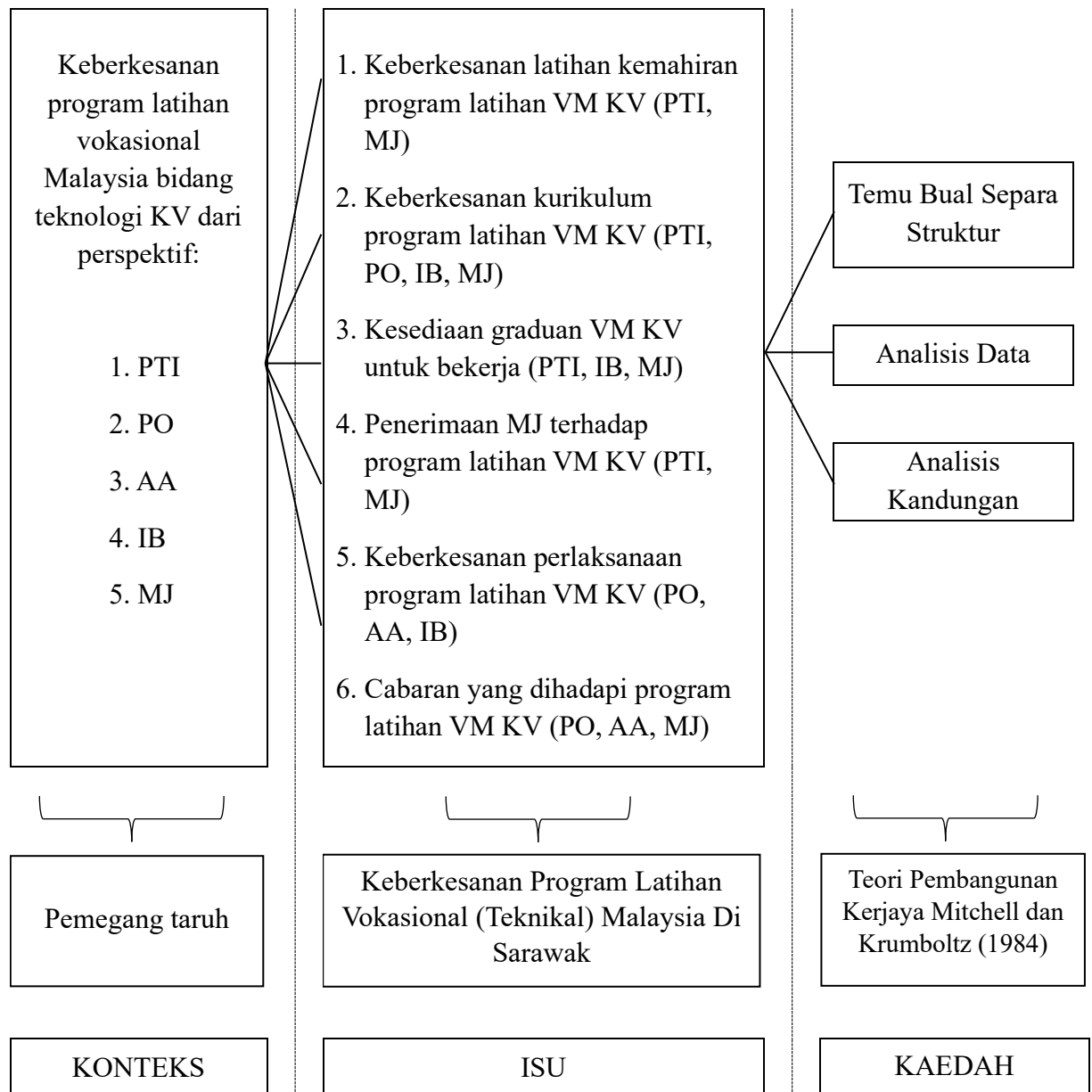
- ii. Meninjau sejauh mana graduan VM bersedia untuk bekerja dan diterima oleh pihak majikan dari perspektif PTI, IB dan MJ; dan
- iii. Menghuraikan faktor-faktor yang menyumbang kepada keberkesanan program VM KV serta cabaran-cabaran yang dihadapi oleh graduan bidang teknologi VM KV dari perspektif PO, AA, IB dan MJ.

## **1.6 Kerangka Kajian**

Eisenhart (1991) mendefinisikan rangka kerja konseptual sebagai struktur yang membimbing penyelidikan dengan bergantung kepada teori formal yang dibina dengan menggunakan penjelasan yang jelas dan jelas tentang fenomena dan hubungan tertentu. Menurut Lysaght (2011), rangka kerja konseptual untuk apa sahaja kajian tidaklah sewenang-wenang tetapi menonjolkan pandangan atau pandangan kepercayaan peribadi tentang pengetahuan, bagaimana pemerhati dapat menyatakan kewujudan pengetahuan dalam metafizik, dan apakah peranan yang mungkin dan alat untuk diikuti dan digunakan dengan sewajarnya oleh penyelidik. Oleh itu, kerangka konseptual adalah asas untuk menjalankan penyelidikan. Ia membimbing penyelidik sepanjang proses penyelidikan yang harus diukur dan diperiksa (Grant & Osanloo, 2016).

Kerangka kajian ini diperkenalkan oleh Ahmad et al. (2021) yang dibahagikan kepada tiga bahagian, iaitu dari segi konteks, isu dan kaedah. Rangka kerja konsep ini digambarkan dalam Rajah 1.4.





Sumber: Diubah suai daripada Ahmad et al. (2021)

**Rajah 1.4:** Kerangka Kajian

### 1.7 Kepentingan Kajian

Terdapat beberapa beberapa kepentingan kajian yang utama seperti berikut.

### **1.7.1 Penambahan Kepada Kerangka Ilmu Pengetahuan (*Body of Knowledge*)**

Kajian ini adalah penting untuk menambahkan khazanah ilmu tentang Keberkesanan Program Latihan VM KV PTI bidang teknologi. Kajian kualitatif ini bertujuan untuk meneroka tentang sejauh mana keberkesanan program latihan VM KV dalam beberapa aspek penting seperti keberkesanan latihan kemahiran, keberkesanan kurikulum, kesediaan bekerja graduan VM KV, penerimaan majikan terhadap graduan VM KV, keberkesanan pelaksanaan program latihan VM dan cabaran program latihan VM KV dalam membantu pemegang taruh seperti KPM, BPLTV dan industri.

KPM berperanan sebagai kementerian yang bertanggungjawab melaksanakan tranformasi untuk melahirkan lebih ramai teknologi dalam negara. Justeru itu, kajian ini akan membantu untuk menyelesaikan beberapa isu pelaksanaan program VM KV dari aspek keberkesanan pelaksanaan program VM di peringkat pelaksana menurut pandangan PTI dan MJ.

Selain itu, isu berkaitan dengan kurikulum dari aspek menepati kehendak industri dalam revolusi 4.0 yang sedang berlaku menurut pandangan PTI dan MJ. Adalah sangat penting untuk melihat kesesuaian kompetensi sesuatu bidang program teknologi di peringkat KV dan KPM secara amnya.

Jika sesuatu program dapat dijalankan dengan berkesan dan jayanya maka para graduan KV pasti yakin untuk bekerja di industri kerana mereka mempunyai kekuatan dari segi kemahiran. Hal demikian adalah penting untuk melihat kesediaan para graduan KV untuk bekerja. Faktor kesediaan bekerja dapat dilihat berdasarkan pandangan dan maklum balas dari PTI, IB dan MJ.

Kekuatan dan kebolehpayaan kompetensi graduan KV VM untuk bekerja di industri merupakan aspek yang sangat diperlukan oleh pihak industri. Hal demikian adalah berdasarkan pengalaman dan pandangan PTI, PO, AA dan MJ.

Faktor-faktor yang menyumbang kepada keberkesanan program VM KV juga harus dilihat dari perspektif PO, AA dan IB kerana kejayaan dan kegagalan sesuatu program adalah berdasarkan pengalaman sebenar ketiga-tiga pemegang taruh ini. Hasil daripada pandangan mereka akan dapat memberikan input untuk KPM membuat penambahbaikan dari aspek keberkesanan program VM KV.

Dalam melaksanakan program VM KV juga sudah pasti ada cabaran yang perlu diharungi oleh pelatih dan pemegang taruh yang lain. Oleh yang demikian, adalah penting untuk melihat cabaran-cabaran ini untuk menambah baik program VM KV dan dapatan kajian ini nanti amat membantu BPLTV dalam usaha meningkatkan kualiti program yang dijalankan dengan mengambil kira pandangan yang diberikan oleh PO, AA dan MJ.

Dengan adanya program latihan VM ini, anak-anak muda lepasan sekolah menengah dapat menyambung pengajian dan latihan kemahiran mereka di KV. Melalui program latihan di KV, mereka akan mendapat kemahiran serta kelayakan yang diiktiraf dan diterima oleh pihak industri selain untuk menyambung pengajian ke peringkat yang lebih tinggi. Lulusan VM KV juga dapat bekerja di sektor industri sebagai PTI berkemahiran dan mampu meraih pendapatan yang lumayan sekiranya kerjaya mereka dikembangkan. Dengan berkembangnya sektor industri di Malaysia maka peluang pekerjaan bagi lulusan KV bidang teknologi adalah terbuka luas dan kurang mendapat saingan daripada graduan bidang akademik. Menurut BPLTV, hanya sekitar 18,000 graduan KV dapat dihasilkan setiap tahun berbanding hampir 500,000 orang lulusan SPM. Bilangan graduan yang terlalu sedikit dari

lepasan VM KV di Malaysia menyebabkan mereka kurang mendapat saingan dalam sektor pekerjaan di industri.

Selain itu, kajian ini merupakan landasan terbaik bagi merealisasikan hasrat kerajaan untuk menjadikan TVET sebagai sektor yang penting untuk menyumbang kepada pembangunan negara pada masa akan datang. Kajian ini akan dapat memberi panduan kepada BPLTV, khususnya untuk menambah baik semua program yang telah sedia ada bagi melahirkan pelajar yang berkemahiran dan berketrampilan.

### **1.7.2 Dasar dan Polisi**

Dengan adanya kajian ini, KPM akan mendapat maklum balas menyeluruh tentang keberkesanan pelaksanaan program latihan VM KV mengikut perspektif objektif kajian khusus. Selain itu, kekuatan dan kelemahan terhadap program latihan yang dijalankan dapat dikenal pasti dan seterusnya ditambah baik. Sebagai Kementerian yang bertanggungjawab terhadap program intervensi VM KV, dapatan kajian ini amat membantu untuk menambah baik kelemahan yang berlaku.

Bagi memenuhi keperluan pasaran tenaga kerja mahir dalam bidang teknologi, pihak berwajib seharusnya memainkan peranan penting dalam menentukan polisi kerajaan terhadap aspek kurikulum yang digunakan, penyediaan peralatan yang mencukupi, peluang untuk mendapatkan latihan lanjutan dan seterusnya tawaran gaji yang lebih lumayan berbanding sektor lain di negara ini. Usaha-usaha tersebut adalah untuk memartabatkan keupayaan program latihan VM KV agar setanding dengan program-program lain dan mendapat tempat di mata masyarakat.

### **1.7.3 Kumpulan Pengamal**

Kajian ini juga penting bagi BPLTV sebagai pelaksana di bawah KPM untuk memperbaiki apa-apa sahaja kelemahan yang berlaku sepanjang program VM KV dilaksanakan dalam bentuk operasi dan menyampaikan maklumat kepada pelaksana di peringkat KV. Selain itu, program ini adalah sangat penting untuk BPLTV bagi menghasilkan graduan berkemahiran dan berkelayakan. Tambahan pula, hasil dapatan kajian ini dapat memperkukuhkan lagi bidang program yang ditawarkan di KV dan seterusnya membuat perancangan jangka panjang dalam menghasilkan sumber manusia berkemahiran.

Pihak berwajib seperti BPLTV juga seharusnya melihat dan membuat analisa tentang program dan kursus-kursus yang ditawarkan agar ianya seiring dengan perkembangan teknologi masa kini yang cepat berubah. Oleh yang demikian, perubahan-perubahan dari segi kurikulum, peralatan dan kepakaran tenaga pengajar harus diambil kira. Selain itu, penglibatan industri secara langsung dalam melatih tenaga pengajar di Kolej Vokasional amatlah digalakkan agar perkembangan terkini tentang perubahan sesuatu bidang teknologi itu tidak tertinggal di belakang.

Maklum balas dari pihak industri juga memainkan peranan yang penting supaya pihak KV dapat mengetahui kualiti graduan teknologi yang dihasilkan baik dari segi kemahiran mahupun insaniah pekerja industri itu sendiri. Hal ini akan dapat mengurangkan isu berkaitan dengan kebolehkerjaan graduan dari KV dan seterusnya mengurangkan bilangan graduan yang tidak bekerja. Isu gaji dan upah PTI harus mendapat perhatian pihak industri agar mereka juga berhak mendapat gaji yang setimpal setanding dengan graduan di bidang lain. Kepuasan bekerja dalam kalangan PTI akan dapat diatasi jika kebajikan PTI turut dijaga oleh pihak majikan.

## **1.8 Definisi Istilah**

Bahagian ini menerangkan definisi istilah dalam dua aspek, iaitu definisi secara konseptual dan definisi secara operasional. Definisi secara konseptual adalah takrifan istilah yang digunakan berdasarkan pandangan sarjana dalam bidang berkenaan. Definisi secara operasional menurut Zikmund et al. (2010) menerangkan bahawa definisi secara operasi yang menjurus kepada penggunaannya dalam konteks kajian ini.

### **1.8.1 Pekerja Teknologi Industri**

Pekerja Teknologi Industri (PTI) adalah pekerja kolar biru yang mempunyai kelayakan kemahiran mengikut NOSS peringkat Sijil, Diploma dan Ijazah yang diiktiraf oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) Kebangsaan, Kementerian Sumber Manusia (Jabatan Pembangunan Kemahiran, 2017).

Dalam kajian ini, PTI adalah lepasan pelatih program latihan VM KV yang mempunyai kelayakan dalam bidang teknologi seperti teknologi automotif, teknologi kimpalan, teknologi pemesinan industri, teknologi pembinaan, teknologi elektrik, teknologi elektronik dan teknologi penyejukan yang sudah bekerja di industri mengikut bidang kemahiran ketika mereka dilatih. PTI yang mempunyai kelulusan VM KV tetapi tidak bekerja dalam bidang yang dilatih dianggap bukan PTI dalam maksud kajian tersebut.

### **1.8.2 Keberkesanan Latihan**

Dalam kajian ini keberkesanan program latihan vokasional atau teknikal lebih membawa maksud sama ada program latihan yang ditawarkan memenuhi keperluan kurikulum, kepuasan pelatih dan penerimaan pihak industri terhadap graduan teknologi yang dihasilkan oleh KV KPM.

Penilaian terhadap keberkesanan sesuatu program adalah penting untuk melihat keberhasilan secara umum. Dalam kajian keberkesanan program Latihan Vokasional VM KV, model CIPP telah digunakan untuk melihat kepada konteks, input, proses dan hasil. Model Penilaian Kirkpatrick (1994) merupakan salah satu model penilaian yang terawal dan paling banyak digunakan dalam penilaian keberkesanan sesuatu program. Kajian yang menggunakan model ini telah banyak membuat sumbangan berharga kepada teori penilaian program dan terbukti secara empirikal dalam menilai tahap keberkesanan program dengan baik sejak tahun 1959 (Alliger & Janak, 1989; Kearns & Miller, 1997; Holton, 1996; Bartlett & Kurian, 1999; Brinkerhoff, 2005).

Keberkesanan ialah perihal yang menjelaskan tentang melakukan sesuatu perkara dengan betul (Stoner et al., 2004). Keberkesanan latihan merujuk kepada keadaan di mana pelatih telah mencapai matlamat yang dirancang dan dalam masa yang sama mencapai objektif latihan. Objektif yang dirancang berkaitan dengan meningkatkan efisien serta meningkatkan kualiti kerja, kepuasan pelanggan, inovasi dan kepuasan kerja (Nahavandi & Malekzadeh, 1999).

Keberkesanan latihan diterjemahkan melalui kriteria yang berkaitan dengan perubahan dari segi tingkah laku kerja. Ia juga merangkumi perspektif di mana adakah latihan tersebut menjadikan individu atau kumpulan pekerja lebih produktif, efisien atau berguna kepada organisasi (Bedingham, 1997). Keberkesanan merupakan set tingkah laku atau perbuatan atau perkara yang dilakukan dan mendatangkan hasil yang baik. Ia juga berkaitan dengan tahap pengukuran kejayaan dalam sesuatu proses atau sistem yang diamalkan. Keberkesanan ini bergantung kepada faktor-faktor yang tertentu yang

mempengaruhinya dan seterusnya dapat mengenal pasti sebarang kelemahan dan keberkesanan tersebut.

Maksud keberkesanan dalam kajian ini merujuk kepada pencapaian lepasan program latihan VM yang mempunyai kelayakan dalam bidang teknologi dan berkepentingan kepada keperluan tenaga kerja di industri. Selain itu, kualiti kemahiran, kualiti kurikulum, kesediaan bekerja, penerimaan majikan, keberkesanan pelaksanaan program latihan VM dan cabaran yang dihadapi program latihan VM KV.

Menurut Potts (1998), pekerja merupakan golongan yang bekerja di industri dan mendapat gaji serta upah. Pekerja terikat dengan syarat-syarat dan terma-terma tertentu di dalam sesebuah syarikat atau industri, manakala pekerjaan merujuk kepada individu yang melakukan tugas-tugas mengikut kemahiran dan kepakaran masing-masing. Dalam kajian ini, pekerja adalah PTI yang bekerja di industri dan telah menerima latihan kemahiran VM di KV KPM.

Manakala Yahaya (2001) telah menggunakan model CIPP ini untuk menilai kurikulum Kemahiran Hidup di sekolah-sekolah menengah di Malaysia. Dengan menggunakan model ini, beliau telah berjaya mengenal pasti beberapa kelemahan dan kekuatan sesuatu pemboleh ubah dalam setiap dimensi. Hasil kajian tersebut telah digunakan untuk membuat keputusan untuk meneruskan pelaksanaan kurikulum mata pelajaran tersebut serta beberapa cadangan beberapa penambahbaikan pada masa akan datang.

### **1.8.3 Program Latihan VM KV**

Menurut BPLTV, VM ialah bentuk pengiktirafan latihan vokasional mengikut bidang teknologi atau kemahiran yang dianugerahkan kepada graduan yang berjaya menamatkan



pengajian selama empat tahun dan lima bulan secara berterusan serta memenuhi syarat yang ditetapkan oleh Jawatankuasa Senat KV KPM (Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional 2022). Syarat penganugerahan VM ialah mendapat gred purata komulatif bagi modul umum 2.00 CGPA, mendapat gred komulatif 2.67 CGPA Modul Vokasional dengan kompeten dalam semua modul dan lulus Latihan Industri selama enam bulan (Che Rus & Yasin, 2018). Program latihan kemahiran dilihat sebagai sistem latihan yang mengandungi input, proses dan hasil (Al-Khayyat & Elgamal, 1997).

Program latihan VM dalam kajian ini ialah bidang latihan teknologi yang ditawarkan oleh KV (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2021). Di bawah program tersebut terdapat beberapa program yang dijalankan, iaitu kursus berbentuk teknologi dan bukan teknologi. Bidang program yang terlibat di dalam kajian tersebut ialah program-program di bawah kursus teknologi.

#### **1.8.4 Kolej Vokasional**

Kolej Vokasional (KV) ialah sebuah institusi pendidikan yang menawarkan Program Pendidikan Vokasional berbentuk latihan amali dan teori serta menawarkan subjek-subjek akademik (Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional, 2021). KV juga didefinisikan sebagai tempat yang menawarkan latihan kemahiran berbanding pendidikan akademik. Selain itu, KV ini merupakan pendidikan yang membentuk kemahiran, kebolehan, kefahaman, sikap, tabiat kerja dan nilai dalam individu untuk memasuki dan seterusnya memajukan diri dalam bidang pekerjaan (Wan Daud et al., 2018). Ia merupakan salah satu cabang pendidikan yang diwujudkan untuk memberi peluang kepada pelatih yang mempunyai kecenderungan terhadap bidang teknikal untuk memenuhi keperluan tenaga kerja di industri di dalam mahupun di luar negara (Che Rus & Yasin, 2018).

Kolej Vokasional (KV) dalam kajian ini merujuk kepada institusi yang melatih pekerja teknologi industri berkecayaan VM dalam pelbagai bidang teknologi. Teknologis Industri tersebut juga mempunyai keceayaan Sijil Kemahiran Malaysia Tahap 3 yang dikeluarkan oleh KSM.

## **1.9 Ringkasan Bab**

Bab 1 ini telah membincangkan tentang aspek-aspek penting seperti latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, kerangka penyelidikan, definisi dan istilah, kepentingan kajian dan kesimpulan. Bab ini adalah penting kerana menerangkan sebab kenapa kajian dijalankan. Bab seterusnya akan membincangkan tentang sorotan kajian literatur sebagai satu sokongan dasar untuk kajian yang dijalankan ini.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN LITERATUR**

#### **2.1 Pengenalan**

Bab ini menghuraikan tentang aspek literatur ke atas keberkesanan program latihan VM KV bagi PTI lepasan KV. Perbincangan dimulakan dengan isu-isu berkaitan dengan keberkesanan program latihan VM yang dilaksanakan oleh KPM sejak bermulanya tranformasi pendidikan negara melalui PPPM. Kajian kualitatif tersebut adalah bertujuan untuk meninjau tentang keberkesanan latihan kemahiran VM, keberkesanan kurikulum VM, kesediaan bekerja graduan program latihan VM, penerimaan majikan terhadap graduan VM, faktor-faktor yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan program latihan VM dan cabaran-cabaran yang dihadapi dalam program latihan VM. Perbincangan dibuat untuk teori-teori yang berkaitan, perbincangan semasa tentang fokus kajian dan juga dapatan-dapatan kajian lepas. Bab ini adalah penting untuk menjelaskan hubung kait antara kajian ini dengan aspek literatur lain yang berkaitan, terutamanya dari buku-buku, bahan penerbitan akademik dan sumber-sumber semasa.

##### **2.1.1 Keberkesanan Program Latihan**

Matlamat asas program latihan adalah untuk meningkatkan keberkesanan sesuatu program semasa dan selepas ia dilaksanakan secara teliti dan berhati-hati. Apabila keberkesanan program dilaksanakan dengan betul, ia akan mempunyai kesan yang diingini di peringkat individu yang menerima latihan VM KV (Hughey & Mussnug, 1997). Begitu juga dengan Elangovan dan Karakowsky (1999) yang mengakui bahawa keberkesanan latihan memainkan peranan penting dalam menentukan nilai program latihan dan

pembangunan dalam organisasi. Pelatih yang menghargai latihan tersebut akan memindahkan kemahiran latihan berbanding dengan mereka yang tidak menghargai latihan (Elangovan & Karakowsky, 1999). Oleh hal yang demikian, keberkesanan latihan juga mempengaruhi motivasi belajar serta menggunakan kemahiran dan keupayaan baru yang diperolehi oleh pelatih (Elangovan & Karakowsky, 1999). Hal sedemikian adalah sama dengan graduan VM KV yang menerima latihan kemahiran teknologi yang akan menggunakan kemahiran tersebut untuk mendapatkan pekerjaan di sektor industri yang berkaitan.

Selanjutnya, kajian oleh Chen et al. (2014) mendapati bahawa program latihan yang baik mempunyai kesan secara langsung ke atas keberkesanan organisasi (Chen, et al., 2014). Ia menekankan bahawa keberkesanan latihan boleh meningkatkan prestasi kerja pekerja. Prestasi tetap menjadi perkara yang utama dan faktor yang mendasari perbezaan antara graduan prestasi rendah dan tinggi (Chen, et al., 2014).

Sahinidis dan Bouris (2008) dalam kajian terhadap 134 pekerja dan penyelia yang pertama kali bekerja untuk lima organisasi Yunani yang besar, mendapati bahawa latihan yang dirasakan keberkesanan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen dan motivasi. Latihan berkualiti tinggi didapati menghasilkan kepuasan kerja yang lebih baik yang pada gilirannya mempunyai kesan positif terhadap prestasi organisasi.

Dalam kajian yang dijalankan oleh Piccoli et al. (2001) mendapati bahawa ciri-ciri individu pelatih, iaitu kematangan, pengalaman komputer dan ciri-ciri teknologi serta reka bentuk (kebolehpercayaan teknologi dan interaksi rakan sebaya) menyumbang kepada keberkesanan latihan. Chiaburu dan Tekleab (2005) dalam kajiannya terhadap 119 orang pelatih secara besar-besaran di organisasi di kawasan *Metropolitan United State*, mendapati

bahawa untuk program latihan menjadi berkesan, pelatih yang mengambil bahagian dalam program latihan semestinya mempunyai peluang untuk melihat dengan lebih tinggi. Latihan sebagai saluran untuk mencapai manfaat masa depan. Kelebihan ini akan benar-benar menjadi dan boleh dicapai sekiranya pelatih dapat memanfaatkan apa yang telah mereka pelajari dalam pekerjaan dalam konteks baru dalam situasi tugas yang lebih kompleks (Chiaburu & Tekleab, 2005).

Dalam konteks revolusi industri 4.0, industri pekerjaan sentiasa berubah selari dengan keperluan latihan kemahiran melalui automasi berterusan (Spöttl & Windelband, 2020). Hal demikian memerlukan interaksi serta komunikasi antara manusia dan teknologi, di mana banyak kemahiran yang diperlukan untuk mengendalikan teknologi automasi masa kini. Program latihan vokasional yang berkesan dan berjaya terhadap tuntutan revolusi industri 4.0 perlu memberi tumpuan kepada pembangunan kurikulum dan latihan kemahiran yang tinggi. Kemunculan revolusi industri 4.0 mencipta banyak cabaran dan keperluan baharu. Oleh yang demikian, keberkesanan program latihan kemahiran adalah sangat berguna dan perlu relevan dengan keperluan industri masa kini.

Keberkesanan program latihan VM KV adalah sangat mustahak kerana ia akan memberi impak yang besar terhadap pembangunan modal insan berkemahiran dan berteknologi. Jika program VM KV tidak memberi kesan yang positif dalam menghasilkan tenaga kerja berkemahiran maka perkembangan dan pembangunan sumber manusia dalam sektor industri akan terkesan. Salah satu objektif penubuhan KV adalah bagi melatih tenaga kerja berkemahiran seperti graduan KV yang akan memenuhi pasaran kerja di sektor industri. Adalah sangat penting bagi Kementerian Pendidikan Malaysia dalam memastikan

keberkesanan program VM KV sebagai salah satu agensi penyumbang tenaga kerja berkemahiran dan berkelayakan dan setanding dengan institusi TVET yang lain.

### **2.1.2 Program Latihan VM**

Kejayaan sesuatu program latihan yang dijalankan haruslah diukur melalui penerimaan pengguna secara umum. Keberkesanan program VM KV perlu dilihat dari beberapa aspek penting, iaitu keberkesanan secara umum, keberkesanan kurikulum, kesediaan bekerja graduan teknologi, kesediaan pihak industri menerima graduan teknologi untuk bekerja, faktor yang menyumbang kepada keberkesanan dan cabaran yang dihadapi semasa program dijalankan. Adalah sangat penting untuk pengkaji mengkaji tentang aspek-aspek ini untuk melihat keberkesanan program VM KV agar dapatan yang diperolehi dapat diguna pakai untuk menambah baik program VM KV.

Program latihan VM merupakan program baru yang menawarkan program latihan berasaskan kemahiran dan akademik yang dijalankan di institusi di bawah KPM, institusi KSM dan institusi-institusi swasta yang terpilih. Tempoh pengajian program latihan VM ini dijalankan selama empat tahun dan lima bulan secara sepenuh masa. Sistem pengajian yang digunakan adalah secara sistem semester, di mana pelatih mengikuti empat semester program asas dan diikuti dengan program kemahiran tinggi untuk empat semester. Setelah tamat lapan semester, pelatih akan menjalani latihan industri selama lima bulan. Latihan ini adalah untuk menyediakan pelatih untuk melangkah ke alam pekerjaan melalui pendedahan bekerja dalam situasi sebenar atau industri khususnya (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013).

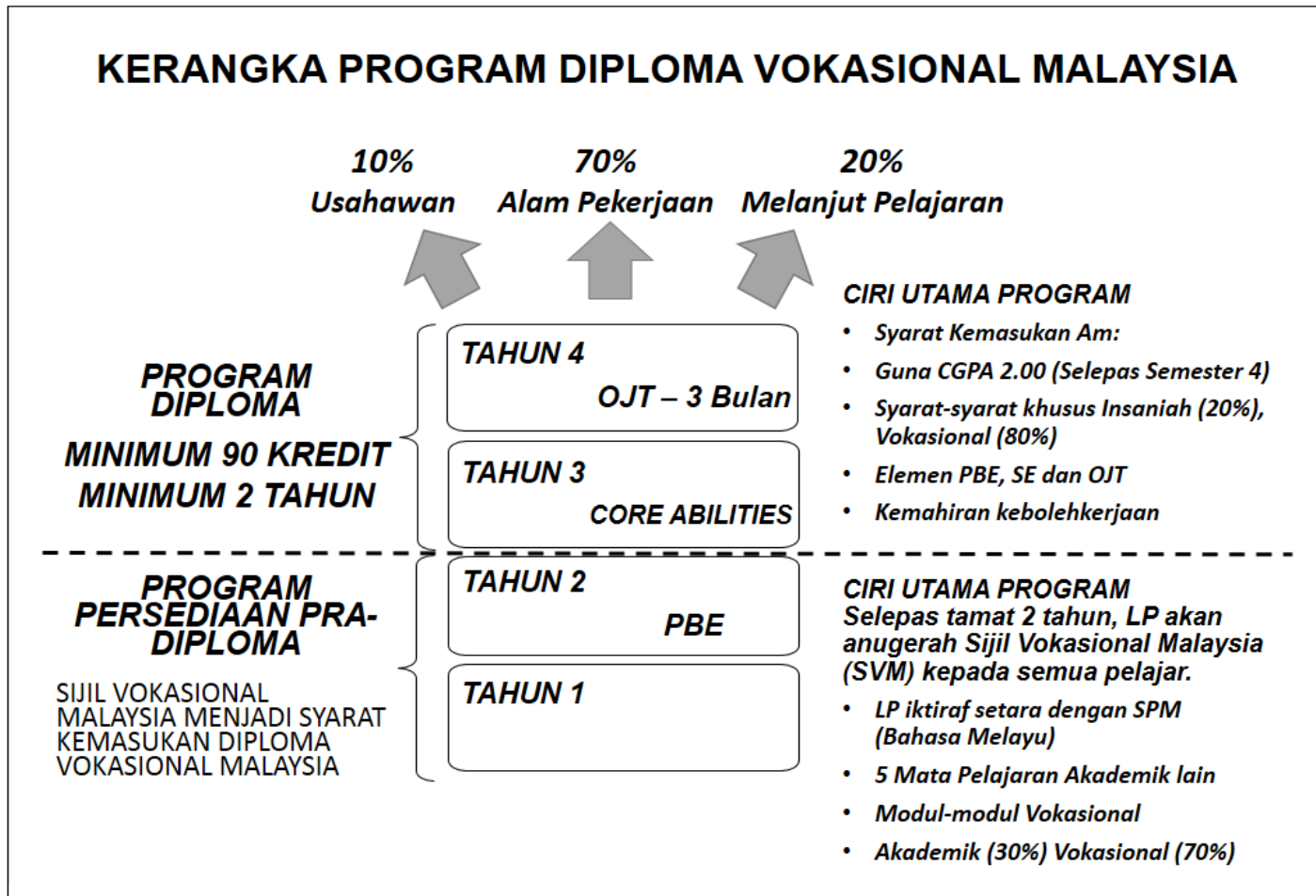
**Jadual 2.1:** Menerangkan Struktur Program Latihan VM KV KPM

Tahap MQF	Tahun	Program / Tempoh	Komponen Utama	Pengiktirafan / Akreditasi
4	3 & 4	Vokasional Malaysia (VM)  (2 Tahun 6 Bulan)	Modul Teras / Kemahiran Insaniah (20%) Modul Vokasional (80%) On the Job Training (OJT) Production Based Education School Enterprise Kemahiran Kebolehkerjaan Kokurikulum	<i>Malaysian Qualifications Agency / Agensi Kelayakan Malaysia (MQA), JPK, JPA, Badan Persijilan lain seperti C&amp;G, TWI, LCCI dan sebagainya</i>  Sijil Employability Skills (Antarabangsa)
	1 & 2	Program Sijil Vokasional Malaysia (SVM)  (2 Tahun)	Modul Teras Akademik (30%) Modul Vokasional (70%) Kemahiran Kebolehkerjaan	Lembaga Peperiksaan, JPK, JPA, Badan Persijilan lain-lain  Sijil Penyetaraan Bahasa Melayu SPM
	1 & 2	Program Perantis (SLDN)	Akademik (30%) SKM/Sijil Industri (70%)	Lembaga Peperiksaan, JPK, JPA

Jadual 2.1 menunjukkan jadual struktur program mengikut komponen program latihan VM yang dijalankan di KV di bawah KPM bermula pada tahun 2012 dengan 15 KV rintis manakala Rajah 2.2 menunjukkan kerangka program VM mengikut tempoh pelaksanaan program dan seterusnya sasaran graduan. Sasaran 70% graduan untuk bekerja adalah subjek kepada kajian kualitatif tersebut.

Keberkesanan program VM KV adalah tertumpu kepada bidang kemahiran yang dipelajari oleh graduan VM KV yang merangkumi kurikulum, kesediaan mereka untuk bekerja, penerimaan pihak industri terhadap graduan VM KM dan melihat faktor cabaran yang dihadapi oleh pemegang taruh yang terlibat dengan program VM KV. Aspek ini adalah penting dalam kajian lepas kerana keberkesanan program VM KV berkait rapat dengan pembangunan manusia dalam bidang latihan dan pembangunan. Bekalan sumber manusia dalam bidang teknologi adalah hasil keberkesanan program latihan yang dijalankan oleh mana-mana institusi yang melatih pekerja untuk bekalan pekerja industri. KV merupakan penyumbang kepada bekalan pekerja industri dalam bidang teknologi. Oleh yang demikian, adalah penting untuk melihat kajian-kajian lepas untuk mengukuhkan dapatan kajian ini.





Sumber: Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional (2011)

**Rajah 2.1:** Kerangka Program Latihan Diploma Vokasional Malaysia

## 2.2 Latihan Vokasional

Latihan Pendidikan Teknikal dan Vokasional atau Technical Vocational and Education Training (TVET) terdiri daripada pendidikan dan latihan teknikal dan vokasional secara sepenuh masa. Selain itu, TVET juga terdiri daripada pembelajaran sepanjang hayat yang ditawarkan kepada individu pelbagai lapisan masyarakat dari pelbagai peringkat umur dan bertujuan untuk menyediakan peluang pekerjaan dan menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi Negara. Hal ini bermakna, TVET ialah satu laluan untuk melahirkan modal insan yang berkemahiran tinggi, berpengetahuan, berinovasi dan mampu menghadapi saingan dan risiko-risiko pada peringkat global dan serantau selaras dengan keperluan semasa dan sekali gus meletakkan negara pada prestasi yang kukuh bagi pembangunan masa depan (Omardin, 2019).

Amerika Syarikat telah mula mengamalkan pendidikan TVET ini sejak tahun 1971 (Samual, 2015). Sistem ini menyediakan kemahiran berkaitan dengan kaedah penyelesaian masalah dalam industri, pertanian dan meningkatkan perkembangan ekonomi dengan menggunakan perdagangan, teknologi dan sains pada tahap sub-profesional. Negara-negara membangun mula mempraktik sistem pendidikan TVET ini setelah melihat hasil positif dan impak TVET terhadap perkembangan ekonomi. Di Malaysia, TVET menjadi semakin penting, bukan hanya memberikan ilmu pengetahuan tentang bidang teknikal malah lebih dari itu kerana TVET melibatkan semua aspek ilmu pengetahuan seperti ilmu keusahawanan bagi melahirkan lebih ramai usahawan sejajar dengan kehendak globalisasi masa kini. TVET berkait rapat dengan Pendidikan Keusahawanan dan sangat penting dalam proses melahirkan modal insan yang berkemahiran (Abd Kadir & Hashim, 2017; Omardin, 2019).

Latihan vokasional dapat didefinisikan sebagai kaedah pembelajaran berasaskan pekerjaan yang dapat meningkatkan kemahiran dan produktiviti seseorang melalui pusat latihan, institusi dan persekitaran tempat kerja (Min & Tsang, 1990). Menurut Deraman et al. (2002) dan Carnoy (1994), latihan vokasional adalah pengetahuan dan kemahiran berdasarkan bidang pekerjaan yang diperolehi atau dibangunkan melalui proses pembelajaran. Pendapat yang hampir sama diutarakan oleh Deissinger (1996) dan Ziderman (1997) mengenai latihan vokasional, yang merujuk kepada peranan badan-badan dan institusi yang terlibat dalam melayakkan generasi muda memasuki sektor pekerjaan yang memerlukan kemahiran.

Mustapha dan Greenan (2002) berpendapat secara amnya, latihan vokasional adalah satu kaedah dan tempat yang melahirkan pelatih dengan kemahiran-kemahiran tertentu. Walau bagaimanapun, dalam persekitaran era ekonomi baru, latihan vokasional dilihat dan diharapkan dapat melahirkan pekerja yang berkemahiran dan bermotivasi tinggi. Merujuk kepada definisi yang telah diberikan, Mustapha dan Greenan (2002) membuat kesimpulan bahawa objektif latihan vokasional adalah proses mengajar dan mendidik pelatih berkemahiran dalam bidang-bidang kemahiran baru ataupun penambahan tahap kemahiran sedia ada bagi meningkatkan kapasiti dan produktiviti kerja. Sebagai kesimpulannya, definisi yang diberikan oleh Mustapha dan Greenan (2002) dilihat lebih tepat dan menyeluruh.

Smith (1997) dan Glover dan Bilginsoy (2005) dalam kajian mereka menyatakan program perantis melibatkan belia juga telah diperkenalkan di Amerika Syarikat bagi memperengkap dan memahirkan golongan belia dengan kemahiran kerja yang sesuai. Hasil daripada kajian Glover dan Bilginsoy (2005) dari tahun 1996-2003, mendapati 75% perantis

menyertai program yang melibatkan industri pembinaan dengan bidang elektrik mencatat bilangan perantis tertinggi.

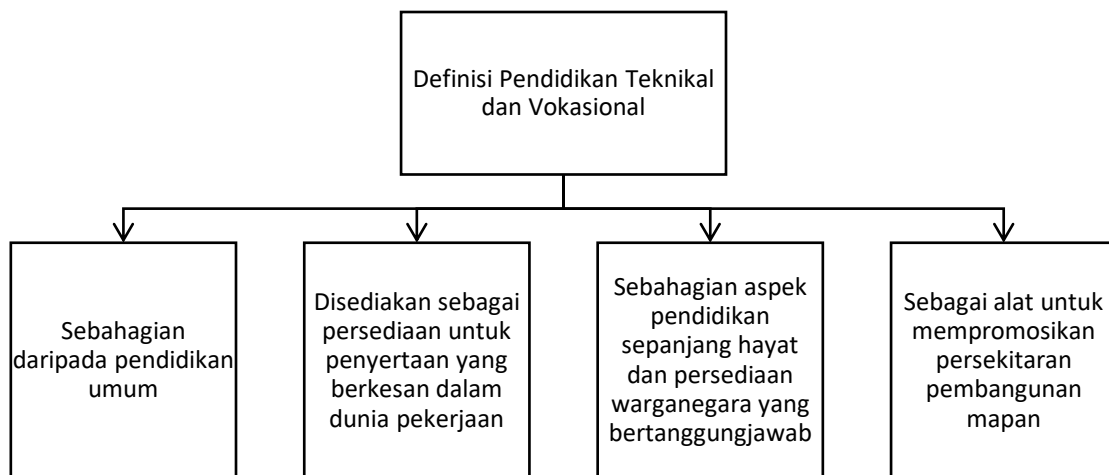
Menurut Stockmann (1999) dalam kajiannya di Amerika Latin, menunjukkan bahawa latihan vokasional adalah sebagai penawar kepada masalah kekurangan pekerja mahir dalam industri pekerjaan moden. Malah, pelbagai usaha telah diadakan untuk mengekalkan pembangunan latihan vokasional di negara-negara tersebut. Latihan vokasional dan teknikal telah dijadikan sebagai sebahagian daripada program pendidikan selain daripada pendidikan akademik di negara-negara Asia (Tilak, 2017).

Menurut Wolf dan Rapiou (1993), Bennet (2003) dan Glennerster (1995) dalam penulisan mereka menyatakan bahawa kerajaan British telah memperkenalkan sistem latihan belia kepada belia yang berumur antara 16 hingga 17 tahun dengan penyediaan program yang memberikan latihan vokasional berkaitan dengan bidang pekerjaan. Program latihan vokasional untuk belia-belia lepasan sekolah juga telah diperkenalkan di Australia (Saha, 1985). Saha (1985) berpendapat bahawa para pelatih pada kebiasaannya akan memilih untuk mengikuti latihan vokasional jika gagal melanjutkan pengajian ke peringkat yang lebih tinggi disebabkan kelulusan rendah dan masalah kewangan.

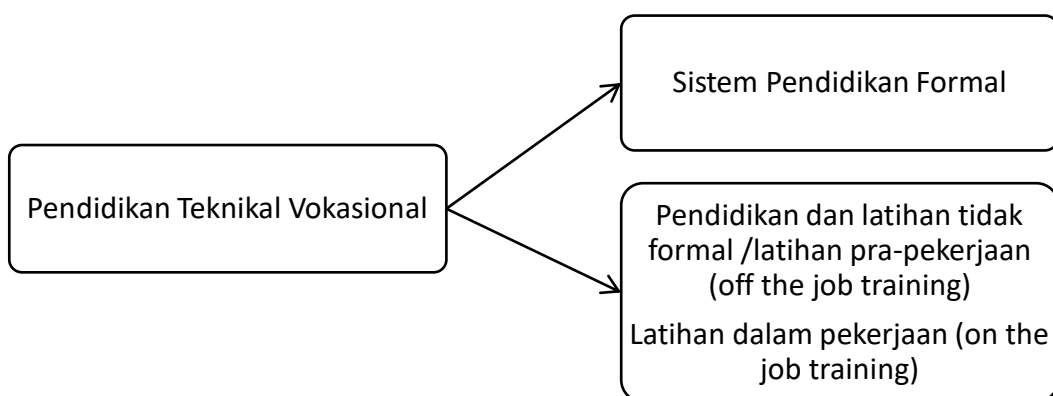
Menurut United Educational, Scientific and Cultural Organization (2014) pula dalam satu kertas kerja yang bertajuk “Revised Recommendation concerning Technical and Vocational Education” Pendidikan Teknikal dan Vokasional boleh didefinisikan sebagai;

“Technical and vocational education is used as a comprehensive term referring to those aspects of the educational process involving, in addition to general education, the study of technologies and related sciences, and the acquisition of practical skills, attitudes, understanding and knowledge relating to occupations in various sectors of economic and social life.”

Bagi memberi gambaran yang lebih jelas, United Educational, Scientific and Cultural Organization (2014) juga melanjutkan lagi definisi mengenai PTV dengan menyenaraikan empat aspek penting sebagai penambahan kepada definisi di atas seperti dalam Rajah 2.2 manakala Rajah 2.3 menunjukkan pembahagian Pendidikan Teknikal dan Vokasional kepada dua menurut Bennet (2003).



**Rajah 2.2:** Definisi Pendidikan Teknikal dan Vokasional



**Rajah 2.3:** Pembahagian Pendidikan Teknikal (Bennett, 2003)

### 2.3 Kurikulum Program Latihan Vokasional Malaysia

Kurikulum dan sistem latihan yang baik menyokong kepada penghasilan pelatih sistem latihan perantisan yang berkualiti (Royo & Mohamadon, 2011; Maizam & Razali, 2013). Hubungan antara industri dan institusi latihan yang saling menyokong antara satu sama lain akan menghasilkan pelatih berkemahiran yang sesuai dengan keperluan industri (City & Guilds, 2008; Deissinger et al., 2011). Elemen pengurusan sumber seperti pengurusan kewangan dan keprihatinan perkembangan semasa perlu turut diberikan keutamaan oleh institusi latihan untuk menghasilkan pekerja berpengetahuan (k-worker) berdaya mampan pada masa hadapan (Bekri et al., 2001). Kilpatrick dan Guenther (2003) di dalam kajian mengenai perkongsian ini wujud atas beberapa sebab antaranya adalah ketidakpuasan hati industri mengenai jurang kemahiran yang wujud antara industri dan institusi latihan, aspirasi industri yang mahu membantu untuk mencapai amalan terbaik dalam pembangunan kemahiran pekerjaan baru dan juga meningkatkan peluang kerjaya dan latihan. Kurikulum KV mempunyai ciri-ciri utama, iaitu:

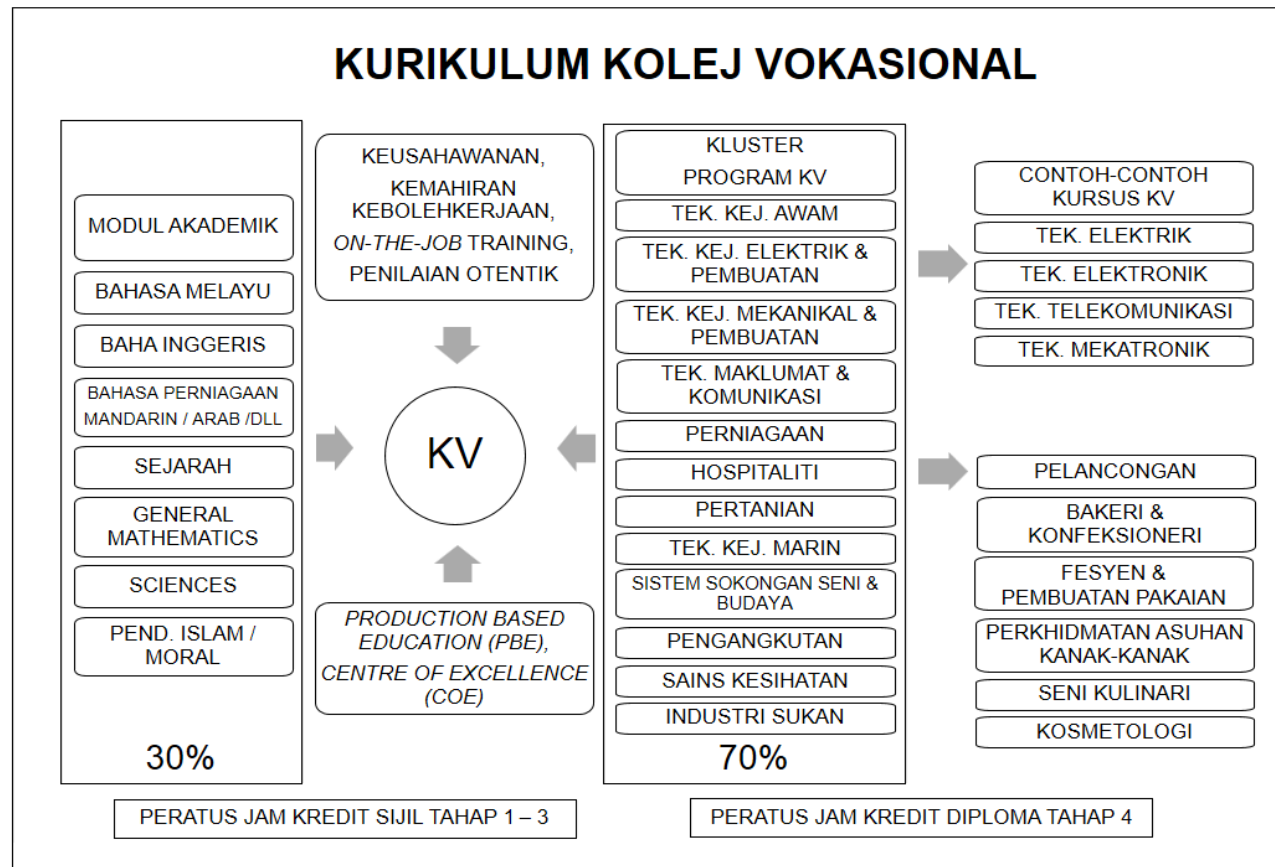
- i. Pembelajaran berorientasikan pekerjaan yang mengandungi tiga aspek, iaitu kompetensi bekerja, kompetensi keusahawanan dan kompetensi insaniah;
- ii. Nisbah komponen akademik-vokasional ialah 30:70;
- iii. Mengandungi empat elemen - ilmu, aplikasi, kreativiti dan inovasi;
- iv. Merentasi tiga domain - jati diri (hearts-on), ketajaman minda (minds-on) dan kecekalan (hands-on);
- v. Pendekatan pengajaran dan pembelajaran berbentuk modular.

Berikut pula adalah modul pembelajaran di KV yang terbahagi seperti berikut:

- i. Modul akademik meliputi pengajian pelbagai bahasa, Sains, Matematik, Sejarah dan Pendidikan Agama / Moral;
- ii. Modul vokasional dalam bentuk kluster program kemahiran vokasional; dan
- iii. Modul kompetensi kompetitif yang meliputi kompetensi keusahawanan, kompetensi bekerja dan kompetensi insaniah.

Kurikulum dalam KV sudah berbeza sama sekali berbanding dengan kurikulum sekolah akademik biasa, di mana dalam KV penekanan terhadap kerja amali ialah 70% berbanding dengan kerja akademik, iaitu sebanyak 30%. Pelatih akan didedahkan dengan enam (6) hingga 11 modul vokasional pada setiap tahun yang mencakupi setiap tanggungjawab dan tugas mengikut tahap. Penentuan jam kredit bagi modul adalah berdasarkan keperluan jam pertemuan setiap tahap. Jumlah jam kredit bagi setiap semester maksimum adalah sehingga 20 termasuklah modul akademik, di mana satu (1) jam kredit yang bersamaan dengan satu (1) jam kelas teori atau dua (2) hingga tiga (3) jam bagi kelas amali. Rajah 2.4 menunjukkan tentang kerangka kurikulum bagi KV. Standard bagi penetapan kurikulum bagi KV adalah seperti berikut:

- i. Kandungan kurikulum mengandungi pernyataan spesifik tentang perkara yang perlu diketahui oleh pelatih, ianya boleh dilakukan dalam suatu tempoh pengajian merangkumi aspek pengetahuan, kemahiran dan nilai;
- ii. Standard Pembelajaran merupakan satu penetapan kriteria atau indikator kualiti pembelajaran dan pencapaian yang boleh diukur bagi setiap tahap; dan
- iii. Kriteria Pencapaian adalah kenyataan yang mengkhususkan kepada apa yang perlu ditaksir dan tahap pencapaian yang diperlukan.

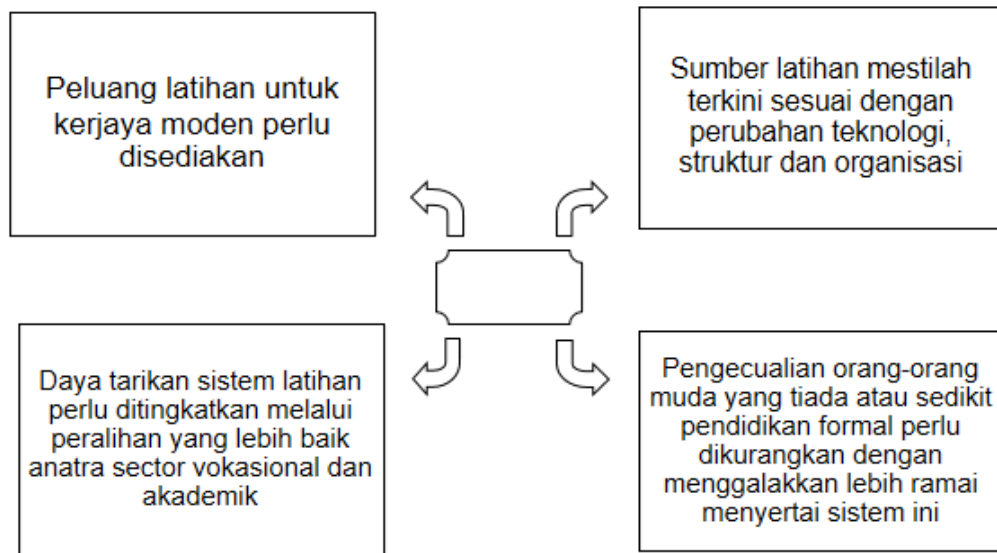


Sumber: Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional (2011)

**Rajah 2.4:** Kerangka Kurikulum Kolej Vokasional



Dalam kajian oleh Hellwig (2005) yang berkaitan dengan sistem latihan berasaskan kompetensi di Jerman, terdapat empat masalah utama dalam sistem tersebut seperti yang disimpulkan dalam Rajah 2.5.



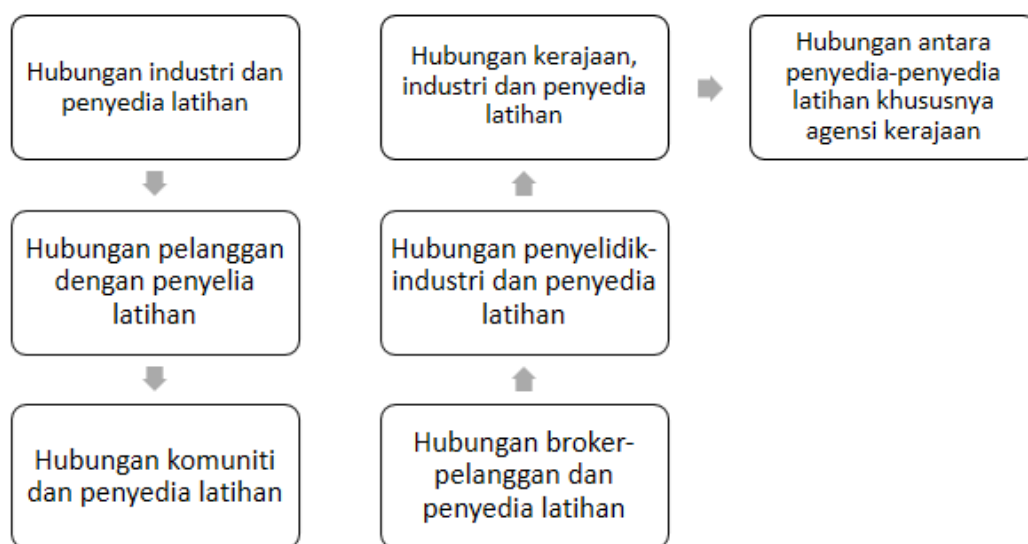
**Rajah 2.5:** Masalah sistem latihan berasaskan kompetensi di Jerman (Hellwig, 2005)

Hubungan yang wujud ini akan berjaya jika kedua-dua belah pihak mencapai hasil yang diinginkan (Brockmann et al., 2008; City & Guilds, 2008; Maizam & Razali, 2013). Jika matlamat latihan di dalam hubungan ini tidak jelas ianya akan membawa kepada kegagalan sistem latihan yang wujud (Berge, 2008).

Rowlands (2000) di dalam kajian kualitatif dalam kalangan majikan di Australia mendapati bahawa terdapat faktor penarik dan penolak majikan dalam menyertai sistem latihan perantisan. Dapatan kajian beliau menunjukkan faktor penarik dan penolak majikan menyertai sistem latihan perantisan adalah dari segi psikologi, dari justifikasi kewangan dan juga pemilihan operasi. Majikan akan melihat ketiga-tiga aspek ini sebelum memilih untuk

menolak atau menyertai sistem latihan ini. Kesediaan majikan ini boleh menyumbang kepada peningkatan kualiti pelatih yang dikeluarkan. Kajian ini disokong oleh kajian City dan Guilds (2018) yang mendapati bahawa kesediaan majikan untuk melibatkan diri dalam pembentukan kurikulum latihan akan meningkatkan keberkesanan sistem latihan.

Kenyataan tersebut juga disokong oleh kajian Hase dan Saenger (2004) di dalam kajian penilaian kompetensi di tempat kerja industri perlombongan di Australia yang mendapati bahawa isu kualiti latihan menjadi masalah utama kepada responden kajian. Responden kajian menyatakan bahawa perbezaan besar wujud di dalam latihan perantisan mereka kerana beberapa faktor antaranya adalah perbezaan penyedia latihan dan industri, perbezaan kaedah pengajaran dan latihan, perbezaan masa latihan, perbezaan bahan yang digunakan dan juga perbezaan lokasi pembelajaran. Semua faktor di atas menentukan kualiti latihan yang akan diterima oleh pelatih.



**Rajah 2.6:** Hubungan antara industri dan Institusi Latihan (Kilpatrick & Guenther, 2003)

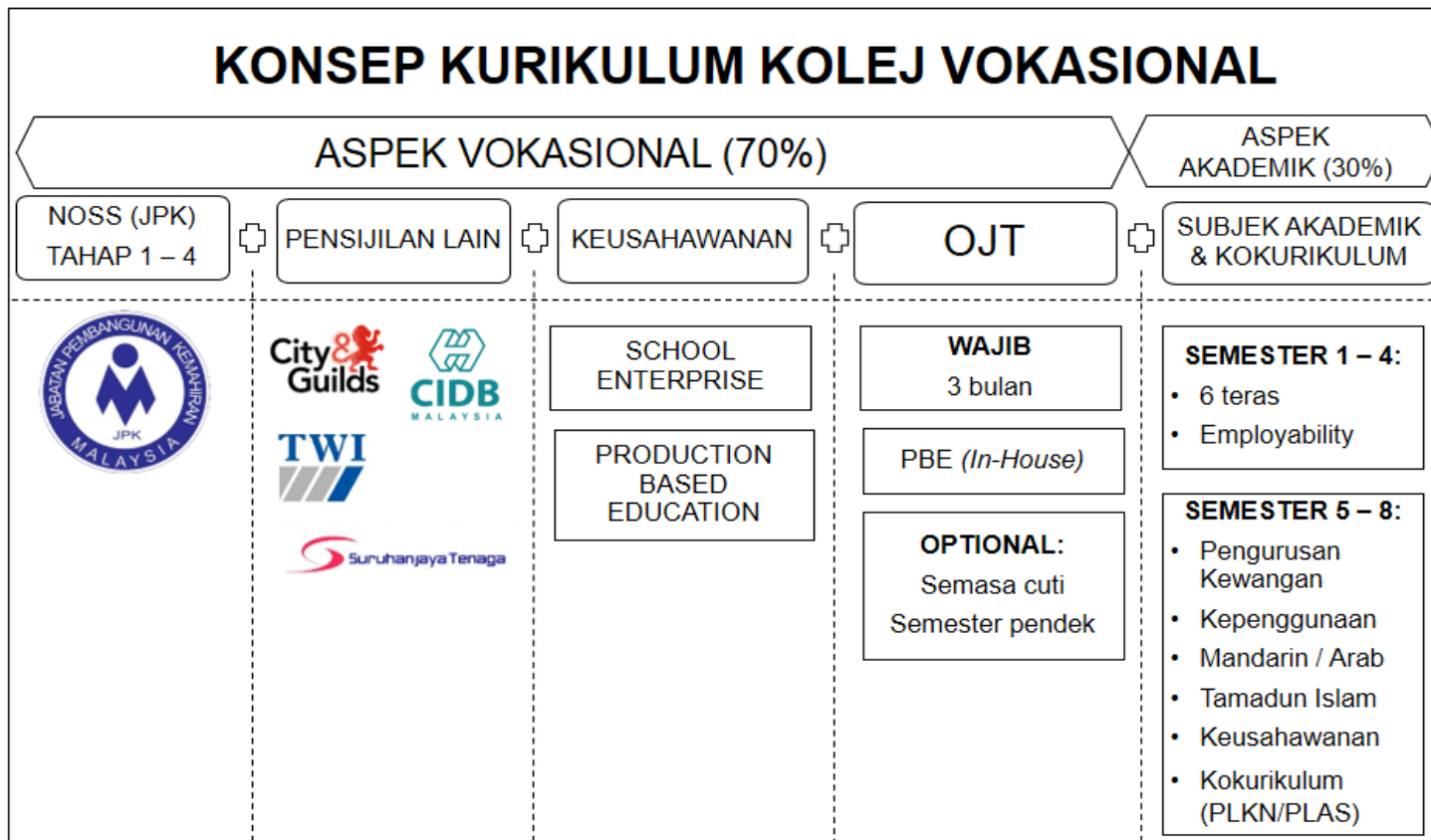
Dapatan kajian dikukuhkan lagi oleh dapatan kajian Bekri et al. (2001) yang merumuskan tentang elemen pengurusan sumber seperti pengurusan kewangan dan keprihatinan perkembangan semasa perlu diberikan keutamaan oleh institusi latihan untuk menghasilkan pekerja berpengalaman (*k-worker*) dan berdaya mampan pada masa hadapan. Kilpatrick dan Guenther (2003) juga mendapati terdapat beberapa jenis hubungan yang wujud seperti dalam Rajah 2.6.

Kurikulum yang diguna pakai dalam program latihan VM di KV yang mula dilaksanakan dari tahun 2012 adalah berpandukan kepada kurikulum KSKV yang dibangunkan oleh BPLTV. Nisbah pengajaran dan pembelajaran bagi modul akademik kepada modul vokasional bagi program Pra-Diploma ialah 30:70. Hal ini adalah untuk memberikan lebih fokus kepada penguasaan pelatih dalam kursus vokasional yang telah dipilih, iaitu daripada aspek teori dan praktikalnya. Pelatih KV juga akan dilengkapi dengan pengetahuan dan kemahiran untuk menghasilkan sesuatu produk atau menyediakan perkhidmatan yang berkaitan dengan bidang vokasional yang diikuti melalui pendekatan “Production-Based Education (PBE)” serta “School Enterprise (SE)” yang mendedahkan murid dengan aspek keusahawanan.

Penawaran kursus KV adalah mengikut keperluan ETP. Program-program KV pula merangkumi pelbagai bidang utama seperti bidang kejuruteraan, perniagaan, pertanian, hospitaliti dan pelancongan. Kurikulum pendidikan vokasional dibangunkan dengan kerjasama industri dan merujuk kepada piawai NOSS yang dikeluarkan oleh KSM. Program VM pula dilaksanakan dengan mengikuti garis panduan MQA. Pentaksiran bagi program latihan VM melibatkan dua komponen, iaitu pentaksiran KV dan pentaksiran pusat. Nisbah

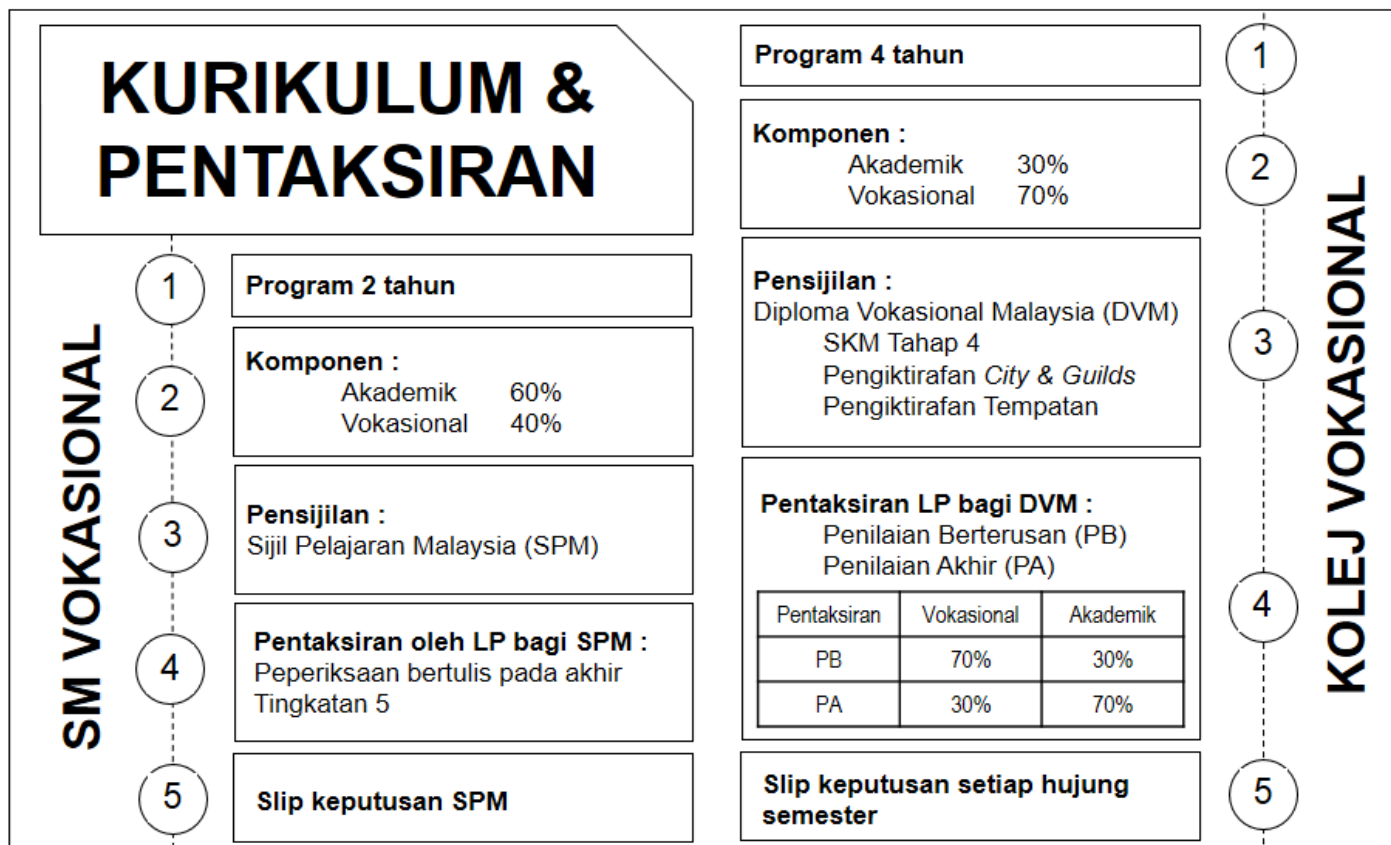
pentaksiran KV kepada pentaksiran pusat bagi modul akademik ialah 30:70 dan bagi modul vokasional ialah 70:30 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2014).

Rajah 2.7 menunjukkan konsep KSKV program latihan VM manakala Rajah 2.8 menunjukkan kurikulum pentaksiran yang digunakan untuk mentaksir sesuatu bidang kemahiran di dalam pelaksanaan program VM KV.



Sumber: Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional (2011)

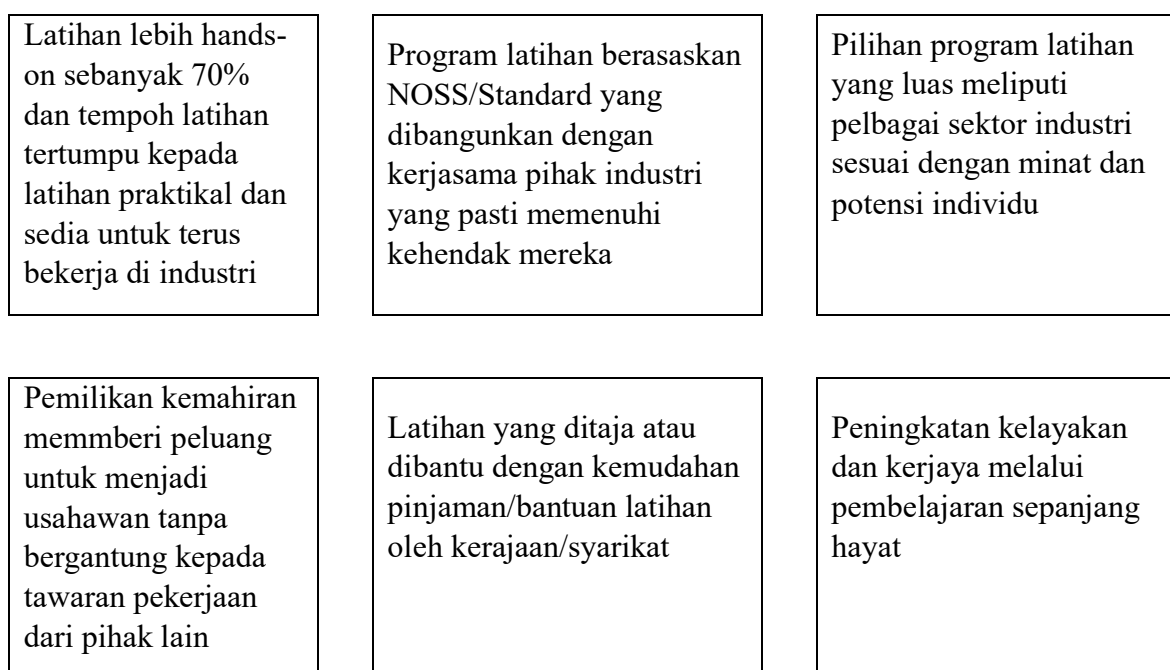
**Rajah 2.7:** Konsep Kurikulum VM KV



Sumber: Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional (2011)

**Rajah 2.8:** Kurikulum Pentaksiran VM KV

Pelaburan terhadap latihan kemahiran terus meningkat untuk mengukuhkan lagi pelaksanaan ekonomi berasaskan pengetahuan, pembangunan teknologi, peningkatan produktiviti dan daya saing dengan menggabungkan NOSS dan kurikulum KSKV yang dibentuk oleh JTM yang dipanggil sebagai “*Written Instructional Material*” (WIM). Menurut Hamdan dan Musa (2011), latihan kemahiran mempunyai pelbagai manfaat seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 2.9.



**Rajah 2.9:** Manfaat Latihan Kemahiran (Hamdan dan Musa, 2011)

Keberkesanan kurikulum merupakan aspek yang sangat berkait rapat dengan keberkesanan program VM KV. Kurikulum yang dirangka dan diguna pakai hendaklah selari dengan keperluan industri kerana graduan VM KV akan mendapat tempat di industri jika mereka mendapat latihan yang bersesuaian. Perkembangan pesat industri masa kini perlu

selari dengan kurikulum yang diajar kepada pelatih supaya bentuk latihan kemahiran dan teknologi yang dipelajari dapat memenuhi bidang pekerjaan masa kini. Keberkesanan kurikulum VM KV mestilah sesuai dengan bidang yang diperlukan industri serta dapat membantu graduan dalam mendapatkan pekerjaan dan sekali gus membantu perkembangan sektor industri di negara ini. Transformasi pendidikan negara telah dilaksanakan melalui inisiatif transformasi pendidikan vokasional yang dilaksanakan oleh KV dalam program VM KV.

#### **2.4 Kesediaan Bekerja**

Kesediaan kerjaya bermaksud memiliki kemahiran belajar untuk sesuatu yang spesifik tentang pekerjaan peringkat permulaan dan mempunyai pengetahuan atau kemahiran dalam kemahiran industri tertentu (Cheong et al., 2013). Kajian oleh Holton dan Trott (1996) membincangkan dua elemen penting, iaitu program latihan vokasional dan pembangunan sumber manusia dalam pembangunan tenaga kerja, terutamanya keperluan tenaga kerja untuk masa hadapan. Mereka turut berpendapat bahawa pentingnya sesuatu program yang diadakan mempunyai hubungan dengan sektor perniagaan dan industri, di mana secara kesimpulannya program yang diadakan perlu mempunyai hubungan dan sesuai dengan persekitaran kerja. Oleh itu, Bunn dan Stewart (1998) serta Achtenhagen dan Oldenburger (1996) berpendapat, untuk menjadi pekerja yang memenuhi permintaan pasaran kerja yang berprestasi tinggi, lepasan vokasional memerlukan pengetahuan dan kemahiran melalui pembelajaran di institusi yang bersesuaian dengan situasi tempat kerja sekarang.



Menurut Farla (2001) dan Heijke et al. (2003), hubungan dan perkaitan di antara institusi latihan dan bidang pekerjaan graduan latihan vokasional adalah penting untuk mengelakkan ketidaksesuaian antara latihan dan perubahan sektor pekerjaan. Kajian oleh Mustapha dan Greenan (2002) mendapati lepasan program latihan vokasional mempunyai lebih peluang pekerjaan jika dibandingkan dengan lepasan program akademik. Sebagai tambahan dari hasil kajian mereka, para pendidik dan majikan secara majoritinya bersetuju bahawa graduan lepasan vokasional telah cukup bersedia untuk memasuki sektor pekerjaan di Malaysia. Kenyataan di atas turut diutarakan oleh Konietzka (2003), di mana majoriti graduan latihan vokasional berpeluang tinggi untuk mendapat pekerjaan pertama mereka sejurus selepas menamatkan latihan.

Kajian yang dibuat oleh Bennel (1996) mendapati bahawa kebanyakan graduan vokasional memilih untuk kekal dalam pekerjaan mengikut bidang yang dilatih. Manakala menurut Neuman dan Ziderman (1991), majoriti daripada graduan program latihan vokasional bidang-bidang teknikal seperti elektrik, elektronik, mekanik dan kerja logam kekal bekerja dalam bidang pengajian masing-masing atau mendapat pekerjaan yang berkaitan dengan bidang pengajian. Merujuk kepada bidang pekerjaan graduan latihan vokasional, beberapa bidang pekerjaan teknikal telah didominasi oleh lelaki, seperti mekanik sementara wanita lebih tertumpu kepada pekerjaan di pejabat dan sektor perkhidmatan (Heinz, 2000).

Kajian oleh Heinz (2000) mendapati lepasan latihan vokasional yang bekerja dalam bidang yang dilatih mementingkan pekerjaan yang terjamin, persekitaran kerja yang sesuai dan gaji yang baik antara elemen penting dalam pekerjaan mereka. Rasional utama yang mendasari TVET adalah untuk menghasilkan graduan yang bersedia untuk bekerja dengan

mengembangkan pengetahuan dan kemahiran yang relevan. TVET juga mendorong latihan dalam set kemahiran dunia nyata yang penting seperti pemikiran kritikal, penyelesaian masalah, komunikasi dan pembelajaran sepanjang hayat. Selaras dengan keperluan ini, Kementerian Pengajian Tinggi telah merangka tindakan pendidikan kebangsaan yang telah dilancarkan untuk pendidikan di Malaysia yang menekankan tentang keperluan untuk menghasilkan graduan yang holistik, seimbang, pelatih global, keusahawanan dan pembelajaran sepanjang hayat (Hasim et al., 2016). Di samping itu, menurut Jabarullah dan Iqbal Hussain (2019), rangka tindakan seterusnya meningkatkan status kursus TVET di KV di Malaysia dan universiti teknikal serta menjadikannya setaraf dengan program kejuruteraan tradisional melalui pengenalan trek "TVET yang lebih tinggi", seperti "*Higher Technical and Vocational Education and Training*" (HTVET).

Latihan Pendidikan Teknikal dan Vokasional atau TVET merangkumi pembelajaran formal dan tidak formal yang mempersiapkan pelatih dengan pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk dunia pekerjaan. Menurut United Educational, Scientific and Cultural Organization (2014), negara-negara yang mengamalkan latihan TVET juga dikenali sebagai latihan perantisan, pendidikan vokasional, pendidikan teknikal, pendidikan teknik dan vokasional, pendidikan pekerjaan, pendidikan dan latihan vokasional, pendidikan profesional dan vokasional, pendidikan kerjaya dan teknikal, pendidikan tenaga kerja ataupun pendidikan di tempat kerja. Walaupun terdapat banyak nama, TVET mempunyai persamaan identiti yang melibatkan kajian teknologi dan sains yang berkaitan dengan pengembangan kemahiran praktikal, sikap, pemahaman dan pengetahuan yang berkaitan dengan seseorang yang dipilih dalam profesion mereka. Namun begitu, melalui pendidikan umum pelatih kemahiran berpeluang untuk belajar di peringkat asas hingga lanjutan di

pelbagai tetapan institusi dan kerja melalui keberkesanan Pentaksiran Berasaskan Latihan (PBL).

Dalam sistem pendidikan TVET di Amerika Syarikat, TVET pada umumnya dikenali sebagai kerjaya dan pendidikan teknikal. Terdapat banyak program moden yang berkaitan dengan teknologi yang menyediakan pelatih untuk pelbagai kerjaya berkemahiran tinggi dan permintaan tinggi oleh industri. Kemahiran membuat keputusan dan menyelesaikan masalah, serta komunikasi adalah antara kemahiran sosial tersebut. Pendidik yang percaya pada masalah peralihan adalah disebabkan mereka kekurangan kemahiran sosial. Bagi menyelesaikan masalah berkonsepkan masalah sosial bahawa mereka tidak ada peluang untuk membuat keputusan dan menyelesaikan masalah sedemikian rupa (Silberman & Ginsburg, 1976). Kedua-dua kemahiran teknikal dan sosial amat diperlukan untuk kesediaan bekerja tetapi penekanan yang diberikan kepada mereka adalah berbeza antara seseorang pengajar. Keputusan dasar pasti akan dipengaruhi berdasarkan pendirian pengajar mengenai isu ini. Tumpuan adalah kepada kemahiran teknikal atau sosial akan memberi kesan mendalam terhadap kemampuan institusi untuk meredakan masalah peralihan (Silberman & Ginsburg, 1976). Peralihan yang lancar dari sekolah ke alam pekerjaan memerlukan tumpuan pada kedua-dua faktor ini.

Perkembangan pesat dalam era Industri 4.0 memerlukan graduan TVET yang mempunyai keupayaan dan daya saing yang tinggi dalam usaha mencari kerja dan mengekalkan pekerjaan dalam pasaran industri global. Sehubungan itu, setiap individu diharap mempunyai kesediaan bekerja yang merangkumi kesediaan dari segi pengetahuan, kemahiran, sikap dan kecekapan (Nurjanah & Ana, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesediaan bekerja graduan industri 4.0 bidang teknologi adalah kebolehan,

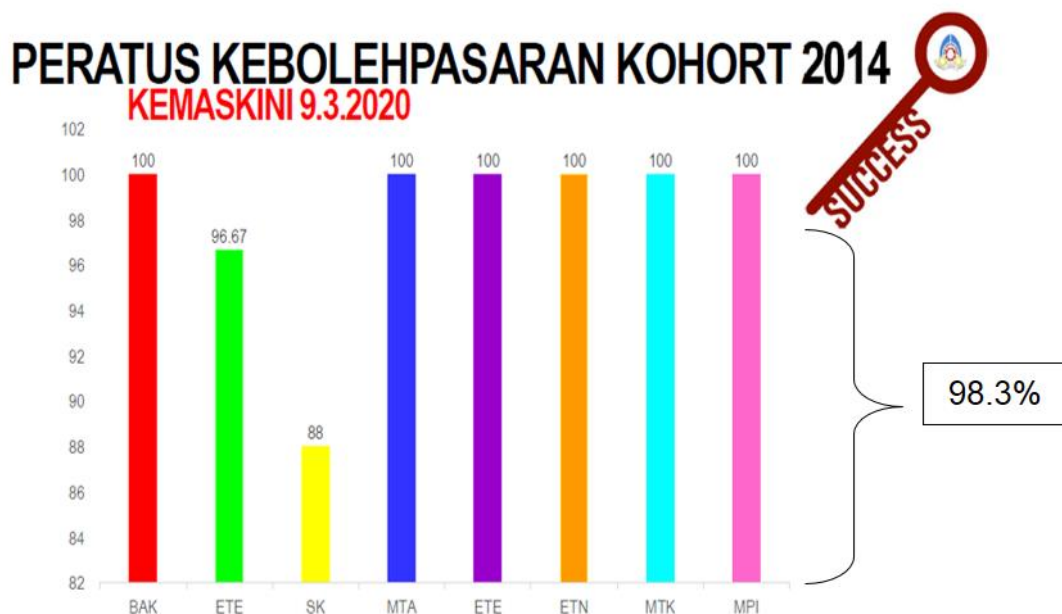
faktor akademik, faktor tingkah laku dan potensi diri. Cabaran kesediaan bekerja bagi graduan teknologi adalah bergantung kepada pihak kerajaan, majikan dan industri melalui program latihan yang dijalankan mengikut keperluan industri.

Adalah sangat penting untuk meneroka dan meninjau kesediaan berkerja graduan VM KV. Sasaran KPM 70% graduan VM KV perlu mengisi sektor pekerjaan manakala selebihnya adalah untuk melanjutkan pengajian dan menjadi usahawan. Graduan VM KV telah disasarkan untuk memenuhi sektor pekerjaan di industri bagi mengurangkan kebergantungan negara terhadap pekrja asing dalam sektor industri negara. Melalui kajian ini, pengkaji dapat meninjau kesediaan bekerja mereka supaya kajian mendalam dalam aspek kesediaan bekerja dapat dijalankan pada kajian masa hadapan. Dengan menjadikan kesediaan bekerja sebagai salah satu objektif kajian juga akan memberikan input terbaik kepada agensi pelaksana khususnya pemegang taruh seperti Kementerian Sumber Manusia dalam berperanan meningkatkan usaha menambah bilangan pekerja berkemahiran di negara ini. Meninjau kesediaan bekerja graduan dapat membantu agensi terlibat dalam usaha mengurangkan tahap pengangguran di negara ini selain sebagai salah satu langkah intervensi dalam usaha meningkatkan tenaga mahir tempatan.

## **2.5 Penerimaan Majikan**

Masalah pengangguran dan masalah tidak mendapat tempat di industri merupakan perkara dan dilema yang sering dihadapi oleh para graduan lepasan universiti mahupun mana-mana pusat pengajian. Banyak kajian menunjukkan faktor bidang yang diikuti di pusat pengajian tinggi tidak mendapat tempat di industri. Menurut Bank Dunia dalam kajiannya yang bertajuk “*Malaysia and the Knowledge Economy: Building a World-Class Higher Education System*”. terdapat kurangnya kemahiran kebolehpasaran atau “employability

skill” dalam kalangan graduan berkemahiran (World Bank, 2007). Oleh yang demikian, pihak KPM telah meletakkan modul “employability skill” sebagai salah satu modul yang terkandung dalam kurikulum KSKV untuk graduan program latihan VM KV supaya mereka dapat menempatkan diri di industri dan seterusnya dapat bersaing dengan graduan-graduan yang lain untuk kebolehpasaran mereka.



Sumber: Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional (2022)

**Rajah 2.10:** Kebolehpasaran Kohort 2014

Berdasarkan pada Rajah 2.10, purata kebolehpasaran graduan bagi tahun 2014 adalah sebanyak 98.3% bagi enam bidang teknologi bagi KV Betong. Peratusan ini menunjukkan bahawa hampir semua graduan telah diterima untuk bekerja di industri. Namun begitu, faktor penerimaan majikan terhadap graduan-graduan tersebut perlu diteliti dengan lebih lanjut. Melalui salah satu objektif dalam kajian kualitatif ini, pengkaji dapat meneroka dengan lebih mendalam lagi.

**Jadual 2.2:** Analisa Kebolehpasaran Graduan Diploma Kohort 2013/2017

BIL	NAMA KIV	BIL GRAD	STATUS				BEKERJA			% Mengikut KV
			Bekerja	Usahawan	Sambung Pengajian	Tidak Bekerja	Padan	Tidak Padan	Jumlah	
1	KV ERT Setapak	135	109	21	5	0	101	29	130	96.30%
2	KV Beaufort	123	102	3	1	17	48	57	105	85.37%
3	KV Kluang	196	170	1	5	20	126	45	171	85.37%
4	KV Labuan	120	115	2	2	1	70	47	117	97.50%
5	KV Kuching	94	73	3	18	0	56	20	76	80.85%
6	KV Shah Alam	174	160	2	12		122	40	162	93.10%
7	KV Arau	138	105	4	3	26	57	52	109	78.99%
8	KV Seri Manjung	253	218	2	22	11	120	100	220	86.99%
9	KV Dato Sri Md Zin	219	210	9	0	0	219	0	219	100.00%
10	KV Dato Lela Maharaja	138	119	1	18		46	74	120	86.96%
11	KV Muadzam Shah	108	94	2	0	12	60	36	96	88.89%
12	KV Sg Petani 1	109	86	11	2	10	71	26	97	88.89%
13	KV Wakaf Tembusu	185	180	2	0	3	115	67	182	98.38%
14	KV Pengkalan Chepa	155	122	7	2	24	87	42	129	83.23%
15	KV Balik Pulau	126	122	4	0	0	114	12	126	100.00%
<b>JUMLAH</b>		<b>2273</b>	<b>1985</b>	<b>74</b>	<b>86</b>	<b>87</b>	<b>1025</b>	<b>500</b>	<b>2059</b>	
<b>PERATUS</b>			<b>90.59%</b>		<b>3.8%</b>	<b>4%</b>	<b>45%</b>	<b>22%</b>		

Sumber: Jabatan Penerangan Malaysia (2017)

Di peringkat awal pelaksanaan transformasi Pendidikan Teknikal dan Vokasional pada tahun 2012, sebanyak 15 buah Sekolah Menengah Teknik (SMT) dan Sekolah Menengah Vokasional (SMV) telah dinaik taraf kepada KV dan mula menawarkan program latihan VM. Graduan pertama VM KV telah dikeluarkan pada tahun 2017 dan data kebolehpasaran graduan VM adalah amat menggalakkan. Peratus kebolehpasaran graduan bagi 15 KV rintis tersebut adalah 90.59% seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 2.2.

Greene dan Staff (2012) menyatakan program kerjaya dapat meningkatkan kesediaan kerjaya pelajar, khususnya dalam aspek perancangan kerjaya bagi memenuhi keperluan pasaran pekerjaan. Individu dapat membuat pertimbangan tentang keupayaan mereka untuk menyusun dan melaksanakan jalan tindakan yang dikehendaki untuk mencapai matlamat yang dihajati. Individu tersebut, bukan sahaja memiliki kemahiran dan pengetahuan berkaitan dengan kerjayanya, tetapi juga mampu untuk membuat pertimbangan mengenai apa yang perlu dilakukan berdasarkan ilmu pengetahuan dan kemahiran yang dimiliki (Bandura 1997).

Graduan di Australia mengalami peningkatan pengangguran yang disebabkan oleh peningkatan jumlah pelatih (Karmel & Carroll, 2016). Hal sedemikian merupakan penjelasan mengenai apa yang berlaku terhadap pekerjaan peringkat siswazah secara tradisional (Central Dredging Association, 2015). Perkara ini adalah penting untuk melengkapkan graduan supaya mereka mempunyai persepsi yang tinggi tentang kebolehpasaran dan kepercayaan mereka sendiri dalam mengembangkan kerjaya.

Menurut Berntson dan Marklund (2007), graduan hendaklah dilengkapi dengan kemahiran untuk mengurus kerjaya dengan berkesan dan memiliki keupayaan untuk bekerja dalam pelbagai konteks pekerjaan supaya dapat menjamin pekerjaan dan memenuhi syarat

untuk mendapatkan pekerjaan itu. Perkara ini juga bermaksud, graduan perlu menentukan matlamat kerjaya mereka dengan tepat, memahami peluang pasaran pekerjaan, mengenal pasti peluang yang sesuai melalui teknik pencarian pekerjaan yang berkesan (Bridgstock, 2009).

Dalam konteks di Malaysia, pengembangan tenaga kerja tempatan yang berkemahiran merupakan salah satu teras daripada enam teras strategi utama dalam Rancangan Malaysia Kesebelas (2016-2020). Matlamat ini dipertimbangkan dan adalah penting dalam membantu negara mencapai kejayaan transformasi ekonomi dari negara berpendapatan sederhana kepada negara berpendapatan tinggi (Unit Perancang Ekonomi, 2016).

Latihan Pendidikan Teknikal dan Vokasional (TVET) dianggap sebagai instrumen utama dalam melatih sumber manusia berkemahiran tinggi dan seterusnya melahirkan masyarakat yang berpendapatan tinggi. TVET diharapkan dapat meningkatkan ekonomi Malaysia dari sudut produktiviti dan daya saing negara. Tenaga kerja yang ada dalam negara dilihat agak kekurangan dari potensi kemahiran vokasional dan teknikal (Lee, 2017).

TVET tidak dapat dibandingkan dengan pendekatan pendidikan yang lebih konvensional atau tradisional yang pada umumnya lebih berpusatkan akademik dan kuliah. Dalam pendidikan tradisional, pendedahan pelatih terhadap jangkauan, amalan dan norma industri semasa dari sudut pengetahuan, kemahiran, kebolehan dan sifat keperibadian adalah lebih terhad. Tumpuan adalah lebih kepada penguasaan teori dan mendapat kelulusan dalam peperiksaan berdasarkan kandungan. Namun begitu, TVET lebih mudah dilakukan dan berbentuk praktikal dengan penekanan yang lebih besar kepada penerapan pengetahuan teori asas mata pelajaran tertentu. Dengan adanya program latihan VM KV maka pelatih-pelatih



yang kurang cenderung dalam bidang akademik akan lebih berpeluang untuk mengikuti latihan secara praktikal dan amali di samping mempelajari pengetahuan teori dalam bidang yang diceburi.

Kebolehpasaran graduan bergantung pada pengetahuan, kemahiran dan sikap graduan (Hillage & Pollard, 1998). Penyelidikan lain mendapati bahawa majikan menerapkan empat kriteria ketika mengambil pekerja baru, iaitu, pengetahuan, kemahiran, kebolehan dan lain-lain (Noe et al., 2007). Dalam kategori lain-lain, graduan perlu menunjukkan keyakinan diri, kemahiran mengurus diri, kemahiran teknologi maklumat, kemahiran komunikasi, kerja berpasukan dan kemampuan bekerja dalam keadaan tekanan dan dalam keadaan yang tidak menentu (Raybould & Sheedy, 2005). Hal yang sedemikian telah dilihat sebagai satu faktor kebolehpasaran graduan VM KV yang sudah dilatih dengan modul-modul keusahawanan, kebolehkerjaan, bahasa antarabangsa dan modul-modul umum yang melibatkan potensi diri.

Kajian juga mendokumentasikan tentang jurang antara kemahiran yang diharapkan oleh industri dengan yang dimiliki oleh graduan universiti tempatan, selain daripada jurang yang melibatkan kemahiran insaniah dan bukannya kemahiran keras (Cheong et al., 2016). Oleh itu, Malaysia terus menghadapi cabaran untuk menarik pelaburan bernilai tinggi dan berkualiti yang membawa kepada penciptaan pekerjaan berkemahiran tinggi di pasaran buruh dan seterusnya menghasilkan tahap pendapatan yang lebih tinggi. Peluang-peluang graduan VM untuk mendapatkan kompetensi kemahiran yang lebih tinggi juga merupakan cabaran yang ingin dilihat dalam kajian tersebut.

Untuk menjadi negara maju dengan sepenuhnya, Malaysia perlu menghasilkan graduan yang berkualiti tinggi. Institusi pendidikan tinggi dapat memanfaatkan maklum

balas daripada industri dan pengalaman daripada graduan yang baru bekerja untuk mengubah penyampaian program teknikal mereka sama ada ia adalah sesuai dengan jangkaan industri semasa. Di samping itu, peningkatan program TVET dapat meningkatkan lagi kebolehpasaran graduan serta memberikan kesan upah yang berterusan (Lee & Cho, 2017). Selanjutnya, pelaksanaan model TVET yang berjaya dapat meningkatkan niat keusahawanan dalam kalangan graduan (Parry & Hayden, 2015; Cheong & Lee, 2016).

Penerimaan majikan terhadap graduan VM KV merupakan aspek yang saling bergantung antara satu dengan yang lain. Majikan sebagai sebuah badan yang bertanggungjawab menerima dan menggaji. Sejauh manakah majikan dapat menerima graduan VM KV adalah berdasarkan kepada keupayaan mereka dalam melaksanakan tugas mengikut bidang kemahiran yang diperlukan oleh industri. Hal yang demikian menunjukkan bahawa penawaran program yang berkaitan dengan keperluan masa kini menjadi rujukan dan keutamaan pihak industri selain faktor ekonomi, persekitaran dan sikap ingin bekerja individu. Selain itu, keyakinan pihak industri terhadap program yang dijalankan dapat memenuhi keperluan di industri dan seterusnya adalah kecakapan dan produktiviti yang dapat menyumbang kepada pembangunan ekonomi industri terlibat. Hal demikian juga menunjukkan kajian penerimaan industri menjadi aspek yang sangat penting dalam kajian ini.

## **2.6 Faktor-faktor Keberkesanan Pelaksanaan Program Latihan VM**

Faktor-faktor keberkesanan pelaksanaan program dalam kajian ini merujuk kepada program latihan VM KV. Keberkesanan TVET mempunyai hubung kait dengan situasi pembelajaran di sesebuah institusi teknikal dan vokasional itu sendiri. Hal yang demikian adalah sama seperti keadaan pembelajaran di KV yang menawarkan program latihan VM

yang menekankan 70% daripada pembelajaran dalam bentuk kemahiran dan yang selebihnya dalam bidang akademik dan keboleherjaan. Menurut Harvey (2019) pengetahuan dan penggunaan kemahiran kerja pensyarah TVET sangat penting untuk kesediaan pelatih di pelbagai peringkat struktur pendidikan di Jamaica. Hal sedemikian disokong oleh Elliott et al. (2000) yang mendakwa bahawa dengan menggunakan strategi praktikal untuk menunjukkan banyak kemahiran yang menghubungkan kemahiran dengan situasi kehidupan sebenar. Persamaan tersebut membawa harapan persekitaran kerja di bilik kelas agar pelatih dapat membuat hubungan antara teori dan praktikal. Pendekatan jenis ini adalah penting bagi sistem pendidikan untuk menggerakkan pelatih dalam pemeraksanaan diri dan pertumbuhan ekonomi.

Faktor keupayaan pengajar dalam perkembangan profesional dilihat sebagai aspek penting bagi pengajar untuk menyampaikan pengetahuan kepada pelatih. Pengajar yang berkeupayaan dapat menjadikan sesuatu program itu berkesan atau sebaliknya. Salah satu kaedah yang digunakan pentadbir organisasi adalah dengan bekerjasama dengan pensyarah supaya dapat memberikan kemahiran insaniah di institusi melalui kurikulum kursus TVET. Menurut Bandura (1997), pensyarah mempunyai kekuatan yang kuat dalam membentuk tingkah laku pelatih. Dia mendefinisikan keberkesanan diri sebagai keyakinan seseorang yang berjaya dilaksanakan dalam tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan hasil yang diharapkan. Seterusnya, majoriti responden mengiktiraf keberkesanan diri sebagai ciri utama kemampuan.

Menurut Ornstein dan Hunkins (2004), mendefinisikan kurikulum sebagai rancangan tindakan atau dokumen bertulis yang merangkumi strategi untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dalam suasana akademik. Ia juga merupakan kumpulan pendidikan formal

dan latihan yang teratur. Hal ini memerlukan empat pendekatan, yaitu rancangan yang melibatkan tujuan, reka bentuk, pelaksanaan dan penilaian (Ornstein & Hunkins, 2004).

Oleh hal yang demikian, faktor keberkesanan sesuatu program juga dipengaruhi oleh keberkesanan kurikulum yang digunakan. Kurikulum yang berkesan dan selari dengan keperluan industri dapat melicinkan lagi proses keberkesanan pelaksanaan program VM KV.

Pengaruh sikap pelatih terhadap kemahiran kerja juga merupakan perkara yang sangat penting dalam menilai keberkesanan sesuatu program. Latar belakang pelatih lepasan Penilaian Menengah Rendah atau PT3 yang mengikuti program latihan VM KV banyak bergantung kepada sikap pelatih itu sendiri dalam menilai keberkesanan program tersebut. Menurut Harvey (2019), sebilangan besar pelatih menyatakan pandangan bahawa pensyarah tidak menerangkan dan menentukan kemahiran kerja di dalam kelas. Semua pelatih menyatakan bahawa tidak ada penekanan diberikan untuk kemahiran insaniah oleh pensyarah dalam situasi pengajaran di dalam kelas. Mereka juga mengatakan bahawa kemahiran insaniah kadang-kadang ditunjukkan kepada mereka. Namun begitu, ia tidak cukup untuk mempengaruhi sikap untuk mempelajari kemahiran kerja tersebut. 65% fokus ahli kumpulan berpendapat bahawa pensyarah tidak menunjukkan sikap positif yang diperlukan untuk mengembangkan sikap positif pelatih.

Kemahiran insaniah merupakan ilmu yang sangat penting dalam menentukan keberkesanan sesuatu program sehingga mereka berjaya mendapat pekerjaan. Salah satu modul yang dimasukkan dalam kurikulum KSKV KV ialah modul kebolehkerjaan untuk membantu graduan untuk mendapatkan pekerjaan setelah mereka tamat pengajian.

Penyampaian kandungan adalah penting untuk pengajaran kemahiran *soft skill* bagi meningkatkan lagi kemampuan pelatih.

Selain daripada perkara di atas, pengurusan bilik darjah atau bilik kuliah juga memainkan peranan penting dalam menentukan keberkesanan pelaksanaan sesuatu program. Jones dan Jones (2010) menekankan tentang pentingnya pengurusan bilik darjah untuk mewujudkan persekitaran bilik darjah yang selamat. Faktor keselamatan dapat memaksimumkan lagi pembelajaran pelatih terhadap kemahiran sosial dan akademik. Perkara ini merujuk kepada hubungan yang tidak dapat dielakkan dengan arahan berkesan yang mendorong kepada tanggungjawab pelatih terhadap pembelajaran mereka. Hal ini juga menyokong mereka untuk berjaya dan aktif dalam membina kemahiran yang bermakna serta relevan dengan budaya.

Pengurusan yang berkesan bermula dari pengurusan bilik darjah yang baik sehingga kepada pengurusan organisasi yang berkesan. Jika sesebuah organisasi dapat diurus dan ditadbir dengan berkesan maka sesuatu program yang dilaksanakan juga akan menjadi suatu program yang berkesan. Pihak pentadbir seharusnya berperanan memastikan semua aspek pentadbiran dilakukan dengan tatacara yang berkesan supaya sistem penyampaian yang berkesan dapat dilaksanakan. Program VM KV yang berkesan sudah pasti ditadbir dengan baik dan berkesan juga.

Hasil daripada kajian Gardner (2006) berkaitan dengan kecerdasan pelbagai menjelaskan bahawa kecerdasan interpersonal beroperasi terutamanya melalui hubungan dan komunikasi seorang individu dengan individu yang lain (Jones & Jones, 2010). Penemuan dari temu bual, pemerhatian dan perbincangan kumpulan fokus menunjukkan bahawa kemahiran interpersonal pensyarah adalah penting untuk proses pengajaran dan

pembelajaran kerana mereka menentukan tahap hubungan bilik kelas yang baik. Hal sedemikian dapat meningkatkan dan mengembangkan prestasi pelatih.

Deissinger (1996), Wall dan Clarke (1996) dan Euler (2013) menyatakan bahawa latihan vokasional 'dwi-sistem' (dual system) di Jerman telah diperkenalkan dan merujuk kepada kaedah latihan di institusi latihan vokasional dan latihan di tempat kerja. Sistem latihan ini menyediakan graduan untuk memperolehi pengalaman dan kelayakan vokasional di kedua-dua situasi yang berbeza, iaitu di institusi dan di tempat kerja. Sistem latihan yang hampir sama digunakan di negara Switzerland. Sistem latihan kepada perantis penting bagi memperlengkapkan seseorang dengan kemahiran vokasional dan teknikal melalui latihan di institusi dan industri (Smith, 1997; Hanhart & Bossio, 1998).

Sebahagian besar majikan menghadapi masalah untuk mengisi kekosongan pekerjaan yang tersedia. Pengkritik telah melaporkan bahawa di Amerika Syarikat, kebanyakan industri tidak mahu mengupah pekerja yang belum mendapat latihan vokasional yang mencukupi untuk bekerja. Sehubungan dengan itu, disiplin akademik pendidikan vokasional perlu diteliti semula supaya dapat memberi tumpuan kepada kesediaan tenaga kerja dalam pengembangan kemahiran dan penguasaan kemahiran. Tanggapan buta terhadap kurangnya pendidikan vokasional yang berkesan adalah disebabkan sistem kuliah yang tidak seimbang untuk semua (Fletcher, 2012).

Kebimbangan utama dalam sistem pendidikan di Amerika Syarikat telah mencerminkan peralihan arah yang salah dan menyebabkan kekurangan pekerja berkemahiran tinggi (Hatcher & Cutler-White, 2009). Kemahiran vokasional yang diperlukan untuk mengisi pekerjaan telah digantikan dengan individu yang mempunyai ijazah selepas empat (4) tahun pengajian di kolej (Hatcher & Cutler-White, 2009).

Sehubungan dengan itu, negara Amerika Syarikat harus mempersiapkan masa depan orang mudanya untuk melakukan peralihan ke tempat kerja dengan baik. Kajian menunjukkan bahawa pengekalan atau pengembangan program penempatan pekerjaan dan persiapan kerjaya adalah bekalan penting untuk sektor pekerjaan dalam bidang kemahiran.

Laporan daripada Minggu Pendidikan pada tahun 2011 mengenai kelulusan sekolah menengah adalah tertumpu kepada hubungan antara pembelajaran dan pekerjaan. Persiapan kuliah telah diberi penekanan terhadap semua pilihan lain yang berkaitan dengan kesediaan kuliah dan kerjaya (Castellano et al., 2011). Tinjauan terhadap pelatih mengenai pengalaman mereka berkaitan dengan persiapan untuk bekerja harus disediakan melalui program latihan dalam bidang pekerjaan atau minat kerjaya. Mereka juga ditanya mengenai kebolehan guru dalam memberikan latihan dan kerja kursus (Castellano et al., 2011).

Dalam satu kajian pada tahun 2012, Shaw (2012), menyatakan bahawa penglibatan pelatih dalam “Career and Technical Education” (CTE) secara khusus menyatakan bahawa minat untuk memperoleh kemahiran teknikal akan mendorong mereka ke alam pekerjaan dan bukannya pada sesi kuliah. Pendidik mempunyai tanggungjawab khas untuk membantu pelatih mengembangkan harapan untuk bekerja di tempat kerja yang realistik dalam proses peralihan kerja (Covington, 2000).

Faktor-faktor yang menyumbang kepada keberkesanan program VM KV juga merupakan aspek penting yang perlu dikaji supaya program VM KV terus dapat dijalankan dengan jayanya dengan beberapa penambahbaikan supaya lebih ramai graduan VM KV dapat dilahirkan dan sekali gus menyuburkan perkembangan ekonomi melalui sektor industri. Keberkesanan operasi pusat latihan seperti KV melalui kepakaran tenaga pengajar, kemudahan latihan, kemudahan fizikal dan kecekapan pentadbiran merupakan faktor

penyumbang kepada keberkesanan program VM KV. Oleh hal yang demikian, penyampaian maklumat yang berkesan kepada pihak ibu bapa juga sangat penting agar enrolmen KV dapat ditingkatkan supaya lebih ramai graduan KV dapat dilahirkan. Adalah disarankan agar setiap pelatih VM KV seharusnya menamatkan pengajian mereka dengan jayanya supaya keciciran tidak berlaku dan sekali gus pengekalan dan sasaran graduan setiap tahun dapat dicapai. Pengkaji juga yakin bahawa program VM KV merupakan program yang boleh ditambah baik dengan adanya kajian-kajian akan datang dijalankan dalam bidang berkaitan program KV supaya faktor-faktor keberkesanan dapat dikenal pasti. Pengkaji juga optimis bahawa banyak faktor lain yang tidak dapat dikenal pasti dapat diterokai melalui kajian akan datang.

## **2.7 Cabaran Program Latihan VM**

Keberkesanan sesuatu program di peringkat kolej ataupun universiti sudah pasti berlandaskan kepada kriteria pengiktirafan sesuatu program yang ditawarkan. Di Malaysia, kelayakan peringkat diploma ke atas perlu mendapatkan kelayakan daripada badan tertentu seperti MQA atau menggunakan kelayakan pengiktirafan “Malaysia Board of Technology” (MBOT). Begitu juga bagi KV yang menawarkan program latihan VM daripada mendapat pengiktirafan badan tersebut. Dalam konteks kajian kualitatif ini, pengkaji ingin meneroka tentang cabaran graduan dalam menghadapi proses menjalani latihan vokasional itu sendiri selama tempoh empat tahun dan enam bulan sehingga mereka bekerja.

Tranformasi yang dilakukan oleh KPM telah menjadikan sekolah menengah vokasional sebagai sebuah institusi yang harus dibangunkan agar jurang untuk menghasilkan modal insan berkemahiran serta diiktiraf oleh pihak industri menjadi matlamat utama. Usaha untuk menaikkan taraf kelayakan pelatih dari peringkat sijil ke peringkat diploma merupakan langkah bijak untuk menaikkan status institusi tersebut. Namun begitu, kita harus melihat



pada kualiti graduan serta penerimaan daripada pelbagai pihak tentang kelayakan VM, khususnya daripada masyarakat, industri dan pihak yang berkepentingan. Keberkesanan program VM harus dinilai serta dilihat dari sudut kemampuan untuk menghasilkan graduan teknologi yang benar-benar dapat mengimbangi sektor keperluan industri dengan perkembangan revolusi industri 4.0 yang semakin menjadi keutamaan dalam bidang ekonomi.

Sejak awal 1980-an, pendapatan pekerja dengan pendidikan pasca sekolah menengah meningkat berbanding dengan rakan sebaya mereka yang berpendidikan sekolah menengah (Marcotte, 2010). Memahami pulangan ekonomi pendidikan kolej komuniti adalah penting kerana beberapa sebab. Pertama, kolej komuniti dan institusi teknologi memberikan peluang pendidikan kepada pelatih yang biasanya tidak akan melanjutkan pelajaran ke kolej. Pelatih ini sering berisiko ditinggalkan oleh perubahan dalam pasaran buruh yang sentiasa berkembang. Kedua, institusi ini merupakan mekanisme prinsip dalam sistem pendidikan kita untuk meningkatkan kemahiran mereka yang sudah berada dalam angkatan kerja tetapi mungkin ketinggalan dengan teknologi kerana dasar kemasukan terbuka dan program pengajian yang fleksibel.

Satu masalah yang berterusan dalam dunia pendidikan pasca sekolah menengah adalah peralihan dari sekolah ke tempat kerja. Ada banyak yang berpendapat bahawa penyelidikan menyokong hingga ke tahap tertentu bahawa pendidikan vokasional tidak banyak memberi manfaat kepada majikan dan pekerja. Marcotte (2010) membuat kesimpulan bahawa pendidikan menengah dan pasca sekolah menengah memberi manfaat kepada pelatih dan juga majikan. Tujuan kajian ini adalah untuk meneroka latihan kemahiran, kurikulum (KSKV), kesediaan bekerja, penerimaan majikan, keberkesanan

program dan cabaran program latihan VM KV. Kajian-kajian yang ada pada masa kini tidak banyak yang membincangkan perkara tersebut memandangkan program tersebut agak baru dalam mengurusperdanakan pendidikan teknikal dan vokasional di Malaysia.

Sepanjang proses transformasi TVET berlangsung, beberapa cabaran utama pasti akan berlaku dan antaranya ialah cabaran dari segi pengurusan organisasi yang melibatkan perancangan sumber manusia, kewangan, fizikal dan pengoperasian. Sistem latihan yang diberikan mungkin sedikit berbeza dengan sistem pendidikan biasa.

Latihan vokasional dan teknikal telah menjadi agenda penting di kebanyakan negara di serata dunia, terutamanya di peringkat pengajian menengah atas dan peringkat pengajian tinggi (Tilak, 2017). Menurut Oketch (2007), latihan vokasional dan teknikal telah dilaksanakan di hampir semua negara Afrika yang melibatkan pembelajaran secara formal. Di negara Finland, latihan vokasional dilihat sebagai proses latihan utama kepada pekerja pasaran buruh yang melibatkan latihan vokasional peringkat asas, lanjutan dan latihan semula kepada pekerja (Vuori & Vesalainen, 1999). Keutamaan diberikan untuk menghasilkan graduan berkelulusan dan mempunyai kelayakan diploma teknologi yang diiktiraf adalah salah satu agenda yang dilaksanakan oleh KV.

Antara cabaran-cabaran lain yang dihadapi di kebanyakan institusi pengajian tinggi yang memulakan program baru ialah pengiktirafan badan seperti MQA dan MBOT. Badan-badan tersebut akan menentukan sesuatu program yang dijalankan adalah betul-betul memenuhi piawaian antarabangsa yang ada hubung kait dengan keyakinan badan luar, khususnya pihak industri yang akan menggaji pekerja teknologi industri lulusan VM KV.

Antara cabaran graduan VM di peringkat awal adalah keyakinan pihak berkepentingan terhadap kemampuan mereka untuk bekerja dalam bidang yang diceburi. Adalah sangat penting untuk pengkaji menjalankan kajian ini agar kualiti dan kemampuan graduan tidak diragui dan boleh diterima oleh semua pihak, khususnya pihak industri di mana pelatih berpeluang untuk mendapatkan pekerjaan.

Cabaran-cabaran di peringkat global dalam penganjuran sesuatu program bukan setakat melihat keberkesanan dari aspek kejayaan dalam melahirkan graduan. Dalam memenuhi hasrat meningkatkan ekonomi dalam rangkaian nilai untuk menjadi ekonomi berpendapatan tinggi, Malaysia perlu menambahkan enrolmen dalam TVET dan meningkatkan kualiti latihan secara keseluruhan. Transformasi TVET perlu bagi meningkatkan nilai pasaran kerja pelajar dan melonjakkan TVET agar setaraf dengan negara maju.

TVET di Malaysia juga perlu melalui perubahan besar dengan segera kerana jika tidak dilakukan, negara dikhuatiri menjadi tidak kompeten di peringkat global dan akan terus ketinggalan. Oleh yang demikian, kerajaan mempunyai sebab yang konkrit dalam meningkatkan bidang TVET supaya dilihat sebagai satu bidang pendidikan utama negara. Justeru, pembangunan dan kemajuan negara masa kini tidak lagi bergantung semata-mata kepada modal insan berpengetahuan tinggi, tetapi juga kepada yang berkemahiran tinggi. Kelayakan pendidikan yang tinggi bagi menyokong pembangunan pengetahuan dan inovasi, tahap kemahiran yang tinggi dalam bidang teknikal dan profesional serta paras produktiviti yang tinggi adalah ciri utama modal insan dan tenaga kerja negara berpendapatan tinggi. Maka di sinilah letaknya kepentingan TVET dalam memainkan peranan untuk pembangunan sosial dan ekonomi negara.

Terdapat banyak peluang untuk penyedia TVET awam dan swasta menarik lepasan sekolah untuk mengikuti latihan TVET dan meningkatkan bilangan pekerja berkemahiran dalam pasaran kerja. Antara penyedia TVET awam di Malaysia termasuklah Kolej Vokasional yang menawarkan program KV.

Dengan persaingan, cabaran dan aspirasi yang sentiasa meningkat dan seiring dengan transformasi pendidikan dan dasar-dasar negara sepertimana yang terdapat di dalam Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara (PSPTN), Program Transformasi Kerajaan (GTP), Program Transformasi Ekonomi (ETP), Model Baru Ekonomi (MBE) dan Rancangan Malaysia Kesebelas, pendidikan teknik dan vokasional juga perlu selaras dengan matlamat pendidikan negara untuk memastikan keperluan tenaga kerja dalam negara.

Antara cabaran graduan VM KV adalah penempatan pekerjaan yang mungkin tidak mengikut bidang kemahiran disebabkan tiada penawaran dari pihak industri. Dari perspektif graduan VM KV di Sarawak mungkin disebabkan kekurangan industri yang berkaitan. Hal demikian juga menyebabkan sebilangan kecil graduan VM KV bekerja dalam bidang walaupun tiada tawaran dalam bidang khusus. Sebagai contoh, graduan Teknologi Kimpalan bekerja dalam bidang mekanikal yang berkaitan seperti menyelenggara jentera. Walau bagaimanapun, ia tidak menjejaskan kebolehpasaran graduan VM KV.

Selain itu, cabaran perubahan kurikulum yang berkaitan dengan perkembangan perubahan teknologi yang sangat pantas. Namun begitu, perubahan kecil pada setiap kurikulum tidak mengganggu keberkesanan pelaksanaan program VM KV secara umum. Program VM KV masih dapat dijalankan dengan jayanya.

Tidak dapat dinafikan juga graduan VM KV mendapat persaingan dalam mendapatkan pekerjaan dari graduan TVET yang lain. Namun, pihak KPM sentiasa memastikan keberkesanan program VM KV tetap relevan dengan keperluan di industri pada masa kini dengan mengadakan Perjanjian Persefahaman (MoU) dan Perjanjian Nota Persefahaman (NoU) bersama dengan pihak industri bagi memastikan keberkesanan program ini.

Selain daripada beberapa cabaran di atas, program VM KV juga mendapat persaingan bidang kemahiran kerana banyak institusi TVET menawarkan program yang hampir serupa. Namun, ia tidak menjejaskan keberkesanan program VM KV kerana pasaran kerja adalah masih luas berbanding dengan jumlah graduan yang dikeluarkan setiap tahun.

## **2.8 Kemudahan di KV**

Di peringkat awal pelaksanaan program latihan VM terdapat pelbagai cabaran yang harus dihadapi oleh para pelatih dan yang paling utama adalah kemudahan sedia ada yang agak kekurangan. Namun begitu, fasa perubahan dan penambahbaikan dijalankan secara berperingkat mengikut kemampuan sedia ada. Pelbagai kemudahan dan infrastruktur perlu ditambah baik apabila transformasi itu berlaku. Dalam proses transformasi PTV, Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional telah melakukan perancangan agar semua kemudahan dapat dipenuhi untuk menampung bilangan pelatih yang semakin bertambah (Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional, 2011). Pelatih-pelatih berada dalam KV dalam tempoh empat tahun berbanding dengan sebelumnya, iaitu hanya dua tahun. Peningkatan enrolmen pelatih secara langsung akan melibatkan penambahan dan pembangunan secara keseluruhannya. Kemudahan bangunan, perlatan pengajaran dan pembelajaran serta sumber manusia perlu untuk memastikan proses transformasi PTV.

Dalam memastikan keberkesanan pelaksanaan sesuatu program, khususnya program VM KV keperluan peralatan dan kemudahan yang mencukupi amatlah penting. Di peringkat awal pelaksanaan program KV kemudahan dan fasiliti merupakan isu penting yang harus ditangani. Apabila berlakunya perubahan kurikulum semasa transformasi KV, keperluan dan kemudahan peralatan, khususnya bagi tujuan latihan dan pembelajarannya merupakan cabaran besar yang perlu ditangani. Dengan adanya keperluan pembelajaran yang mencukupi maka pelaksanaan program KV untuk mencapai sasaran dan matlamat melahirkan graduan VM KV dapat dicapai. Oleh yang demikian keperluan peralatan seiring dengan perkembangan revolusi IR 4.0 dapat direalisasikan sebagaimana yang diperlukan dalam memenuhi keperluan kurikulum VM KV.

## **2.9 Peranan Pihak Kerajaan dalam Pembangunan Latihan Vokasional**

Keperluan untuk mengisi tenaga kerja dalam negara dengan rakyat tempatan dilihat sebagai satu alternatif terbaik untuk mengurangkan masalah pengangguran dan pengaliran wang ke negara luar. Pembangunan program latihan vokasional dan teknikal telah menjadi satu tajuk penting dalam usaha memperlengkapkan golongan muda dengan kemahiran yang dapat memberi peluang pekerjaan bagi menempuhi cabaran mendatang. Penglibatan pihak kerajaan di kebanyakan negara di serata dunia dalam menyediakan latihan dan sokongan berterusan kepada pihak swasta dalam mengendalikan program latihan vokasional merupakan salah satu usaha penting bagi meningkatkan taraf ekonomi masing-masing.

Tanggungjawab dan peranan pihak kerajaan dalam menyokong transformasi pendidikan vokasional, khususnya dalam pelaksanaan program VM KV adalah sangat penting. Bagi memastikan program VM KV dapat dilaksanakan dengan baik dan berkesan dari segi penghasilan tenaga kerja berkemahiran dalam bidang teknologi dilihat sebagai

usaha yang sangat bertepatan dengan perkembangan revolusi industri IR 4.0. Dengan adanya program-program sebegini yang memberikan impak positif dan keberkesanan dalam menangani isu kekurangan tenaga mahir dalam bidang teknologi akan meningkatkan produktiviti negara dan sekali gus merancakkan lagi pertumbuhan ekonomi negara.

Di beberapa negara Eropah, peranan pihak kerajaan dilihat secara berterusan dalam penyediaan dan pembangunan program latihan vokasional. Merujuk kepada penulisan McBride et al. (2004), Denmark dan Ireland Utara merupakan dua negara Eropah yang mempunyai sistem latihan vokasional yang dibiayai oleh kerajaan masing-masing. Manakala menurut Wall dan Clarke (1996), sistem latihan di British juga dibiayai oleh pihak kerajaan dengan sokongan dan pimpinan dari pihak majikan. Penglibatan pihak kerajaan dalam pembangunan program latihan vokasional di Jerman dilihat sebagai salah satu kaedah bagi memastikan kualiti latihan dapat dikekalkan mengikut piawaian yang ditetapkan (Deissinger, 1996).

Kajian oleh Tzannatos dan Johnes (1997) mengenai pembangunan latihan dan kemahiran di negara-negara Asia di mana sektor perindustrian berkembang dengan pesatnya. Penglibatan kerajaan dalam menyediakan pendidikan dan latihan vokasional ialah satu usaha penting dalam pembangunan latihan vokasional dan seterusnya membantu pembangunan negara masing-masing. Pendapat yang sama diutarakan oleh Ziderman (1997), di mana pihak kerajaan terutamanya di negara-negara membangun melihat saiz sektor latihan vokasional memainkan peranan penting dalam pembangunan negara masing-masing di samping sektor yang membekalkan pekerja mahir kepada pembangunan industri yang semakin berkembang.

Tzannatos dan Johnes (1997) dalam kajiannya di negara Korea, Malaysia, Singapura dan Taiwan menunjukkan kepentingan penglibatan kerajaan masing-masing dalam menyediakan pusat-pusat latihan dan program pembangunan latihan kemahiran kepada rakyat. Mereka membuat kesimpulan dengan menyatakan bahawa penglibatan kerajaan dalam membangunkan latihan kemahiran di negara-negara tersebut memberi hasil positif sama ada dari sudut kuantiti atau kualiti. Sebagai tambahan kepada kenyataan di atas, Tilak (2017) mendapati Jepun dan Singapura ialah dua negara yang mempunyai infrastruktur dan pembangunan latihan vokasional yang terbaik di Asia, manakala bagi Indonesia, Malaysia, Filipina, Thailand dan Sri Lanka berada pada paras yang sederhana. Sementara itu, di negara Bangladesh, Nepal, Pakistan dan Myanmar tahap pembangunan latihan vokasional berada pada tahap yang agak rendah begitu juga bagi dua negara besar di Asia, iaitu China dan India.

Menurut Kitaura (1998), kerajaan Jepun telah memperuntukkan perbelanjaan kepada pusat-pusat latihan kemahiran awam di bawah program pembangunan sumber manusia yang menyediakan latihan vokasional jangka panjang dan jangka pendek. Di samping itu, kerajaan Jepun juga menyokong latihan yang dijalankan oleh sektor swasta dengan mentauliahkan pusat-pusat latihan yang memenuhi piawaian yang telah ditetapkan. Hee (1994) berpendapat bahawa penglibatan pihak kerajaan Malaysia dalam pembangunan latihan vokasional telah membantu untuk mengatasi masalah kekurangan pekerja mahir. Malah, para belia harus beranggapan bahawa peluang untuk mengikuti latihan vokasional adalah peluang dan sebagai cabaran dan bukan satu kegagalan apabila gagal meneruskan pengajian di bidang akademik.



## **2.10 Teori Berkaitan**

Berikut ialah teori-teori yang telah dipilih berdasarkan kesesuaian dengan tajuk kajian ini. Teori-teori yang berkaitan mempunyai jurang yang kuat bagi mengukuhkan kajian berkaitan dengan keberkesanan program latihan VM KV.

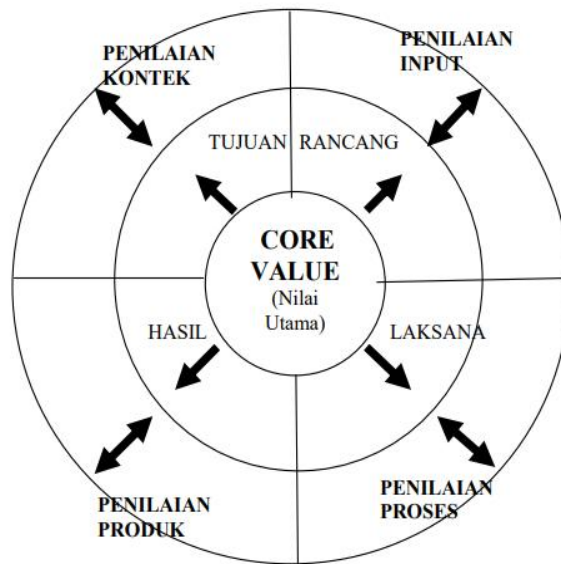
### **2.10.1 Teori CIPP**

Model merupakan gambaran konseptual yang dapat menjelaskan hubungan antara aktiviti dengan elemen-elemen lain yang berkaitan (Arof, 1991). Terdapat pelbagai model yang boleh digunakan sebagai panduan dalam penilaian sesuatu kurikulum atau program (Darusalam, 2010; Hamdan, 2007; Worthen & Sanders, 1987; Smith, 2001; Ornstein & Hunkins, 2009). Pemilihan model penilaian yang sesuai dengan latihan program VM KV supaya keberkesanan latihan, kurikulum, kesediaan bekerja, kesediaan majikan, faktor keberkesanan dan cabaran graduan dalam pelaksanaan program dapat dibuat untuk penilaian dari aspek produk, iaitu graduan yang dilahirkan.

Model Penilaian CIPP telah dibangunkan oleh Stufflebeam pada tahun 1971. Konsep utama model ini diambil daripada singkatan CIPP, iaitu penilaian konteks, penilaian input, penilaian proses dan penilaian produk. Mengikut Stufflebeam dan Zhang (2017), model CIPP merupakan rangka kerja yang menyeluruh yang membantu dalam melaksanakan penilaian secara formatif atau sumatif. Model CIPP telah digunakan oleh ramai pengkaji dan penilai dalam membuat penilaian keberkesanan program dan kurikulum di institusi pengajian tinggi di dalam dan luar negara. Hal ini disebabkan model ini direka bentuk untuk tujuan penambahbaikan serta membuat keputusan berkaitan dengan sesuatu kursus, program atau kurikulum (Darusalam, 2010; Singh, 2004; Stufflebeam & Zhang, 2017). Ikhsan (1997) telah menggunakan model CIPP untuk menilai keberkesanan program Diploma Pendidikan

di Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya melalui kajian kualitatif. Tan (1998) pula telah menggunakan model CIPP dalam menilai keberkesanan subjek Sains dalam Program Latihan Guru (KPLI) dengan kombinasi kaedah kuantitatif dan kualitatif. Sementara itu, Hashini dan Nordin (1998) dalam kajian tindakan yang menggunakan model CIPP untuk menilai keberkesanan program halaqah ta'aruf (Program Orientasi untuk pelajar baru di Fakulti Pendidikan, Universiti Islam Antarabangsa Malaysia).

Manakala Yahaya (2001) telah menggunakan model CIPP ini untuk menilai kurikulum bagi mata pelajaran Kemahiran Hidup di sekolah-sekolah menengah di Malaysia. Dengan menggunakan model ini, beliau telah berjaya mengenal pasti beberapa kelemahan dan kekuatan sesuatu pemboleh ubah dalam setiap dimensi. Hasil kajian tersebut telah digunakan untuk membuat keputusan untuk meneruskan pelaksanaan kurikulum mata pelajaran tersebut serta mengemukakan beberapa cadangan dan penambahbaikan pada masa akan datang. Walau bagaimanapun, penggunaan Model CIPP dalam penilaian program latihan VM KV di negara ini masih baru berbanding dengan bidang pendidikan lain seperti di atas. Model CIPP sesuai untuk digunakan dalam penilaian keberkesanan program latihan VM KV kerana latihan yang dijalankan di KV merupakan latihan kemahiran bidang pendidikan yang melatih sumber manusia dalam bidang teknologi. Sementara itu, di luar negara pula, Model CIPP ini menjadi pilihan beberapa universiti untuk menilai kursus dalam bidang pendidikan yang berbentuk kemahiran dan inovasi.



**Rajah 2.11:** Komponen untuk Penilaian Program dalam Model CIPP (Stufflebeam et al., 2003)

Rajah 2.11 menunjukkan tiga bulatan utama, di mana bulatan di tengah-tengah menunjukkan pusat utama yang membawa nilai utama dan asas bagi sesuatu kurikulum atau program yang dinilai. Dalam konteks program VM KV nilai utama adalah keberkesanan program yang dijalankan. Nilai merujuk kepada idea utama yang telah dikenal pasti oleh individu, kumpulan atau komuniti (Stufflebeam et al., 2003).

Bagi program VM KV, nilai yang paling utama adalah keberkesanan program supaya graduan yang dihasilkan dapat memenuhi keperluan industri. Bagi memastikan program yang dijalankan adalah berkesan maka adalah penting kajian keberkesanan dilakukan untuk menambah baik dan memantapkan lagi program tersebut.

Penilaian Konteks sepertimana yang ditunjukkan dalam Rajah 2.11, penilaian konteks berkaitan dengan matlamat sesuatu program. Penilaian konteks bagi menilai

keberkesanan latihan, masalah, dan peluang untuk membantu mengenal pasti matlamat dan hasil sesuatu program (Stufflebeam et al., 2003). Bagi program VM KV, penilaian konteks akan menilai bagaimana kesesuaian kurikulum berdasarkan kepada keperluan semasa dalam industri negara. Setiap program mempunyai matlamat dan objektif yang berbeza mengikut disiplin atau bidang program. Sebagai contoh, dalam bidang latihan kemahiran adalah penting untuk kita melihat keberkesanan latihan yang terkandung dalam kurikulum dan seterusnya melihat penerimaan pihak industri untuk menerima mereka bekerja.

Penilaian input pula tertumpu kepada perancangan, strategi, prosedur dan sumber yang terlibat dalam membantu pencapaian matlamat dan objektif program (Stufflebeam et al., 2003; Ornstein & Hunkins, 2009). Dalam perancangan sesuatu program, kesediaan untuk bekerja dan penerimaan majikan merupakan isu yang harus diambil kira supaya di akhirnya, para pelatih dapat ditempatkan di industri untuk bekerja. Justeru, dalam penilaian input, kajian terhadap sikap dan kesediaan bekerja, keberkesanan latihan kemahiran, pengetahuan guru perlu dijalankan. Selain itu, penilaian input juga melibatkan sumber seperti kewangan, fasiliti, peralatan pengajaran dan metodologi pengajaran yang digunakan. Hamdan (2007) menyatakan penilaian input juga melihat pada aspek isi kandungan kurikulum, termasuklah buku teks yang digunakan.

Penilaian proses tertumpu kepada pelaksanaan program (Stufflebeam et al., 2003; Ornstein & Hunkins, 2009). Penilaian proses penting untuk melihat adakah apa yang dilaksanakan kongruen dengan apa yang telah dirancang. Maklumat ini perlu diketahui dari masa ke masa untuk mengawal pelaksanaan program (Yahaya, 2001).

Perkara pertama yang dilihat dalam penilaian proses ialah dalam aspek pelaksanaan program latihan VM KV. Bagaimanakah aspek pelaksanaan program diintegrasikan dalam

mengendalikan program latihan VM KV. Hal ini termasuk menilai aspek kefahaman ahli akademik terhadap objektif, tujuan dan falsafah program yang telah ditentukan oleh pemberi kemahiran dan latihan.

Penilaian Produk pula tertumpu kepada hasil program setelah ia tamat dilaksanakan. Penilaian produk melihat tentang adakah matlamat, objektif serta hasil latihan dicapai di akhir program. Selain daripada hasil latihan kemahiran, faktor-faktor yang menyumbang terhadap keberkesanan program dan cabaran-cabaran yang dihadapi oleh pelatih serta pengendali program dapat dikenal pasti. Oleh hal yang demikian, penambahbaikan dapat dilakukan dalam pusingan seterusnya.

Dalam usaha untuk memartabatkan program latihan VM KV, teori CIPP amat bersesuaian untuk melihat tentang keberkesanan program latihan kerana tujuan pendidikan dan latihan vokasional adalah untuk meningkatkan kemahiran atau memberi latihan kemahiran dan pekerjaan yang relevan di tempat kerja mereka. Di samping itu, ia juga bertujuan untuk melengkapkan mereka dengan pengetahuan dan kecekapan yang diperlukan bagi pekerjaan tertentu (Ivan & Albu, 2014). Dengan memiliki kemahiran, seseorang dapat meningkatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan sehingga memungkinkannya menjadi pekerja yang berkemahiran.

Program latihan adalah komponen utama dalam dasar pasaran buruh dan secara umum adalah strategi untuk daya saing ekonomi. Walaupun daya tarikan program latihan berubah secara meluas dari masa ke masa, telah ada kebangkitan minat kerajaan terhadap mereka sejak akhir 1990-an (King & Palmer, 2010). Pelaburan dalam latihan dijangka mempunyai pulangan positif dan dilihat sebagai tindak balas yang baik terhadap beberapa cabaran ekonomi utama.

Kurikulum yang berkesan harus dikembang dan mempertimbangkan konsep dan teori yang telah diteliti dan diuji dan menggunakannya sebagai penanda aras untuk membina landasan keberkesanan. Masa dan pengalaman diperlukan untuk menyelesaikan peralihan yang lancar dari gaya hidup yang mapan, terutama peralihan dari sekolah ke tempat kerja. Peralihan dari sekolah ke mencapai mata pencarian yang produktif, atau peralihan sekolah ke tempat kerja, merupakan titik penting bagi semua pelatih untuk berpindah dari persekitaran yang kurang dapat diramalkan. (Pavlova et al., 2017). Kurikulum atau KSKV yang diguna pakai di KV dalam pelaksanaan VM merupakan kurikulum yang lengkap dan memenuhi keperluan pelatih sebagai PTI.

Selain daripada Teori CIPP, terdapat juga teori-teori lain yang berkaitan dengan penilaian keberkesanan sesuatu program latihan seperti teori Kirkpatrick, teori ADDIE, CIRO dan lain-lain. Walau bagaimanapun, dalam konteks kajian keberkesanan program VM KV, teori CIPP dipilih kerana ia amat bersesuaian kerana merangkumi empat (4) peringkat penilaian, iaitu penilaian konteks, input, proses dan produk. Penilaian input berkait rapat dengan keberkesanan program latihan dan kurikulum KV. Penilaian input pula berkait rapat dengan kesediaan bekerja graduan teknologi dan kesediaan pihak majikan menerima mereka untuk bekerja. Bagi penilaian proses pula adalah untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan program VM KV dan penilaian produk adalah untuk melihat sejauh mana graduan dapat diterima untuk bekerja mengikut pasaran kerja semasa dan cabaran mereka ketika menghadapi latihan program VM KV.

### **2.10.2 Teori Perubahan**

Pemilihan Teori Perubahan dalam kajian keberkesanan program latihan VM KV adalah disebabkan ianya merupakan program latihan dalam sistem latihan di KPM. Informan

kajian ini juga akan melibatkan graduan-graduan VM yang merupakan kelompok yang terdiri daripada orang dewasa. Teori Perubahan (Connell & Kubisch, 1998) dan Teori Pembelajaran Orang Dewasa (Knowles, 1973) adalah teori yang dapat dijadikan sebagai landasan penyelidikan berkaitan dengan topik keberkesanan program latihan dan pendidikan. Walau bagaimanapun, kajian semasa adalah berkaitan dengan penilaian program. Namun begitu, Teori Perubahan adalah pendekatan yang dipilih dalam sistem untuk menyokong kajian ini. Teori Pembelajaran Orang Dewasa juga akan dijelaskan kerana kedua-dua pendekatan ini telah digunakan dalam kajian ini.

Teori Perubahan menjadi asas kajian semasa kerana teori ini ialah kaedah perubahan yang dirancang dengan menggunakan kepercayaan yang mengarahkan struktur ke satu tujuan jangka panjang yang diharapkan dapat dicapai dengan menggunakan proses pemetaan (Connell & Kubisch, 1998; Rogers, 2014; Laing & Todd, 2015). Teori ini juga digunakan sebagai asas untuk strategi berfikir dan sangat berguna dalam membantu memahami hubungan antara masalah dan strategi untuk mempunyai program yang berkesan. Sebagai contoh, perancangan yang berpusatkan seseorang telah berulang kali disebut sebagai amalan terbaik untuk merancang dan menyelaraskan perkhidmatan orang dewasa dan sokongan (Walker, 2005).

Menurut Walker (2005), sesuatu program latihan adalah bertujuan untuk memberi peluang kepada para peserta yang menganggur untuk mendapatkan pekerjaan. Penganggur memerlukan kemahiran untuk mendapatkan pekerjaan. Mereka juga perlu mempelajari kemahiran yang dapat dipasarkan dan sijil pembangunan tenaga kerja untuk memajukan kerjaya untuk mendapatkan upah mereka. Sehubungan dengan itu, Teori Perubahan adalah untuk penilaian sesuatu program bagi memberikan asas kemahiran. Teori Perubahan

memberikan penjelasan yang lebih luas mengenai kaedah kausal dan mekanisme hipotesis yang menghubungkan tindakan dengan hasil. Kaedah ini berlaku dalam pelbagai domain, termasuk layanan sosial, pendidikan, kesihatan masyarakat, dan lain-lain untuk menyokong kajian ini. Menerima idea dari satu bidang ke bidang yang lain dapat menghasilkan banyak pengetahuan baru yang mungkin tidak tersedia (Jacobs, 2014). Selanjutnya, Teori Perubahan dapat membantu dan membina rancangan tindakan yang kukuh untuk penilaian. Teori Perubahan seperti yang ditakrifkan oleh Connell dan Kubisch (1998) pada mulanya adalah dengan menggunakan konteks inisiatif perubahan masyarakat untuk menjelaskan tentang bagaimana dan mengapa usaha seseorang individu berfungsi. Mereka menasihatkan supaya teori ini digunakan sebagai satu kajian sistematik dan kumulatif yang berkaitan dengan hubungan antara hasil, aktiviti dan konteks inisiatif. Connell dan Kubisch (1998) menekankan bahawa pendekatan ini dapat mempertajam perancangan dan pelaksanaan sesuatu tindakan. Para penyelidik bersama dengan penyelidik yang lain di lapangan menjelaskan bahawa Teori Perubahan bertujuan untuk mengenal pasti dan mengukur hasil pada pengakhiran dan interim bagi menentukan apakah jenis tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tersebut (Walker, 2005; Anderson, 2014; Laing & Todd, 2015).

Dalam penilaian input mengikut teori CIPP dalam konteks keberkesanan program VM KV adalah bertujuan untuk melihat tentang kesediaan bekerja dan penerimaan pihak majikan. Hal demikian memberikan gambaran sama ada mereka diberi peluang untuk bekerja dan mengurangkan pengangguran. Perkara ini menunjukkan bahawa terdapat perkaitan di antara teori CIPP dan teori Perubahan.

Namun begitu, terdapat beberapa penyelidik yang menyatakan bahawa cabaran dan penilaian dengan menggunakan Teori Perubahan adalah disebabkan inisiatif yang spesifik



tidak dilakukan terhadap reka bentuk program pada peringkat awal (Connell & Kubisch, 1998; Laing & Todd, 2015). Cabaran yang seterusnya dalam Teori Perubahan adalah dengan mengambil kira kajian masa lalu. Terdapat persetujuan di antara sekumpulan penyelidik dan pakar lain berkaitan dengan cabaran untuk meningkatkan hasil dalam penggunaan Teori Perubahan (Weiss & Alkin, 2004; Walker, 2005; Msila & Setlhako, 2013; Laing & Todd, 2015; Mulgan, 2016). Sebagai contoh, Weiss dan Alkin (2004) percaya bahawa sesuatu program adalah sukar untuk dinilai dengan menggunakan Teori Perubahan kerana arah perubahan sering didasarkan kepada ideologi atau pilihan politik penilai. Mulgan (2016) menyatakan bahawa Teori Perubahan terlalu linear di mana ia adalah andaian yang membawa hasil.

Walker (2005) mengesahkan tentang ketidaksepakatan menggunakan Teori Perubahan dalam meningkatkan hasil. Dia percaya bahawa hubungan dan konflik adalah penjelasan yang jelas dan spesifik tentang bagaimana perubahan positif harus berlaku. Untuk tujuan ini, kajian semasa perlu dilakukan untuk mengenal pasti serta membuat cadangan terhadap kemungkinan yang akan berlaku untuk peningkatan kualiti sesuatu program.

Model logik bersama dengan Teori Perubahan adalah bertujuan untuk menentukan cadangan sesuatu program. Di samping itu juga, Model Logik digunakan untuk meringkaskan konsep secara visual sebagai panduan. Ia juga digunakan untuk memisahkan keterangan berkaitan dengan apa yang mereka percaya dan seterusnya mengenal pasti hubungan antara pengelola program dan usaha perubahan yang diperlukan dalam pendekatan kolaboratif (Cousins et al., 2013; Kneale et al., 2015). Terdapat dua jenis model logik yang paling biasa digunakan dalam Teori Perubahan (Knowlton & Phillips, 2012;

Kneale et al., 2015). Semasa menggunakan Teori model Perubahan penyelidik memberikan penjelasan yang lebih lengkap mengenai proses kausal dan pemahaman umum mengenai bagaimana perubahan akan berlaku (Knowlton & Phillips, 2012; Kneale et al., 2015). Model Logik program digunakan untuk memberikan perincian dalam jangka waktu tertentu seperti sumber daya, tujuan, kegiatan dan bagaimana produktiviti akan menghasilkan hasil yang diharapkan (Hansen et al., 2013). Apabila pengkaji tidak pasti dari mana hendak memulakan kajian maka Model Logik akan membantu untuk meningkatkan pemahaman pengkaji tentang hubungan antara tindakan yang diambil serta hasil (Frye & Hemmer, 2012).

Menurut Malamud & Pop-Eleches (2010) mendapati bahawa perbezaan ini tidak selalu berlaku kerana ia adalah keadaan yang sangat luar biasa. Masih ramai penyelidik yang lain masih sibuk dengan pemodelan dalam latihan vokasional, iaitu perbezaan latihan berdasarkan pemboleh ubah seperti jantina, bangsa dan persekitaran. Seseengah sarjana mendapati sedikit bukti untuk menyokong hubungan sebenar yang mungkin wujud antara hasil latihan dan daya saing dalam sesebuah negara (Robinson, 1999). Perubahan yang berlaku terhadap sistem latihan vokasional di KV telah memberi ruang kepada generasi muda bagi mengikuti latihan kemahiran. Kelayakan kemahiran VM yang dianugerahkan kepada lepasan KV telah meciptakan ruang kepada pembangunan sumber manusia di Malaysia.

### **2.10.3 Teori Maslow**

Teori Maslow (1954) menyatakan bahawa kehendak manusia disusun mengikut hierarki. Hal ini bermakna setelah kehendak di peringkat bawah dipenuhi maka individu akan terdorong untuk memenuhi kehendak yang terletak di peringkat yang lebih tinggi. Kelayakan VM KV merupakan kehendak yang perlu dipenuhi oleh graduan KV. Tindakan

tersebut disebabkan oleh tindakan manusia yang tidak pernah berpuas hati dengan apa yang sudah diperolehi. Teori ini berkait secara langsung dengan kajian ini kerana apabila seseorang pelatih sudah mendapat sesuatu kelayakan di dalam bidang pelajaran atau latihan maka mereka ingin mendapatkan jaminan kehidupan melalui kerjaya yang diceburi. Pekerja teknologi industri yang mempunyai kelayakan latihan VM sudah pasti akan mendapatkan pekerjaan yang terbaik di industri dan mengharapkan upah atau gaji yang lebih lumayan. Teori tersebut juga tidak menyatakan secara langsung tentang keperluan kemahiran ataupun kepentingan kurikulum untuk mendapatkan jaminan kerja atau keberkesanan sesuatu program yang diperlukan.

#### **2.10.4 Teori Motivasi**

Menurut Teori Motivasi, untuk menjana idea tambahan kepada kajian-kajian lepas yang telah dijalankan mengenai penyertaan pekerja dalam latihan maka ciri-ciri penglibatan pekerja dan proses membuat keputusan juga berkait rapat dengan teori penyertaan pembelajaran dalam program pembangunan sumber manusia. Hal ini juga berkaitan dengan pembelajaran orang dewasa. Program latihan VM KV mempunyai kesamaan dengan sistem latihan orang dewasa yang memerlukan keupayaan mental dan fizikal yang tinggi. Hal demikian disebabkan kerja-kerja amali yang dilakukan memerlukan keupayaan tenaga dan mental. Satu kajian mengenai teori motivasi dalam pembelajaran orang dewasa dimulakan oleh Houle (1992). Menurut beliau, teknik soal jawab untuk mengkaji tentang pembelajaran orang dewasa telah mengenal pasti tiga kategori motivasi pembelajaran, iaitu pembelajaran yang berorientasikan matlamat, yang berorientasikan aktiviti dan yang berorientasikan pembelajaran. Kerja-kerja amali yang dilakukan oleh pelatih VM KV merupakan aktiviti-aktiviti yang telah dirancang dalam kurikulum KV.

Penyelidik-penyelidik yang lain seperti Sheffield (1964), Burgess (1971) dan Boshier (1971) juga telah membuat kajian eksklusif berkenaan dengan perkara ini. Tipologi motivasi pembelajaran diperluaskan lagi kepada enam faktor motivasi untuk menjelaskan tentang konsep penyertaan pembelajaran dalam pembelajaran orang dewasa. Enam faktor tersebut ialah hubungan sosial, jangkauan luar, kebajikan sosial, peningkatan kemajuan dalam bidang profesional, stimulasi dan keinginan kognitif.

Menurut Maurer (2002), adalah sangat penting untuk menjana idea terhadap teori yang sebelumnya. Hal demikian juga mendapati bahawa kajian empirikal berkaitan dengan penyertaan latihan adalah berguna untuk mencadangkan jenis program latihan untuk pekerja mengikut Model Pembangunan Orientasi (POS). Sebagai penjelasan teori kepada penyertaan program latihan yang pertama, Maurer (2002) juga menjelaskan bahawa POS mengkaji perkaitan disposisi peribadi dengan latihan dan juga kerelevanannya dengan pembangunan kerjaya seseorang pekerja. Maurer (2002) membuat kesimpulan bahawa pembelajaran merupakan produk kepada motivasi.

Teori ini lebih banyak menyatakan tentang penyertaan pekerja dalam program latihan tetapi tidak begitu menekankan tentang keberkesanan dan cabaran sesuatu program latihan yang menunjukkan kekuatan sesuatu kelayakan latihan sebagai faktor penyokong dan penyumbang terhadap keberkesanan sesuatu program latihan.

#### **2.10.5 Teori Modal Insan**

Dari perspektif sarjana pula, Teori Modal Insan telah menemui penemuan yang berbeza. Oleh yang demikian, beberapa kajian mendapati bahawa pulangan sekolah vokasional jauh lebih tinggi berbanding daripada pendidikan umum (Yang, 1997). Penyelidik lain telah mendapati bahawa graduan vokasional lebih puas dengan pekerjaan

mereka dan lebih produktif. Oleh yang demikian keadaan tersebut adalah hampir sama dengan graduan VM KV yang mempunyai kelayakan kemahiran yang lebih tinggi berbanding sebelum berlaku tranformasi pendidikan sebelum ini.

Teori Modal Insan telah dibangunkan secara aktif oleh para sarjana seperti Schultz (1961), Mincer (1962), Becker (1962) dan Ben-Porath (1967). Teori ini digunakan secara asas sejak latihan dikenal pasti sebagai satu bentuk pelaburan kerana ianya melibatkan kos dan faedah yang boleh dinilai dengan menggunakan kriteria kewangan seperti nilai masa kini dan kadar pulangan dalaman. Becker (1962) mengkaji tentang kesan ke atas tahap gaji daripada tiga jenis operasi seperti berikut:

- i. Modal insan dalam pasaran buruh persaingan sempurna yang tidak mempunyai ketidaksempurnaan atau masalah;
- ii. Modal insan boleh dipindahkan kepada pertubuhan-pertubuhan lain yang menggalakkan pekerja untuk menampung kos dan untuk mendapatkan semua faedah latihan; dan
- iii. Modal insan dikenal pasti sebagai spesifik kepada sesuatu syarikat dan tidak boleh dipindahkan kepada pertubuhan atau syarikat lain.

Teori Modal Insan adalah berdasarkan teori Neo klasik tentang pelaburan, pendidikan dan pertumbuhan ekonomi. Menurut Simón dan Allard (2008), pekerja adalah sumber produktiviti dan kajian dilakukan untuk mengenal pasti pekerja yang dilatih secara mahir adalah lebih produktif berbanding pekerja yang lain. Menurut García (2005), apabila pekerja tidak mendapat gaji yang setimpal dengan pekerjaannya setelah menjalani latihan yang spesifik, mereka tidak akan ada kemahuan untuk mengikuti sesi latihan yang lain dengan menggunakan sumber kewangan mereka sendiri.

Teori tersebut banyak membincangkan tentang kepentingan modal insan di dalam sesebuah organisasi dan kepentingannya dalam menyumbang kepada produktiviti. Namun, ianya tidak membincangkan tentang keberkesanan sesuatu kelayakan seseorang individu dari segi keberkesanan dalam menyumbang kepentingannya kepada sesebuah organisasi itu.

Kesemua teori yang telah dibincangkan dalam bab ini merupakan teori-teori yang saling berkait rapat untuk menyokong objektif khusus kajian ini, iaitu untuk meneroka beberapa aspek tentang keberkesanan program VM KV. Walaupun banyak teori telah dibincangkan namun teori CIPP merupakan teori yang paling relevan dan sesuai dengan objektif kajian tentang keberkesanan program VM KV kerana keberkesanan sesuatu program perlu dinilai secara sistematik mengikut peringkat seperti yang terdapat dalam model CIPP Stufflebeam, iaitu konteks, input, proses dan produk. Peringkat yang paling penting dalam melihat keberkesanan program adalah menghasilkan produk yang dapat diguna pakai dengan berkesan sebagaimana graduan VM KV dapat diterima oleh industri semasa kerana bidang teknologi berubah dengan sangat pantas. Sebagai contoh, perkembangan revolusi IR 4.0 memerlukan sesuatu program latihan untuk dijalankan mengikut perkembangan revolusi industri semasa. Begitu juga dengan program-program latihan yang dijalankan di KV.

## **2.11 Ringkasan Bab**

Bab 2 ini telah membincangkan dengan lebih terperinci tentang kajian-kajian lepas dan konsep-konsep serta teori-teori yang digunakan sebagai sokongan kepada kajian. Pengetahuan terhadap konsep, teori dan sorotan kajian lepas adalah penting. Lantaran itu, ia dapat membantu pengkaji untuk memahami penyelidikan yang telah dijalankan dengan lebih baik dan jelas. Kajian lepas ini juga dijadikan sebagai asas kepada pengkaji untuk membuat

perbincangan pada bab yang berkaitan dengan dapatan kajian dan perbincangan. Bab ketiga akan membincangkan tentang aspek metodologi yang digunakan dalam kajian ini.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI KAJIAN**

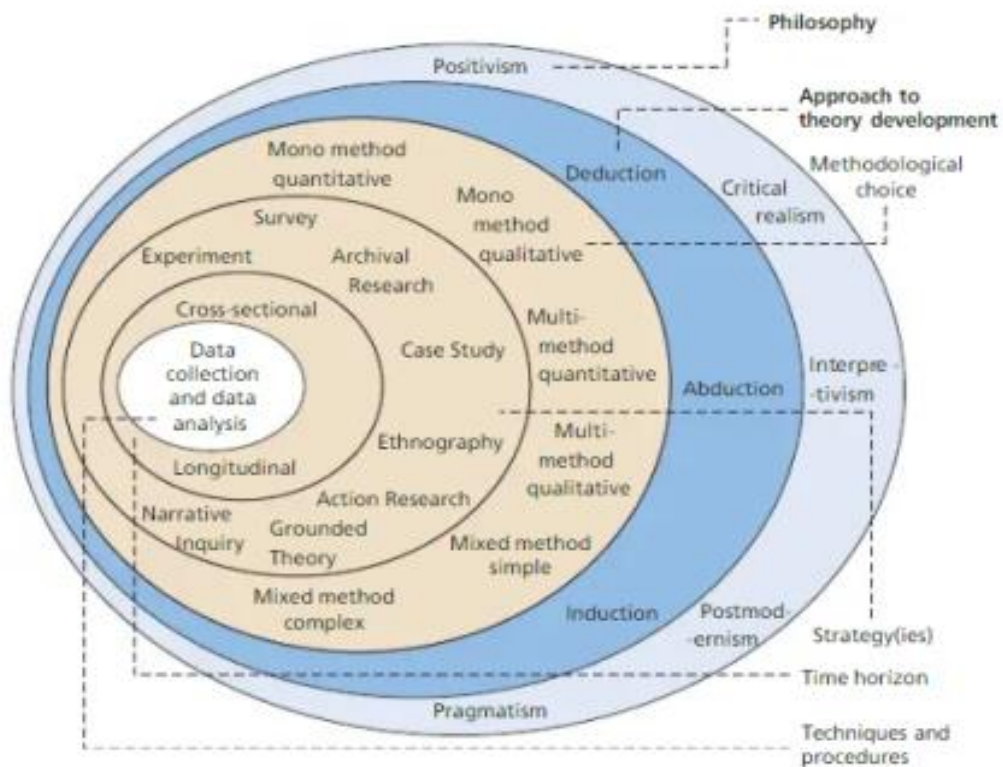
#### **3.1 Pengenalan**

Bab 3 ini membincangkan tentang aspek metodologi yang digunakan dalam kajian ini. Subtopik yang dibincangkan ialah reka bentuk kajian, temu bual separa struktur, informan kajian, kaedah dan prosedur pengumpulan data, instrumentasi kajian, kajian rintis, kesahan dan kebolehpercayaan, etika penyelidikan, analisis data dan kesimpulan. Bab 3 adalah penting kerana bab ini menjelaskan tentang metodologi yang digunakan dengan lebih mendalam dalam kajian yang dijalankan. Aspek metodologi yang tepat dan bersesuaian adalah penting untuk memastikan bahawa dapatan kajian ini adalah sah dan boleh dipercayai.

#### **3.2 Reka Bentuk Kajian**

Reka bentuk kajian ialah pelan tindakan yang memperlihatkan secara terperinci tentang bagaimana sesuatu kajian dijalankan (Marican, 2006). Selain itu, ia juga berfungsi sebagai panduan dalam membantu penyelidik dalam proses memungut, menganalisa dan membuat pentafsiran hasil daripada penyelidikan yang dijalankan. Reka bentuk penyelidikan juga menjadi model bagi membolehkan penyelidik membuat perspektif awal mengenai kajian yang dijalankan. Di samping itu, ia merupakan satu komponen yang dapat menentukan hala tuju sesuatu kajian itu dapat dijalankan dengan baik atau sebaliknya. Dalam kajian kualitatif ini, reka bentuk kajian yang digunakan adalah model yang dicadangkan oleh Saunders, Lewis dan Thornhill (2019) seperti dalam Rajah 3.1.





**Rajah 3.1:** “Research Onion” (Saunders et al., 2019)

Saunders et al. (2019) telah memperkenalkan beberapa peringkat “research onion”, iaitu enam (6) lapisan reka bentuk kajian yang dilalui oleh penyelidik. Setiap peringkat mempunyai maksud selaras dengan jenis, kaedah dan bentuk kajian yang dijalankan oleh penyelidik. “Research onion” merupakan panduan dan reka bentuk kajian yang dilalui oleh penyelidik dalam kajian yang dijalankan. Justeru itu, berikut merupakan reka bentuk yang dilalui oleh pengkaji seperti yang diterangkan di bawah.

### 3.2.1 Falsafah Penyelidikan: Interpretivisme

Falsafah penyelidikan merujuk kepada sistem kepercayaan dan anggapan tentang perkembangan pengetahuan (Saunders et al., 2016). Sebenarnya, pengkaji membuat beberapa jenis tanggapan dalam setiap peringkat penyelidikan (Burrell & Morgan, 1979).

Hal sedemikian termasuk andaian mengenai pengetahuan manusia (andaian epistemologi), andaian mengenai realiti yang dihadapi oleh pengkaji dalam penyelidikan (andaian ontologi) dan sejauh mana cara penilaian pengkaji mempengaruhi proses kajian (andaian aksiologi). Setiap andaian yang wujud tidak dapat dielakkan untuk membentuk bagaimana penyelidik memahami soalan penyelidikan yang dijalankan bagi kaedah penyelidikan yang digunakan apabila penyelidik mentafsirkan penemuan (Crotty, 1998).

Kajian kualitatif yang dijalankan ini adalah dengan menggunakan pendekatan interpretivisme berdasarkan model yang diketengahkan oleh Saunders et al. (2019). Hal ini disebabkan, kajian ini meneroka tentang fenomena, pengalaman hidup dalam realiti sosial individu. Kutipan data dilakukan melalui temu bual dan penghuraian data yang diperolehi daripada kerja lapangan dijadikan sebagai panduan. Oleh itu, adalah perlu untuk membangunkan konstruk-konstruk yang sesuai dan seterusnya membuat kesimpulan berpandukan persepsi mereka (Saunders et al., 2016). Menurut Saunders et al. (2019), interpretivisme ialah pendekatan dalam epistemologi yang membolehkan penyelidik memahami perbezaan antara manusia sebagai pelaku sosial, iaitu dengan erti kata lain, penyelidik sebagai pelaku sosial yang mempunyai pengalaman hidup tersendiri dan terlibat sama dalam kehidupan seharian dalam masyarakat untuk memberi makna terhadap fenomena sosial yang dikaji. Hal ini bermakna pengalaman hidup dalam realiti sosial merupakan aspek penting dalam pendekatan interpretivisme untuk menganalisis dan memahami sesuatu fenomena sosial yang berlaku. Carson et al. (2001) pula mentakrifkan interpretivisme sebagai pendekatan untuk memperolehi ilmu menerusi konstruks sosial dan interpretasi subjektif oleh pengkaji terhadap sesuatu fenomena sosial yang dikaji. Dalam konteks kajian kualitatif ini, fenomena sosial yang ingin diterokai adalah tentang keberkesanan program latihan VM KV di KPM.

### **3.2.2 Pendekatan Kajian: Induktif**

Pendekatan induktif digunakan oleh pengkaji dengan cara mengumpulkan maklumat untuk menjelaskan masalah yang dikaji. Seterusnya, pengkaji mencari hubungan antara fakta-fakta atau keterangan yang terkumpul untuk membentuk satu gagasan pemikiran. Pengkaji telah menggunakan pendekatan ini dalam bab ketiga untuk menjelaskan tentang segala maklumat yang berkaitan dengan pendekatan pengajaran kosa kata. Penyelidikan induktif bertujuan untuk mewujudkan pengetahuan baru yang sesuai dengan kajian keberkesanan program latihan VM KV. Pengkaji mencipta masalah kajian dari bidang yang dipilih dan mengembangkan soalan penyelidikan yang berkaitan dengan program latihan ini. Bidang latihan merupakan salah satu bidang yang sangat penting dalam aspek pembangunan sumber manusia. Data boleh dipungut dengan menggunakan temu bual berstruktur mahupun secara pemerhatian. Pada peringkat analisis pula, penyelidik cuba mencari corak dari data dan mengkategorikan data mengikut tema-tema yang penting berkaitan dengan objektif kajian. Di peringkat akhir kajian induktif, kajian membina teori menggunakan data dan corak yang telah dikenal pasti. Hal demikian menunjukkan bahawa dalam penyelidikan induktif pendekatan “bottom-up” digunakan dalam kajian ini.

Saunders et al. (2019) menerangkan bahawa penyelidikan kualitatif dikaitkan dengan pelbagai strategi. Beberapa strategi utama yang digunakan dalam kajian kualitatif ialah kajian tindakan, penyelidikan kes kajian etnografi, teori terpusat dan penyelidikan naratif (Saunders et al., 2019). Beberapa strategi ini juga boleh digunakan dalam reka bentuk kajian kaedah campuran (Saunders et al., 2019).

Melalui kajian kualitatif secara kajian kes, peluang untuk mendapatkan gambaran yang tepat atau kaya dengan maklumat tentang pengalaman pekerja teknologi industri

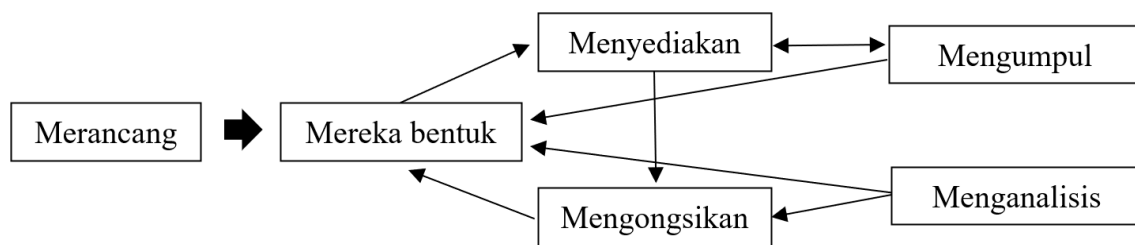
lepasan program latihan VM KV tentang keberkesanan program latihan VM dapat diteroka dengan lebih mendalam lagi. Pengkaji turut berusaha untuk mendekati dan mendapatkan seberapa banyak data dan maklumat atau perkara yang berlaku mengikut perspektif informan yang terdiri daripada pekerja teknologi industri, pentadbir organisasi, ahli akademik, ibu bapa dan majikan. Maklumat yang mengandungi fakta dalam fenomena ini dipersembahkan dengan penggunaan bahasa harian atau yang mudah difahami oleh penyelidik dan informan. Matlamat pengkaji adalah untuk mencari maklumat yang tepat tentang pengalaman, peristiwa dan proses yang dilalui oleh para informan. Kebanyakan penyelidik dan peserta kajian daripada kedua-dua pihak harus bersetuju dengan ketepatan fakta yang diberikan (Sullivan-Bolyai et al., 2005).

Dalam kajian ini, fokus khusus kajian adalah tentang enam (6) perkara yang berkaitan dengan keberkesanan program VM KV yang diteliti secara khusus dan mendalam dan seterusnya membentuk generalisasi secara umum. Pengkaji memilih bidang teknologi sebagai fokus dalam kajian ini kerana program VM KV adalah cenderung kepada bidang teknologi. Tambahan pula, keperluan untuk tenaga kerja di industri adalah dalam bidang teknologi yang seiring dengan revolusi IR 4.0.

### **3.2.3 Strategi Kajian Kes**

Strategi kajian ini menggunakan kajian kes. Hal ini disebabkan pengkaji menyiasat tentang fenomena dalam konteks kehidupan sebenar di mana fenomena dan konteks adalah kurang jelas (Yin, 2013). Selain itu, hal ini juga disebabkan pengkaji mengambil data di satu tempat sahaja, iaitu dari KV di negeri Sarawak yang menawarkan program VM KV bidang teknologi. Selain itu, program VM KV dalam bidang teknologi ditawarkan di hampir semua KV di Malaysia. Oleh yang demikian, pemilihan KV di negeri Sarawak dapat mewakili KV

lain di Malaysia kerana program VM KV bidang teknologi adalah hampir serupa. Rajah 3.2 merupakan proses yang perlu dialui oleh pengkaji untuk mendapatkan data yang lebih teratur dan tepat kerana melalui proses ini, data diteliti dengan jelas untuk menjawab objektif kajian. Dalam pemrosesan data, pengkaji telah melalui setiap peringkat yang telah dicadangkan oleh (Yin 2013) seperti dalam Rajah 3.2.



**Rajah 3.2:** Pemrosesan data kualitatif (Yin, 2013)

Selain itu, Saunders et al. (2016) menerangkan bahawa penyelidikan kualitatif dikaitkan dengan pelbagai strategi. Beberapa strategi utama yang digunakan dalam penyelidikan kualitatif ialah penyelidikan tindakan, penyelidikan kes kajian, etnografi, teori terpusat dan penyelidikan naratif (Saunders et al., 2016). Beberapa strategi ini juga boleh digunakan dalam reka bentuk penyelidikan kuantitatif seperti strategi kajian kes atau digunakan dalam reka bentuk penyelidikan kaedah campuran (Saunders et al., 2016).

### 3.2.4 Pilihan Metodologi: Metod Tunggal Kualitatif

Metodologi yang digunakan ialah kajian kualitatif tentang keberkesanan program VM KV. Kajian kualitatif ini sesuai untuk digunakan untuk melihat keberkesanan program latihan VM KV yang dimiliki oleh informan. Informan yang terlibat perlu ditemu bual berdasarkan temu bual separa berstruktur dan pengalaman mereka di lapangan berhubung

dengan keberkesanan program. Menurut Flick (2014), kajian kualitatif membolehkan penyelidik berkomunikasi terus melalui temu bual tentang bidang kajian yang ingin diterokai bersama dengan informan. Melalui kaedah ini, penyelidik dapat memperolehi data dengan lebih jelas dan sistematik. Pengkaji dapat menemu bual informan secara mendalam untuk meneroka tentang bidang yang hendak dikaji. Bidang yang hendak diterokai dalam kajian ini ialah keberkesanan program latihan VM di KV. Oleh yang demikian, data kajian kualitatif ini dikumpul berdasarkan kepada informan mengikut lokasi keberadaan masing-masing. Informan yang terlibat dalam kajian ini terdiri daripada PTI, PO, AA, IB dan MJ.

Kajian kualitatif yang dijalankan ini tergolong dalam kaedah mono kerana penyelidik menumpukan kajian paradigm penyelidikan tunggal, iaitu kualitatif secara sepenuhnya. Saunders et al. (2019) menegaskan bahawa bentuk kajian kualitatif boleh menggunakan teknik pengumpulan data tunggal seperti wawancara separuh berstruktur dan menggunakan prosedur analisis kualitatif yang sesuai. Oleh yang demikian, ia dikenali sebagai kaedah kualitatif tunggal. Reka bentuk kajian kualitatif juga boleh menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data kualitatif dan prosedur analisis yang bersesuaian. Kaedah ini dikenali sebagai kajian kualitatif pelbagai kaedah. Sebagai contoh, penyelidik boleh mengambil data kualitatif dengan menggunakan wawancara mendalam dan buku harian untuk menganalisis data dengan menggunakan prosedur kualitatif (Saunders et al., 2019). Kajian kualitatif digunakan dalam kajian ini kerana data tentang keberkesanan program latihan VM KV dapat diperolehi dengan lebih mendalam melalui temu bual separa struktur yang dijalankan terhadap informan yang terpilih. Oleh yang demikian, metod tunggal amatlah sesuai untuk digunakan dalam kajian ini.

Kaedah mono adalah sesuai untuk digunakan dalam kajian ini kerana informan yang dipilih terdiri daripada PTI dalam bidang teknologi sahaja manakala informan lain pula terdiri daripada IB, AA, PO dan MJ yang terlibat secara langsung dengan program VM KV. Kelebihan kaedah mono dalam kajian ini pula berfokus kepada lima (5) objektif kajian yang berkaitan dengan keberkesanan program VM KV. Selain itu, temu bual berstruktur dapat membantu dalam mengumpul semua maklumat yang dikehendaki. Selain itu, pengkaji juga membuat pemerhatian terhadap sesuatu isu yang berlaku. Dalam konteks kajian keberkesanan VM KV bagi mengenal pasti cabaran dan faktor keberkesanan, pengkaji juga boleh menggunakan kaedah pemerhatian untuk meneroka tentang perkara sebenar yang berlaku. Perkara ini dilakukan untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan data yang dikumpul. Walau bagaimanapun, terdapat kekurangan dalam kaedah pemerhatian kerana ia tidak dapat dilakukan sekali sahaja tetapi ia memerlukan jangka masa yang panjang untuk membuat penelitian dan pemerhatian.

Bagi menangani isu-isu berkaitan dengan kebolehpercayaan dan kesahan data, pengkaji dapat menerokai sesuatu perkara dengan mengajukan soalan-soalan tambahan selain daripada soalan berstruktur secara berulang-ulang sehingga pengkaji berpuas hati. Informan juga dapat menceritakan perkara yang sebenar berdasarkan pengalaman mereka dengan memberikan contoh-contoh sebenar yang berlaku. Oleh hal yang demikian, pengkaji dapat membuat generalisasi khusus sebelum mengelompokkan data. Selain itu, pengkaji telah memilih lima (5) kumpulan informan dalam kajian keberkesanan VM KV untuk memastikan kesahan dan kebolehpercayaan data yang diberikan. Sebagai contoh, bagi objektif satu (1) tentang keberkesanan latihan kemahiran pengkaji memilih PTI dan MJ. Bagi objektif dua (2) tentang kurikulum, pengkaji memilih PTI, PO dan IB. Pemilihan IB dalam menerokai keberkesanan kurikulum adalah untuk melihat perkembangan tentang kemahiran

secara umum bagi anak mereka sebelum mendapat latihan di KV dan selepas mereka mendapat latihan di KV. Bagi objektif ketiga (3) tentang kesediaan bekerja graduan VM KV, pengkaji memilih PTI, IB dan MJ. Ketiga-tiga kumpulan informan ini akan memberikan maklumat berkaitan dengan kesediaan mereka untuk bekerja di industri. Bagi objektif keempat (4) tentang penerimaan pihak majikan terhadap graduan VM KV, pengkaji memilih PTI, PO, AA dan MJ. Dalam aspek kesediaan bekerja, pengkaji memilih lebih ramai kumpulan informan kerana ia berkaitan dengan sikap graduan VM KV. Bagi objektif kelima (5) berkaitan dengan faktor yang menyumbang terhadap keberkesanan pelaksanaan program, pengkaji memilih PO, AA dan IB. Bagi objektif keenam (6) tentang cabaran yang dihadapi oleh graduan VM KV, pengkaji memilih PO, AA dan MJ.

### **3.2.5 Jangka Masa: Keratan Rentas**

Kajian kualitatif ini tergolong dalam bentuk keratan rentas kerana pengkaji mengambil data sebanyak sekali sahaja sehingga proses pemungutan data selesai dalam jangka masa yang telah ditentukan. Saunders et al. (2019) menyatakan bahawa kemungkinan pengkaji boleh menjadi keratan rentas yang melibatkan kajian fenomena pada jangka masa yang tertentu. Hal ini disebabkan menurut Saunders et al. (2019), kebanyakan projek kajian yang dijalankan untuk kursus akademik semestinya melalui masa yang sukar untuk ditangani. Walau bagaimanapun, terdapat kemungkinan beberapa temu bual yang tergendala atas sebab seperti panggilan telefon dan panggilan mesyuarat yang segera. Sekiranya temu bual masih dapat diteruskan, maka ia masih dianggap sebagai keratan rentas. Data tidak dipungut untuk lebih dari sekali. Walaupun data hanya diambil sekali, soalan-soalan yang kurang jelas boleh terus dicungkil daripada informan sehingga pengkaji berpuas hati dengan jawapan yang diberikan.



### **3.2.6 Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**

Teknik dan prosedur yang digunakan dalam kajian tersebut dibahagikan kepada tiga bahagian, iaitu sebelum, semasa dan selepas data diambil. Pada fasa pertama, pengkaji menghantar surat kebenaran kepada organisasi tempat informan bekerja atau berada. Informan yang terlibat, iaitu PTI, PO, AA, IB dan MJ telah dihubungi untuk mendapatkan kebenaran mereka terlebih dahulu. Selain itu, panggilan telefon juga dibuat untuk temu janji bagi mendapatkan kebenaran daripada informan. Dalam masa yang sama, pengkaji sudah bersedia dengan instrumen yang diperlukan untuk mengumpul data seperti pita rakaman suara, buku nota catatan dan alat tulis yang diperlukan selain cenderamata untuk diberikan kepada informan sebagai tanda penghargaan. Penghargaan harus diberikan kepada setiap informan supaya mereka tidak merasa kekok dan kurang selesa dengan kehadiran pengkaji selain untuk mengeratkan hubungan kedua-dua pihak. Satu set soalan dibawa bersama sebagai panduan pengkaji untuk mengajukan soalan-soalan yang berkaitan dengan perkara-perkara yang ingin diterokai. Semasa sesi temu bual dijalankan, pengkaji memberikan fokus kepada data yang diperolehi selain menggunakan bahasa yang mudah difahami. Setelah data diperolehi daripada kesemua informan, pengkaji memproses data yang diperolehi dengan sebaik mungkin dengan teliti mengikut tatacara yang betul dan yang sudah dikenal pasti. Data yang diperolehi juga ditapis dan dibuat berulang kali sehingga maklumat yang dikehendaki ditemui mengikut kehendak pengkaji. Selain itu, pengkaji juga menghubungi informan jika terdapat maklumat yang tercicir dan kurang jelas untuk mendapatkan kepastian.

Menurut Yusoff (2001), bagi data yang mengandungi banyak maklumat yang terperinci seperti temu bual adalah disarankan untuk menggunakan alat perakam suara,

seperti perakam elektronik atau telefon bimbit yang mempunyai aplikasi tersebut. Selain itu, ia boleh digunakan semasa kerja lapangan kajian dijalankan. Hal ini terbukti memberikan kesan yang baik terhadap proses pengumpulan data daripada informan. Kajian lepas menunjukkan dengan merakam perbualan semasa sesi temu bual bersama informan adalah sangat digalakkan kerana ia amat penting untuk tujuan menganalisis data (Yusoff, 2001). Data dan maklumat yang diberikan oleh informan adalah sulit dan untuk tujuan kajian sahaja. Menurut Yusoff (2001), bagi data yang mengandungi banyak maklumat yang terperinci seperti temu bual, penggunaan alat elektronik seperti pita rakaman audio adalah sangat berguna semasa sesi temu bual dijalankan.

Dalam setiap sesi temu bual bersama dengan informan, maklumat dirakam dan direkodkan oleh pengkaji untuk kegunaan semasa proses menganalisis data. Semua data dan transkrip perbualan dianalisis oleh pengkaji dalam satu tempoh masa yang tertentu. Untuk menganalisis data daripada 16 orang informan, pengkaji telah mengambil masa dalam tempoh tiga bulan. Soalan temu bual bersifat terbuka dan bebas (open-ended question) serta berkaitan dengan keperluan kajian sahaja. Pengkaji juga bersikap tidak terlalu serius dalam menjalankan temu bual untuk mengelakkan rasa kurang selesa terhadap informan. Adalah penting untuk mewujudkan suasana yang tenang dan selesa supaya dapat memberi kesan positif terhadap proses pengumpulan maklumat dan data. Hal yang sedemikian disebabkan ada perkara tertentu yang mungkin tercicir jika sesi temu bual diadakan dalam keadaan yang tergesa-gesa.

Mengikut prosedur yang betul, informan juga dikehendaki untuk menandatangani surat kebenaran untuk menjalankan kajian yang telah disediakan oleh pengkaji. Dalam kajian ini, informan telah diberikan surat dan kesemua informan bersetuju untuk ditemu

bual. Ia bertujuan sebagai bukti persetujuan informan membenarkan sesi temu bual dijalankan dan seterusnya rakaman menggunakan alat perakam suara diambil ketika sesi temu bual. Data dan maklumat yang diberikan oleh informan adalah sulit dan untuk tujuan kajian sahaja.

Apabila informan sudah dikenal pasti, maka pengkaji bergerak ke lokasi di mana informan berada mengikut ketetapan yang telah dipersetujui. Informan dibawa ke tempat yang lebih sesuai dan kondusif untuk diberikan taklimat tentang kajian yang dijalankan. Pengkaji mengalu-alukan kedatangan informan serta menjelaskan kepada mereka bagaimana sesi temu bual dijalankan sambil berbual-bual mesra dahulu sebelum sesi temu bual dimulakan.

Rajah 3.3 menunjukkan langkah-langkah pengumpulan data bagi kajian kualitatif yang telah dijalankan oleh pengkaji. Langkah-langkah tersebut membantu pengkaji dengan lebih terperinci supaya prosedur dan langkah yang betul dapat diaplikasikan dalam kajian ini.



**Rajah 3.3:** Langkah-langkah Pengumpulan Data

Setelah mendapat persetujuan daripada informan, pengkaji harus menjalinkan hubungan yang baik dan mengenali mereka dengan lebih mendalam. Hubungan yang baik dengan informan adalah salah satu perkara yang perlu diberi perhatian supaya informan tidak berasa takut dan risau bagi membolehkan pengkaji memperoleh maklumat yang terperinci dengan mudah. Hal demikian supaya ia tidak mempengaruhi data yang diberikan dalam sesi temu bual. Hubungan yang baik juga memudahkan pengkaji untuk membuat temu janji bagi sesi temu bual dan penglibatan secara mendalam terhadap objektif kajian adalah diutamakan (Klassen et al., 2012). Hal ini berlainan dengan kajian secara kuantitatif di mana pengkaji adalah pemerhati objektif. Dalam interaksi secara bersemuka, pengkaji dan informan harus bersetuju dengan lebih awal sebelum sesi temu bual diadakan untuk membolehkan informan menyesuaikan diri dengan situasi dan persekitaran semasa temu bual dijalankan.

### **3.3 Informan Kajian**

Bagi kajian kualitatif secara penerokaan ini, pengkaji telah mengenal pasti informan yang perlu dilibatkan dalam kajian. Pemilihan informan adalah berdasarkan kepada keperluan objektif khusus kajian ini yang meneroka tentang keberkesanan program latihan VM KV bidang teknologi. Secara keseluruhannya seramai 16 orang informan terlibat dalam kajian ini, iaitu empat (4) orang PTI, tiga (3) orang PO, tiga (3) orang AA, tiga (3) orang IB dan tiga (3) orang MJ. Setiap bidang teknologi diwakili oleh tiga orang (3) informan PO, AA, IB dan MJ. Jumlah keseluruhan 16 orang informan sudah memadai bagi memenuhi keperluan dalam kajian fenomena.

Informan utama dalam kajian ini ialah PTI kerana mereka terlibat secara langsung dalam menjalani latihan VM KV. Tambahan, mereka mempunyai pengalaman sebenar dalam konteks kajian keberkesanan ini. PTI terlibat dalam menjawab objektif kajian pertama

tentang keberkesanan program latihan VM KV, objektif kedua tentang keberkesanan kurikulum VM KV, objektif ketiga tentang kesediaan graduan untuk bekerja dan objektif keempat tentang kesediaan majikan menerima graduan VM KV. Namun demikian, PTI tidak terlibat dengan objektif kelima dan keenam kerana kajian ini ingin meneliti tentang pandangan daripada pihak-pihak berkepentingan yang terlibat. Jika ditanya kepada PTI tentang faktor dan cabaran dalam DVM, ia lebih kepada persepsi mereka sendiri dan tidak berdasarkan pada keadaan sebenar.

Pemilihan informan adalah mengikut konteks kajian kualitatif ini berdasarkan penerokaan terhadap individu yang terlibat dengan subjek kajian. Empat orang PTI adalah berdasarkan kepada empat bidang teknologi, iaitu bidang Teknologi Elektrik dan Elektronik, bidang Teknologi Mekanikal dan bidang Teknologi Awam.

Pemilihan tiga orang informan PO adalah berdasarkan kepada kelayakan bidang teknikal dan kemahiran yang ada pada mereka. Kepakaran mereka dalam bidang teknologi ini lebih membantu kerana kecenderungan pengalaman sebagai pentadbir dan pengetahuan teknikal yang ada pada mereka merupakan satu kekuatan untuk mendapatkan maklumat yang lebih mendalam. PO terlibat dalam menjawab objektif kedua tentang keberkesanan kurikulum VM KV, objektif kelima yang berkaitan dengan faktor-faktor yang menyumbang kepada keberkesanan program VM KV dan objektif keenam yang berkaitan dengan cabaran-cabaran yang dihadapi dalam program VM KV.

Pemilihan tiga orang informan AA yang terdiri daripada pensyarah bidang akademik atau umum dan bidang vokasional merupakan kriteria utama. Dua (2) orang AA ialah pensyarah bidang vokasional manakala seorang ialah pensyarah bidang umum. Pensyarah merupakan individu yang paling dekat dengan informan ketika mereka dalam proses

mendapatkan latihan di institusi yang menawarkan latihan VM. Pandangan ahli akademik menjadi lebih konkrit dalam memberikan maklumat-maklumat berkaitan dengan bidang latihan dan program teknologi. AA terlibat dalam menjawab objektif kelima yang berkaitan dengan faktor-faktor yang menyumbang kepada keberkesanan program VM KV dan objektif keenam yang berkaitan dengan cabaran-cabaran yang dihadapi dalam program VM KV.

Tidak ketinggalan juga pandangan IB yang telah berkorban dan mempertaruhkan nasib anak-anak mereka untuk berlatih di KV untuk mendapatkan latihan VM. Tiga orang informan yang terdiri daripada IB PTI. Penerokaan tentang keberkesanan program latihan VM dapat diterokai melalui IB berdasarkan kepada pengalaman mereka mendidik anak-anak ini sehingga berjaya mendapat latihan VM dan seterusnya mendapatkan pekerjaan sebagai PTI. IB terlibat dalam menjawab objektif kedua tentang keberkesanan kurikulum VM KV, objektif ketiga tentang kesediaan graduan untuk bekerja dan objektif kelima yang berkaitan dengan faktor-faktor yang menyumbang kepada keberkesanan program VM KV.

Dari perspektif MJ pula, tiga (3) orang informan MJ dipilih berdasarkan kepada bidang pekerjaan yang melibatkan PTI. Industri yang menawarkan bidang teknologi kejuruteraan, iaitu Teknologi Elektrik dan Elektronik, bidang Teknologi Mekanikal dan bidang Teknologi Awam diwakili seorang MJ manakala bidang Teknologi Elektrik diwakili oleh seorang MJ. Informan ini sudah memadai untuk memenuhi keperluan penerokaan bagi pandangan mereka sebagai MJ dalam memberi maklumat tentang keberkesanan program latihan VM. MJ terlibat dalam menjawab objektif pertama tentang keberkesanan program latihan VM KV, objektif kedua tentang keberkesanan kurikulum VM KV, objektif ketiga tentang kesediaan graduan untuk bekerja, objektif keempat tentang kesediaan majikan menerima graduan VM KV, objektif kelima yang berkaitan dengan faktor-faktor yang

menyumbang kepada keberkesanan program VM KV dan objektif keenam yang berkaitan dengan cabaran-cabaran yang dihadapi dalam program VM KV.

Pemilihan informan adalah seperti dalam Jadual 3.1.

**Jadual 3.1:** Taburan Informan Mengikut Kategori

<b>Bil</b>	<b>Informan</b>	<b>Kategori / Bidang</b>	<b>Lokasi</b>
1	PTI	Mekanikal	Thian Shin Kuching
2	PTI	Elektrik	Hup Seng Star Kuching
3	PTI	Awam	Jing Fung Kuching
4	PTI	Mekanikal	CMS Kuching
5	PO	Vokasional	KV Matang
6	PO	Umum	KV Kuching
7	PO	Vokasional	KV Sibü
8	AA	Vokasional	KV Betong
9	AA	Umum	KV Matang
10	AA	Vokasional	KV Sibü
11	IB	Umum	Hospital Betong
12	IB	Umum	Kuching
13	IB	Umum	Saratok
14	MJ	Mekanikal	Betong
15	MJ	Awam	Betong
16	MJ	Elektrik	Kuching

Dalam konteks pemilihan informan di atas, Creswell (2009) mencadangkan bahawa individu yang terlibat hendaklah terdiri daripada tiga hingga lima belas orang ahli yang mana kumpulan individu tersebut dapat merungkaikan pengalaman hidup serta pengalaman

mereka (Creswell, 2009). Sementara itu, Cohen et al. (2000) menyatakan bagi kajian secara fenomenologi dicadangkan supaya jumlah informan seramai kurang daripada sepuluh orang dan data yang diperolehi perlulah secara mendalam dan mencukupi. Pemilihan informan dalam kajian ini menepati cadangan yang dibuat oleh Cohen et al. (2000) dan Creswell (2009).

Dalam kajian ini, persampelan dibuat berdasarkan kepada individu yang dapat memberikan maklumat berkaitan dengan keberkesanan program VM KV. Informan utama ialah PTI yang mempunyai kelayakan VM KV dan telah bekerja di industri. Informan PO dipilih berdasarkan pengalaman mereka mengurus tadbir organisasi KV kerana mereka mengetahui keberkesanan program sebagai pelaksana. Pemilihan AA pula adalah berdasarkan pengalaman mereka melatih para pelatih bidang teknologi. Bagi IB pula adalah berdasarkan pada pemerhatian mereka terhadap perkembangan psikomotor dan kemahiran anak-anak mereka dalam mengikuti program VM KV. Bagi MJ pula adalah berdasarkan pengalaman mereka mengurus industri dan pemerhatian terhadap PTI yang bekerja di industri mereka.

### **3.4 Temu bual Separa Struktur**

Temu bual merupakan satu kaedah pengumpulan maklumat yang utama dalam kajian tinjauan (Chua, 2011). Pengkaji telah menyenaraikan konteks dan isu yang perlu ditangani serta soalan yang perlu dijawab oleh informan. Konsep temu bual yang digunakan dalam sesi temu bual separa struktur adalah berbentuk penerokaan manakala soalan separa struktur ialah garis panduan yang digunakan supaya kehendak objektif kajian dapat dicapai. Temu bual separa struktur yang digunakan dalam kajian ini adalah bertujuan untuk membantu pengkaji memberikan fokus kepada objektif kajian secara sepenuhnya. Selain itu, ia bertujuan



untuk mendapatkan maklumat yang lebih mendalam bagi sesuatu perkara yang ingin diketahui dan dikaji. Protokol soalan-soalan temu bual dibina adalah berdasarkan kepada soalan separa struktur pengkaji lepas tentang keberkesanan program yang dijalankan di Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi.

Dalam sesi temu bual separa struktur, pengkaji menyediakan diri dengan pelbagai kemahiran dan kecekapan dari segi pengolahan arahan bagi topik yang dianggap penting. Pengkaji memberi peluang dan menggalakkan informan untuk memberi idea dan bercakap dengan lebih meluas mengenai isu-isu yang dibangkitkan dalam objektif kajian. Jawapan yang terbuka mempunyai penekanan yang lebih kepada pengkaji untuk menghuraikan jawapan informan itu selari dengan kepentingan kajian supaya data-data yang diperolehi dapat dianalisis untuk tujuan dapatan kajian. Rekod-rekod dan catatan informan dan majikan di industri juga dijadikan sebagai rujukan untuk mengukuhkan lagi maklumat yang berkaitan dengan objektif kajian.

Dari segi pelaksanaan temu bual separa struktur bagi tujuan kajian ini, informan telah diterangkan dengan tajuk kajian secara terperinci. Seramai 16 orang informan terlibat dan terdiri daripada lima (5) kategori informan. Sebelum sesi temu bual dimulakan, pengkaji memperkenalkan diri terlebih dahulu supaya informan tidak berasa takut dan kurang selesa. Bagi informan PO, pengkaji menemu bual mereka di pejabat organisasi tempat mereka bertugas. Untuk informan AA pula, mereka ditemu bual di tempat bertugas masing-masing. Bagi informan IB pula, sesi temu bual diadakan di kediaman masing-masing dan bagi informan MJ, sesi temu bual diadakan di pejabat masing-masing. Pengkaji mengambil pendekatan untuk berjumpa dengan setiap individu supaya proses temu bual dapat dijalankan dengan berkesan dan maklumat dapat diperolehi dengan lebih terperinci. Proses temu bual

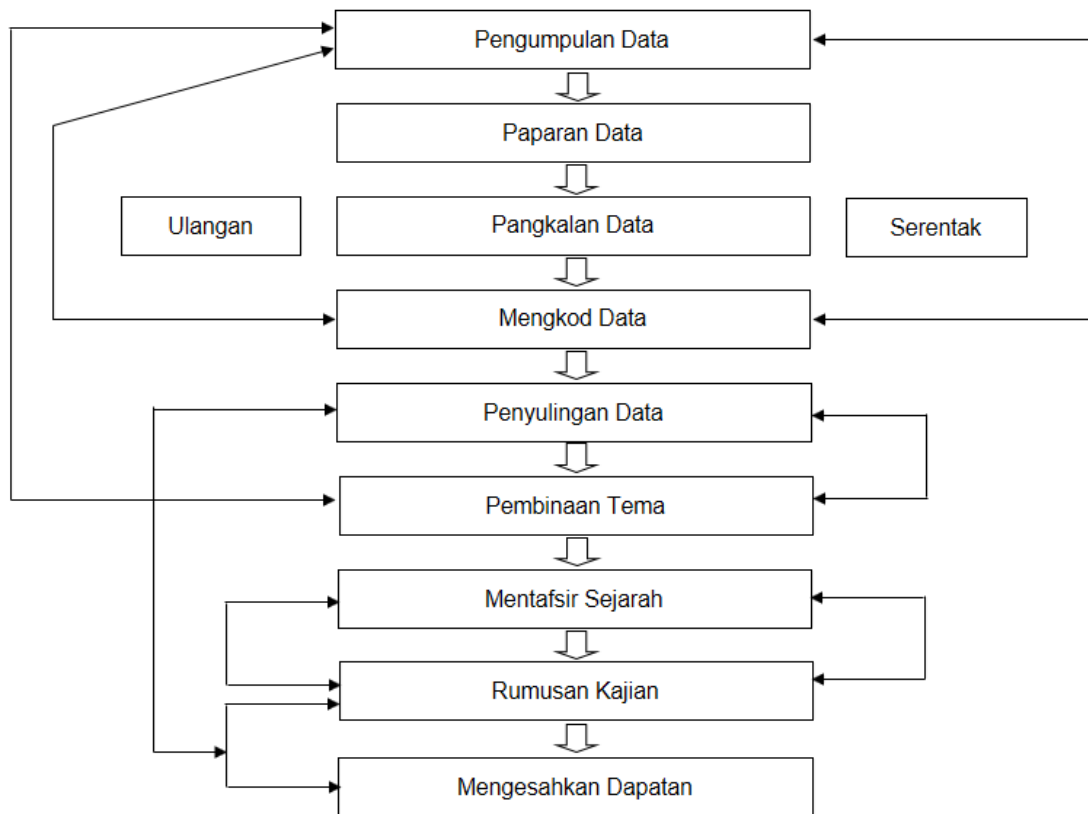
diadakan bagi setiap informan dan mengambil masa lebih kurang 45 hingga 60 minit bagi seorang informan. Temu bual tidak dapat dijalankan terlalu lama untuk mengelakkan informan daripada berasa letih, bosan dan hilang fokus. Walau bagaimanapun, ia bergantung kepada situasi dan kemungkinan-kemungkinan yang berlaku semasa data dikutip. Tempoh masa yang diambil untuk melengkapkan kutipan data bagi semua informan telah mengambil tempoh tiga bulan. Pengkaji mengambil masa yang agak lama untuk mengutip data kerana akur dengan perintah kawalan pergerakan (PKP) yang membataskan pergerakan pengkaji. Selepas itu, data-data yang telah dikumpul diselaraskan dan dimulakan dengan analisis data.

### **3.5 Analisis Data Kualitatif**

Data kualitatif boleh dianalisis dengan beberapa cara dan menurut Yusoff (2001), dalam proses menganalisis data tugas pengkaji adalah untuk mengelompokkan persamaan dan perbezaan pengalaman yang dilihat dari sudut subjek itu sendiri. Analisis tidak diasaskan kepada sebarang hipotesis yang khusus sepertimana yang dilakukan dalam penyelidikan dengan pendekatan secara deduktif. Data dalam kajian ini dipungut melalui kaedah temu bual separa struktur. Temu bual ini adalah bertujuan untuk membantu penyelidik menyelami dan memahami dunia informan serta pengalaman mereka terhadap bidang yang dikaji. (Klassen et al., 2012). Tujuan utama kajian secara fenomena juga adalah untuk melihat struktur yang mempengaruhi kehidupan informan (Cobin & Strauss, 2007). Temu bual secara terbuka antara penyelidik dan informan akan memberikan lebih banyak maklumat tentang fenomena secara semula jadi. Pengumpulan data dan analisis data melibatkan kedua-dua belah pihak dan jika lebih banyak data diperlukan maka sesi temu bual merupakan perkara yang harus dijalankan. Data yang diperolehi secara temu bual dapat diperolehi secara berterusan. Informan dapat memberikan maklumat yang terperinci dan temu bual tamat

apabila informan tidak dapat lagi memberi sebarang maklumat atau pendapat sehingga ke tahap kehabisan idea. Dalam aspek ini, ketepuan data adalah perkara yang penting dalam kajian kualitatif dan telah dicapai dalam kajian ini.

Rajah 3.4 menunjukkan proses analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dalam kajian ini. Proses analisis data yang digunakan adalah mengikut (Tesch, 2013) dalam proses menganalisis data kualitatif bagi kajian keberkesanan program latihan VM KV. Dalam kajian ini data dianalisis secara manual kerana hanya terdapat 16 orang informan sahaja bagi enam objektif (6). Proses menganalisis data kualitatif dijalankan sejurus selepas sesi temu bual selesai dijalankan. Pengkaji harus memahami dengan sedalamnya tentang data yang dipungut dan data dianalisis secara induktif dan berterusan. Model yang paling sesuai untuk pengumpulan dan analisis data adalah yang memberikan gambaran awal tentang perkara yang ingin dikaji dan diterokai (Maguire, 2008). Analisis secara berterusan semasa proses pengumpulan data akan memberikan ruang kepada pengkaji untuk memperbaiki strategi dan teknik untuk mengumpul data di peringkat seterusnya. Teknik tersebut membenarkan pengkaji mengumpul data baru untuk mengatasi perbezaan atau jurang sekiranya perlu.



**Rajah 3.4:** Proses Analisis Data (Tesch, 2013)

Tujuan teknik tersebut diguna pakai adalah untuk mengelakkan pengkaji dari tidak mendapat sambutan dan lambakan data terkumpul yang terlalu banyak (Raghupathi & Raghupathi, 2014). Bogdan dan Bikken (2007) menyifatkan data analisis adalah seperti corong terbuka di peringkat awal atau bahagian atas dan semakin meruncing ke bahagian bawah. Semasa proses menganalisis data, pengkaji dapat mengenal pasti dan mengkategorikan data seperti fasa kejadian atau jenis sifat atau tingkah laku. Setiap data yang ada kaitan dengan setiap kategori dikenal pasti dan dianalisis. Analisis data dalam kajian tersebut akan diperiksa, diasingkan, dikategorikan, dinilai, dibandingkan, disatukan dan dipertimbangkan untuk dikumpulkan termasuk data mentah yang direkodkan. Hennie

(2009) mencadangkan lapan langkah untuk mengkodkan data. Langkah tersebut adalah seperti berikut:

- i. Mengumpul dan membawa kesemua dokumen ke lokasi pemprosesan data;
- ii. Data akan dipaparkan dengan membaca semula teks setiap barisan dan mengenal pasti fragmen awal dan akhir;
- iii. Mengenal pasti mengapa fragmen tersebut adalah penting dan berguna dan mewujudkan pangkalan data yang sesuai (teks yang mempunyai kesamaan dan dijadikan sebagai satu objektif),
- iv. Mengkodkan data dan membuat pertimbangan terhadap fragmen yang sesuai dengan tajuk kajian;
- v. Membuat penyulingan data untuk mengenal pasti kesesuaian berdasarkan fragmen, seperti kod yang mudah dikenal pasti;
- vi. Membuat tema terhadap kepentingan mengikut kategori objektif kajian;
- vii. Membaca setiap barisan dalam dokumen dan memberikan kod yang sesuai kepada setiap fragmen untuk mentafsir sejarah;
- viii. Membuat rumusan terhadap tema yang telah dikenal pasti; dan
- ix. Mengesahkan dapatan dan seterusnya membuat proses ulangan supaya data dapat disahkan dengan tepat dan betul.

Data-data yang telah dikumpul dikelompokkan mengikut kumpulan informan. Terdapat lima (5) kumpulan informan, iaitu Pekerja Teknologi Industri yang dikodkan dengan (PTI), Pengurus Organisasi yang dikodkan dengan (PO), Ahli Akademik yang dikodkan dengan (AA), Ibu Bapa yang dikodkan dengan (IB) dan Majikan yang dikodkan dengan (MJ). Bagi mengenal pasti soalan berstruktur setiap informan maka soalan satu (1)

hingga empat (4) adalah bagi PTI, soalan lima (5) hingga (7) adalah bagi PO, soalan lapan (8) hingga sepuluh 10 adalah bagi AA, soalan 11 hingga 13 adalah bagi IB dan soalan 14 hingga 16 adalah bagi MJ.

### **3.5.1 Analisis Kandungan**

Analisis kandungan merupakan kaedah analisis yang sering digunakan dalam kajian kualitatif dan digunakan dalam kajian ini. Analisis ini juga digunakan untuk mengenal pasti tema, konsep dan makna. Analisa kandungan juga memerlukan sistem pengkodan yang berkaitan dengan matlamat sesuatu kajian. Tujuan pengkodan dibuat adalah untuk mengkategorikan setiap kebarangkalian tema yang dikenal pasti kepada beberapa kategori untuk melihat kekerapan ulangan tema yang tinggi. Selepas itu, tema yang mempunyai bilangan ulangan tema dalam transkrip teks yang ada dipilih. Analisis kandungan digunakan dalam kajian ini untuk mengenal pasti tema, konsep dan makna. Dalam hal demikian, analisis kandungan memerlukan sistem pengkodan yang berkaitan dengan matlamat sesuatu kajian. Menurut Burn (1995), kategori pengkodan harus dibangunkan sebaik sahaja pengumpulan data pertama dilaksanakan. Pengkodan memudahkan seseorang memahami maklumat yang diperolehi dan menjadi panduan untuk menentukan apakah yang harus difokuskan untuk maklumat seterusnya. Pengkodan merupakan bahagian dalam proses analisis dan merupakan proses melabel tag nama atau melabel bahagian pada data untuk meletakkan maksud kepada data (Punch, 2013). Kaedah menggunakan pengkodan warna dan pemilihan kad mengikut kategori informan adalah adaptasi pengkaji terhadap analisis untuk mentafsir dapatan kajian. Pengkaji membenarkan pengkodan secara terbuka sebagai salah satu proses untuk memecahkan data mentah, mengenal pasti, membuat perbandingan konseptual dan mengkategorikan data (Corbin & Strauss, 2007). Kod yang digunakan dalam

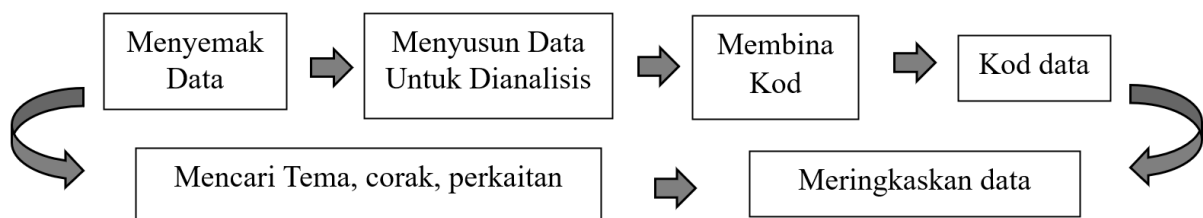
kajian dibuat berdasarkan pembacaan dan kajian terhadap kategori teks (Corbin & Strauss, 2007). Kod terbuka membantu untuk mengecilkan data kepada domain yang lebih kecil berbanding dengan model konseptual.

Dalam analisis kualitatif, terdapat beberapa aktiviti yang dilakukan secara berulang-ulang seperti pengumpulan data, analisis data, tafsiran data dan laporan naratif (Corbin & Strauss, 2007) bagi membolehkan pengkaji untuk bekerja secara induktif melalui data untuk mengenal pasti kategori dan domain dalam tinjauan literatur. Peluang ini juga membolehkan pengkaji untuk menganalisis data dengan lebih lancar dalam proses yang seterusnya. Terdapat lima (5) peringkat teknik pengurangan data dalam menganalisa data dalam kajian ini. Pertama sekali ialah transkrip teks, iaitu manual telah digunakan dengan cara mendengar semula rakaman perbualan informan. Kedua, koding, iaitu, membaca setiap data dalam transkrip dan memberi tanda kepada pernyataan yang hampir serupa dan mempunyai kecenderungan untuk dijadikan sebagai tema dalam kajian. Ketiga, mengenal pasti tema, iaitu menentukan tema dengan mengenal pasti kekerapan ulangan tema dalam pengekodan yang dibuat. Keempat, menjawab persolan kajian, iaitu tema diselaraskan dengan objektif dan persoalan kajian. Terakhir, menghuraikan setiap tema dengan sokongan kajian literatur dalam perbincangan.

Dalam konteks kajian keberkesanan program VM KV, analisis kandungan telah digunakan bagi menentukan kehadiran konsep dalam teks dengan transkrip wawancara atau skrip jawapan dan hubungan mereka. Analisis kandungan juga digunakan dalam kaedah lain untuk menganalisis data. Menurut Corbin dan Strauss (2007), analisis kandungan juga membantu pengkaji untuk mencari paten dan tema dalam teks untuk memperbaiki sesuatu analisis dengan lebih berkesan. Selain itu juga, untuk menghasilkan teori-teori baru serta

menghasilkan model, proposisi atau hipotesis. Menurut Burn (1995), pada asasnya penganalisan data melibatkan proses bacaan melalui skrip jawapan, pembangunan kod, pengekodan data dan penggambaran penghubung antara data yang berbeza.

Untuk menjalankan analisis kandungan pada teks, teks dikodkan, dipecah atau dikurangkan ke dalam kategori yang lebih kecil supaya menjadi lebih mudah untuk diurus. Proses ini dikenali sebagai pengekodan. Kod-kod ini kemudiannya diperiksa dengan menggunakan salah satu kaedah asas analisis kandungan seperti analisis konseptual atau analisis perkaitan. Analisis konsep boleh ditakrifkan sebagai membina kejadian dan kekerapan konsep dalam teks sedangkan analisis perkaitan boleh dianggap sebagai memeriksa hubungan di antara konsep-konsep tersebut. Menurut Braun dan Clarke (2006), terdapat enam (6) langkah yang terlibat dalam proses pengekodan mengikut ketetapan masa yang dirancang seperti dalam Rajah 3.5.



**Rajah 3.5:** Langkah-langkah Analisis Kandungan (Braun & Clarke, 2006)

Selepas mengumpul data daripada informan, data perlu disemak terlebih dahulu dan analisis kandungan dibuat dengan serta merta. Analisis kandungan bermula dengan membaca maklumat dan mencari tema, kategori, corak dan hubungan yang mungkin dinyatakan. Tema dan kategori yang awal dikesan dalam data untuk menentukan kod yang



digunakan untuk analisis secara sistematik. Data juga perlu disusun untuk memudahkan proses analisis. Oleh kerana kajian ini adalah kajian terbuka dan berpandukan pada soalan berstruktur maka adalah perlu untuk dinyatakan mengikut tema bagi setiap objektif kajian.

Seterusnya, proses pengekodan adalah proses untuk mengkategorikan data mentah. Pengkaji membangunkan satu set kod dengan menggunakan kedua-dua kod yang telah ditetapkan dan yang muncul dari data. Senarai kod yang dibangunkan dikenali sebagai kod-buku dan amat berguna apabila pengkaji terlibat untuk menemui kekerapan kelaziman sesuatu kejadian. Jadual 3.2 menunjukkan keterangan kod yang telah digunakan dalam kajian ini. Kod yang telah ditetapkan adalah bagi kategori informan, iaitu Pekerja Teknologi Industri (PTI), Ahli Akademik (AA), Ibu Bapa (IB), Pentadbir Organisasi (PO) dan Majikan (MJ). Bagi kod PTI1, PTI2, PTI3 dan PTI4 merujuk kepada informan bagi kategori PTI. PO1, PO2 dan PO3 adalah bagi kategori informan PO. AA1, AA2 dan AA3 adalah bagi kategori informan AA. IB1, IB2 dan IB3 adalah bagi kategori informan IB dan MJ1, MJ2 dan MJ3 adalah bagi kategori informan MJ.

**Jadual 3.2:** Keterangan Kod

<b>Kod</b>	<b>Keterangan</b>
PTI	Pekerja Teknologi Industri
PO	Pentadbir Organisasi
AA	Ahli Akademik
IB	Ibu Bapa
MJ	Majikan
PTI1	Informan PTI satu
PTI2	Informan PTI dua
PTI3	Informan PTI tiga
PTI4	Informan PTI empat
PO1	Informan PO satu
PO2	Informan PO dua
PO3	Informan PO tiga
AA1	Informan AA satu
AA2	Informan AA dua
AA3	Informan AA tiga
IB1	Informan IB satu
IB2	Informan IB dua
IB3	Informan IB tiga
MJ1	Informan MJ satu
MJ2	Informan MJ dua
MJ3	Informan MJ tiga

### **3.6 Instrumen Kajian**

Instrumen yang digunakan dalam kajian kualitatif ini ialah soalan temu bual berbentuk temu bual separa struktur. Dengan merujuk pada kajian kualitatif lepas yang telah dijalankan oleh Mohamad Hussin (2017), soalan temu bual separa struktur yang digunakan dalam kajian ini telah dibangunkan berdasarkan objektif kajian. Seterusnya, kajian rintis telah dijalankan setelah mendapat persetujuan daripada penyelia. Soalan separa struktur hanyalah sebagai panduan dalam kajian penerokaan. Walau bagaimanapun, penambahbaikan dan adaptasi terhadap beberapa perkara telah dibuat untuk menepati kehendak objektif kajian ini. Maklumat dan data dikumpul melalui temu bual yang dijalankan secara santai dan mudah untuk mengelakkan rasa ketakutan antara penemu bual dan informan. Menurut Yusoff (2001) dalam kajian fenomenologi data boleh dikumpulkan melalui temu bual secara berkumpulan, pemerhatian, lukisan dan jawapan bertulis serta dokumen sejarah. Sungguhpun begitu, kaedah yang paling sesuai untuk mendapatkan data ialah temu bual setiap individu secara mendalam (Marton, 1986). Dengan cara ini, data yang diperolehi mengandungi refleksi subjek yang lebih banyak dan eksplisit.

Bahasa yang mudah digunakan dalam kajian ini supaya soalan mudah difahami dan dijawab oleh informan. Selain itu, soalan juga dibuat menggunakan ayat-ayat mudah yang mudah difahami oleh informan. Pengkaji dapat membantu informan dengan menggunakan bahasa yang mudah difahami sekiranya terdapat masalah kefahaman terhadap soalan yang diajukan kepada informan. Kebanyakan soalan yang ditanya adalah berkisarkan kepada keberkesanan program latihan VM. Selain itu, beberapa soalan yang berkait rapat dengan tajuk kajian juga dimasukkan dalam kajian ini bagi mendapatkan hasil kajian yang lebih terperinci. Informan juga diminta untuk menghuraikan pendapat berkaitan dengan tajuk

kajian ini sekiranya diperlukan. Soalan berkembang berdasarkan jawapan yang diberikan oleh informan. Seterusnya, maklumat yang diperolehi hasil daripada temu bual disimpan dan diolah untuk dianalisis bagi tujuan kajian ini.

Temu bual separa struktur adalah antara kaedah pengumpulan maklumat yang senang dijalankan. Hal ini disebabkan maklumat senang diperolehi dari pelbagai sudut bagi setiap informan yang ditemu bual. Setiap soalan yang dibina diteliti untuk memastikan informan memberikan pandangan yang tepat selaras dengan kehendak soalan. Proses temu bual telah dirakam untuk memudahkan proses menganalisis data semula dan boleh diulang. Di samping itu juga, maklumat yang penting dalam kertas instrumentasi digunakan dalam kajian ini. Rakaman temu bual dibuat dengan menggunakan peranti elektronik bagi memudahkan proses menganalisa data. Selain itu, catatan juga dibuat untuk mengenal pasti fakta-fakta penting yang menjadi bahan rujukan untuk mengukuhkan data yang diperlukan. Rakaman dibuat terhadap setiap informan yang ditemu bual secara berstruktur.

Soalan yang digubal digunakan sebagai panduan untuk mendapatkan maklumat yang tepat dan jelas. Terdapat juga soalan-soalan lain yang berkaitan dengan kajian ini yang dikemukakan kepada informan untuk mendapatkan data yang lebih mendalam untuk mengukuhkan lagi kajian ini.

### **3.7 Kajian Rintis**

Kajian rintis merupakan kajian pra lapangan sebelum kajian sebenar dijalankan. Kajian rintis dalam kajian membantu pengkaji untuk mengemaskan perancangan bagi tujuan mengumpul data (Yin, 2016). Kelebihan utama menjalankan kajian rintis adalah untuk memastikan kajian sebenar menjadi lebih mantap dan teratur. Antara kebaikan menjalankan

kajian rintis ialah pengkaji dapat mengenal pasti kelemahan soalan temu bual instrumen kajian, kesesuaian masa mengumpul data dan kesesuaian peralatan untuk mengumpul data.

Melalui kajian rintis juga dapat memberikan latihan kepada pengkaji untuk berinteraksi dengan peserta kajian, mengumpul data dan menganalisis data mengikut prosedur yang betul dan dalam suasana yang sebenar. Segala kelemahan yang didapati melalui kajian rintis seperti kefahaman soalan, penggunaan ayat yang betul, bahasa dan sasaran soalan kepada jawapan yang menepati kajian dapat dinilai bagi menghasilkan protokol temu bual yang lebih baik untuk kajian sebenar. Menurut Maxwell (2005), kajian rintis adalah penting bagi pengkaji untuk menguji idea-idea dan membolehkannya untuk mendapatkan maklumat awal tentang peserta kajian yang dikaji dan sesuai dinyatakan sebagai proses formatif (Yin, 2013).

Kaedah yang digunakan untuk mengumpul data kajian rintis dalam kajian ini adalah dengan menggunakan borang soal selidik bagi temu bual separa struktur. Alat yang digunakan oleh pengkaji untuk mengumpul data adalah penggunaan borang soal selidik bagi temu bual separa struktur. Borang soal selidik terbuka bagi PTI, PO, AA, IB dan MJ disediakan oleh pengkaji sendiri berdasarkan kepada objektif khusus kajian yang telah dikenal pasti iaitu keberkesanan program latihan VM KV. Selain itu, pembacaan dari buku-buku dan dapatan kajian terdahulu banyak membantu pengkaji dalam menyediakan set soalan separa struktur dalam kajian rintis ini.

Dalam kajian ini satu set soalan yang merangkumi empat bahagian untuk temu bual separa struktur telah dikenal pasti untuk tujuan kutipan data. Bahagian A adalah berkaitan dengan latar belakang peserta kajian, bahagian B adalah tentang bidang pekerjaan peserta kajian yang perlu dihuraikan mengikut ketepatan, bahagian C ialah soalan temu bual

berdasarkan objektif untuk PTI dan bahagian D ialah soalan yang berkaitan dengan objektif kajian untuk peserta kajian yang terdiri daripada MJ, PO, AA dan IB. Kajian rintis ini melibatkan seramai lima (5) orang peserta kajian yang terdiri daripada seorang peserta dari setiap kategori PTI, PO, AA, IB dan MJ. Kajian rintis ini telah dijalankan di KV Matang Sarawak. Kesemua peserta kajian telah berkumpul dalam sebuah bilik mesyuarat yang telah disediakan oleh pihak pengurusan KV. Sebelum sesi temu bual bermula, pengkaji telah menerangkan tentang tujuan dan bagaimana prosedur kajian rintis ini dijalankan terlebih dahulu. Pengkaji menerangkan tentang soalan-soalan yang disoal dalam soalan temu bual separa struktur kepada peserta kajian secara terperinci. Proses ini dimulakan dengan pengisian maklumat peribadi oleh peserta kajian dalam bahagian A dan diteruskan dengan bahagian B tentang maklumat pekerjaan dan bahagian C tentang soalan soalan temu bual separa struktur berdasarkan kajian ini. Peserta kajian diberi masa untuk bertanya tentang perkara-perkara yang kurang jelas sebelum sesi temu bual bermula. Perkara ini adalah penting supaya peserta dapat meneliti semua item dengan dengan jelas. Setiap peserta disoal selama lebih kurang 30 hingga 40 minit setiap seorang untuk melihat tentang kefahaman dan kejelasan soalan yang telah disediakan. Sementara menunggu giliran untuk ditemu bual, peserta kajian yang lain ditempatkan di ruang yang bersebelahan dengan bilik mesyuarat sambil menikmati hidangan ringan yang telah disediakan. Semua hasil temu bual direkodkan dan dicatat untuk mengenal pasti kekurangan yang terdapat dalam set soalan bagi temu bual separa struktur. Seterusnya, set soalan dianalisis dan dibaiki sebelum dibawa untuk pengesahan penyelia kajian.

Selepas itu, set soalan telah dibincangkan bersama dengan penyelia utama dan penyelia bersama penyelidik untuk memastikan bahawa soalan yang dibina memenuhi objektif kajian. Hasil daripada kajian rintis ini, terdapat beberapa penambahbaikan yang

telah dibuat seperti objektif kajian, bilangan informan, istilah, laras bahasa, terminologi dan reka bentuk soalan. Kesemua dua belas soalan utama mengikut objektif kajian telah dikekalkan setelah mendapat persetujuan daripada penyelia utama.

Dapatan dari kajian rintis yang dijalankan mendapati bahawa terdapat kelemahan pada bahagian A, iaitu latar belakang informan yang perlu dijelaskan bagi kumpulan informan untuk memudahkan kerja analisis dibuat. Selain itu, kejelasan objektif satu (1) dan objektif dua (2) juga perlu lebih jelas kerana terdapat kekeliruan tentang keberkesanan latihan dan keberkesanan kurikulum. Keberkesanan latihan kemahiran merujuk kepada kerja amali manakala keberkesanan kurikulum adalah kandungan pembelajaran bagi modul yang dipelajari. Pengkaji telah menambah baik set soalan tersebut dengan menyediakan dua soalan bagi setiap objektif berbanding hanya satu soalan ketika kajian rintis dijalankan. Walau bagaimanapun, soalan berstruktur hanya menjadi garis panduan yang digunakan untuk mengutip data bagi memenuhi keperluan objektif kajian supaya tinjauan yang mendalam dapat dilakukan.

Dapatan juga menunjukkan bahawa informan PTI, PO, AA lebih memahami soalan dalam kajian rintis manakala informan IB dan MJ perlu diberi lebih banyak bimbingan ketika cuba untuk memahami soalan. Pengkaji telah merakam semua soalan-soalan yang diajukan kepada kesemua informan untuk membuat penambahbaikan. Semua soalan bagi temu bual berstruktur yang digunakan dalam kajian rintis boleh digunakan dalam temu bual yang sebenar setelah berbincang dengan penyelia.

### **3.8 Kesahan dan Kebolehpercayaan Data**

Bagi menentukan kesahan dan kebolehpercayaan soalan yang digunakan, pengkaji telah membuat ulang kaji, iaitu dengan merujuk kepada soalan kajian-kajian lepas yang

berkaitan dengan keberkesanan program. Soalan telah diubah suai berdasarkan kepada objektif kajian dan kategori informan yang terlibat. Setelah soalan selesai dibina, pengkaji telah berbincang dengan penyelia untuk mendapatkan kelulusan dan seterusnya mendapatkan pengesahan kandungan. Hasil perbincangan mendapati bahawa soalan perlu disusun dengan rapi mengikut kumpulan informan. Hal demikian disebabkan tidak semua informan terlibat dengan kesemua objektif kajian. Dapatan juga menunjukkan bahawa nilai “Cohen Kappa” adalah relevan dan sesuai untuk kajian keberkesanan VM KV.

Walau bagaimanapun, penilai yang terdiri daripada pensyarah yang dipilih mendapati bahawa penulisan bagi objektif satu (1) dan dua (2) perlu lebih jelas kerana objektif adalah hampir serupa di mana objektif satu (1) adalah untuk melihat tentang keberkesanan latihan praktikal dan objektif dua (2) adalah untuk melihat tentang keberkesanan kurikulum yang tersedia dalam program VM KV. Kedua-dua objektif harus diperjelaskan dengan lebih terperinci dari aspek penulisan dan kefahaman.

Bagi memperbaiki protokol temu bual, pengkaji lebih banyak menggunakan contoh-contoh yang berlaku dalam pelaksanaan program VM KV. Soalan berstruktur banyak membantu dengan memberi panduan supaya pengkaji boleh memperolehi maklumat yang dikehendaki mengikut konteks kajian ini.

Kesahan soalan adalah satu elemen yang sangat penting untuk menentukan sama ada soalan itu dapat digunakan atau tidak dalam sesuatu kajian kualitatif. Kajian kualitatif juga berhadapan dengan isu kesahan dan kebolehpercayaan (Thomson, 2001). Bagi memastikan kajian kualitatif tersebut boleh dipercayai atau tidak maka data boleh diyakini kerana diperolehi dari sumber yang betul. Penerangan selanjutnya memperincikan tentang kesahan dan kebolehpercayaan. Menurut Kerlinger dan Lee (2000), kesahan dan kebolehpercayaan merupakan sesuatu instrumentasi yang sangat penting bagi memastikan dapatan yang



diperolehi boleh dipercayai dan tidak dipersoalkan. Kesahan dan kebolehpercayaan merupakan elemen yang amat penting dalam mempertahankan kekuatan instrumen daripada terdedah kepada kecacatan (Darusalam & Hussin, 2016). Di samping itu, Darusalam dan Hussin (2016) juga menyatakan bahawa untuk menghasilkan suatu kajian yang berkualiti ia sangat berkait rapat dengan tahap kesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi mengenai dapatan kajian pengkaji.

Untuk memantapkan kesahan dan kebolehpercayaan data dalam kajian, beberapa langkah telah diambil. Pertama adalah melalui kejujuran (trustworthiness) informan dalam memberikan maklumat. Beberapa langkah seperti memohon kebenaran menjadi informan dan hanya informan sukarela sahaja yang ditemu bual dan tiada paksaan yang dibuat telah diaplikasikan dalam kajian ini. (Guba & Lincoln, 1994). Oleh yang demikian, pemilihan informan yang bersesuaian amatlah penting dan tapisan perlu dilakukan sebelum data diperolehi. Dalam kajian ini, informan dipilih dalam kalangan PTI, PO, AA, IB dan MJ. Bagi menjaga aspek kebolehpercayaan data, pengkaji telah menghantar transkrip teks hasil daripada temu bual yang dijalankan kepada informan untuk disemak semula bagi memastikan ketepatan dan kejelasan soalan yang dikemukakan. Setelah informan berpuas hati dengan soalan yang diajukan, transkrip tersebut disemak semula oleh pengkaji bagi memastikan kesahan dan kebolehpercayaan data untuk dapatan kajian dapat dijaga.

Selain itu, pengkaji juga menghantar transkrip teks hasil daripada temu bual yang dijalankan kepada informan untuk disemak semula sama ada ia sama seperti yang dijelaskan oleh informan tersebut atau sebaliknya. Setelah informan berpuas hati dengan transkrip tersebut maka informan menandatangani bahagian ruang tandatangan dan memulangkan

semula transkrip tersebut kepada pengkaji. Hal ini adalah bertujuan untuk mengukuhkan kesahan dan kebolehpercayaan data untuk dapatan kajian.

Selain itu, transkrip perbualan verbatim dilampirkan untuk mengukuhkan lagi kesahan dan kebolehpercayaan data dalam kajian ini. Dalam masa yang sama, transkrip kajian rintis bagi kelima-lima kategori informan juga dilampirkan dalam bahagian lampiran untuk rujukan dan mengukuhkan lagi kesahan dan kebolehpercayaan data dalam kajian ini. Dalam masa yang sama juga, pengalaman langsung daripada setiap informan mengukuhkan lagi kesahan dan kebolehpercayaan data. Hal ini dapat dilihat melalui latar belakang informan, iaitu PTI, PO dan AA yang melihat proses transformasi VM berlaku seiring dengan perkembangan revolusi IR 4.0.

Bagi memastikan bahawa kajian ini sah secara dalaman, kategori dan pernyataan dipadankan dengan perkara sebenar yang berlaku dalam kehidupan manusia. Selain itu, kategori dan pernyataan merupakan sumber penting untuk pengujian dan pemurniaan hipotesis. Kesahan dalaman adalah berkaitan dengan bagaimana dapatan kajian adalah sepadan dengan realiti (Merriam, 2001; Lebar, 2006). Bagi tujuan menjamin kesahan dalaman, pengkaji menggunakan kaedah pengumpulan data dengan menggunakan borang soal selidik terbuka berstruktur dan analisis dokumen, mentafsir kesahan kajian di mana pentaksiran pengkaji tidak bergantung kepada pengkaji sendiri tetapi bergantung kepada informan (Thomas et al., 2011). Informan yang berbeza kategori terdiri daripada PTI, PO, AA, IB dan MJ yang terlibat secara langsung dengan keberkesanan program VM KV.

### **3.9 Etika Penyelidikan**

Etika penyelidikan merujuk kepada peraturan-peraturan, kod atau satu set prinsip, nilai moral yang berperanan sebagai panduan dalam menjalankan kajian (Chua, 2011). Para

pengkaji perlu menunjukkan perlakuan yang mematuhi etika semasa menjalankan kajian. Temu bual dijalankan secara berterusan dan berulang jika terdapat perkara atau maklumat yang kabur daripada informan. Hal ini dilakukan agar maklumat yang diperolehi adalah sesuai, mencukupi dan tepat bagi persoalan yang dikemukakan.

Beberapa etika kajian yang ditegaskan oleh Chua (2011) diaplikasikan dalam kajian ini. Antaranya, penyertaan secara sukarela, penentuan diri, kecederaan fizikal dan psikologi, mental, identiti pengkaji, rahsia peribadi, ketanpanamaan, perjanjian sulit, pembelotan dan hak cipta (Chua, 2011). Kajian ini menitikberatkan soal etika agar informan merasa lebih selesa dan yakin untuk menjadi informan dalam kajian ini. Berikut ialah langkah-langkah yang dilakukan bagi memastikan etika kajian dipatuhi. Pertama, pengkaji menulis surat kepada fakulti untuk membuat permohonan kebenaran bagi membuat kutipan data berkaitan dengan kajian ini. Surat ini digunakan oleh pengkaji untuk mendapatkan kebenaran daripada informan yang telah dikenal pasti.

Kedua, setelah mendapat kelulusan fakulti, maka pengkaji terus menghubungi unit psikologi dan kerjaya KV yang terpilih bagi mendapatkan maklumat informan. Setelah mendapat maklumat, surat dikeluarkan kepada informan yang telah dikenal pasti. Seterusnya, membuat temu janji bagi sesi temu bual. Dalam sesi temu bual, pengkaji memperkenalkan diri secara ringkas seperti nama, fakulti, peringkat pengajian dan hal-hal berkaitan dengan informan. Sebelum kajian dijalankan, informan perlu diberi maklumat tentang pengkaji, seperti memperkenalkan identitinya kepada setiap informan secara jujur dan ikhlas. Dalam kajian ini, maklumat pengkaji telah memberikan maklumat secara jujur dan ikhlas agar informan tidak merasa ragu-ragu dengan pengkaji. Selain itu, pengkaji juga menerangkan tajuk kajian yang dijalankan kepada mereka. Informan mempunyai hak mutlak

supaya rahsia peribadinya tidak didedahkan sewenang-wenangnya. Dalam hal demikian, segala maklumat informan perlu dirahsiakan, khususnya perkara-perkara yang bersifat peribadi dan menjadi tumpuan umum.

Ketiga, tujuan kajian perlu dijelaskan kepada informan supaya segala maklumat yang diperlukan dapat diperolehi dengan mudah dan tidak menimbulkan rasa kebimbangan kepada informan. Informan hendaklah dengan sukarela dan ikhlas dalam memberikan maklumat kepada pengkaji. Selain itu, keselamatan informan menjadi keutamaan supaya mereka tidak berasa takut dan selamat. Kesan negatif atau kecederaan harus dielakkan termasuk gangguan emosi informan selepas temu bual dijalankan.

Keempat, semua rakaman suara dan catatan yang dibuat oleh pengkaji hendaklah dirahsiakan dan tidak boleh didedahkan kepada umum. Hal ini adalah selaras dengan kenyataan Cohen dan Manion (1997) yang menjelaskan bahawa aspek ketanpanamaan yang bermaksud orang lain tidak dapat mengenali informan yang telah membekalkan maklumat untuk kajian.

Kelima, segala maklumat yang diperolehi hasil dari temu bual yang dijalankan dirahsiakan dan dijaga oleh pengkaji seperti dalam persetujuan yang ditandatangani oleh informan.

Terakhir, pengkaji perlulah mempunyai integriti yang tinggi dan tidak menyalahgunakan hasil dapatan kajian. Akta Hak Cipta 1987 yang menyatakan tiada sistem pendaftaran hak cipta dalam Malaysia dan harus diberi penekanan (Lembaga Penyelidikan Undang-undang, 2000).

### **3.10 Ringkasan Bab**

Bab 3 telah membincangkan dengan terperinci mengenai kaedah kualitatif dan penggunaan temu bual separa struktur. Perbincangan dibuat tentang reka bentuk kajian, sebagai teknik utama yang digunakan dalam kajian ini. Temu bual separa struktur, informan kajian, kaedah dan prosedur pengumpulan data, instrumentasi kajian dan teknik dalam kajian ini. Bab yang seterusnya membincangkan tentang dapatan kajian dan perbincangan.

## BAB 4

### DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

#### 4.1 Pengenalan

Bab ini melaporkan tentang dapatan kajian daripada analisis data berdasarkan objektif dan persoalan kajian yang telah dibincangkan dalam Bab 1. Antara perkara yang dibincangkan dalam bab ini ialah profil informan, dapatan kajian dan perbincangan. Bab ini adalah penting kerana memberikan jawapan kepada setiap objektif kajian yang terlibat serta melakukan perbincangan yang berkaitan.

#### 4.2 Profil Informan

Jadual 4.1 melaporkan tentang latar belakang informan yang terlibat dalam kajian ini mengikut kategori yang telah dikenal pasti dan adalah seperti di bawah.

**Jadual 4.1:** Profil Responden Pekerja Teknologi Industri (PTI)

Bil	Kategori	J	Umur	Tahap Pendidikan	Bangsa	Agama	Institusi	Program VM
1	PTI	L	21-25	Diploma	BS	K	KV Matang	Automotif
2	PTI	L	21-25	Diploma	BS	K	KV Matang	Automotif
3	PTI	L	21-25	Diploma	BS	K	KV Betong	Kimpalan
4	PTI	L	21-25	Diploma	BS	K	KV Kuching	Pemesinan Industri

\*PTI = Pekerja Teknologi Industri, L = Lelaki, BS = Bumiputera Sarawak, K = Kristian

Empat (4) orang informan dari kategori PTI telah ditemu bual. Mereka terdiri daripada lepasan VM bidang teknologi yang telah bekerja di industri. Kesemua PTI ialah lelaki dan berumur dalam lingkungan 21 hingga 25 tahun dan memiliki tahap pendidikan di peringkat Diploma. Dari aspek bangsa pula, kesemua mereka terdiri daripada kaum Bumiputera Sarawak dan beragama Kristian. Dari aspek institusi pengajian, dua (2) orang ialah lepasan dari KV Matang, seorang lepasan dari KV Kuching dan seorang lepasan dari KV Betong. Dari aspek program yang dipelajari pula, dua (2) orang mengikuti program Diploma Teknologi Automotif, seorang mengikuti program Diploma Pemesinan Industri dan seorang lagi mengikuti program Diploma Teknologi Kimpalan. Kesemua mereka bekerja sebagai teknologis dalam bidang masing-masing.

Bagi informan Pentadbir Organisasi (PO) pula telah diterangkan berdasarkan Jadual 4.2 seperti di bawah. Seramai tiga (3) orang PO yang terlibat dalam kajian ini.

**Jadual 4.2:** Profil Responden Pentadbir Organisasi (PO)

<b>Bil</b>	<b>Kategori</b>	<b>J</b>	<b>Umur</b>	<b>Tahap Pendidikan</b>	<b>Bangsa</b>	<b>Agama</b>	<b>Institusi</b>
1	Pentadbir Organisasi	L	56-60	Sarjana	Melayu	Islam	KV Matang
2	Pentadbir Organisasi	P	51-55	Sarjana	Melayu	Islam	KV Kuching
3	Pentadbir Organisasi	L	51-55	Ijazah	Melayu	Islam	KV Sibul

\*L = Lelaki, P = Perempuan

Jadual 4.2 menerangkan tentang latar belakang informan dari kategori PO. Bagi informan PO, tiga (3) orang yang telah ditemu bual terdiri daripada pengarah KV. Dari segi jantina, dua (2) ialah lelaki dan seorang perempuan. Dari segi umur pula, seorang berumur dalam lingkungan 56 hingga 60 tahun manakala dua (2) orang lagi berumur antara 51 hingga 55 tahun. Bagi peringkat pendidikan pula, seorang mempunyai ijazah sarjana dan dua (2) orang memiliki ijazah sarjana. Kesemua mereka berbangsa Melayu dan beragama Islam. Organisasi tempat mereka bertugas pula, ialah seorang di KV Matang, seorang di KV Kuching dan seorang lagi di KV Sibu.

Jadual 4.3 menerangkan tentang latar belakang informan ketegori Ahli Akademik (AA). Bagi informan AA, tiga (3) orang yang telah ditemu bual terdiri daripada pengajar yang mengajar di KV. Dari segi jantina, seorang ialah informan perempuan dan dua (2) orang ialah informan lelaki. Selain itu, bagi aspek umur pula seorang berumur antara 45 hingga 50 tahun dan dua (2) orang berumur antara 46 hingga 50 tahun. Bagi tahap pendidikan informan pula, kesemua mereka berkelayakan ijazah sarjana muda. Dari aspek bangsa, seorang berbangsa Melayu dan dua (2) orang berbangsa Bumiputera Sarawak. Seorang daripada mereka beragana Islam dan dua (2) orang beragama Kristian. Seorang daripada mereka bertugas di KV Betong, seorang di KV Matang dan seorang di KV Kuching. Bidang yang diajar oleh mereka pula ialah bidang umum dan vokasional, di mana seorang mengajar bidang umum manakala dua (2) orang mengajar bidang vokasional.



**Jadual 4.3:** Profil Responden Ahli Akademik (AA)

Bil	Kategori	J	Umur	Tahap Pendidikan	Bangsa	Agama	Institusi	Bidang
1	AA	L	46-50	Ijazah	BS	Kristian	KV Betong	Vokasional
2	AA	P	46-50	Ijazah	M	Islam	KV Kuching	Umum
3	AA	L	46-50	Ijazah	BS	Kristian	KV Matang	Vokasional

\* AA = Ahli Akademik, L = Lelaki, P = Perempuan, BS = Bumiputera Sarawak, M = Melayu

Bagi informan Ibu Bapa (IB) pula seramai tiga (3) orang IB telah ditemu bual dan mereka terdiri daripada IB yang mempunyai anak-anak lepasan VM yang telah bekerja. Profil informan IB telah dipaparkan dalam Jadual 4.4. Kesemua mereka terdiri daripada lelaki dan berumur dalam lingkungan 61 hingga 65 tahun. Dari aspek tahap pendidikan dan status perkahwinan pula, kesemua mereka mempunyai kelayakan peringkat Diploma dan sudah berkahwin. Dari aspek bangsa dan agama, seorang berbangsa Cina dan dua (2) orang berbangsa Bumiputera Sarawak dan beragama Kristian.

**Jadual 4.4:** Profil Responden Ibu Bapa (IB)

Bil	Kategori	J	Umur	Tahap Pendidikan	Status Perkahwinan	Bangsa	Agama
1	IB	L	61-65	Diploma	Berkahwin	BS	K
2	IB	L	61-65	Diploma	Berkahwin	C	K
3	IB	L	61-65	Diploma	Berkahwin	BS	K

\*IB = Ibu Bapa, L = Lelaki, BS = Bumiputera Sarawak, C = Cina, K = Kristian

Bagi informan majikan pula seramai tiga (3) orang MJ telah ditemu bual, iaitu bidang elektrik dan elektronik, awam dan mekanikal seperti yang dapat dilihat dalam Jadual 4.5.

**Jadual 4.5:** Profil Responden Majikan (MJ)

<b>Bil</b>	<b>Kategori</b>	<b>J</b>	<b>Umur</b>	<b>Tahap Pendidikan</b>	<b>Bangsa</b>	<b>Agama</b>	<b>Bidang</b>
1	MJ	L	51-55	Sarjana	C	K	Mekanikal
2	MJ	L	25-30	SPM	C	B	Elektrikal
3	MJ	L	30-35	SPM	BS	K	Awam

\*MJ = Majikan, L = Lelaki, SPM = Sijil Pelajaran Malaysia, C = Cina, BS = Bumiputera Sarawak, K = Kristian, B = Buddha

Kesemua informan kategori MJ terdiri daripada majikan lelaki. Dari aspek umur, seorang berumur dalam lingkungan 25 hingga 30 tahun, seorang berumur dalam lingkungan 30 hingga 35 tahun dan seorang lagi berumur dalam lingkungan 51 hingga 55 tahun. Bagi tahap pendidikan pula, seorang mempunyai kelayakan ijazah sarjana manakala dua (2) orang mempunyai kelayakan SPM. Dari aspek bangsa pula, seorang berbangsa Bumiputera Sarawak dan dua (2) orang berbangsa Cina. Daripada tiga (3) orang informan tersebut, seorang beragama Buddha dan dua (2) orang beragama Kristian. Bagi bidang industri informan, seorang adalah dalam bidang mekanikal, seorang dalam bidang elektrik dan seorang lagi dalam bidang kejuruteraan awam. Secara keseluruhan, pengkaji telah menemu bual seramai 16 orang informan yang terdiri daripada lima kategori informan, iaitu PTI, PO, AA, IB dan MJ.

### **4.3 Dapatan Kajian dan Perbincangan**

Dapatan utama kajian ini dilaporkan mengikut urutan objektif kajian yang ditetapkan.

#### **4.3.1 Objektif 1: Meninjau Keberkesanan Program Latihan VM KV Bidang Teknologi dari Perspektif PTI dan MJ**

Untuk mendapat jawapan kepada objektif pertama, terdapat dua (2) soalan kajian yang telah dikemukakan. Informan telah diminta untuk menjawab soalan dalam temu bual yang dijalankan dan respon mereka adalah seperti berikut.

- i. Adakah latihan kemahiran vokasional yang diperolehi graduan VM KV bersesuaian mengikut kehendak industri? Sila beri pandangan anda.

##### **a. Perspektif PTI**

Tema yang pertama adalah berkaitan dengan pengalaman dalam latihan kemahiran informan dengan berbekalkan pengetahuan yang diperolehi semasa melalui realiti sebenar pekerjaan dalam industri. Untuk tema ini, PTI1, PTI2, PTI3 dan PTI4 berkongsi pendapat dan pengalaman mereka semasa berada dalam industri. Berikut ialah kenyataan daripada PTI1 berhubung dengan program latihan VM bersesuaian mengikut kehendak industri.

“Saya rasa sangat bertuah kerana mengikuti program diploma ini kerana saya rasa mudah, macam telah didedahkan lebih awal di kolej tentang keadaan industri. Kadang-kadang saya rasa saya dapat pengetahuan lebih. Kalau kata sesuai, memang sesuai sangatlah...Sampai ada rakan-rakan sekerja bertanya saya ada kerja di mana-mana ke dulu.” (PTI1)

Tema ini turut dikongsi dan ditekankan oleh PTI3, iaitu program latihan VM sangat membantu graduan dalam keadaan sebenar industri.

“Pada pendapat saya setakat ini program kita cukup sempurna dan sangat sesuai kerana kemahiran asas sudah dipelajari. Cukup untuk memulakan tugas di industri terutamanya dari segi kemahiran “autocad”. Sangat banyak membantu jika berbanding kawan saya dari institusi lain, mereka agak lemah. Cuma mungkin KV masih baru jadi kena banyak bersaing.” (PTI3)

Tema ini turut diberi respon oleh PTI2 dan PTI4 yang sangat berpuas hati dengan apa yang mereka timba semasa berada di KV.

“Rakan-rakan saya pun kata saya sangat beruntung sebab jadi pelatih KV kerana mereka kata saya macam dah banyak pengalaman dan cepat belajar.” (PTI2)

“Saya rasa malu pulak bila orang bertanya pada kita tentang pengalaman kerja di tempat lain sebab mereka fikir saya ada pengalaman bekerja tapi tak ada pun. Memang apa yang saya belajar di KV di bengkel atau di kelas akademik banyak membantu saya semasa sudah bekerja. Menyesal pulak dulu ada main-main. hehehe... pesan saya pada adik-adik yang masih belajar, jangan main-main ya.” (PTI4)

Dapat dirumuskan di sini bahawa PTI1, PTI2, PTI3 dan PTI4 menyatakan bahawa pengalaman mereka dalam industri banyak dibantu oleh pengetahuan yang mereka pernah pelajari semasa belajar di KV. Sungguhpun begitu, graduan KV perlu lebih berusaha dalam menambah ilmu tentang kemahiran masing-masing agar tidak menghadapi masalah untuk berhadapan dengan keadaan sebenar di industri.

Tema kedua berkaitan dengan aspek banyak membantu graduan dalam industri yang telah dinyatakan oleh informan empat (PTI4).

“Memang apa yang saya belajar di KV di bengkel atau di kelas akademik banyak membantu saya semasa sudah bekerja.” (PTI4)

Semasa dalam industri, kesemua informan kategori PTI menyatakan bahawa mereka merasa sangat dipermudahkan apabila berhadapan dengan situasi bekerja yang sebenarnya di industri. Hal ini disebabkan semasa di KV mereka telah didedahkan dengan situasi yang sebenar. Berikut ialah kenyataan daripada PTI3 berhubung dengan bagaimana kemahiran dan ilmu yang diperolehi semasa pelatih berada di bangku pengajian banyak membantu mereka.

“Saya rasa beruntung kerana latihan yang saya perolehi dulu, sangat membantu saya dan juga rasa happy kerana dapat juga bantu rakan sama kerja dengan saya.” (PTI3)

Tema ini turut disokong oleh (PTI1) dan (PTI4) dalam pernyataan berikut.

“Mula-mula masuk kerja saya ada jugaklah risau, takut banyak benda saya tak tahu. Tapi bila dah mula kerja, baru saya rasa yang apa yang saya buat sekarang macam apa yang saya buat masa di kolej. Dan saya tengok kadang-kadang macam lebih pun ada.” (PTI1)

“Ya, bila saya mula kerja, saya rasa macam pernah buat saja apa yang mereka suruh saya buat. Kawan saya pun ada tanya dan minta saya bantu mereka sikit-sikit. Nak kata kemahiran dari KV banyak membantu, saya setuju sangatlah.” (PTI4)

Dapat disimpulkan terdapat dua (2) tema yang wujud, iaitu memberi pengalaman dan banyak membantu serta menjadi sumber kekuatan kepada graduan yang memiliki latihan kemahiran VM. Justeru itu, untuk meneruskan momentum ini, pelaksanaan latihan kemahiran perlu terus ditingkatkan bagi mempersiapkan graduan untuk terjun ke dalam bidang industri supaya kualiti dan nilai tambah graduan terjamin dan terjaga. Hal ini akan

membantu graduan untuk bersaing dengan graduan dari institusi kemahiran yang lain dan sekali gus meningkatkan imej KV.

**b. Perspektif MJ**

Tema yang pertama mengikut perspektif MJ adalah berkaitan dengan pengalaman dalam latihan kemahiran membantu dalam menghasilkan kerja yang berkualiti di industri.

Untuk tema ini, MJ1, MJ2 dan MJ3 berkongsi pendapat dan pengalaman sebagai majikan.

“Saya melihat bahawa setiap program yang ditawarkan di KV ini sangat diperlukan dalam industri. Seperti yang kita tahu, banyak kajian yang telah dibuat berkaitan dengan perkara ini. Banyak yang berpendapat program ini adalah bagus kerana melahirkan pelatih yang berkemahiran dan juga menaiktaraf kelulusan pelatih. Kemahiran yang mereka pelajari di kolej dapat membantu kami sebagai majikan dalam industri dari segi meningkatkan produktiviti dan kualiti kerja.” (MJ1)

Kenyataan daripada MJ1 berhubung dengan program latihan VM bersesuaian mengikut kehendak industri. Tema ini turut dikongsi dan ditekankan oleh MJ2 dan MJ3, iaitu program VM sangat membantu graduan dalam keadaan sebenar di industri.

“Berdasarkan pengalaman yang saya lihat dari pelatih-pelatih KV yang bersama saya yang telah pun menamatkan pengajian, saya dapat melihat graduan kolej sangat hangat di pasaran industri. Ini kerana, jika kita lihat program yang mereka ambil di kolej sangat memenuhi keperluan industri.” (MJ2)

“Ya. Berdasarkan pengalaman saya sebagai majikan, saya sangat percayakan pelatih KV walaupun mereka baru datang sebagai pelatih. Kemahiran asas yang mereka miliki dan perolehi sangat menepati keperluan industri.” (MJ3)

Tema kedua berkaitan dengan aspek “banyak membantu” graduan dalam industri yang telah dinyatakan oleh MJ1, MJ2 dan MJ3 seperti berikut:

“Ya, saya melihat semasa dalam latihan, asas yang dipelajari semasa mengambil diploma kemahiran di kolej sangat banyak membantu mereka ketika mereka berada dalam industri. Malah ada sesetengah kemahiran itu perlu diajar kepada rakan-rakan dalam industri.” (MJ1)

“Ya. Pada pandangan saya, latihan vokasional yang diberi oleh kolej sangat bersesuaian dengan industri, kebanyakan mereka kami akan diterima terus selepas OJT. Tidak kurang juga ada yang diterima terus bekerja semasa OJT. Tiada masalah bagi mereka dan banyak membantu.” (MJ2)

“Kita lihat apa yang mereka perolehi di KV sangat banyak membantu mereka. Mereka tidak kelihatan kekok malah rajin bertanya. Ini lagilah membantu menambah kemahiran mereka dari semasa ke semasa. Saya sangat kagum dengan pelatih KV kerana selain memiliki kemahiran yang baik mereka juga memiliki kemahiran interpersonal yang tinggi.” (MJ3)

ii. Adakah graduan bidang teknologi memerlukan latihan kemahiran tambahan setelah bekerja di industri sekarang? Jika ya, sila beri pandangan.

**a. Perspektif PTI**

Tema yang ketiga menurut perspektif PTI adalah berkaitan dengan nilai tambah dalam latihan kemahiran sedia ada yang dimiliki graduan VM KV sangat berguna dan membantu mereka ketika melakukan tugas di industri. Berikut adalah kenyataan daripada PTI3.

“Kerja tangan dan skill sangat diingati sehingga sekarang. Kemahiran yang diperolehi semasa belajar adalah sangat banyak digunakan walaupun ada bahasa kemahiran yang digunakan agak berbeza.” (PTI3)

Pernyataan ini disokong oleh PTI2 dan PTI4 berkaitan dengan kemahiran sedia ada yang boleh diadaptasi dalam lapangan.

“Ilmu yang saya belajar dari KV kebanyakannya jadi benda yang memudahkan saya semasa bekerja. Yang teori pun ada, lagilah yang kemahiran. Benda tu buat majikan yakin dengan saya.” (PTI2)

“Ya, saya rasa bangga sebab benda yang saya belajar dari kolej buat saya tidak takut untuk membuat kerja. Kalau saya rasa saya blur sekejap, saya akan cuba ingat apa yang saya pernah buat di kolej dan rajin bertanya kepada rakan-rakan sekerja.” (PTI4)

PTI1 turut memberikan maklum balas yang positif mengenai tema ini seperti kenyataan berikut:

“Aah...yang ini memang ada...dan biasanya banyak sangat membantu cuma saya juga kena bersedia menerima ilmu baru.” (PTI1)

Tema seterusnya adalah berkenaan dengan nilai tambah yang perlu dicari oleh graduan setelah mereka memasuki alam pekerjaan. Nilai tambah atau latihan kemahiran tambahan sangat diperlukan bagi memastikan graduan sentiasa bergerak seiring dengan pembangunan teknologi. Kenyataan daripada PTI1 dan PTI3 adalah seperti berikut.

“Ya, memang perlu kursus tambahan, bukan sebab apa yang diperolehi dari kolej tidak cukup tapi keadaan di luar berubah. Kadang-kadang mesin tak sama, kehendak pelanggan lagi tinggi.” (PTI1)

“Hurmm...sangat perlulah.sebab tak semua benda sama bila kita dah bekerja. Yang dipelajari dan yang diamalkan ada bezanya sebab keadaan dan suasana lain.” (PTI3)



Pandangan mereka turut disokong dan dipersetujui oleh PTI2 dan PTI4 yang turut berpendapat walaupun kemahiran yang diperolehi di KV banyak membantu, latihan kemahiran tambahan perlu dilakukan.

“Yaa...di kolej kita dapat ilmu yang lebih berbanding tempat lain tapi untuk jadi lebih mahir kita kena pergi kursus atau ada latihan tambahan.”  
(PTI2)

“Mestilah lagi banyak saya pergi latihan tambahan lagi banyak benda baru saya belajar...hehehe.” (PTI4)

Dapat disimpulkan bahawa semua informan PTI sangat bersetuju jika latihan kemahiran tambahan diberikan kepada mereka setelah berada dalam industri.

#### **b. Perspektif MJ**

Tema yang keempat menurut perspektif MJ adalah kemahiran sedia ada yang telah dimiliki graduan KV sangat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas kerja di industri. Berikut adalah kenyataan dari MJ1.

“Bagi saya memang perlu latihan tambahan sebab industri bergerak begitu pantas. Kemahiran sedia ada mereka memang cukup tapi bukan untuk kegunaan jangka masa panjang.” (MJ1)

Pernyataan ini disokong oleh MJ2 dan MJ3 berkaitan dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat.

“Ya... teknologi bergerak dengan pantas. Kerja lapangan kadang kala berbeza dengan situasi semasa latihan di KV. Macam yang saya lihat, kemahiran sedia ada yang mereka miliki, tiada masalah. Bahkan ada yang saya jadikan mentor kepada rakan-rakan. Tapi kalau kita lihat contohnya peralatan, hampir setiap masa teknologinya berkembang. Apatah lagi

teknologi yang berkaitan dengan topik yang... ..mereka belajar dan situasi sebenar yang mereka akan temui dalam industri. Jadi, walaupun mereka telah diberi yang terbaik, tetapi selepas mereka berada di luar, mereka perlu dapatkan latihan tambahan.” (MJ2)

“Ya... memang normal bila terlibat dengan teknologi kini, teknologi akan berubah dengan pesat. Jadi untuk memastikan mereka tidak ketinggalan dalam industri, bagi saya mereka sangat perlu mendapatkan latihan kemahiran lain semasa atau selepas tamat pengajian. Malah kemahiran mereka terus perlu ditingkatkan sekiranya berada di dalam bidang industri. Jadi bagi saya, setakat ini kemahiran sedia ada mereka sangat baik.” (MJ3)

Tema seterusnya adalah berkenaan dengan nilai tambah yang perlu dicari oleh graduan setelah mereka memasuki alam pekerjaan. Nilai tambah atau latihan kemahiran tambahan sangat diperlukan bagi memastikan graduan sentiasa bergerak seiring dengan pembangunan teknologi. Pernyataan MJ1 adalah seperti berikut:

“Ya, seperti yang telah saya beritahu tadi, industri ini berkembang dengan pantas. Oleh itu, bagi saya mereka memang digalakkan untuk mendapatkan latihan tambahan, bukan sahaja untuk sijil mereka tapi untuk meningkatkan kemahiran mereka dalam industri.” (MJ1)

Pandangan mereka turut disokong dan dipersetujui oleh MJ2 dan MJ3 yang turut berpendapat walaupun kemahiran yang diperolehi di kolej banyak membantu, latihan kemahiran tambahan perlu dilakukan.

“Macam yang saya katakan tadi, tidak dinafikan lagi bahawa mereka memiliki kemahirandan keterampilan yang sangat baik. Walau bagaimanapun untuk mengejar pembangunan industri, mereka perlu mendapatkan latihan tambahan untuk mereka mengejar kemajuan teknologi.” (MJ2)

“Untuk permulaan, saya lihat mereka tidak menghadapi masalah dalam industri kerana mereka sangat bersedia dengan kemahiran yang dipelajari semasa di kolej. Cuma, teknologi adalah sesuatu yang berkembang dengan pantas. Jadi bagi saya untuk tidak ketinggalan, semasa berada dalam industri mereka perlu menjalani latihan tambahan memandangkan teknologi sekarang berkembang pantas.” (MJ3)

Melalui pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh MJ1, MJ2 dan MJ3 tersebut, dapatlah disimpulkan bahawa latihan kemahiran yang diperolehi semasa program latihan VM adalah sangat berkesan mengikut keperluan kemahiran di industri.

### iii. Perbincangan Dapatan Objektif 1

Tema pertama dari perspektif PTI dalam aspek pengalaman yang diperolehi oleh informan di bidang kerja dengan ilmu yang didapati dari kolej. Dapatan menunjukkan semua informan menyatakan bahawa mereka melalui pengalaman yang baik dengan berbekalkan kemahiran yang telah diperolehi dari KV.

Menurut kajian yang dijalankan oleh pihak Majlis Tindakan Ekonomi Negara (MTEN), terdapat lima (5) faktor yang menyebabkan graduan sukar untuk mendapatkan pekerjaan, iaitu kekurangan kemahiran dan pengalaman kerja, ketidaksepadanan antara keperluan industri dengan bidang pengajian graduan, kurang keupayaan untuk berkomunikasi dengan baik terutamanya dalam Bahasa Inggeris, sikap negatif sesetengah graduan terhadap pekerjaan dan kurangnya kesedaran tentang kewujudan berbagai-bagai peluang (Ismail, 2012). Namun begitu, graduan VM KV dapat memenuhi kesemua aspek tersebut dan mereka lebih mudah mendapat pekerjaan di industri.

Kajian kes yang dijalankan oleh Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (2003) pula mendapati bahawa secara umumnya, majikan memerlukan pekerja-pekerja yang mempunyai kemahiran komunikasi dengan ciri-ciri personal yang baik dan pengetahuan dalam ICT. Kemahiran am yang diperlukan oleh majikan adalah kemahiran bahasa, pengetahuan am dan semasa, kebolehan untuk melayan pelanggan, pengetahuan am dalam ICT dan pengalaman atau pendedahan terhadap pekerjaan. Ciri-ciri tersebut juga terdapat pada graduan VM KV, khususnya pengetahuan ICT dan seterusnya pengalaman melayan pelanggan yang sudah didedahkan ketika pelatih menjalani OJT selama enam bulan di industri. Walau bagaimanapun, segelintir daripada mereka sukar mendapat tawaran kerja kerana faktor sikap terhadap pekerjaan yang agak kurang yakin menyebabkan mereka tidak diterima oleh industri.

Berdasarkan Rangka Tindakan Kebolehkeraan Graduan Kebangsaan 2015-2017, antara masalah mengapa majikan tidak dapat mengambil graduan bekerja ialah 30.2% graduan mengalami ketidaksepadanan kemahiran dan pengetahuan kemahiran yang tidak mencukupi oleh majikan adalah 23.8% (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012). Antara sebab ketidaksepadanan antara bekalan dan permintaan tenaga buruh adalah disebabkan tahap kesediaan pekerjaan dalam kalangan graduan yang rendah. Kurikulum sekolah teknikal dan politeknik mempunyai kurang perspektif industri serta kurang pengetahuan industri terkini. Hal ini memberi kesan kepada kualiti kemahiran pelatih (Pertubuhan Kerjasama Ekonomi Dan Pembangunan, 2014).

Kemahiran vokasional yang kompeten terhasil dari interaksi yang dinamik di antara pembelajaran dalam kelas dan pembelajaran di tempat kerja. Mereka berpendapat bahawa pembelajaran dalam kelas selalunya akan mempengaruhi pembelajaran di tempat kerja dan

seterusnya menggalakkan penyertaan yang lebih aktif dan bekstinambungan dalam aktiviti pembelajaran. Kedua-dua jenis pembelajaran ini saling menyokong antara sama lain dan memacu ke arah penambahbaikan serta inovasi yang lebih canggih. Bakal pekerja mestilah sentiasa “kemas kini” dengan kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan bagi mengekalkan kompetensi mereka sentiasa pada tahap tinggi bagi membantu mengekalkan daya saing organisasi. Bakal pekerja harus sentiasa mengenal pasti sumber pengetahuan serta kemahiran dan mengurusnya sebaik mungkin sebagai alat untuk kekal berkompetensi tinggi (Hasnan, 2014).

Bagi program VM KV, penilaian konteks dalam Teori CIPP bagi tema pertama, iaitu pengalaman adalah untuk menilai keberkesanan kurikulum berdasarkan kepada keperluan semasa dalam industri negara. Setiap program mempunyai matlamat dan objektif yang berbeza mengikut disiplin atau bidang program ditawarkan di KV. Bidang latihan kemahiran adalah penting untuk kita melihat keberkesanan latihan yang terkandung dalam kurikulum dan seterusnya melihat penerimaan pihak industri untuk menerima mereka bekerja.

Tema kajian yang kedua pula adalah berkaitan dengan kemahiran yang diperolehi dari KV telah banyak membantu graduan VM KV semasa mereka berada dalam industri. Kajian menunjukkan bahawa kesemua informan bersetuju bahawa pengalaman dan ilmu yang mereka perolehi dari KV telah banyak membantu mereka ketika berada dalam industri. Hal demikian disebabkan sistem pembelajaran di KV yang banyak menjalankan sesi amali berbanding dengan pembelajaran secara teori. Perkara tersebut menyebabkan mereka semakin mahir dalam melakukan kerja amali di industri.

Dewasa ini, bidang pekerjaan semakin kompleks. Hal demikian memerlukan para pekerja yang bukan sahaja mempunyai kemahiran teknikal malah memiliki kemahiran

kebolehpasaran yang tinggi (Guzman & Choi, 2013; Ju et al., 2014). Maka graduan Pendidikan Teknikal dan Vokasional (PTV) perlulah melengkapkan diri, bukan sahaja dengan pengetahuan akademik tetapi perlu selari dengan kebolehan dan kemahiran yang tinggi, fleksibel, sanggup belajar atau dilatih untuk menambah pengetahuan yang sedia ada dan mesti mempunyai pelbagai kemahiran.

Bagi tema kedua, kemahiran yang diperolehi dari KV telah banyak membantu graduan VM KV semasa mereka berada dalam industri. Hal ini disebabkan penilaian konteks dalam Teori CIPP membantu graduan supaya lebih mengetahui kemahiran sebenar yang diperlukan di industri. Latihan kemahiran yang dipelajari oleh graduan dapat diaplikasikan dalam situasi bekerja yang sebenar.

Tema kajian yang ketiga pula berhubung dengan nilai tambah yang perlu dicari semasa berada dalam industri. Berdasarkan kajian, kesemua informan berpendapat bahawa walaupun kemahiran yang diperolehi dari KV mencukupi tetapi untuk memenuhi keperluan semasa, graduan perlu mendapatkan latihan tambahan sebagai pelengkap kepada kehendak masa kini. Keperluan tersebut adalah disebabkan perubahan teknologi yang sentiasa berubah dengan begitu pantas.

Metakognisi merupakan kemahiran nilai tambah yang perlu ada pada graduan teknologi KV. Ia merujuk kepada kesedaran graduan mengenai kepentingan meningkatkan kompetensi melalui pemantapan pengetahuan dan kemahiran yang dimiliki (Asonitou, 2015; Ling & Venesaar, 2015). Metakognisi terdiri daripada lima komponen penting, iaitu memiliki strategi belajar yang betul, kebolehan berfikir dan menyelesaikan masalah, keupayaan membezakan antara tugas, mengiktiraf cabaran dan halangan yang memerlukan strategi yang berbeza serta kesedaran tentang bagaimana untuk menangani

cabaran dan belajar dari masalah yang wujud semasa bekerja (Jackson, 2016; Brewer et al., 2014). Dalam konteks ini, graduan VM perlu diberi peluang untuk menilai dan memberi maklum balas tentang pengalaman pembelajaran dan latihan yang mereka ikuti yang telah digariskan dalam elemen penilaian konteks mengikut Teori CIPP. Tindakan ini akan memotivasikan mereka untuk meneroka dan memberi input baru untuk memperkasakan lagi kemahiran kebolehpasaran mereka (Jackson, 2016; Ling & Venesaar, 2015; Suxia, 2015). Justeru itu, adalah sangat pasti bahawa latihan kemahiran program VM bidang teknologi berkesan bagi pekerja teknologi industri graduan KV.

Tema kajian yang keempat pula adalah berkaitan dengan kemahiran sedia ada yang ada pada graduan dan banyak membantu mereka ketika bekerja di industri. Kesemua informan bersetuju bahawa kemahiran yang dipelajari di KV menjadikan mereka lebih berkeyakinan dan dipercayai oleh majikan. Mereka juga telah diajar dengan ilmu insaniah yang mencukupi sebelum tamat pengajian VM. Beberapa kajian terkini yang telah dijalankan membuktikan bahawa kemahiran insaniah menjadi elemen pelengkap yang sangat penting kepada kemahiran teknikal untuk meningkatkan produktiviti dan budaya inovasi dalam sesebuah organisasi (Smith et al., 2016; Ceschin et al., 2017; O'Leary, 2017; Abd Samad et al., 2017).

Tema pertama dari perspektif MJ pula adalah aspek pengalaman yang diperolehi oleh informan di bidang kerja dengan ilmu yang didapati dari KV. Dapatan menunjukkan kesemua informan menyatakan bahawa mereka melalui pengalaman yang baik kerana berbekalkan kemahiran yang telah diperolehi dari KV sudah mencukupi untuk bekerja di industri. Empat-empat informan menyatakan mereka ditawarkan untuk bekerja di industri adalah disebabkan faktor mempunyai kemahiran dalam bidang teknologi. Kemahiran dan

pengalaman yang diperolehi memang membantu mereka untuk mendapatkan pekerjaan sekarang. Sistem latihan dan pembelajaran di KV yang banyak menekankan amali juga telah memberikan banyak kemahiran yang boleh digunakan di industri tempat mereka bekerja. Pihak majikan juga menyatakan bahawa pelatih-pelatih lepasan KV bidang teknologi memang boleh diterima oleh pihak industri kerana mereka sudah mempunyai kemahiran untuk mengendalikan kerja-kerja di industri jika dibandingkan dengan pekerja yang tidak menjalani latihan kemahiran secara khusus di institusi kemahiran. Kebiasaannya, mereka mempelajari kemahiran melalui proses kerja. Hal demikian telah membebaskan pihak industri untuk menyediakan latihan kemahiran kepada mereka sedangkan graduan VM sudah boleh terus bekerja. Secara tidak langsung, pihak industri telah dapat melakukan penjimatan untuk memberi latihan kepada para pekerja mereka.

Tema perbincangan yang kedua pula adalah berkaitan dengan keberkesanan kemahiran yang diperolehi oleh PTI dari KV yang memang banyak membantu graduan VM semasa mereka berada dalam industri. Kajian menunjukkan bahawa kesemua informan bersetuju bahawa pengalaman dan ilmu yang mereka perolehi dari KV telah banyak membantu mereka ketika berada dalam industri. Hal demikian disebabkan KSKV memang telah digubal oleh KPM berdasarkan NOSS yang telah diluluskan oleh JPK berdasarkan kualiti dan standard ketetapan industri. Lepsan VM KV tidak kekok dalam menjalankan tugas di industri kerana hampir semua kelengkapan dan peralatan yang digunakan semasa sesi amali di KV adalah sebagaimana keperluan di industri. Selain itu, OJT yang termasuk dalam kurikulum KSKV telah mendedahkan PTI dengan dunia industri yang sebenar. Perkara ini adalah selaras dengan elemen penilaian konteks dalam Teori CIPP, di mana penilaian konteks terhadap kesesuaian kurikulum adalah berdasarkan kepada keperluan semasa dalam industri.



Jika kita perhatikan, tema yang ketiga dan keempat adalah sangat berkait rapat dalam membentuk hala tuju dan peningkatan kemahiran atau prestasi graduan KV di mana ianya menyentuh tentang kemahiran sedia ada graduan dan nilai tambah di dalam diri graduan itu. Maka, tidak salah jika kita mengaitkannya dengan proses perkembangan atau pertumbuhan individu graduan itu. Husin (1997) menyatakan bahawa pertumbuhan bermaksud suatu perubahan yang boleh dinilai atau diukur dari satu peringkat ke satu peringkat perkembangan yang lain dan dari satu jangka masa ke satu jangka masa yang lain. Selain itu, pertumbuhan juga melibatkan perubahan dari segi kuantiti seperti berat badan, tinggi, lebar dada dan sebagainya yang dapat dilihat pada sesuatu benda hidup dengan jelas. Menurut beliau lagi, pertumbuhan juga melibatkan perubahan struktur dan fungsi tubuh individu dalam proses menuju kematangan.

Perkembangan boleh didefinisikan sebagai perubahan tingkah laku yang tersusun dan teratur. Semua perubahan dalam perkembangan ini akan membantu individu dalam proses mencapai kematangan. Perkembangan merupakan perubahan kualitatif yang tidak dapat diukur secara kuantitatif. Perubahan menunjukkan sifat yang berbeza daripada tahap perkembangan yang terdahulu. Perkembangan juga adalah sebagai perubahan pada struktur, pendapat dan tingkah laku individu. Ia terhasil daripada fungsi biologi, faktor pemakanan dan pengaruh alam sekitar. Perkembangan juga merupakan perubahan yang bersifat kualitatif tetapi dapat dilihat dengan membandingkan sifat yang terdahulu dengan sifat yang terbentuk. Dengan kata lain, perkembangan boleh juga dianggap sebagai proses di mana individu itu mencapai kematangan, pengukuhan dan kestabilan.

Menurut Crow dan Crow (1983), perkembangan merupakan perubahan secara kualitatif serta cenderung ke arah yang lebih baik dari segi pemikiran, rohani, moral dan

sosial. Sementara itu, Wright dan Taylor (1991) mentakrifkan perkembangan sebagai perubahan yang berlaku dalam warisan hayat (baka) dan organisasi kepada struktur organisma dalam keadaan saling berkait serta berhubung dengan pertambahan umur. Long (1978) menerangkan bahawa perkembangan merupakan perubahan yang bersifat kualiti. Perkembangan membawa sesuatu organisma ke peringkat matang dan berterusan berlaku walaupun peringkat kematangan telah dilampaui.

Dimaklumi pelatih program VM KV berada dalam lingkungan usia 16 hingga 18 tahun dan golongan inilah yang sedang berada dalam pembentukan asas yang kukuh bagi membentuk identiti diri mereka. Semasa berada di KV, identiti mereka telah dibentuk oleh kurikulum yang telah disediakan di samping kemahiran yang mereka kuasai. Dalam keadaan dan situasi sebegini, adalah sangat mudah bagi mereka untuk mempraktikkan apa yang mereka telah pelajari dan ini menjadikan mereka individu yang bersedia dengan kemahiran serta pembinaan identiti untuk berada dalam industri. Dari semasa ke semasa, sejajar dengan perkembangan teknologi, mereka perlu mengalami proses perkembangan yang berterusan untuk meningkatkan potensi diri.

Malaysia merupakan antara negara yang sedang bergerak ke hadapan dalam perkembangan Revolusi Industri 4.0. Satu teras utama dalam Revolusi Industri 4.0 adalah kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) atau AI. Menerusi AI, sesuatu sistem dihasilkan untuk memenuhi persekitaran dan menjadi pemacu kepada hubungan di antara manusia, peralatan fizikal dan dunia digital. Selain itu, program teknologi Robotik Automasi pula berkeupayaan untuk beroperasi dalam persekitaran kerja yang sama seperti manusia. Teras-teras lain yang dikaitkan dengan Revolusi Industri 4.0 adalah seperti Teknologi Pemrosesan Awan dalam penyimpanan dan pemrosesan data, *Internet of Things* (IOT) yang

menghubungkan deria pintar pada peralatan dengan sambungan internet, Sekuriti Siber bagi melindungi data dan meminimumkan risiko dan Cetakan 3D yang memudahkan pembangunan prototaip. Namun, ada kebimbangan yang sering disuarakan apabila peranan manusia digantikan dengan robot. Tenaga kerja berkemahiran rendah seperti operator pengeluaran antara yang mungkin terjejas kerana secara perlahan-lahan tenaga mereka tidak lagi diperlukan dan digantikan dengan penggunaan robot atau sistem komputer berdigital lain.

Walau bagaimanapun, tenaga kerja berkemahiran tinggi untuk membangunkan sistem perisian, kecerdasan buatan, pereka bentuk, pengendali program amat diperlukan dalam Revolusi Industri 4.0. Perubahan dalam sistem pendidikan perlu dilakukan dengan memberi pendedahan kepada pelatih bermula dari peringkat sekolah rendah hingga ke universiti tentang Revolusi Industri 4.0. Oleh yang demikian, graduan KV dan institusi merupakan elemen penting dalam memacu dan memenuhi keperluan negara untuk menghasilkan tenaga mahir dan profesional. Bidang-bidang kemahiran berbentuk kemahiran pemasaran perlu diwujudkan di KV agar limpahan graduan VM suatu hari kelak dapat memenuhi keperluan bidang keusahawanan sebagaimana sasaran KPM untuk melahirkan 10% graduan VM menceburi bidang tersebut. Dianggarkan pada tahun 2018, 14,000 pelatih VM KV mengikuti latihan sambil bekerja dengan syarikat-syarikat swasta dalam bidang industri untuk menggilap kemahiran mereka sebelum melangkah ke alam pekerjaan (Utusan Borneo, 29 November 2017).

Perbincangan yang seterusnya tentang tema yang keempat pula adalah berkaitan dengan kemahiran sedia ada pada graduan VM. Kesemua informan bersetuju bahawa kemahiran sedia ada pada mereka yang diperolehi semasa memperolehi latihan di KV

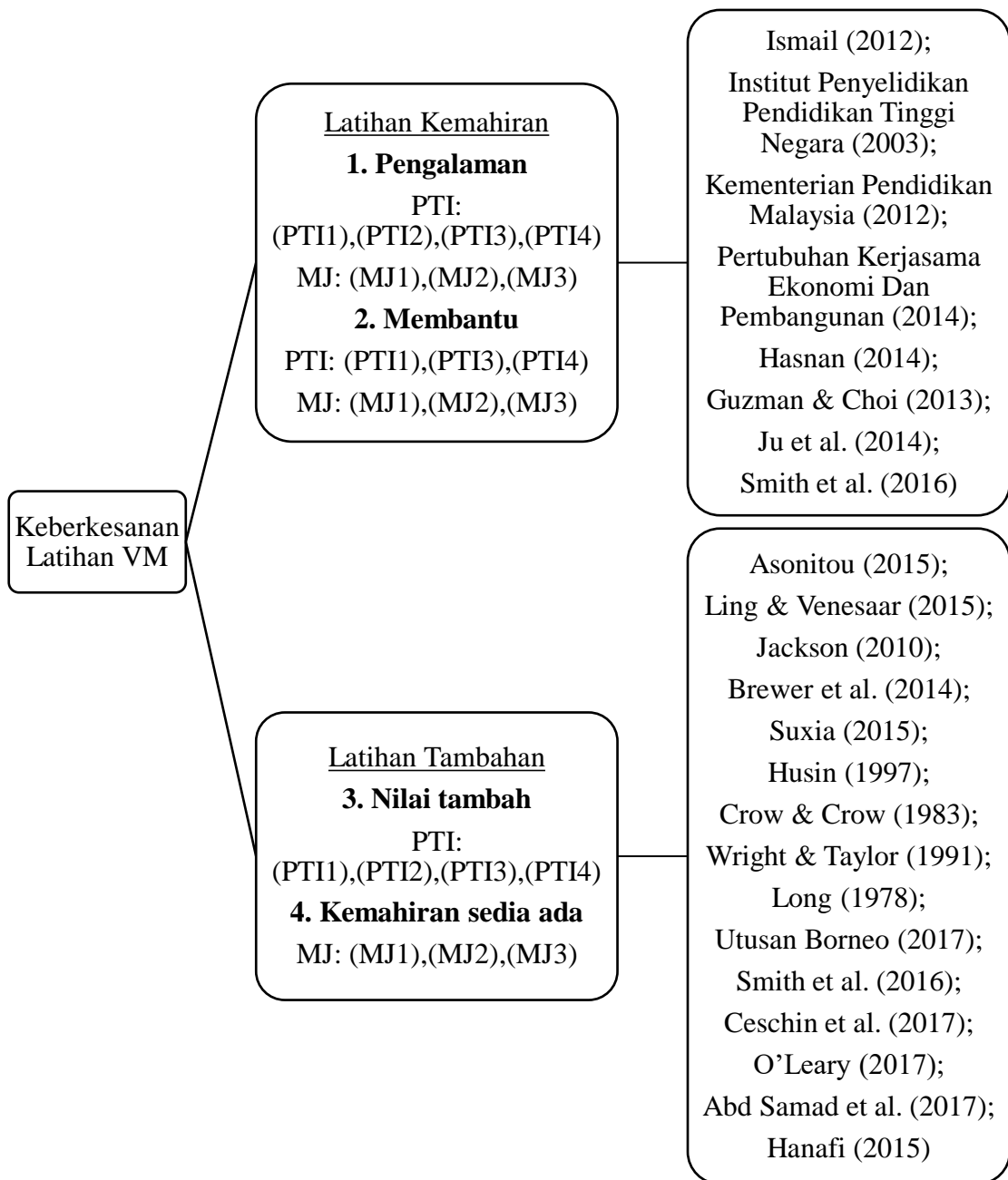
menjadikan mereka individu yang berkeyakinan dan diyakini oleh majikan. Hal demikian disokong dengan peratus pelatih yang ditawarkan untuk bekerja sejurus selepas menamatkan VM adalah sangat tinggi. Permintaan yang sangat tinggi dari pihak industri menunjukkan bahawa lepasan VM KV adalah sangat laris. Kebanyakan program yang ditawarkan di KV juga agak berbeza dari institusi TVET yang lain serta bilangan yang tidak ramai menyebabkan kesukaran untuk memenuhi permintaan tenaga kerja yang diperlukan oleh pihak industri. Walau bagaimanapun, terdapat beberapa program VM KV ditawarkan di hampir kesemua KV di Malaysia dan menyebabkan kesukaran untuk mendapatkan pekerjaan atas faktor persaingan. Pengkaji mencadangkan agar program-program yang kurang laris dalam industri harus ditutup dan diganti dengan program-program yang lebih relevan dengan pasaran dan keperluan pihak industri.

Dalam tema kajian yang keempat yang berkaitan dengan kemahiran sedia ada yang ada pada graduan, kesemua informan bersetuju bahawa kemahiran sedia ada pada mereka yang diperolehi semasa di KV menjadikan mereka sebagai individu yang berkeyakinan dan diyakini oleh majikan. Hal demikian adalah sangat pasti jika kita lihat hasil perbincangan. Secara keseluruhannya, jelas menunjukkan bahawa latihan kemahiran program latihan VM bidang teknologi berkesan bagi pekerja teknologi industri graduan KV. Bagi memenuhi keperluan industri secara khusus adalah dicadangkan agar KPM dapat mewujudkan KV khas untuk melatih para pelatih KV dalam bidang-bidang tertentu. Pada masa ini, setiap KV yang terdapat di Malaysia menawarkan pelbagai program VM. Hal demikian telah menyebabkan pihak pengurusan dan sumber manusia yang pelbagai sehingga tidak dapat memberi tumpuan khusus pada sesuatu bidang program. Sebaik-baiknya, sebuah KV tidak menawarkan lebih dari tiga program agar suatu masa kelak KV di Malaysia akan menjadi KV Khas yang menawarkan program tertentu sahaja. Walau bagaimanapun, kajian

mendapati bahawa tahap kesediaan pelatih dari aspek kemahiran teknikal terhadap pembentukan keboleherjaan di KV Kluang, KV Batu Pahat dan KV Muar berada pada tahap tinggi (Hanafi, 2015).

Bakal pekerja harus sentiasa mengenal pasti sumber pengetahuan serta kemahiran dan mengurusnya dengan sebaik mungkin sebagai alat untuk kekal berkompetensi tinggi. Jurang perbezaan corak pembelajaran dalam kelas dan pembelajaran di tempat kerja haruslah tidak berbeza untuk memastikan kesinambungan (Abd Samad et al., 2017).

Bagi mengukuhkan latihan kemahiran VM KV, menurut Teori Maslow keperluan manusia adalah mengikut keperluan hierarki. Hal demikian merujuk kepada keperluan untuk mendapatkan latihan kemahiran supaya boleh mendapat upah yang lumayan untuk memenuhi keperluan mereka. Dalam dunia yang agak mencabar dewasa ini, keperluan untuk mendapat gaji yang lumayan merupakan keinginan bagi setiap individu yang bekerja termasuklah bagi para teknologis yang bekerja di industri sebagai pekerja mahir. Bagi mendapatkan kenaikan gaji dan ganjaran yang lebih tinggi maka mereka juga harus mempunyai kelayakan kemahiran yang lebih tinggi. Melalui sistem latihan yang diperkenalkan di KV, maka keperluan ini dapat dipenuhi oleh graduan KV. Rajah 4.1 memaparkan ringkasan tentang dapatan kajian dan perbincangan bagi objektif satu (1).



**Rajah 4.1:** Keberkesanan Program Latihan VM KV Bidang Teknologi dari Perspektif PTI dan MJ

#### **4.3.2 Objektif 2: Meninjau Keberkesanan Kurikulum Program VM KV Bidang Teknologi berdasarkan Perspektif PTI, PO, IB dan MJ**

Untuk mendapat jawapan kepada objektif kedua, terdapat dua (2) soalan kajian yang telah dikemukakan. Informan telah diminta untuk menjawab soalan dan respon mereka adalah seperti berikut.

- i. Adakah kurikulum program program VM KV bersesuaian dengan bidang kerja di industri? Jika ya, sila beri pandangan.

##### **a. Perspektif PTI**

Tema yang pertama dari perspektif PTI berkaitan dengan kandungan kurikulum semasa menjalani program latihan VM ialah aspek kandungan kurikulum VM KV. Mengikut PTI1 dan PTI2 menyatakan bahawa kandungan kurikulum yang diajar kepada mereka adalah sesuai seperti yang dinyatakan seperti berikut.

“Kalau ditengokkan memang apa yang saya belajar dalam kurikulum semasa di kolej memang sama atau sesuai dengan kerja saya sekarang.”  
(PTI2)

“Macam saya beritahu apa yang saya pelajari semasa di KV banyak membantu saya, jadi kiranya kandungan kurikulum tu sangat bagus. Cuma perlu tambah baik kalau ada perubahan teknologi dari semasa ke semasa.”  
(PTI1)

PTI3 dan PTI4 juga memberi pandangan yang sama, iaitu kurikulum yang diajar sangat bertepatan dengan bidang kerja sekarang.

“Oleh kerana saya bekerja dalam industri yang sama dengan kelulusan saya, jadi bagi saya kurikulum yang diajar dulu sangat tepatlah.” (PTI3)

“Kurikulum kah? Apa yang saya belajar itu yang saya buat sekarang. Jadi kandungan atau kemahiran yang diajar itu adalah baik malah sangat banyak perkara yang saya rasa macam saya dah pernah buat masa belajar di KV dulu.” (PTI4)

“Kurikulum bagi saya sangat banyak bantu saya. Macam saya dulu ada belajar akademik dan bengkel. Yang akademik pun banyak bantu, yang bengkel pun banyak bantu. Sebab tu saya berani kata, kurikulum KV sangat sesuai.” (PTI1)

“Kalau nak kata sesuai, memang sangat sesuai. Kawan saya pun kata saya yang belajar di KV ni beruntung sebab apa yang saya belajar banyak bantu saya dalam industri. Kalau tanya saya, saya akan jawab memang sesuai sangat.” (PTI3)

Tema yang kedua pula berkaitan dengan peluang untuk bekerja di industri disebabkan kesesuaian kurikulum seperti yang dikongsikan oleh PTI2.

“Pada pendapat sayalah, kurikulum atau subjek yang saya belajar semasa di KV sangat sesuai dengan program saya. Ianya juga sangat sesuai dengan kerja saya di industri sekarang.” (PTI2)

Informan PTI4 juga memberi pandangan yang sama, iaitu kurikulum di KV adalah sesuai dan memberi peluang pekerjaan dalam bidang industri.

“Kalau nak kata kurikulum, bagi saya kurikulum di KV sangat sesuai malah lebih dari yang lain. Cuma nanti bila teknologi dah berubah pihak yang berkenaan turut ubah apa yang ada dalam kurikulum.” (PTI4)



## **b. Perspektif PO**

Tema yang kedua tentang kesesuaian kurikulum dari perspektif PO berkaitan dengan kesesuaian kurikulum memberi peluang kepada mereka untuk diterima bekerja di industri. Program VM KV menurut pandangan PO, informan PO1, PO2 dan PO3 menyatakan bahawa kandungan kurikulum yang diajar adalah sesuai seperti yang dinyatakan. Berikut ialah pandangan yang diberikan oleh PO1.

“Pada pandangan saya sebagai pentadbir setelah melihat peluang pekerjaan yang dinikmati oleh graduan VM KV, saya merasakan kurikulum yang diajar kepada pelatih sangat bersesuaian dengan dunia pekerjaan masa kini seiring revolusi IR 4.0. Setakat ini KSKV VM KV adalah agak relevan namun perlu dimantapkan lagi selaras dengan perubahan-perubahan yang berlaku. KSKV ini sudah dilaksanakan selama 8 tahun dan memerlukan penambahbaikan supaya setanding dengan perubahan teknologi yang bergerak begitu pantas.” (PO1)

Informan PO2 dan PO3 juga memberi pandangan yang sama, iaitu kurikulum yang diajar sangat bertepatan dengan bidang pekerjaan yang terdapat di negara ini dan negara luar.

“Seperti yang saya maklumkan sebentar tadi, di KV kita memang menyediakan pelatih dari segi kebolehan kemahiran, disiplin dan penampilan untuk mereka berpeluang untuk terus diterima bekerja oleh pihak industri. Hal demikian telah terbukti bahawa kebanyakan pelatih VM KV diterima untuk terus bekerja sejurus tamat menjalankan latihan industri (OJT).” (PO2)

“Ini memang tidak dapat disangkal lagi kerana bermula dari pembentukan kurikulum sehinggalah ke kebolehkerjaan PTI di industri. Hal demikian menunjukkan bahawa pelatih VM KV diberi kepercayaan penuh oleh majikan mereka sebagai pembimbing kepada rakan-rakan yang lain. Walau bagaimanapun pembentukan sikap yang berkesan mempengaruhi keadaan sebenar situasi mereka diambil bekerja di industri.” (PO3)

Tema yang ketiga pula berkaitan dengan kesesuaian kurikulum membantu untuk mendapatkan pekerjaan di industri menurut perspektif PO seperti yang dikongsikan oleh informan PO1, PO2 dan PO3 adalah seperti berikut.

“Ya, sangat relevan kerana banyak industri datang untuk mendapatkan graduan VM KV. Tidak dinafikan lagi, memang sangat sesuai. Pelatih KV ada yang terus diminta untuk mengajar pekerja lain setelah majikan melihat potensi mereka, malah perubahan teknologi yang berlaku juga dapat dikuasai oleh pelatih VM KV semasa menjalani OJT. Kurikulum KSKV sedia ada hanya perlu ditambah baik sahaja mengikut keperluan dalam sesuatu bidang teknologi. Namun begitu, terdapat juga kelemahan dari aspek pengisian dalam latihan amali yang banyak bergantung kepada situasi sebenar di industri. Kurikulum yang mantap dan sesuai membantu graduan teknologi VM KV untuk bersaing dengan graduan institusi yang lain.” (PO1)

“Kurikulum KSKV VM KV ini sangat menekankan tentang latihan praktikal. Pengalaman pengajar yang berkebolehan dan berkemahiran telah dapat menyampaikan ilmu kemahiran yang sangat berguna sekali gus membantu para graduan dalam mendapatkan pekerjaan di industri.” (PO2)

“Bagi saya kurikulum VM KV sangat praktikal dan bersesuaian dengan peringkat umur pelatih yang masih muda. Dengan adanya modul-modul kenegaraan dan kebolehkerjaan yang ditawarkan telah dapat membantu graduan berkomunikasi dan menghadiri sesi temu duga dengan berkesan ketika memohon pekerjaan di industri.” (PO3)

### **c. Perspektif IB**

Tema yang keempat dari perspektif IB berkaitan dengan kandungan kurikulum yang berkesan mendorong graduan VM KV untuk mendapatkan pekerjaan di industri. Informan IB1 menyatakan bahawa kandungan kurikulum yang diajar adalah sesuai seperti yang dinyatakan seperti berikut.

“Pada pandangan saya, kandungan kurikulum yang diajar di KV sangat sesuai. Semasa taklimat ibu-bapa, saya telah diterangkan bahawa kurikulum ini direka khas, iaitu Kurikulum Standard KV yang bertujuan untuk memenuhi keperluan industri. Kurikulum ini dibuat penyelarasan bersama pihak Jabatan Pembangunan Kemahiran agar selari mengikut keperluan industri. Ibu bapa juga diterangkan tentang Outcome Based Education (OBE).” (IB1)

IB2 dan IB3 juga memberi pandangan yang sama, iaitu kurikulum yang diajar sangat bertepatan dengan bidang kerja sekarang dan sekali gus memudahkan mereka diterima bekerja di industri.

“Seperti yang telah dimaklumkan kepada kami selaku ibu-bapa, KV memang menyediakan pelatih dari segi kemahiran, disiplin, penampilan sebagai persediaan untuk mereka terus bekerja di industri. Dan ini telah terbukti bahawa kebanyakan pelatih VM KV diterima untuk terus bekerja sejurus menamatkan latihan OJT di industri. Keyakinan kami pada kurikulum memang tinggi.” (IB2)

“Kebanyakan pelatih VM KV telah dapat menyesuaikan diri dengan keadaan di industri. Apabila saya bertanya kepada anak saya, dia menyatakan bahawa tugas kerja menjadi lebih mudah kerana mereka telah mempelajari perkara yang sama ketika menjalani latihan di KV. Malah, berlebihan... Hal demikian menunjukkan bahawa terdapat persamaan dan kesesuaian dari aspek latihan kemahiran dengan pekerjaan sebenar di industri.” (IB3)

Tema yang ketiga pula berkaitan dengan kesesuaian kurikulum seperti yang dikongsikan oleh IB1, IB2 dan IB3 adalah seperti berikut:

“Tidak dinafikan lagi, saya lihat apa yang anak saya belajar, memang sangat sesuai dengan keperluan industri. Saya ada membaca bahawa untuk menerbitkan sesuatu silibus itu, kepakaran dari pakar-pakar dalam industri diperlukan untuk memberikan cadangan dan memberi maklum balas mengenai keperluan industri. Saya melihat perubahan anak saya iaitu semakin meminati bidang penyelenggaraan.” (IB1)

“Pada pandangan saya, kurikulum KV sangat menekankan tentang praktikal. Dengan kehadiran pengajar yang sangat komited, kadang kala apa yang diberi lebih dari apa yang pelatih perlukan dari pengajar itu sendiri. Kurikulum yang baik digabung dengan pengajar yang komited maka lahirlah graduan yang berkualiti. Dan saya bangga anak saya menjadi salah seorang pelatih KV ini.” (IB2)

“Ya... KV adalah institusi di bawah KPM dan sudah pasti kurikulum yang dibentuk juga adalah dari KPM. Saya sebagai ibu bapa memang yakin dengan kurikulum yang diguna pakai kerana sudah pasti ia menepati keperluan industri semasa.” (IB3)

#### **d. Perspektif MJ**

Tema yang pertama dari perspektif MJ berkaitan dengan kandungan kurikulum semasa menjalani program VM. Menurut MJ1, kandungan kurikulum yang diajar sesuai seperti yang dinyatakan seperti berikut.

“Pada pandangan saya, kandungan kurikulum yang diajar di KV sangat sesuai. Saya telah diterangkan bahawa kurikulum ini direka khas, iaitu KSKV yang bertujuan untuk memenuhi keperluan industri. Kurikulum ini dibuat penyetaraan bersama pihak JPK agar tidak lari dari keperluan industri.” (MJ1)

MJ2 dan MJ3 juga memberi pandangan yang sama, iaitu kurikulum yang diajar sangat bertepatan dengan bidang kerja sekarang.

“Ya. Apa yang saya lihat, KV memang menyediakan pelatih dari segi kemahiran, disiplin, penampilan adalah untuk mereka terus bekerja. Dan ini telah terbukti bahawa yang saya lihat kebanyakan pelatih KV, layak untuk diterima terus bekerja di tempat mereka menjalankan latihan industri.” (MJ2)

“Kebanyakan pelatih KV agak lincah apabila berada di lapangan. Apabila saya tanya kepada mereka, mereka menjawab, ini kerana mereka berasa senang kerana apa yang mereka pelajari semasa di kolej, ditemui semasa berada di lapangan. Malah, jika saya lihat kadang kala berlebihan.” (MJ3)

Tema yang ketiga pula adalah berkaitan dengan kesesuaian kurikulum seperti yang dikongsikan oleh MJ1, MJ2 dan MJ3 adalah seperti berikut:

“Ya. Tidak dinafikan lagi, saya lihat apa yang mereka pelajari semasa di KV, memang sangat sesuai dengan keperluan industri kerana untuk menerbitkan sesuatu silibus itu, kepakaran dari pakar-pakar dalam industri diperlukan untuk memberikan cadangan dan memberi maklum balas mengenai keperluan industri.” (MJ1)

“Ya, kurikulum KV sangat sesuai dengan pekerjaan di industri. Malah, jika disebut pengalaman berurusan dengan pengajar pun, sangat jelas mereka adalah seorang yang komited.” (MJ2)

“Ya. Kita sedia maklum, pembentukan kurikulum KV dibentuk setelah melalui banyak fasa perbincangan dari kumpulan-kumpulan pakar sama ada dari bidang akademik, industri mahupun sumber manusia. Jadi tidak hairanlah jika pelatih atau graduan kolej agak menonjol dalam industri.” (MJ3)

ii. Adakah kurikulum program VM KV membantu graduan teknologi dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila nyatakan pendapat anda.

**a. Perspektif PTI**

Tema yang ketiga dari perspektif PTI pula berkaitan dengan sejauh mana kesesuaian kurikulum membantu untuk menceburi bidang dalam industri. Tema ini mendapat respon

yang hampir sama dari keempat-empat informan, iaitu PTI1, PTI2, PTI3 dan PTI4. Hal demikian boleh dirujuk melalui pernyataan seperti berikut:

“Secara peribadi, pada pendapat saya, kurikulum yang saya jalani semasa di KV sangat banyak membantu saya untuk mencari pekerjaan dalam industri. Malah seperti yang saya kata, sama ada akademik atau bengkel, kedua-duanya sangat bermanfaat.” (PTI1)

“Bagi saya, kekuatan dan kelebihan yang saya ada sehingga saya diterima bekerja dalam industri adalah hasil dari kurikulum KV. Kekuatan kurikulum inilah yang dilihat oleh majikan saya sebagai satu kelebihan yang terdapat pada graduan VM KV.” (PTI2)

“Pada pandangan saya, kurikulum dan keputusan yang saya perolehi dari KV sangat membantu saya untuk berada dalam bidang industri sekarang.” (PTI3)

“Ya, kurikulum KV sangat membantu saya untuk menceburi bidang industri. Tanpa kurikulum yang baik kami sukar bekerja di industri.” (PTI4)

Untuk tema keempat pula menyentuh tentang bagaimana kurikulum VM mendorong graduan VM KV untuk mendapatkan pekerjaan. Kesemua informan menyatakan bahawa dengan berbekalkan VM dan sijil kompetensi yang mereka perolehi dari KV, mereka sangat mudah untuk diserap dan diterima oleh majikan walaupun masih dalam tempoh latihan industri. Berikut ialah pandangan yang diberikan oleh PTI2 dan PTI3.

“Kalau bagi saya, peluang kerja sangat banyak kerana bakal majikan atau majikan percaya yang graduan VM KV ini telah dibekalkan kemahiran yang cukup. Ini dilihat dari kurikulum yang diajar. Selain itu juga, reputasi KV yang sangat cemerlang telah dapat meyakinkan pihak industri untuk menerima kami.” (PTI2)

“Saya bersetuju jika dikatakan graduan VM KV senang dapat kerja. Semasa latihan pun, majikan dah perasan tentang kemahiran saya. Terima kasih kepada kolej.” (PTI3)

Ini disokong oleh pernyataan dari PTI1 dan PTI4 yang mengatakan kurikulum semasa menjalani program latihan VM di KV membuka peluang untuk mereka diterima dalam industri. Pihak KV melalui Unit Perhubungan Dan Latihan Industri telah membantu para pelatih untuk mendapatkan industri yang terbaik dan mempunyai rekod yang boleh diyakini.

“Berbanding tempat lain saya lihat KV banyak membantu dalam menyediakan kami untuk terus berada dalam industri. Contohnya, bila majikan lihat saya tidak perlu banyak dibimbing, majikan yakin dengan saya. dan saya pun diserap sebagai pekerja, tambahan pula gaji yang ditawarkan juga agak lumayan berbanding dengan bidang pekerjaan lain yang tidak memerlukan kemahiran.” (PTI1)

“Saya rasa beruntung menjadi graduan KV, selain senang diterima bekerja, peluang untuk sambung belajar pun mudah. Ramai dalam kalangan rakan-rakan saya telah menyambung pengajian ke peringkat yang lebih tinggi.” (PTI4)

Berdasarkan dapatan di atas, dapat disimpulkan bahawa kurikulum yang diguna pakai di KV secara keseluruhannya banyak membantu graduan untuk menempatkan diri mereka dalam industri. Perincian setiap bidang dalam kurikulum tersebut telah memberikan ruang kepada graduan KV untuk mempertingkatkan diri dalam bidang kemahiran kerana pengiktirafan pihak industri dan pusat pengajian tinggi telah dicapai. Perkara tersebut dapat dilihat melalui nota kerjasama pihak KV dengan industri yang telah menjadi agenda utama

KV. Selain itu juga, pengiktirafan pihak MBOT dan MQA terhadap program-program yang ditawarkan di KV telah meyakinkan banyak pihak.

**b. Perspektif PO**

Tema yang ketiga dari perspektif PO berkaitan dengan sejauh mana kesesuaian kurikulum membantu graduan VM KV untuk menceburi bidang dalam industri. Tema ini mendapat respon yang hampir sama dari semua informan, iaitu PO1, PO2 dan PO3. Hal demikian boleh dirujuk melalui pernyataan berikut.

“Mengikut kajian yang kami buat, kurikulum inilah yang banyak membantu pelatih kita menempatkan diri di luar sana. Kemahiran mereka, kesungguhan mereka, pengalaman mereka, menjadi bekalan yang sangat mahal di luar sana.” (PO1)

“Kurikulum kita jauh berbeza dari kurikulum sekolah perdana KSKV lebih menekankan kemahiran. Pelatih KV belajar secara hands-on, iaitu 70% pelatih akan belajar kemahiran yang mereka perlukan. Terdapat majikan yang mula membandingkan pelatih KV dan pelatih dari institusi lain di mana mereka suka mengambil pelatih KV untuk bekerja kerana mereka tidak perlu dilatih semula sebelum bekerja.” (PO2)

“Sebagaimana yang kita tahu, pelatih KV bukan saja diajar dengan modul akademik malah hampir keseluruhan kurikulum mereka adalah berkaitan dengan bidang kemahiran. Dalam industri, pelatih-pelatih ini akan diuji dari segi mental dan fizikal mereka dan rata-rata dari pelatih KV berjaya melalui semua ini. Mereka bukan sahaja mahir dalam bidang kemahiran malah mereka juga mahir dan menguasai kemahiran generik dan insaniah.” (PO3)

Bagi tema keempat pula, ia menyentuh bagaimana kurikulum VM mendorong graduan VM KV mendapatkan pekerjaan. Kesemua informan menyatakan bahawa dengan berbekalkan VM dan ditambah dengan sijil kompetensi yang lain, dengan ini mereka sangat



mudah diserap dan diterima oleh majikan walaupun masih dalam tempoh menjalani OJT seperti yang dinyatakan oleh PO1.

“Ya, berbekalkan VM ini, pelatih kita mampu mendapat tempat dalam industri. Kami juga ada kolaborasi dengan pihak industri.” (PO1)

Ini disokong oleh pernyataan dari PO2 dan PO3 yang mengatakan bahawa dengan menjalani program VM di KV, ia telah membuka peluang untuk pelatih diterima dalam industri. Faktor tidak memilih pekerjaan dalam kalangan graduan KV juga merupakan salah satu sebab mereka mudah mendapat pekerjaan. Sebagaimana yang kita sedia maklum, kumpulan pelatih yang memasuki aliran vokasional merupakan pelatih yang kurang cenderung dari segi akademik tetapi meminati bidang kemahiran. Sikap merendahkan diri dalam kalangan graduan KV juga merupakan faktor mereka mudah diterima oleh pihak industri. Mereka tidak banyak pilihan dalam pemilihan pekerjaan yang memerlukan kelayakan akademik tetapi peluang untuk memenuhi bidang kemahiran terbuka luas kerana tidak ramai yang mempunyai sijil dalam bidang kemahiran berbanding dengan bidang akademik.

“Untuk ini saya tetap dengan pendapat saya tadi, KV dengan kurikulum yang sedia ada ini sangat membuka peluang kepada pelatih kita untuk diterima dalam industri.” (PO2)

“Istimewanya pelatih kita ini, kebanyakan mereka akan terus diserap masuk dalam bidang industri setelah majikan yakin dengan potensi yang ditunjukkan semasa menjalani OJT. Jadi kalau ditanya adakah kurikulum kita banyak membantu mereka di industri, saya tidak ragu-ragu mengatakan YA.” (PO3)

Berdasarkan dapatan, dapat disimpulkan bahawa kurikulum yang dilaksanakan di KV secara keseluruhannya banyak membantu graduan untuk menempatkan diri mereka dalam industri. Kurikulum yang selari dengan keperluan industri merupakan perkara yang sangat bertepatan dengan keperluan industri negara. Bahasa antarabangsa seperti Bahasa Mandarin dan Bahasa Arab yang diajar kepada pelatih-pelatih KV juga telah membuka peluang kepada mereka untuk mendapatkan pekerjaan di negara China dan Timur Tengah. Selain itu juga, graduan VM KV lebih mempunyai kelebihan dan mudah untuk ditawarkan bekerja di syarikat-syarikat antarabangsa yang beroperasi di Malaysia kerana mereka dapat menguasai bahasa tersebut.

**c. Perspektif IB**

Tema yang ketiga pula berkaitan dengan sejauh mana kesesuaian kurikulum membantu untuk menceburi bidang dalam industri dari perspektif IB. Tema ini mendapat respon yang hampir sama dari ketiga-tiga informan, iaitu IB1, IB2 dan IB3. Hal demikian boleh dirujuk melalui pernyataan berikut.

“Apa yang saya lihat, ramai pelatih KV mendapat pekerjaan malah ada yang memiliki perniagaan sendiri. Mereka tidak mengalami masalah dalam industri kerana kurikulum yang diajar kepada mereka membantu menambah keyakinan majikan untuk mengambil mereka bekerja.” (IB1)

“Ya... kurikulum KV memang membantu anak saya. Anak saya bukanlah seorang yang pandai dalam bidang akademik tetapi setelah memasuki KV saya melihat banyak kemajuan yang dia capai sama ada dari aspek akademik mahupun kemahiran. Dengan adanya kemahiran itu dia dengan mudah masuk ke dalam industri. Anak sulung saya yang tidak mempunyai kemahiran pula yang sukar mendapatkan pekerjaan di industri sebab dia belajar kurikulum akademik sahaja.” (IB2)

“Ya, perkara tersebut tidak dapat dinafikan lagi kerana saya telah melihat anak-anak rakan saya lepasan KV ada yang sudah berjaya. Saya menggalakkan anak saya mamasuki KV kerana saya melihat ramai pelatih yang mudah diterima masuk bekerja dengan kemahiran yang mereka miliki.” (IB3)

Untuk tema keempat pula, menyentuh tentang bagaimana kurikulum VM mendorong graduan VM KV mendapatkan pekerjaan. Kesemua informan menyatakan bahawa dengan berbekalkan VM, pelatih sangat mudah diserap dan diterima oleh majikan walaupun masih dalam tempoh latihan industri seperti yang dinyatakan oleh (IB1).

“Seperti yang telah dibincangkan, saya melihat pelatih atau graduan KV sangat mudah mendapat tempat dalam industri malah ada yang ditawarkan untuk bekerja semasa masih di dalam tempoh latihan. Perkara ini menunjukkan kurikulum yang diajar adalah sesuai dengan minat anak-anak KV.” (IB1)

Perkara tersebut disokong oleh pernyataan dari IB2 dan IB3 yang mengatakan kurikulum semasa menjalani program VM di KV membuka peluang untuk pelatih diterima dalam industri. Hal demikian juga disokong oleh kewajipan graduan VM KV untuk mendapatkan kelayakan Kad Hijau yang diperakukan oleh pihak Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB). Selain itu, graduan KV juga mempunyai kelayakan SKM Tahap 3 yang tidak dimiliki oleh graduan TVET dari institusi yang lain. Tambahan, dua (2) sijil kompetensi tersebut telah membezakan graduan VM KV dengan graduan TVET yang lain. Mereka mempunyai nilai tambah yang sangat istimewa dan berbeza berbanding graduan TVET yang lain.

“Untuk ini saya tetap dengan pendapat saya tadi, KV yang dilengkapi dengan kurikulum yang sedia ada ini sangat membuka peluang kepada anak-anak kita untuk diterima dalam industri. Hal demikian kerana anak saya menceritakan bahawa mereka telah melalui pengalaman yang sebenar

seperti pekerja industri. Keadaan di KV menyerupai keadaan bekerja di industri.” (IB2)

“Sudah tentu, kurikulum KV yang banyak membantu anak-anak kita mendapatkan kemahiran yang akhirnya menjadikan mereka pelatih yang baik semasa menjalani OJT dan akhirnya mendapat tawaran bekerja walaupun belum habis belajar.” (IB3)

Berdasarkan dapatan, dapat disimpulkan bahawa kurikulum yang dilaksanakan di KV secara keseluruhannya banyak membantu graduan VM KV untuk mendapatkan tawaran untuk bekerja di industri. Hal demikian juga didorong oleh faktor kepimpinan kolej yang sentiasa berhubung dengan pihak industri dan berkolaborasi dengan baik antara kedua-dua pihak. Pihak KV bertindak sebagai pembekal tenaga kerja mahir kepada industri. Dengan adanya kolaborasi yang baik, segala maklumat tentang pekerjaan dan permintaan pihak industri akan dapat dipenuhi dan memberi manfaat kepada graduan yang mencari pekerjaan tersebut. Perkara ini diibaratkan seperti pepatah Melayu, “Seperti aur dengan tebing”, iaitu saling membantu antara satu sama lain. Graduan VM KV akan dihubungi oleh pihak kolej jika terdapat pihak industri yang memerlukan pekerja dan secara tidak langsung, peluang tersebut akan dinikmati oleh graduan lepasan KV.

#### **d. Perspektif MJ**

Tema yang ketiga dari perspektif MJ pula berkaitan dengan sejauh mana kesesuaian kurikulum membantu graduan VM KV untuk menceburi bidang dalam industri. Tema ini mendapat respon yang hampir sama dari ketiga-tiga informan seperti berikut.

“Apa yang saya lihat, ramai pelatih KV mendapat pekerjaan malah ada yang telah menyambung pengajian ke peringkat yang lebih tinggi. Mereka tidak mengalami masalah untuk menyambung pengajian dan mendapat gaji yang lumayan suatu hari kelak. Kurikulum yang diajar kepada mereka

sangat sesuai dan tidak dihadkan kepada bekerja sahaja. Mereka juga boleh menyambung pengajian ke universiti seperti graduan atau pelatih lain. Sebilangan pekerja lepasan KV telah berhenti kerja dan menyambung pengajian. Sebilangan lagi berhenti kerja kerana mendapat tawaran gaji lebih tinggi dari syarikat lain. Mereka ini sangat laris kerana “demand tinggi”. Sebab itu saya kata kurikulum KV ini sangat bagus...” (MJ1)

“Ya. Berdasarkan pengalaman saya, kebanyakan pelatih KV yang saya temui, mereka mempunyai kemahiran sedia ada yang sangat baik. Malah kita sebagai majikan tiada rasa was-was untuk melepaskan mereka di lapangan. Saya mempunyai seorang pekerja lepasan KV VM yang sudah ditawarkan gaji lebih dari RM 3000 kerana saya yakin dengan kebolehan beliau. Dia juga boleh membaca dan menterjemahkan lukisan kejuruteraan dengan baik.” (MJ2)

“Ya. Ini saya tidak nafikan lagi, dengan kemahiran yang mereka miliki mereka layak mendapatkan tempat dalam industri. Kalau nak bagi gaji lebih tinggi dari pekerja yang tidak ada kelayakan pun tak apa kerana mereka boleh diharap untuk mendapatkan sesuatu kerja dari syarikat-syarikat besar. Mereka orang yang pandai bersekolah, apa takut mau gaji besar.” (MJ3)

Untuk tema keempat pula, menyentuh tentang bagaimana kurikulum VM mendorong graduan VM KV mendapatkan pekerjaan. Kesemua informan menyatakan bahawa dengan berbekalkan VM mereka mudah diserap dan diterima oleh pihak industri kerana kebolehan dan kemahiran yang ada pada graduan VM dapat meyakinkan mereka. Dalam tempoh empat tahun mengikuti pengajian VM, pelbagai bidang kemahiran sudah dapat dikuasai. Namun demikian, terdapat beberapa kelemahan dalam sesuatu bidang kemahiran masih dapat diperbaiki melalui pengalaman kerja yang akan dilalui dari semasa ke semasa. Perubahan dan perkembangan teknologi terkini memerlukan seseorang pekerja teknologi industri yang sentiasa peka akan perubahan. Zaman globalisasi dan revolusi industri 4.0 memerlukan

setiap pekerja mahir berubah mengikut kehendak dan keperluan masa kini. Dalam cabaran menangani penularan Covid-19, pekerja teknologi industri mendapat sedikit kesan kerana sebilangan industri di Malaysia memberhentikan pekerja kerana gangguan operasi. Hal demikian sedikit sebanyak telah memberikan kesan kepada graduan VM dan menjadikan mereka lebih bersedia untuk menimba ilmu dalam bidang yang lain untuk kelangsungan hidup. Menurut MJ1 seperti berikut:

“Seperti yang telah dibincangkan, saya melihat graduan VM KV sangat mudah mendapat tempat dalam industri malah ada yang ditawarkan untuk bekerja semasa masih di dalam tempoh Latihan OJT.” (MJ1)

Hal demikian disokong oleh pernyataan daripada MJ2 dan MJ3 yang mengatakan kurikulum KV telah membuka peluang kepada graduan VM untuk diterima bekerja di industri.

“Pada pendapat saya, kurikulum KV sangat membantu pihak industri dalam menerima graduan VM KV kerana segala kemahiran asas yang diperlukan di industri sudah diajar kepada mereka. Paling mudah saya ambil contoh, mereka sudah mengetahui tentang peraturan dan keselamatan bengkel, keselamatan alat tangan, melakukan bantuan pernafasan dan sebagainya. Hal demikian membuktikan kepada industri bahawa mereka sudah diajar dengan perkara-perkara yang asas berkaitan dengan keperluan industri.” (MJ2)

“Saya dapati graduan VM KV telah diajar dengan teori dan amali dalam sesuatu bidang kemahiran. Mereka juga pandai mengira contohnya mengira stok, membuat anggaran dan seterusnya membuat pemasaran. Mereka ada ilmu “Marketing” walaupun mereka masih merasa malu ketika berjumpa dengan pelanggan.” (MJ3)

Berdasarkan dapatan, dapat disimpulkan bahawa kurikulum yang diajar kepada graduan VM KV, secara keseluruhannya banyak membantu graduan untuk mendapatkan

pekerjaan sebagai teknologis di industri. Kemahiran teori dan amali serta ilmu insaniah yang diajar kepada mereka selain daripada ilmu keusahawanan telah meyakinkan pihak industri terhadap graduan VM KV. Walaupun terdapat kelemahan, faktor kematangan membantu mereka untuk meningkatkan lagi tahap keyakinan dalam dunia pekerjaan.

### iii. Perbincangan Dapatan Objektif 2

Tema pertama dalam kajian keberkesanan kurikulum program latihan VM bidang teknologi PTI bagi graduan VM KV adalah dari aspek kandungan kurikulum yang diajar. Dapatan kajian ini adalah selari dengan kandungan kurikulum VM. KSKV yang terbahagi kepada komponen akademik dan komponen vokasional dengan nisbah 20:80 adalah bertepatan dengan keperluan industri yang lebih mementingkan kebolehan kemahiran seseorang PTI. Komponen akademik bagi program VM merangkumi modul insaniah yang terdiri daripada modul-modul wajib yang menjurus kepada penguasaan *soft skills* dalam bidang tertentu termasuklah bidang keusahawanan. Jajaran KPM untuk melahirkan 70% graduan bekerja, 20% menyambung pengajian dan 10% untuk menjadi usahawan adalah bertepatan mengikut keperluan agihan tenaga kerja negara. Namun demikian, bagi mencapai 70% graduan VM untuk bekerja di industri masih belum mencukupi untuk menampung keperluan tenaga kerja negara. Walau bagaimanapun, ia dapat mengurangkan kebergantungan negara untuk mengambil tenaga kerja asing dan sekali gus dapat mengurangkan pengaliran mata wang negara.

KSKV KV merangkumi elemen kreativiti dan inovasi, keusahawanan, kemahiran insaniah dan kemahiran teknologi yang digabung dengan keperluan industri serta badan professional (Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional, 2011). Dalam KSKV tersebut,

komposisi akademik dikurangkan dan penambahan amalan industri atau amali teknikal kepada pelatih kemahiran dilakukan (Ismail, 2012).

Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat persamaan antara keperluan industri dengan kandungan KSKV. Ia terdiri daripada komponen akademik dan komponen vokasional dengan nisbah 20:80. Komponen akademik bagi program VM merangkumi modul insaniah yang terdiri daripada modul-modul wajib yang menjurus kepada penguasaan *soft skills* dalam bidang tertentu termasuklah pelaksanaan kokurikulum.

Jaafar (2013) dalam kajian yang bertajuk, “Kemahiran Berfikir Kritis Dalam Kalangan Pelatih Kejuruteraan di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia” ada menimbulkan persoalan, iaitu adakah terdapat perbezaan tahap penguasaan kemahiran berfikir kritis dalam kalangan pelatih yang disebabkan kurangnya penekanan pemikiran kritis dalam pengajaran oleh pengajar. Ternyata, pengajar merupakan salah satu elemen persekitaran yang mempengaruhi perkembangan pelatih. Menurut beliau, satu perkara yang senang untuk dianalogikan adalah, anggaplah pelatih sebagai sebongkah kiub ais. Jika suhu adalah beku, maka bekulah bongkah kiub ais tersebut tetapi jika suhu sekeliling adalah susu didih, maka akan mencair dan mendidihlah bongkah kiub ais tersebut.

Dalam penilaian konteks Teori CIPP, kesesuaian kurikulum adalah berdasarkan keperluan semasa dalam industri. Oleh hal yang demikian, kesesuaian kandungan kurikulum di KV merupakan satu aspek penting untuk melihat keberkesanan kurikulum mengikut keperluan masa kini.

Tema kedua dapatan kajian adalah peluang graduan VM KV bekerja di industri disebabkan ketepatan kurikulum dengan bidang kerja graduan yang telah digariskan dalam



Teori Perubahan. Hal demikian bertepatan dengan konsep kurikulum KV. KSKV ialah kurikulum pendidikan khusus untuk pelatih yang mengikuti pendidikan dan latihan vokasional pasca menengah di KV. Kurikulum KV digubah mengikut standard kompetensi bekerja yang ditetapkan oleh organisasi standard pekerjaan dan aras pembelajarannya menepati keperluan Kerangka Kelayakan Malaysia Tahap 1 hingga 4 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012). Faktor graduan VM KV diterima oleh industri adalah didorong oleh kelayakan tambahan yang dimiliki oleh graduan VM, iaitu mereka mempunyai Kad Hijau dari Lembaga CIDB dan SKM Tahap 3 yang tidak dimiliki oleh graduan TVET yang lain.

Kurikulum KV dirangka dalam konteks matlamat umum sistem pendidikan kebangsaan untuk membentuk modal insan yang bersahsiah, berilmu dan berkemahiran tinggi. Matlamat umum tersebut direalisasikan dengan perencanaan dan pelaksanaan usaha pendidikan dan latihan untuk mencapai objektif. Antara objektif dalam pelaksanaan kurikulum kolej vokasional adalah untuk melahirkan pekerja yang berkemahiran untuk melaksanakan pekerjaan aras tinggi dan menepati kehendak industri. Selain itu, kurikulum KV ini juga dapat memupuk watak professional dalam kalangan pelatih, melahirkan pelatih yang berkemahiran dan usahawan yang berdaya saing dalam bidang teknologi.

Antara ciri-ciri utama yang terdapat dalam kurikulum KV ialah pembelajaran di KV adalah yang berorientasikan pembelajaran berasaskan pekerjaan. Selain itu, kandungan pembelajaran adalah berasaskan kompetensi bekerja, kompetensi keusahawanan dan kompetensi insaniah dengan nisbah dimensi teori-amali ialah 30:70. Manakala nisbah bagi komponen akademik ialah 30% dan komponen vokasional ialah 70%. Melalui konsep

kurikulum ini adalah merentasi tiga domain, iaitu jati diri (hearts-on), ketajaman minda (hearts-on) dan kecekatan (hands-on) (Rusdi @ Rosdi, 2015).

Tema ketiga dapatan kajian adalah sejauh mana kesesuaian kurikulum ini membantu graduan. Hal demikian bertepatan dengan Schneckenberg (2009) yang berpendapat bahawa informasi atau maklumat itu hanya akan menjadi pengetahuan jika seseorang itu boleh menggunakannya untuk menambah atau menghasilkan nilai bagi kerjayanya atau organisasi. Graduan VM KV bukan sahaja mahir dalam bidang kemahiran tertentu malah mereka juga mahir dalam bidang inovasi. Dalam KSKV itu sendiri sudah terkandung modul inovasi berbentuk Projek Tahun Akhir (PTA). Melalui penghasilan projek inovasi akan dapat mengembangkan lagi potensi untuk menghasilkan produk-produk berbentuk inovasi dan pengubahsuaian. Perkara tersebut merupakan kekuatan yang terdapat pada KSKV KV. Percambahan idea melalui aktiviti inovasi adalah selari dengan Teori Perubahan yang menjadi asas kajian semasa kerana teori ini ialah kaedah perubahan yang dirancang dengan menggunakan kepercayaan yang mengarahkan struktur ke satu tujuan jangka panjang. Potensi graduan KV tidak terbatas kepada kurikulum sahaja malah boleh berkembang dengan adanya penghasilan produk inovasi.

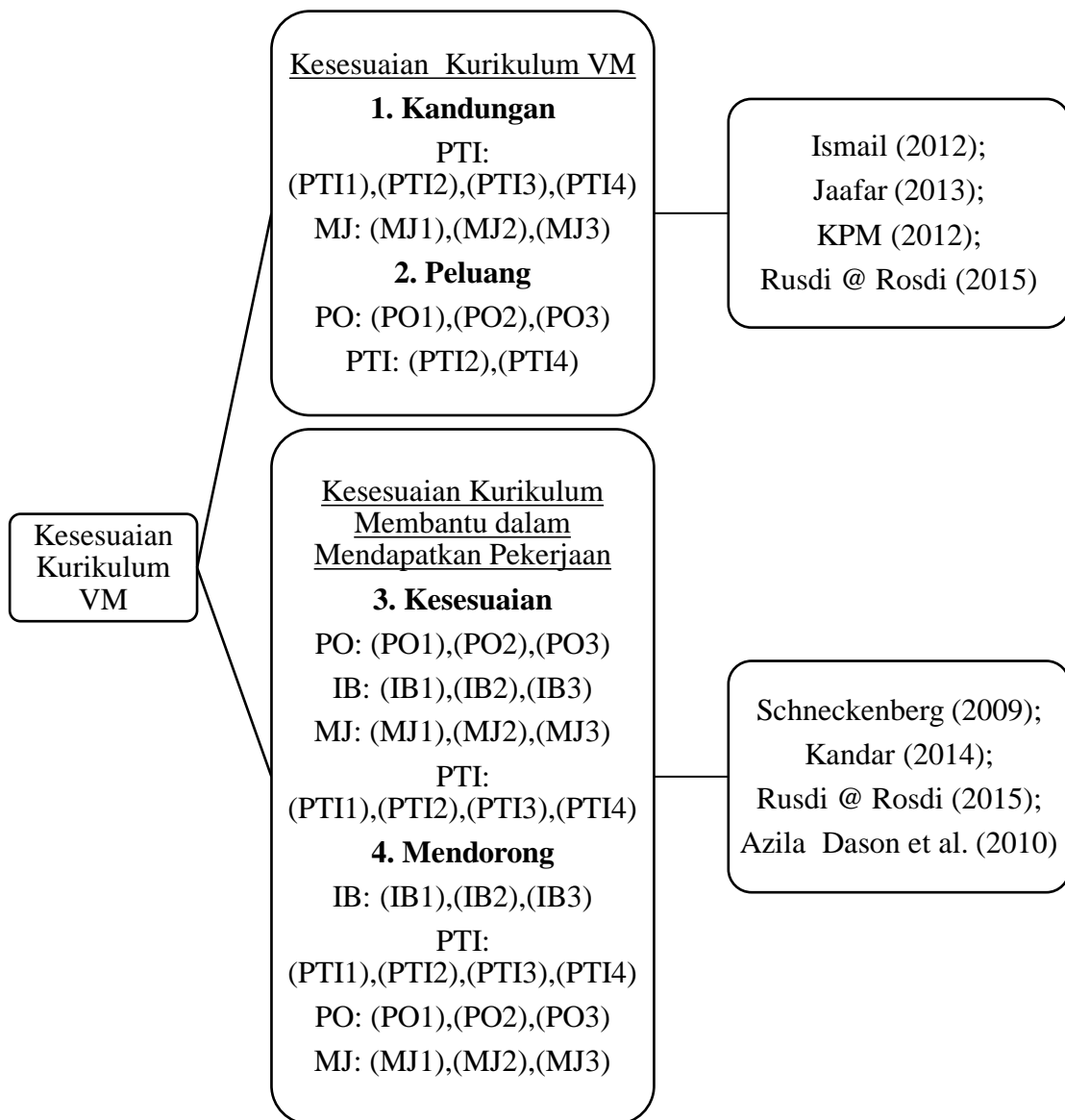
Kita sedia maklum bahawa kurikulum yang diajar di KV membantu dalam membimbing pelatih sama ada dari aspek kemahiran, akademik, inovasi dan juga kemahiran interpersonal. Hal demikian secara langsung akan meningkatkan nilai dalam diri seseorang pelatih dan menjadikan mereka seorang individu yang sedia berhadapan dengan cabaran dalam industri. Hal demikian dapat dibuktikan dengan kejayaan-kejayaan lepasan KV yang telah banyak menghasilkan produk-produk inovasi dalam projek tahun akhir mereka. PTA merupakan salah satu modul pembelajaran yang terkandung dalam kurikulum KV.

Tema dapatan kajian yang keempat adalah kurikulum ini membantu graduan VM KV mendapatkan pekerjaan. Kurikulum yang selari dengan keperluan industri telah membantu graduan untuk mendapatkan pekerjaan. Perkara tersebut telah mewujudkan situasi menang-menang bagi kedua-dua pihak. Industri tidak perlu menyediakan pusat latihan. Sebaliknya, tenaga kerja boleh diperolehi dengan mudah melalui pemberi pendidikan berkelayakan VM seperti KV. Hal demikian telah dibuktikan dengan kajian kebolehpasaran graduan KV yang mencapai lebih daripada 95% di semua KV di Sarawak dari tahun 2018 hingga tahun 2020 (Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional, 2022). Peratusan yang tinggi ini menunjukkan bahawa graduan VM KV diperlukan di industri untuk memenuhi pasaran kerja, khususnya graduan bidang teknologi yang semakin hari semakin diperlukan untuk memenuhi pasaran industri. Perkara ini dapat membantu sektor industri dan perkilangan untuk memenuhi keperluan sumber manusia. Kebergantungan kepada pekerja asing juga dapat dikurangkan dan memberi peluang pekerjaan kepada graduan tempatan. Hal yang demikian membolehkan graduan KV mendapat pekerjaan di industri sebagaimana yang digariskan dalam elemen penilaian produk mengikut Teori CIPP yang membawa kepada kebolehpasaran graduan VM KV.

Dalam modul tersebut, pelajar diajar untuk menyediakan “*resume*”, etika berpakaian, persediaan temu duga selain sesi bimbingan dan kaunseling. Dalam kurikulum KV juga, Unit Psikologi dan Kerjaya memainkan peranan penting dalam membantu pelatih untuk mendapatkan pekerjaan. Graduan VM KV merupakan graduan yang telah dilatih dengan ilmu-ilmu kebolehkerjaan melalui modul-modul khusus agar keperluan untuk memenuhi pasaran kerja dapat dicapai, iaitu 70% daripada jumlah keseluruhan graduan bekerja.

Hasil dapatan kajian Kandar (2014) tentang kemahiran employability menunjukkan bahawa skor min elemen belajar berada pada tahap yang tinggi. Dapatan ini menunjukkan bahawa sistem pendidikan vokasional di KV dapat menyediakan pelatih yang mempunyai kebolehpasaran dalam pekerjaan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap jati diri, ilmu dan kompetensi kompetitif dalam kalangan pelatih tahun akhir di KV Kluang adalah berada pada tahap tinggi dalam kesediaan menjadi “k-worker” (Rusdi @ Rosdi, 2015). Antara objektif dalam pelaksanaan kurikulum KV adalah untuk melahirkan pelatih berkemahiran bagi pekerjaan aras tinggi dan menepati kehendak industri. Selain itu, kurikulum KV ini juga dapat memupuk watak professional dalam kalangan pelatih, melahirkan pelatih yang berkemahiran dan usahawan yang berdaya saing dalam 15 pilihan bidang vokasional, membekalkan ilmu untuk melanjutkan pengajian ke peringkat yang lebih tinggi dan memupuk kecintaan terhadap pembelajaran sepanjang hayat.

Menurut Dason et al. (2010), TVET perlu difokuskan untuk membangunkan penggunaan teknologi maklumat dalam kurikulum, membuat penyelarasan dalam sistem, penglibatan secara konsisten dengan pihak industri, pembangunan Pusat Latihan Kemahiran dan penglibatan semua pihak yang terlibat supaya dapat menyokong hala tuju TVET. Rajah 4.2 adalah ringkasan grafik bagi dapatan kajian dan perbincangan yang dijalankan berdasarkan literatur yang berkaitan dengan objektif dua (2).



**Rajah 4.2:** Keberkesanan Kurikulum Program VM KV Bidang Teknologi berdasarkan Perspektif PTI, PO, IB dan MJ

### **4.3.3 Objektif 3: Mengkaji Kesiediaan Graduan Program VM KV Bidang Teknologi untuk Bekerja berdasarkan Perspektif PTI, IB dan MJ**

Untuk mendapat jawapan kepada objektif ketiga, terdapat dua soalan kajian yang telah dikemukakan. Informan telah diminta untuk menjawab soalan dan respon mereka adalah berdasarkan soalan seperti berikut.

- i. Adakah graduan teknologi terus ditawarkan untuk bekerja seurus menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila jelaskan.

#### **a. Perspektif PTI**

Tema kajian ini ialah kebolehpasaran graduan dalam bidang industri. PTI3 menyatakan bahawa beliau terus ditawarkan untuk bekerja di tempat di mana beliau menjalani latihan industri. Pernyataan tersebut dikukuhkan lagi dengan kenyataan daripada PTI1 dan PTI4.

“Bagi saya, ya. Saya terus ditawarkan untuk bekerja kerana pihak industri memang kekurangan pekerja pada waktu itu. Tambahan pula, mereka yakin pada kebolehan lepasan VM KV yang mahir melakukan kerja-kerja amali. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua tenaga pengajar yang telah mengajar saya selama ini.” (PTI3)

“Ya, saya terus ditawarkan untuk bekerja malah telah dilayan sebagai pekerja. Majikan saya sangat baik dan memberi peluang kepada saya untuk melakukan kerja-kerja baru yang belum pernah saya lakukan ketika di KV. Semasa menjalani OJT juga saya dibayar elaun sara hidup untuk menampung kos sara hidup. Bukan itu saja, pihak majikan juga menyediakan bilik penginapan untuk saya.” (PTI1)

“Ya, saya terus ditawarkan bekerja di industri tempat saya menjalankan OJT. Setelah menamatkan latihan OJT saya berehat 2 minggu di rumah. Selepas itu, saya mendapat panggilan telefon dari pihak majikan dan menawarkan pekerjaan di bidang VM saya. Dengan tidak membuang masa saya terus

menerima tawaran tersebut dan terus turun bekerja pada minggu berikutnya. ...saya lupa tarikhnya. Mulai dari hari tersebut saya terus bekerja sehingga ke hari ini. (PTI4)

Hal demikian turut disokong oleh kenyataan daripada PTI2 di mana beliau terus ditawarkan untuk bekerja sejurus menamatkan latihan OJT. Selain itu, informan juga ditawarkan untuk menyambung pengajian di “Centre for Instructor and Advanced Skill Training.” (CIAST).

“Saya diserap terus sebagai pekerja tetap dan masa yang sama saya mendapat tawaran melanjutkan pengajian namun saya memilih untuk bekerja terlebih dahulu untuk menambah simpanan sebelum menyambung pengajian kelak. Saya datang dari latar belakang keluarga yang agak susah dan perlu membantu keluarga terlebih dahulu. Tambahan pula ibu saya memerlukan bantuan kewangan untuk menyara keluarga.” (PTI2)

#### **b. Perspektif IB**

Tema kajian ini kebolehpasaran graduan dalam bidang industri juga dikemukakan oleh informan dalam kalangan IB. IB1 menyatakan bahawa anak beliau yang merupakan lepasan VM KV terus ditawarkan untuk bekerja di tempat beliau menjalani latihan atau “On the Job Training” (OJT).

“Ya, memang mereka mudah ditawarkan kerja oleh pihak industri. Apa yang saya perhatikan, kebanyakan pelatih KV tiada masalah untuk menempuh alam pekerjaan seperti yang telah saya katakan tadi. Anak saya memang cukup bersedia untuk bekerja kerana menurut beliau jika pengalaman dan kemahiran yang ada tidak dipraktikkan maka lama kelamaan ia akan hilang. Di samping itu juga, dia bercita-cita untuk meningkatkan kemahiran dan mengumpul seberapa banyak pengalaman untuk mendapat jawatan lebih tinggi di industri suatu hari nanti.” (IB1)

Pernyataan tersebut dikukuhkan lagi dengan kenyataan daripada IB2 dan IB3 berikut.

“Ya... anak saya memang meminati bidang automotif namun kerja yang ditawarkan adalah sebagai penjaga jentera berat di salah sebuah industri di Kuching. Walaupun bidang pekerjaannya bukan secara langsung berkaitan dengan automotif namun ia tetap ada kaitan dengan bidang yang dia ceburi. Sementara mencari pekerjaan yang lebih baik dia agak selesa bekerja di situ kerana gaji yang diterima juga agak baik. Dia bercadang untuk berpindah tempat kerja supaya boleh mempelajari kemahiran baru suatu hari kelak. Dia ada memohon untuk bekerja dengan syarikat Toyota di Pending namun masih belum mendapat jawapan. Salah seorang daripada rakan sekelas beliau telah ditawarkan untuk bekerja dengan syarikat Perodua Sendirian Berhad sebagai teknologis di situ.” (IB3)

“Ya... anak saya terus ditawarkan bekerja setelah tamat OJT di industri. Mengikut kefahaman saya, pelatih VM KV lebih mudah mendapatkan pekerjaan di dalam bidang mereka dan ada yang memilih untuk sambung belajar. Anak saya memang bercita-cita untuk menjadi jurukimpal sejak di bangku sekolah lagi, kini impian beliau untuk menjadi jurukimpal sudah menjadi kenyataan. Beliau juga bercita-cita untuk bekerja di luar negara suatu hari kelak untuk mendapat gaji yang lebih lumayan.” (IB2)

**c. Perspektif MJ**

Tema pertama kajian ini tentang kebolehpasaran graduan program VM KV dalam bidang industri juga telah dinyatakan oleh majikan. MJ1 menyatakan bahawa pelatih beliau yang mengambil program Teknologi Elektronik terus ditawarkan untuk bekerja di tempat yang sama sejeurus menamatkan pengajian. Graduan VM KV sudah mempunyai pengalaman dan latihan yang mencukupi untuk melaksanakan tugas sebagai PTI. Menurut pihak industri pula, latihan tambahan dan secara berterusan akan dilaksanakan jika terdapat perubahan teknologi mahupun penggunaan mesin baharu. Pekerja PTI juga akan diajar dengan program-program penyelenggaraan mesin dan amalan keselamatan dari semasa ke semasa.



“Ya. Mereka memang mahu bekerja setelah tamat pengajian untuk meneruskan kerjaya dalam bidang yang dipelajari. Apa yang saya perhatikan, kebanyakan graduan VM KV tiada masalah untuk menempuh alam pekerjaan seperti yang telah saya katakan tadi. Mereka begitu ghairah untuk bekerja kerana mengharapkan ganjaran dan gaji yang lumayan dari pihak syarikat. Namun begitu, terdapat beberapa orang graduan menolak tawaran berkerja di industri saya kerana tidak mahu dibayar gaji yang ditawarkan. Kemungkinan gaji yang ditawarkan kepada mereka tidak memuaskan hati. Mereka mahu mencuba mendapatkan pekerjaan di industri yang lain...itu pilihan mereka.” (MJ1)

Pernyataan tersebut dikukuhkan lagi dengan kenyataan daripada MJ2 dan MJ3 berikut.

“Mengikut kefahaman saya, pelatih VM KV lebih mudah mendapatkan pekerjaan di dalam bidang mereka malah ada yang memilih untuk sambung belajar. Hal demikian kerana kemahiran yang mereka miliki serta komitmen yang mereka tunjuk menarik perhatian kami untuk mengambil mereka bekerja secara tetap. Mereka juga mempunyai kemahiran untuk menganalisa data serta berkebolehan dalam bidang keusahawanan. Sejurus mengambil graduan VM KV terdapat peningkatan dari segi jualan syarikat serta dapat menarik lebih ramai pelanggan. Mereka ada ilmu keusahawanan yang baik namun perlu dipertingkatkan lagi untuk menarik lebih ramai pelanggan. Walau bagaimanapun mereka masih mempunyai perasaan malu untuk berkomunikasi dengan pelanggan...itu tidak menjadi masalah kerana lama kelamaan mereka akan lebih matang nanti.” (MJ2)

“Seperti yang telah saya katakan tadi, mereka tiada masalah untuk bekerja dalam industri dengan pengalaman, kemahiran dan kelulusan yang mereka miliki. Mereka juga boleh mengikut arahan-arahan yang diberikan oleh pihak syarikat, selain itu mereka juga boleh membaca lukisan kejuruteraan. Selain itu, mereka juga pandai membuat sesuatu anggaran projek namun pekerja teknologi industri seperti graduan KV tidak banyak terlibat dengan pengurusan. Mereka juga ada bakat kepimpinan yang baik kerana saya perhatikan mereka boleh memberi arahan dan menjadi ketua dalam kalangan pekerja industri.” (MJ3)

ii. Graduan teknologi memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pendapat.

**a. Perspektif PTI**

Tema yang kedua ialah perancangan selepas bergraduasi dalam kalangan graduan VM KV. Secara keseluruhan, informan menyatakan keinginan untuk terus bekerja setelah bergraduasi. Hal demikian adalah seperti yang dinyatakan oleh PTI1, PTI3 dan PTI4.

“Saya memang bercadang untuk terus bekerja untuk membantu keluarga saya. Saya juga bercadang untuk menyambung pengajian suatu hari kelak namun saya membuat perancangan untuk bekerja terlebih dahulu kerana perlu menimba ilmu pengetahuan dalam bidang yang saya pelajari.” (PTI1)

“Ya, saya memang nak terus bekerja dan sekarang saya dah pun bekerja. Saya ingin mengambil kelayakan-kelayakan kompetensi dalam bidang yang saya pelajari untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dalam bidang teknologi.” (PTI3)

“Ya, saya memang berazam untuk terus bekerja untuk membantu pendapatan keluarga. Dulu masa saya mula-mula daftar di KV, memang niat saya nak terus bekerja bila habis belajar. Adik-beradik saya ramai. Saya nak tolong mak bapa saya. Saya juga merasakan saya tidak mampu untuk menyambung pengajian ke peringkat yang lebih tinggi kerana perlu mengumpul wang terlebih dahulu selain ingin membantu keluarga terlebih dahulu. Saya juga bercita-cita untuk menubuhkan perniagaan sendiri suatu hari kelak... takkan nak makan gaji selamanya. Saya perlu menimba pengalaman terlebih dahulu sebelum dapat menjalankan perniagaan sendiri.” (PTI4)

Bagi PTI2 pula, beliau berpendapat sekiranya ada peluang melanjutkan pengajian, beliau juga berminat untuk menyambung pengajian ke peringkat yang lebih tinggi. Menurut beliau, jika beliau mempunyai kelayakan yang lebih tinggi maka beliau akan mendapat gaji

yang lebih tinggi. Walau bagaimanapun, hasrat dan niat tersebut perlu dilakukan secara lebih teliti dan dirancang dengan baik. Informan tersebut juga ada membuat perancangan untuk membuat perniagaan sendiri pada suatu masa nanti.

“Ya, saya nak bekerja tapi jika ada peluang melanjutkan pelajaran, saya akan bekerja sambil belajar. Mungkin akan mengikut pengajian secara sambilan di institusi yang ada menawarkan pengajian dalam bidang saya sekarang.” (PTI2)

Berdasarkan dapatan kajian, informan sangat bersedia untuk menempuh alam pekerjaan selepas sahaja tamat pengajian VM KV. Mereka juga merancang untuk menyambung pengajian secara sambilan untuk meningkatkan kemahiran dan kelayakan mereka. PTI yang mempunyai kelayakan dan kemahiran yang lebih tinggi akan lebih mudah untuk dinaikkan pangkat serta mendapat gaji yang lebih tinggi. Rata-rata, informan mahukan gaji yang lebih tinggi dalam bidang pekerjaan yang diceburi. Mereka juga sangat bersedia untuk bekerja kerana desakan hidup dan latar belakang keluarga yang memerlukan sokongan dan bantuan kewangan untuk menyara kehidupan mereka.

#### **b. Perspektif IB**

Tema yang kedua adalah perancangan selepas bergraduasi dalam kalangan graduan VM KV. Secara keseluruhan, mereka ingin terus bekerja setelah bergraduasi seperti yang dinyatakan oleh IB1, IB2 dan IB3.

“Ya... anak saya memang berminat untuk terus bekerja di industri. Melihat kepada tingkah laku anak saya, dia memang berkobar-kobar untuk terus bekerja kerana telah terdedah dengan pengalaman semasa OJT. Hal demikian menjadikan dia tidak sabar untuk menambah pengalaman dan kemahiran dan bukannya untuk mendapatkan gaji semata-mata. Dia begitu yakin bahawa dengan pengalaman yang diperolehi nanti beliau akan

menjawab jawatan yang lebih baik seterusnya mendapat gaji yang lebih tinggi.” (IB1)

“Ya... dari awal lagi anak saya memang mempunyai pemikiran untuk terus bekerja kerana dia telah ditawarkan untuk bekerja dengan gaji yang agak lumayan semasa dalam sesi OJT lagi. Beliau tidak berapa cenderung kepada bidang akademik dan lebih meminati bidang pekerjaan berbentuk kemahiran. Sejak kecil lagi beliau telah menunjukkan kecenderungan untuk membaiki peralatan yang rosak. Minat beliau semakin bertambah sejak memasuki latihan di KV.” (IB2)

“Ya... anak saya memang meminati bidang teknikal. Sejak zaman kanak-kanak sudah cuba untuk membaiki basikalnya. Anak saya memang merancang untuk terus bekerja setelah tamat pengajian tambahan lagi bila dia melihat ada yang mendapat pekerjaan sebelum mereka bergraduasi. Layanan dan tunjuk ajar oleh rakan-rakan senior di industri ketika sesi OJT telah mendorong mereka untuk terus bekerja.” (IB3)

Berdasarkan dapatan kajian, informan sangat bersedia untuk menempuh alam pekerjaan selepas sahaja tamat pengajian VM KV. Mereka merasakan bekerja ialah satu keseronokan kerana ia ialah dunia baru bagi mereka. Pengaruh ganjaran dan gaji juga menjadi penarik utama kepada keinginan mereka untuk bekerja. Hal demikian juga menyebabkan mereka sanggup bekerja lebih masa untuk mendapatkan bayaran kerja tambahan atau lebih masa.

### **c. Perspektif MJ**

Tema yang kedua ialah perancangan selepas bergraduasi dalam kalangan graduan program VM KV yang juga telah dinyatakan oleh informan dalam kalangan majikan. Secara keseluruhan, MJ menyatakan bahawa PTI di bawah mereka ingin terus bekerja setelah bergraduasi. Pernyataan tersebut telah dinyatakan oleh MJ1, MJ2 dan MJ3 seperti di bawah.

“Ya... sebab mereka memang bercita-cita untuk bekerja. Kalau dilihat melalui pengalaman saya, mereka memang merancang untuk bekerja untuk mendapatkan gaji dan ganjaran dari pihak syarikat. Dengan bekerja mereka boleh memenuhi keperluan hidup seperti membeli kereta, rumah dan lain-lain lagi selain dapat memulakan kerjaya sebagai teknologis industri yang berjaya.” (MJ1)

“Dari awal lagi saya melihat mereka memang mempunyai pemikiran untuk terus bekerja kerana mereka bersungguh-sungguh apabila diberi tugas, tidak malu bertanya malah ada yang telah ditawarkan untuk bekerja dengan gaji yang lumayan semasa dalam latihan.” (MJ2)

“Kebanyakan graduan VM KV yang saya jumpai memang merancang untuk terus bekerja setelah tamat pengajian. Tambahan lagi bila dia melihat ada yang mendapat tawaran gaji lumayan dan mempunyai kebahagiaan dalam kehidupan.” (MJ3)

Berdasarkan dapatan kajian, MJ menyatakan bahawa PTI sangat bersedia untuk menempuh alam pekerjaan selepas sahaja tamat pengajian program VM di KV. Walau bagaimanapun, sebilangan daripada graduan VM KV hanya ingin bekerja sementara sahaja kerana mereka masih menunggu peluang yang lebih baik untuk berpindah ke industri yang lain. Sebilangan lagi hanya ingin bekerja secara sementara untuk mendapatkan pengalaman sebelum menceburkan diri dalam bidang keusahawanan.

### iii. Perbincangan Dapatan Objektif 3

Tema pertama dalam dapatan kajian kesediaan bekerja graduan bidang teknologi VM KV adalah dalam aspek kebolehpasaran graduan. Kira-kira 97% graduan VM KV berjaya mendapat pekerjaan dalam tempoh lima (5) bulan selepas tamat pengajian masing-masing. Hal demikian membuktikan bahawa institusi pengajian itu berada pada landasan yang tepat dalam melahirkan graduan yang berkemahiran tinggi (Berita Harian, 2019).

Terdapat program-program tertentu yang mendapat permintaan yang tinggi daripada pihak industri sehingga tidak dapat memenuhi keperluan industri. Pihak KPM seharusnya memikirkan sesuatu program untuk meningkatkan pengambilan pelatih bagi program tersebut agar dapat menampung keperluan industri. Program-program yang kurang mendapat sambutan industri hendaklah dikurangkan pengambilan pelatih supaya tidak merugikan para graduan VM sehingga menyukarkan mereka untuk mendapat pekerjaan. Pelan jangka panjang pengambilan pelatih-pelatih KV seharusnya dibuat perancangan rapi oleh unit pengambilan pelatih bawah BPLTV. Didapati juga sebilangan graduan VM KV tidak gemar untuk bekerja dengan industri dan lebih cenderung untuk bekerja dengan sektor awam. Perkara tersebut tidak seharusnya berlaku kerana mereka sudah mempunyai pengalaman dan kemahiran dalam bidang teknologi yang seharusnya disumbangkan kepada sektor industri. Hal sedemikian berlaku disebabkan sebilangan ibu bapa masih merasakan bahawa pekerjaan di sektor awam adalah lebih terjamin untuk masa depan anak-anak mereka berbanding dengan pekerjaan di industri yang mungkin berhadapan dengan risiko untuk dibuang kerja sekiranya keadaan ekonomi negara tidak menentu. Walaupun perkara tersebut berlaku, ia tidak melibatkan jumlah yang ramai.

Ada yang berpendapat bahawa segulung ijazah bukan lagi ciri tarikan utama bagi majikan dan pasaran kerjaya apabila majikan memilih graduan. Akan tetapi, gabungan kemahiran insaniah atau yang lebih dikenali sebagai kemahiran bukan teknikal lebih diutamakan (Rusmin, 2010). Informan PTI menyatakan bahawa mereka memang cukup bersedia untuk bekerja setelah menamatkan pengajian di KV malahan kesemua mereka berhasrat untuk terus bekerja sejurus menamatkan latihan OJT. Bagi informan IB pula, mereka menyatakan bahawa anak-anak mereka memang berhasrat dan bercita-cita untuk terus bekerja demi membantu ekonomi keluarga. Antara faktor yang mendorong mereka

untuk memasuki sistem latihan di KV adalah disebabkan keinginan untuk menimba ilmu kemahiran dan seterusnya lebih mudah untuk mendapat pekerjaan. Informan MJ pula menyatakan bahawa pekerja teknologi industri yang bekerja di syarikat mereka memang mempunyai keinginan dan kesungguhan untuk bekerja kerana kecenderungan mereka adalah mempunyai kemahiran mengikut bidang yang dipelajari dan seterusnya untuk melengkapkan diri dalam kehidupan, iaitu mempunyai sumber ekonomi yang kukuh untuk menjamin kehidupan mereka.

Tema berhubung dengan kebolehpasaran graduan VM KV adalah bersesuaian dengan elemen penilaian produk dalam Teori CIPP di mana graduan bersedia untuk bekerja selepas menamatkan program VM KV.

Tema dapatan kajian yang kedua pula melibatkan aspek perancangan selepas graduasi dalam kalangan graduan VM. Menurut Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2018, 91.2% graduan yang berada dalam industri, belum bekerja tapi berminat untuk bekerja dan sedang menunggu penempatan pekerjaan, manakala 8.8% pula melanjutkan pengajian dan meningkatkan kemahiran (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2019).

Aspek perancangan selepas graduasi dalam kalangan graduan VM KV perlu dititikberatkan dan diberi perhatian oleh pihak KV. Hal demikian adalah berkaitan dengan Teori Motivasi yang lebih banyak menyatakan tentang penyertaan pekerja dalam program latihan kerana tidak semua graduan akan menyertai sektor pekerjaan namun mereka ada yang memilih untuk menceburi bidang keusahawanan dan menyambung pengajian setelah tamat pengajian di KV. Oleh itu, unit psikologi dan kerjaya seharusnya memainkan peranan yang begitu penting dalam memastikan graduan VM KV mendapat pekerjaan dalam sektor pekerjaan yang betul mengikut bidang kemahiran mereka. Usaha perlu diadakan supaya

pihak industri dan pihak majikan yang memerlukan pekerja dalam sesuatu bidang kemahiran boleh mendapatkan maklumat tentang graduan daripada pihak KV. Bantuan dan maklumat tentang peluang-peluang pekerjaan hendaklah sampai kepada graduan-graduan KV. Informan PTI juga menyatakan bahawa peluang-peluang pekerjaan sering dimaklumkan kepada mereka melalui unit psikologi dan kerjaya KV. Hal demikian telah memberikan peluang dan pilihan pekerjaan yang banyak kepada mereka.

Inisiatif BPLTV untuk mewujudkan Persatuan ALUMNI dalam kalangan graduan VM KV memang bertepatan dengan dasar untuk membantu graduan mendapatkan pekerjaan. Selain itu, pihak KV juga akan mendapat manfaat daripada persatuan ALUMNI yang ditubuhkan di setiap KV. Graduan VM KV yang sudah bekerja dapat memberi sumbangan semula kepada pihak KV dalam pelbagai bentuk dan inisiatif.

Kesediaan untuk berkerjaya dapat menerangkan sama ada seseorang individu tersebut telah bersedia atau tidak untuk menceburi bidang kerjaya pilihan. Tanggungjawab KV adalah untuk memberi pendidikan dan latihan kemahiran kepada para pelatih bersesuaian dengan kemahiran-kemahiran yang diperlukan oleh pihak industri. Cabaran yang besar adalah untuk memastikan supaya pelatih yang telah dilatih bersedia untuk memasuki dan meneroka bidang pekerjaan selari dengan kemahiran yang dimiliki sepertimana graduan dari institusi pendidikan yang lain di negara ini. Walau bagaimanapun, terdapat majikan kini sering tidak berpuas hati dengan kemahiran berkomunikasi, kemahiran interpersonal, pemikiran kritikal, penyelesaian masalah secara kreatif dan kemahiran keusahawanan yang dimiliki oleh bakal graduan di pelbagai institusi TVET (Mustafa et al., 2010).



Greene dan Staff (2012) menyatakan bahawa program kerjaya dapat meningkatkan kesediaan kerjaya pelatih, khususnya dalam aspek perancangan kerjaya untuk memenuhi keperluan pasaran pekerjaan. Individu dapat membuat pertimbangan tentang keupayaan mereka untuk menyusun dan melaksanakan jalan tindakan yang dikehendaki untuk mencapai matlamat yang dikehendaki. Individu tersebut bukan sahaja memiliki kemahiran dan pengetahuan berkaitan dengan kerjayanya, tetapi juga mampu untuk membuat pertimbangan berkenaan dengan apa yang perlu dilakukan berdasarkan ilmu pengetahuan dan kemahiran yang dimiliki (Bandura 1997).

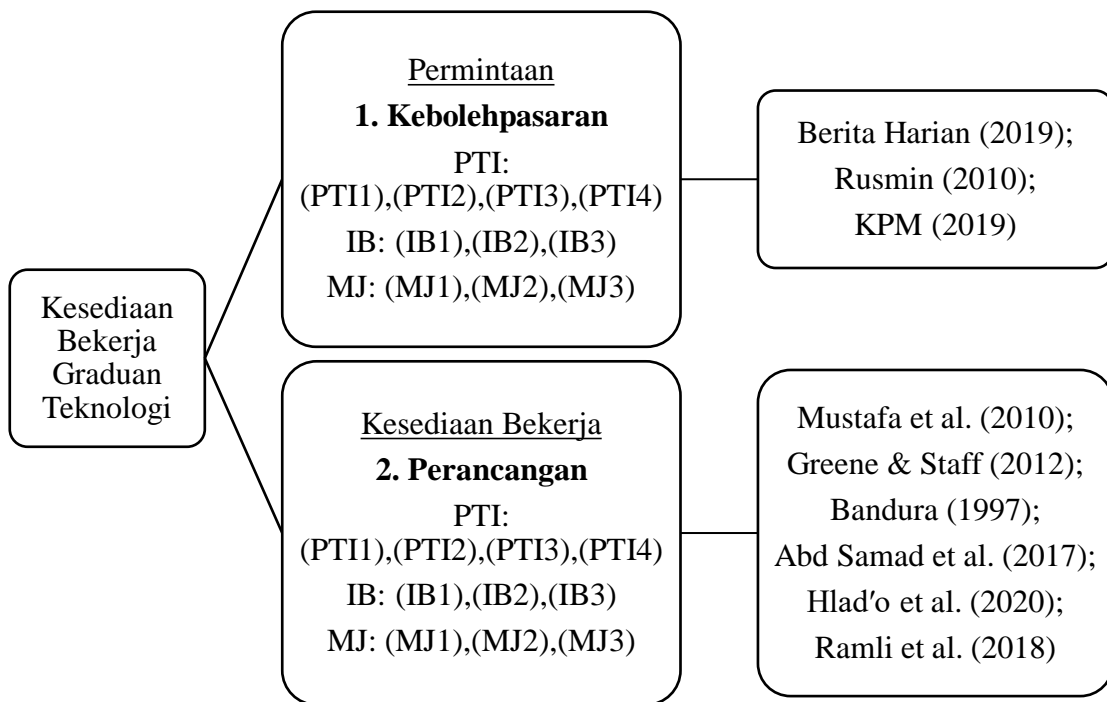
Program persediaan vokasional pada peringkat KV sepatutnya turut mendidik bakal pekerja pada usia pasca 15 tahun sebagai warga matang dan bukannya setakat menjurus kepada jurusan kemahiran yang boleh dipelajari (Abd Samad et al., 2017). Kajian yang dijalankan oleh Hlad'ó et al. (2020) mendapati bahawa terdapat seramai 3028 orang pelatih lepasan sekolah menengah atas di Republik Czech menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara sokongan sosial yang terdiri daripada ahli keluarga, rakan-rakan dan pihak lain yang terlibat dengan kebolehsuaian kerjaya. Kesemua konstruk kebolehsuaian kerjaya tersebut menunjukkan nilai kolerasi antara 0.47 hingga 0.62.

Kesediaan kerjaya dapat menerangkan sama ada seseorang individu tersebut telah bersedia atau tidak untuk menceburi pilihan bidang kerjaya. Tanggungjawab KV adalah untuk memberi pendidikan dan latihan kemahiran kepada para pelatih supaya bersesuaian dengan kemahiran-kemahiran yang diperlukan oleh pihak industri. Cabaran yang besar adalah untuk memastikan bahawa pelatih yang telah dilatih bersedia untuk memasuki dan meneroka bidang pekerjaan selari sepertimana kemahiran yang dimiliki oleh graduan dari institusi pendidikan yang lain di negara ini. Namun, majikan kini sering tidak berpuas hati

dengan kemahiran komunikasi, kemahiran interpersonal, pemikiran kritikal, penyelesaian masalah secara kreatif dan kemahiran keusahawanan yang dimiliki oleh graduan di pelbagai institusi (Mustafa et al., 2010).

Hasil dapatan kajian yang bertajuk, "Hubungan Kemahiran Kebolehkerjaan Pelatih KV Pertanian Dengan Kesediaan Menghadapi Revolusi Industri 4.0" telah menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang lemah arah positif antara kemahiran kebolehkerjaan dengan kesediaan menghadapi cabaran Revolusi Industri 4.0 (Ramli et al., 2018).

Dalam pernyataan Teori Motivasi juga ada menyatakan bahawa konsep penyertaan pembelajaran adalah berkaitan dengan peningkatan kemajuan. Perkara ini telah terkandung dalam kurikulum KV dalam Modul Kebolehkerjaan bagi membolehkan penguasaan ilmu kebolehkerjaan dan graduan KV mendapat penempatan di industri sebagai PTI. Rajah 4.3 menunjukkan tentang ringkasan untuk dapatan kajian dan perbincangan bagi objektif tiga (3).



**Rajah 4.3:** Kesediaan Graduan Program VM KV Bidang Teknologi untuk Bekerja berdasarkan Perspektif PTI, IB dan MJ

#### **4.3.4 Objektif 4: Meninjau Kesiediaan Majikan Menerima Graduan VM KV Bidang Teknologi untuk Bekerja berdasarkan Perspektif PTI dan MJ**

Untuk mendapat jawapan kepada objektif keempat, terdapat dua (2) soalan kajian yang telah dikemukakan. Informan telah diminta untuk menjawab soalan dan respon mereka adalah seperti berikut.

- i. Adakah pihak industri dapat menerima kelayakan Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional sebagai pekerja industri? Jika ya, sila beri pendapat anda.

##### **a. Perspektif PTI**

Tema kajian yang pertama menurut PTI ialah penerimaan pihak industri terhadap jati diri graduan VM. PTI1 dan PTI2 menyatakan bahawa mereka tidak menghadapi masalah dari aspek jati diri kerana perkara tersebut telah ditekankan semasa mereka berada di KV.

“Saya tiada masalah untuk diterima oleh majikan atau pihak industri. Dari segi penampilan semasa belajar di KV saya telah diajar mengenai etika dan disiplin melalui modul pembelajaran yang terkandung dalam kurikulum.”  
(PTI1)

“Berebalkan kelayakan dan penampilan saya, saya diterima dengan baik dalam industri. Semasa sesi temu duga saya telah ditanya dengan soalan-soalan berkaitan dengan disiplin dan pengurusan sendiri serta penampilan yang baik. Semasa masih belajar di KV, kami telah didedahkan dengan perkara tersebut. Dalam tahun akhir pembelajaran di KV kami sudah dibenarkan menggunakan pakaian biasa mengikut etika berpakaian yang betul.” (PTI2)

Kenyataan ini turut disokong oleh PTI3 dan PTI4 seperti berikut:

“Saya akui, bila majikan mengetahui saya adalah graduan KV, ruang untuk saya diterima bekerja adalah sangat terbuka, malah mereka sangat mengalu-alukan kehadiran saya di industri untuk menyertai syarikat mereka.” (PTI3)

“Ya, industri dapat menerima kelayakan VM KV. Setakat ini saya diterima dalam industri. Walau bagaimanapun saya, diberi tempoh percubaan selama dua bulan sebelum diserap sebagai pekerja tetap di syarikat mereka. Dalam tempoh dua bulan tersebut saya diperhatikan dari kebolehan melakukan kerja-kerja amali termasuklah interpersonal sebagai seorang pekerja teknologi industri.” (PTI4)

Tema kajian yang kedua menurut PTI pula adalah tentang penerimaan kemahiran graduan yang diperolehi melalui kurikulum VM KV. PTI1 dan PTI3 menyatakan bahawa mereka diterima dengan baik kerana kemahiran yang ada pada mereka memenuhi keperluan industri walaupun mungkin tidak sepenuhnya. Ilmu kemahiran yang terdapat pada graduan VM KV sudah memadai untuk mereka memulakan pekerjaan sebagai PTI di industri. Selebihnya, para PTI seharusnya belajar dari semasa ke semasa kerana ilmu kemahiran perlu diamalkan dan diteruskan sepanjang masa jika mereka mahu menjadi pakar dalam sesuatu bidang kemahiran.

“Semasa saya masih dalam latihan OJT, majikan saya memberikan maklum balas positif tentang ilmu kemahiran saya. Beliau menambah bahawa setiap individu pernah sentiasa belajar dari semasa ke semasa untuk menjadi pekerja mahir dalam bidang teknologi.” (PTI3)

“Setakat ini, saya diterima dengan baik oleh pihak industri. Mujurlah kemahiran yang diajar di kolej dapat digunakan semasa bekerja di industri. Saya mudah bergaul dengan pekerja-pekerja lain dalam industri kerana pandai berbahasa Mandarin. Kami memang diajar dengan bahasa Mandarin yang menjadi salah satu modul ketika belajar di KV.” (PTI1)

## **b. Perspektif MJ**

Tema kajian yang pertama menurut MJ adalah penerimaan pihak industri terhadap jati diri graduan VM KV. MJ1 menyatakan bahawa pihak industri tiada masalah menerima graduan VM KV dari aspek jati diri kerana perkara ini turut ditekankan dalam kurikulum KV.

“Sebagai majikan, saya lihat graduan VM KV yang bekerja dengan saya, mereka lebih yakin dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan mereka. Saya juga melihat mereka sangat memberi komitmen semasa bekerja, kemahiran yang ditunjukkan, sikap kepimpinan mereka dalam mengurus projek, perkara inilah yang menyebabkan mereka dipilih oleh kami sebagai majikan. Di samping itu juga, mereka mempunyai perwatakan yang baik. Mereka mempunyai integriti dan rasa hormat kepada rakan sekerja termasuklah saya sebagai majikan.” (MJ1)

Kenyataan ini turut disokong oleh MJ2 dan MJ3 seperti berikut.

“Ya. Pernah ada pelatih di tempat saya, semasa dia menjalani latihan pun saya puji sehingga saya sebagai majikan sangat menerima dia. Modul kurikulum KSKV yang telah dirancang dengan baik menjadi faktor kemenjadian pelatih-pelatih ini. Jika ada pilihan saya memang hendak menggaji graduan VM KV sebagai staf saya. Walaupun mereka agak muda tetapi mereka mempunyai sifat matang dalam pergaulan dengan rakan sekerja. Dari segi kehadiran bertugas pula mereka sangat menepati masa bekerja dan kadang-kadang sanggup balik lewat dari waktu bekerja yang sebenarnya...tapi saya bayar Overtime la...” (MJ2)

“Ya. Jika kita lihat penerimaan kami majikan, kami menerima mereka dengan hati yang terbuka, bukan sahaja kemahiran mereka yang memikat hati majikan, malah jati diri yang ada dalam diri mereka itu yang mahal. Dari segi kebolehan kemahiran PTI boleh meningkatkan diri asalkan rajin bekerja dan belajar sepanjang masa dan jangan terlalu cepat berpuas hati.” (MJ3)

Tema kajian yang kedua pula tentang penerimaan kemahiran graduan VM KV yang diperolehi melalui kurikulum VM KV. Menurut MJ1, graduan VM KV diterima dengan baik kerana kemahiran yang ada pada graduan VM KV sangat berguna dan bermanfaat kepada industri. Namun demikian, terdapat segelintir graduan yang mempunyai masalah sikap.

“Ya. Apa yang saya perhatikan, kemahiran graduan VM KV memang tidak diragui lagi oleh pihak industri seperti yang saya lihat pada pekerja lain yang juga lepasan KV, namun tidak dapat dinafikan terdapat juga graduan VM KV yang agak malas kerana tidak mahu melakukan kerja-kerja lasak. Sebilangan lebih selesa duduk di bilik berhawa dingin dan terlibat dengan pengurusan.” (MJ1)

Pernyataan ini turut disokong oleh informan MJ2 dan MJ3 seperti berikut.

“Seperti yang saya maklumkan tadi, saya melihat graduan VM KV sangat diterima baik oleh pihak industri. Kalau ada yang ditolak pun, bukan kerana kemahiran atau kurikulum tetapi kerana masalah perangai graduan tersebut yang kurang memuaskan hati pihak majikan. Kalau perangai mereka mempunyai sikap yang baik maka peluang mereka sangat luas terbuka dengan kemahiran yang dimiliki.” (MJ2)

“Apa yang saya lihat, graduan VM KV tiada masalah dalam melakukan kerja-kerja di industri. Hal demikian telah meyakinkan pihak industri untuk mengambil mereka bekerja dan seterusnya dibayar dengan gaji yang setimpal dengan kemahiran. Mereka juga diberi ganjaran yang baik seperti bonus tahunan dan faedah-faedah lain termasuk faedah perubatan. Memang tidak dapat dinafikan terdapat graduan VM KV dan graduan lain yang sering bertukar tempat kerja kerana mereka sering membandingkan gaji dan faedah lain dengan majikan yang lain. Perkara tersebut tidak dapat dielakkan kerana ia adalah pilihan masing-masing.” (MJ3)

ii. Adakah pihak majikan cukup yakin dengan kelayakan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pendapat anda.

**a. Perspektif PTI**

Tema kajian yang ketiga menurut PTI pula adalah kualiti graduan VM KV yang meyakinkan pihak majikan. Berdasarkan dapatan daripada informan, secara keseluruhann nampak jelas bahawa majikan yakin dengan graduan VM KV. Hal demikian dapat kita perhatikan dari pernyataan PTI1 dan PTI3 seperti berikut.

“Majikan saya yakin dengan kebolehan dan kemahiran saya termasuk rakan-rakan lain yang mempunyai kelayakan seperti saya. Dari perlakuan dan tingkah laku majikan mereka tidak was-was dalam memberikan arahan kerja kepada kami dan seterusnya kami agak bebas melakukan kerja mengikut peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak syarikat.” (PTI1)

“Majikan saya juga yakin dengan saya sebagai graduan VM KV. Dalam sesi temu duga jawatan sekarang saya dapat menjawab semua soalan dengan baik. Dalam tempoh beberapa bulan bekerja di industri saya telah diberikan latihan untuk mengendalikan jentera dan peralatan di industri. Dalam masa yang sama juga saya telah menghadiri kursus keselamatan sebagai persediaan untuk menjadi pekerja tetap di industri tersebut.” (PTI3)

Keyakinan pihak majikan terhadap kualiti graduan VM KV yang tinggi turut dibuktikan dengan pernyataan PTI2 dan PTI4.

“Bagi saya majikan sangat yakin pada graduan VM KV. Perkara tersebut dibuktikan dengan kenaikan setelah enam bulan berkhidmat di industri tersebut. Saya tidak pernah meminta untuk diberi kenaikan gaji dalam tempoh yang singkat. Hal demikian juga telah memberikan semangat kepada saya untuk memberikan perkhidmatan yang terbaik kepada pihak industri.” (PTI2)



“Ya, majikan sangat yakin pada saya sebagai graduan VM KV. Saya telah diberi sebuah kenderaan untuk memantau kerja di lapangan, itu antara kemudahan yang saya dapat dari pihak industri. Dalam tempoh beberapa bulan bekerja saya juga telah dihantar untuk berkursus di Pulau Pinang untuk memperolehi kemahiran baru di anak syarikat industri berkenaan.” (PTI4)

Tema kajian yang keempat menurut PTI pula adalah penerimaan majikan dalam aspek kurikulum VM K tentang bagaimana kurikulum ini boleh menambah keyakinan majikan. Hal demikian akan dilihat melalui pernyataan PTI1 dan PTI2.

“Seperti yang telah saya beritahu, majikan yakin dengan saya, kerana apa? Itu adalah kerana mereka yakin dengan apa yang telah saya pelajari di KV.” (PTI1)

“Kalau bab kurikulum, saya rasa tak dapat dinafikan lagi kurikulum yang saya pelajari di KV menyebabkan saya diterima oleh majikan. Saya tak kekok nak buat kerja dan mudah memahami sesuatu perkara yang dikehendaki oleh majikan. Saya mempunyai kemahiran bercakap dengan berkesan dan baik.” (PTI2)

Kenyataan ini disokong oleh PTI3 dan juga PTI4 yang menekankan bahawa kurikulum VM KV diterima dan diyakini oleh majikan.

“Ya, bukan saja majikan mengatakan kami beruntung belajar di KV malah rakan sekerja juga berkata demikian. Kemahiran yang kami perolehi dari KV banyak membantu kami untuk menjawat jawatan di industri tersebut. Walaupun graduan VM KV masih baru berbanding pusat latihan TVET yang lain tetapi kita dapat bersaing dengan mereka dari segi kemahiran.” (PTI3)

“Kalau nak kata yakin tu, ya, saya nampak majikan saya yakin sebab majikan saya percaya kepada saya untuk kendalikan mesin walaupun saya agak baru di situ. Bayangkan mesin yang berkapasiti tinggi dan harga yang mahal diberi kepercayaan kepada saya untuk mengendalikannya. Mereka

sangat yakin dengan kelayakan VM KV... Sebenarnya mereka lebih yakin dengan kemahiran yang kita tunjukkan.” (PTI4)

Jika kita lihat hasil dapatan kajian ini, majikan ataupun pihak industri cukup yakin dengan kelayakan graduan VM KV. Perkara tersebut, bukan sahaja disebabkan oleh penampilan dan pembawaan graduan itu sendiri malah disebabkan oleh kemahiran yang ditunjukkan hasil dari latihan berdasarkan kurikulum yang dilaksanakan di KV.

**b. Perspektif MJ**

Tema kajian yang ketiga menurut MJ pula adalah kualiti graduan yang meyakinkan pihak majikan. Berdasarkan dapatan daripada informan, secara keseluruhannya tampak jelas bahawa majikan yakin dengan graduan VM KV. Hal demikian dapat kita perhatikan dari pernyataan MJ1.

“Kalau lihat contoh yang lepas dari graduan VM KV yang pernah bersama saya bekerja di industri, saya amat pasti dan yakin dengan kebolehan serta kemahiran graduan VM KV. Mereka boleh menghasilkan mutu kerja yang baik. Hasil kerja mereka juga sangat halus dan berkualiti setanding dengan pekerja-pekerja mahir yang lain cuma kita perlu bagi kepercayaan kepada mereka.” (MJ1)

Keyakinan pihak majikan terhadap kualiti graduan KV yang tinggi turut dibuktikan dengan pernyataan MJ2 dan MJ3.

“Ya. Sebagai majikan, saya sangat yakin pada anak-anak lepasan VM KV, malah bukan itu sahaja, ada di antara mereka berjaya sambung belajar. Kalau dulu orang tak pandang pun budak KV tapi sekarang sebaliknya. Sekarang kami di pihak majikan berlumba-lumba untuk mendapatkan lepasan dari KV.” (MJ2)

“Ya. Kalau nak kata yakin, perkara ni senang untuk kita nilai. Budak KV belum habis belajar pun ada yang dah diserap masuk sebagai pekerja. Maknanya, majikan yakin dengan pelatih KV.” (MJ3)

Tema kajian yang keempat pula adalah penerimaan majikan dalam aspek kurikulum VM KV tentang bagaimana kurikulum ini boleh menambah keyakinan majikan. Hal demikian dapat dilihat melalui pernyataan MJ1, MJ2 dan MJ3.

“Ya. Kita sedia maklum bahawa kurikulum VM KV sangat menyeluruh bahkan yang menyebabkan pihak majikan sangat percaya dengan lepasan VM KV. Hal demikian dapat kita lihat dari segi kepercayaan mereka kepada PTI dan tambahan pula kurikulum KV dibentuk berdasarkan NOSS yang telah diluluskan pihak berwajib.” (MJ1)

“Seperti yang dimaklumkan kurikulum KV menyediakan pelatih untuk bekerja. Itu sebenarnya kelebihan kurikulum KV. KV bukan mengajar teori sahaja graduan VM KV diberi latihan amali yang lebih banyak berbanding komponen akademik lain. Di samping itu juga, kurikulum KV tidak lupa untuk membantu dalam pembinaan kemahiran interpersonal pelatih agar mereka menjadi pekerja yang baik dan professional. Nilai tambah tersebut telah menjadikan graduan VM KV sebagai pilihan pihak industri untuk memenuhi pasaran kerja.” (MJ2)

“Setelah melihat apa yang dihadapi oleh saya sendiri, sebagai majikan saya yakin dengan kurikulum KV yang sangat bersesuaian dengan keperluan kemahiran di industri. Secara langsung kurikulum yang digubal adalah untuk melahirkan PTI yang berketrampilan mengikut bidang di industri.” (MJ3)

Jika kita lihat hasil dapatan kajian ini, majikan ataupun pihak industri cukup yakin dengan kelayakan graduan VM KV, bukan sahaja disebabkan oleh penampilan dan pembawaan graduan itu sendiri malahan disebabkan oleh kemahiran yang ditunjukkan hasil dari kurikulum yang dilaksanakan di KV.

### iii. Perbincangan Dapatan Kajian Objektif 4

Menurut pandangan PTI terhadap tema pertama dalam dapatan kajian, iaitu penerimaan pihak industri terhadap kelayakan VM KV bidang teknologi dalam aspek jati diri graduan. Jati diri secara amnya membawa maksud rangkuman nilai, budaya, bahasa, pegangan, fahaman, dan pandangan jagat sesuatu kaum. Menurut Ibrahim (2010), jati diri ialah nilai-nilai yang akan membentuk watak dan sifat peribadi, cara berfikir, cara hidup dan penampilan diri. Bagi graduan VM KV, aspek jati diri ini sangat ditekankan dalam kurikulum KSKV. Hal ini merupakan aspek penilaian input dalam Teori CIPP yang menjadi salah satu kriteria penerimaan majikan terhadap lepasan VM KV.

Menurut informan PTI, mereka diterima baik oleh pihak industri kerana KV telah dapat membuktikan bahawa graduan-graduan yang dihasilkan ialah graduan yang berkemahiran tinggi di samping mempunyai jati diri yang baik. Contoh jati diri yang baik ialah mereka boleh bergaul dengan pekerja sedia ada di industri. Selain itu, mereka juga dapat menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja yang lasak dan kemahioran berkomunikasi dengan baik. PTI juga boleh melaksanakan tugas dengan baik dan memenuhi keperluan kemahiran yang diperlukan oleh industri. Bagi informan PTI pula mereka sering mendapat layanan yang baik dari pihak industri semasa menjalani latihan OJT di industri. Pihak industri juga telah memberikan laporan yang baik terhadap kebolehan lepasan VM bidang teknologi yang sudah bekerja di industri sebelum ini. Terdapat juga pihak industri yang menulis surat kepada pengurusan kolej meminta lepasan VM KV untuk berkhidmat di industri mereka kerana mereka sukar untuk mendapatkan pekerja mahir yang berkelayakan serta mempunyai jati diri yang baik di samping kesungguhan terhadap pekerjaan mereka.

Tema yang kedua pula melibatkan penerimaan majikan dalam aspek kemahiran. Menurut Che Rus et al. (2020), penerimaan pihak industri adalah sangat baik kerana graduan KV mempunyai kemahiran *lifelong learning* untuk kekal dan berubah mengikut pasaran kerja dan teknologi yang berubah dengan pantas selaras dengan Revolusi Industri 4.0. Bagi informan majikan sendiri pula, mereka menyatakan bahawa graduan lepasan VM KV mudah untuk diajar serta tidak meminta gaji yang terlalu tinggi tetapi setimpal dengan kelayakan mereka. Mereka juga menyatakan bahawa lepasan VM KV sudah mempunyai kemahiran yang secukupnya. Namun, latihan kemahiran tambahan hanya diberikan ketika mempunyai keperluan untuk mengikut perkembangan teknologi dan keperluan masa kini. Tambahan, ia bukan sesuatu yang wajib kerana di tahap VM ia sudah memadai untuk melaksanakan tugas yang diperlukan. Selain itu, kemahiran graduan VM KV merupakan perkara yang ditekankan dalam elemen produk mengikut Teori CIPP bagi membolehkan mereka diterima oleh pihak industri untuk bekerja.

Tema yang ketiga menurut informan MJ pula menyentuh tentang aspek kualiti graduan VM KV. Menurut Abdullah (2020), pelatih vokasional mampu mengakomodasi ilmu dan kemahiran yang telah dipelajari dengan dunia keusahawanan kerana mereka telah dididik dan dilatih secara intensif dengan kemahiran hands-on. Pelatih KV diterapkan dengan kemahiran kreatif dan inovatif menerusi setiap kursus yang dipelajari dan juga didedahkan dengan kursus keusahawanan sama ada menerusi kurikulum ataupun kokurikulum. Selaras dengan Teori Perubahan, mereka tidak terikat untuk bekerja dengan pihak industri sahaja kerana mereka mempunyai pilihan untuk menjadi usahawan.

Seterusnya, tema yang keempat menurut informan MJ pula melibatkan aspek penerimaan majikan yang yakin terhadap kualiti kurikulum KV. Keyakinan majikan adalah

tinggi selain daripada kualiti kemahiran graduan itu sendiri dan pembentukan kurikulum juga adalah secara terperinci dan jelas. Menurut Kerangka Program KV KPM, pelatih yang memenuhi syarat untuk mendapatkan VM akan dianugerahkan dengan VM oleh Lembaga Peperiksaan Malaysia. Pelatih yang tidak memenuhi syarat penganugerahan VM boleh diberi peluang untuk memenuhi keperluan persijilan daripada JPK (Jabatan Pembangunan Kemahiran, 2017).

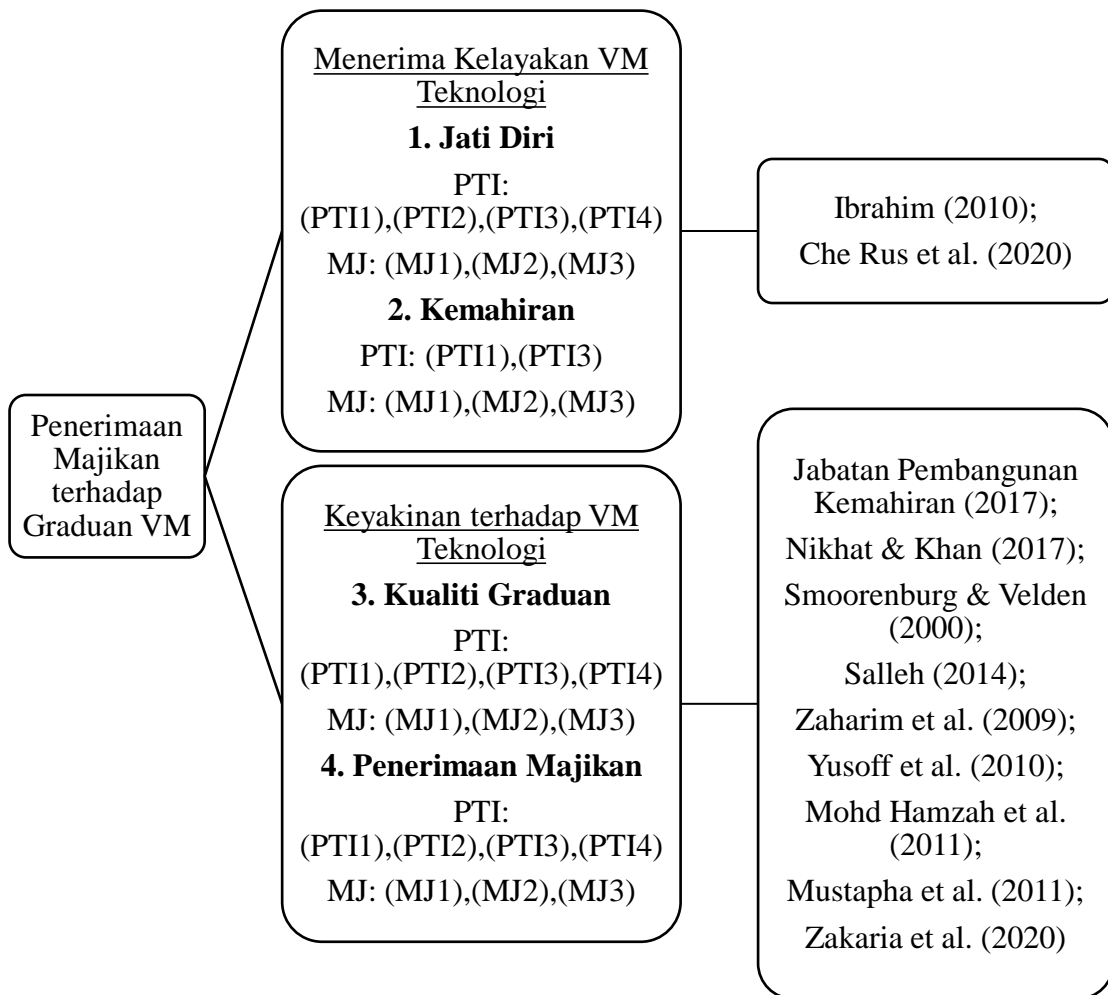
Nikhat dan Khan (2017) juga menyatakan sekiranya tidak terdapat korelevanan kursus yang ditawarkan dan kemahiran yang diterapkan oleh institusi pendidikan dengan kerjaya pilihan graduan, maka peluang untuk mendapat pekerjaan dalam bidang tersebut tidak dapat ditingkatkan. Sekiranya pelatih yang dilatih dalam bidang pertanian tidak memilih kerjaya dalam bidang yang sama, hal ini menunjukkan bahawa kursus dan kemahiran yang dipelajari berkemungkinan adalah tidak relevan dengan kerjaya tersebut (Smooenburg & Velden, 2000).

Dengan memiliki diploma sahaja tidak menjamin pekerjaan seseorang. Sebaliknya, para graduan harus mempunyai pengetahuan yang relevan dan terkini, kemahiran insaniah serta sikap yang positif untuk melengkapkan diri sebelum menghadapi dunia pekerjaan yang sebenar. Kepuasan majikan adalah aspek yang perlu diambil kira bagi melahirkan mutu pelatih yang diharapkan oleh pihak majikan dan kolej di samping mengetahui keberkesanan latihan industri yang dijalankan oleh pihak kolej (Salleh, 2014).

Graduan yang menguasai kemahiran employability dan mempunyai daya saing menjadi pilihan majikan masa kini (Zaharim et al., 2009; Yusoff et al., 2010; Mohd Hamzah et al., 2011; Mustapha et al., 2011)). Tahap efikasi sendiri pelatih KV adalah tinggi dan perkara ini wajar dikekalkan. Sementara itu, kemahiran employability mereka juga perlu

ditingkatkan dengan penerapan yang lebih berkesan dan membuktikan bahawa efikasi sendiri dan kemahiran employability pelatih mempengaruhi mereka untuk lebih cenderung memilih kerjaya dalam bidang yang sama dengan kursus yang sedang diikuti (Zakaria et al., 2020).

Menurut Teori Modal Insan pula, individu merupakan spesifik kepada sesuatu syarikat dan tidak boleh dipindahkan kepada pertubuhan atau syarikat lain. Perkara ini ada kaitan dengan graduan PTI KV yang menjadi sumber manusia kepada pihak industri. Kemahiran yang dimiliki oleh mereka merupakan perkara yang sangat bernilai di mata majikan. Oleh yang demikian, penerimaan pihak majikan terhadap graduan KV memang menjadi buruan dan perhatian mereka bagi memenuhi sektor teknologi di industri. Rajah 4.4 menunjukkan ringkasan untuk dapatan kajian dan perbincangan bagi objektif empat (4).



**Rajah 4.4:** Kesiediaan Majikan Menerima Graduan VM KV Bidang Teknologi untuk Bekerja berdasarkan Perspektif PTI dan MJ



#### **4.3.5 Objektif 5: Mengenal Pasti Faktor-faktor yang Menyumbang kepada Keberkesanan Program Latihan VM KV Bidang Teknologi berdasarkan Perspektif PO, AA dan IB**

Untuk mendapatkan jawapan bagi objektif kelima, terdapat dua (2) soalan kajian yang telah dikemukakan. Informan telah diminta untuk menjawab soalan dan respon mereka adalah seperti berikut.

- ii. Menurut pandangan anda, apakah yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan pendapat.

##### **a. Perspektif PO**

Tema pertama menurut PO dalam kajian keberkesanan pelaksanaan program dalam bidang teknologi adalah dari aspek peranan ahli akademik atau tenaga pengajar yang berbeza seperti yang dinyatakan oleh PO1, PO2 dan PO3.

“Tidak dapat dinafikan lagi, bagi saya sebagai pengurus organisasi, pengajar merupakan individu yang bertanggungjawab secara langsung dalam memastikan penyampaian kurikulum kepada pelatih VM KV. Oleh itu pengajar seharusnya mempunyai sikap dan kompetensi yang berkesan bagi memastikan kemahiran dapat disampaikan kepada pelatih dengan baik.” (PO1)

“Selain kurikulum yang mantap kita mempunyai tenaga pengajar yang berkemahiran dan berkelayakan. AA mempunyai kelayakan yang mencukupi untuk mengajar pelatih KV. Mereka juga mempunyai kelayakan SKM Tahap 4 selain kelulusan Ijazah sarjana muda dalam bidang program masing-masing. Keyakinan dan kepercayaan pelatih kepada pengajar membuatkan mereka bersemangat untuk terus berada dalam pengajian. Kelayakan kompetensi para pensyarah merupakan perkara yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan program KV.” (PO2)

“Saya tidak dapat menafikan lagi, peranan pengajar sangat penting dalam memastikan kejayaan kurikulum VM KV dan juga kemenjadian pelatih. Jika kita ada kurikulum yang mantap maka pelatih akan sentiasa bersedia untuk belajar. Kita juga lihat, ada dalam kalangan pengajar sama ada pengajar akademik mahupun vokasional sentiasa mahu berusaha menambah nilai dan kualiti pengajaran masing-masing dengan menghadiri program atau kursus yang berkaitan dengan bidang kemahiran masing-masing.” (PO3)

Tema yang kedua menurut PO pula menyentuh aspek pembentukan kurikulum VM KV. Seperti yang kita sedia maklum, pembentukan kurikulum memainkan peranan yang sangat penting dalam sesebuah organisasi pendidikan. Pernyataan PO1, PO2 dan PO3 adalah seperti berikut.

“Saya yakin dan percaya pembentukan kurikulum yang bertepatan dengan kehendak industri merupakan pemacu keberkesanan program ini. Yalah, kalau industri perlu kemahiran lain, kita ajar kurikulum lain. Kita akan lari dari kehendak industri. Tapi sekarang KSKV kita mantap, dan itu puncanya program kita dilihat berkesan. Lagi satu kita lihat dari aspek pentaksiran, pentaksiran di KV bukan sekadar memandang hasil gred pelatih malah berkonsepkan bimbingan. Selain itu arahan dan panduan dari pihak BPLTV sangat banyak membantu.” (PO1)

“Bagi saya, pembentukan kurikulum KV dilihat sangat menyediakan pelatih kepada keperluan industri di luar sana. Malah KV sudah dilihat sebagai sebuah institusi yang melahirkan tenaga kerja yang berkualiti sama ada dari segi kemahiran atau sahsiah. Maka pada masa akan datang, diharapkan pembentukan kurikulum ini akan terus relevan.” (PO2)

“Kita semua sedia maklum, bermula dengan pembentukan kurikulum, ianya melibatkan golongan pakar, bukan sahaja dari golongan akademik malah dari bidang industri. Ianya juga melibatkan pandangan dari JPK yang mahir mengenai keperluan industri.”(PO3)

## **b. Perspektif AA**

Tema pertama menurut AA dalam kajian keberkesanan pelaksanaan VM bidang teknologi KV adalah berkenaan dengan aspek peranan pengajar atau tenaga pengajar. Kesemua informan mempunyai pandangan sendiri seperti yang dinyatakan oleh AA1, AA2 dan AA3.

“Bagi saya pengajar sangat memainkan peranan dalam memastikan keberkesanan pelaksanaan kurikulum ini. Kurikulum yang hebat dan mantap tetapi jika disampaikan oleh pengajar yang tidak komited, kemenjadian graduan VM KV tidak akan wujud. Selain itu juga, kemudahan yang disediakan turut membantu memacu daya saing pengajar untuk memberi yang terbaik kepada pelatih. Walaupun masih ada kekurangan dari segi kemudahan tetapi pengajar kita tetap berusaha memberikan yang terbaik. Sokongan dan kerjasama dari ibu-bapa juga sangat baik sehingga memberi ruang kepada pengajar untuk terus membantu anak-anak mereka.” (AA1)

“Selain kurikulum yang mantap disokong pula dengan tenaga pengajar kita yang berkemahiran dan berkelayakan. Hampir semua pengajar bidang vokasional mempunyai SKM Tahap 3 manakala pengajar bidang akademik kesemuanya mempunyai kelayakan ijazah sarjana muda sehingga ke ijazah sarjana. Pelatih akan lebih yakin kepada pengajar sekiranya mereka dapat mengajar dengan baik dan kemahiran yang tinggi. Pengajaran berbentuk amali memerlukan kaedah tunjuk cara yang berkesan bagi membolehkan pelatih menghasilkan hasil kerja amali yang baik. Keyakinan dan kepercayaan pelatih kepada pengajar membuatkan mereka bersemangat untuk terus berada dalam pengajian.” (AA2)

“Di KV, pengajar ialah individu yang menjadi model kepada pelatih. Jika pengajar adalah seorang individu yang pasif, tidak komited maka pelatih pun akan pasif. Tetapi jika pengajar adalah jenis yang aktif, kreatif, inovatif dan komited, maka akan terhasil juga pelatih yang sedemikian. Tambahan pula, pengajar merupakan fasilitator di dalam sesebuah bengkel.” (AA3)

Tema yang kedua menurut AA pula menyentuh tentang aspek pembentukan kurikulum VM KV. Seperti yang kita semua maklum, pembentukan kurikulum sangat memainkan peranan dalam sesebuah organisasi pendidikan. Pernyataan AA1, AA2 dan AA3 adalah seperti di bawah:

“Pada pandangan saya, pembentukan kurikulum KSKV memang digubal berdasarkan keperluan untuk menghasilkan 70% bekerja, 20% menyambung pengajian dan 10% untuk menjadi usahawan. Kalau dilihat dari pemberatan setiap modul vokasional dan pentaksiran telah memberikan wajaran 70% kepada penilaian amali. Ini bermakna pelatih lebih banyak melakukan kerja-kerja amali berbanding pembelajaran teori. Kurikulum telah direka khas supaya kemahiran amali lebih ditekankan kepada pelatih KV. Pembentukan kurikulum yang bertepatan dengan kehendak industri merupakan pemacu keberkesanan program ini.” (AA1)

“Bagi saya, di dalam KSKV KV sudah diwajibkan OJT sebagai syarat bagi memenuhi keperluan syarat penganugerahan VM kepada graduan KV. Hasil temu bual juga secara langsung menunjukkan ramai lepasan KV sudah diterima bekerja ketika mereka hampir menamatkan latihan OJT. Hal demikian telah membuktikan kepada kita bahawa dari segi kurikulum itu sudah memenuhi aspek keberkesanan pelaksanaan program VM KV.” (AA2)

“Seperti yang telah saya katakan awal-awal tadi, pembentukan kurikulum kita bukannya calang-calang. Pembentukan kurikulum kita adalah secara menyeluruh. Yang paling saya suka tentang kurikulum KV ini ialah jam waktu belajar bagi setiap sesi amali, agihan jadual waktu yang cukup selesa bagi setiap pelajar untuk melengkapkan tugas. Satu sesi amali yang diperuntukkan sekurang-kurangnya tiga jam dalam satu sesi sudah memadai bagi seseorang pelatih untuk melengkapkan tugas amali.” (AA3)

**c. Perspektif IB**

Tema pertama mengikut IB dalam kajian keberkesanan pelaksanaan Program VM KV adalah berkenaan aspek dengan peranan pengajar. Kesemua informan mempunyai pandangan sendiri seperti yang dinyatakan oleh IB1, IB2 dan IB3.

“Peranan pengajar memang sangat penting kerana pengajar yang berkesan adalah di kalangan pengajar yang berkemahiran serta dapat menyampaikan ilmu kemahiran yang terkandung dalam kurikulum seterusnya dapat memupuk minat pelatih terhadap bidang yang dipelajari sehingga tamat pengajian. Hal ini dilihat sebagai satu faktor penting dalam keberkesanan VM KV.” (IB1)

“Walaupun sebelum ini KV dipandang sepi namun keyakinan dan kepercayaan pelatih kepada pengajar membuatkan mereka bersemangat untuk terus berada dalam pengajian. Di samping itu, kerjasama dari semua pihak termasuk PIBG juga memainkan peranan yang sangat penting.” (IB2)

“Saya mendengar cerita dari anak saya yang belajar di KV bahawa mereka seronok diajar oleh para pengajar. Mereka juga meminati amali berbanding teori. Mereka lebih seronok ketika sesi-sesi amali. Para pengajar juga menggunakan medium ICT dalam pengajaran seperti menggunakan tunjuk cara melalui YouTube dan menggunakan LCD projektor dalam sesi penerangan. Dalam Kurikulum KSKV penekanan kepada penggunaan teknologi baru dalam pengajaran memang ditekankan.” (IB3)

Tema yang kedua mengikut IB pula menyentuh tentang aspek pembentukan kurikulum VM KV. Seperti yang kita semua maklum, pembentukan kurikulum sangat memainkan peranan dalam sesebuah organisasi pendidikan. Pernyataan IB1, IB2 dan IB3 adalah seperti di bawah:

“Ya... anak saya memang meminati bidang kemahiran dan saya telah melihat ramai graduan KV telah berjaya. Saya paling tertarik dengan sistem pembelajaran secara semester yang terdapat di KV. Pelatih hanya perlu menghabiskan empat belas minggu dalam satu semester. Selepas itu, pelatih akan menduduki peperiksaan akhir dan jika mereka lulus dan boleh masuk ke semester seterusnya. Mereka juga akan belajar perkara baru pada semester baru. Berbeza dengan sistem pembelajaran di sekolah akademik dan menduduki SPM.” (IB1)

“Ya... saya sangat bertuah dapat menghantar anak belajar di KV dan berpeluang mendapat diploma secara percuma yang tidak mengenakan apa-apa bayaran. Jika saya menghantar anak ke institusi lain maka mungkin saya... ..tidak mampu menanggung kos pembelajaran yang tinggi. Di KV anak saya juga berpeluang mendapat diploma yang setaraf dengan diploma dari institusi lain. Kurikulum yang dipelajari di KV lebih baik dari institusi lain kerana mereka juga berpeluang mendapat persijilan SVM, VM dan SKM.” (IB2)

“Kemahiran yang dipelajari di KV dapat diaplikasikan ketika bekerja. Latihan kemahiran yang dipelajari adalah sesuai dengan keperluan di industri namun latihan secara khusus adalah diperlukan.” (IB3)

iii. Adakah pihak pengurusan pentadbiran menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila beri pandangan.

**a. Perspektif PO**

Tema yang ketiga mengikut PO pula menyentuh tentang aspek peranan pihak pengurusan pentadbiran dalam pembentukan modal insan graduan VM KV. PO1, PO2 dan PO3 menekankan tentang cara pentadbir mentadbir KV secara umum.

“Pada pendapat saya pengurusan di KV tempat saya berkhidmat adalah sangat baik. Pentadbir sentiasa memberikan input-input berguna dan melaksanakan tugas mereka dengan baik. Pengurusan juga sangat sistematik dan kami mudah bekerja, pengajar dan pelatih sentiasa dilayan dengan baik. Sesebuah organisasi yang diurus dengan berkesan akan menghasilkan produktiviti yang berkesan. Faktor sokongan pentadbiran yang berkesan telah banyak membantu dalam keberkesanan pelaksanaan program VM di KV.” (PO1)

“Pada pandangan saya sebagai pentadbir organisasi, untuk melahirkan modal insan yang baik dan mempunyai kemahiran kita hendaklah sentiasa komited dan bertanggungjawab dalam semua aspek pentadbiran. Perkara yang paling penting ialah memastikan setiap pelatih yang mengikuti latihan di KV mendapat VM masing-masing seterusnya mendapat pekerjaan sama ada di sektor industri atau bekerja sendiri selain menyambung pengajian mereka ke peringkat yang lebih tinggi.” (PO2)

“Saya berpendapat bahawa pentadbir tempat saya bertugas juga sangat komited dalam menjalankan tugas mereka. Pengurusan akademik yang berkesan telah melicinkan pelaksanaan pengajaran para pengajar. Sesi taklimat dan kursus-kursus peningkatan sendiri telah banyak membantu para pengajar dalam melaksanakan tugas kami sebagai pelaksana. Selain itu juga, kami mempunyai ketua yang sangat tegas. Mutu kepimpinan yang baik telah mendorong setiap pekerja di KV bekerja dengan penuh berintergriti.” (PO3)

Tema yang keempat mengikut PO pula melibatkan aspek pengurusan pentadbiran infrastruktur bagi memudahkan pelatih menjalani program VM KV. PO1, PO2 dan PO3 menekankan tentang usaha untuk memenuhi keperluan KV.

“Saya berpendapat bahawa kemudahan yang terdapat di KV adalah agak baik namun ia perlu diperbaiki lagi. Kemudahan sedia ada sebahagiannya adalah terdiri dari peralatan yang agak lama tetapi masih boleh digunakan. Jika berlaku pertambahan pelatih kemungkinan prasarana dan kemudahan juga perlu ditambah mengikut kapasiti pelatih. Di peringkat permulaan pelaksanaan VM mungkin mencukupi namun perlu dikaji dari semasa ke semasa.” (PO1)

“Untuk infrastruktur, setakat ini kita cuba memenuhi segala keperluan, malah kita juga ada menjalinkan kerjasama dengan pihak luar dan sentiasa memaklumkan kepada pihak BPLTV tentang isu berkenaan. Terdapat sebahagian modul-modul amali tidak dapat dilaksanakan di KV kerana keperluan tidak mencukupi namun pihak pengurusan dan pentadbiran telah bekerjasama dengan pihak industri dan ia dapat dilaksanakan di luar bersama industri. Nota Kerjasama antara KV dan industri juga telah dilaksanakan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Kadang-kadang pelatih lebih seronok jika melaksanakan kerja-kerja amali di luar.” (PO2)

“Pada pandangan saya, sistem giliran telah dapat mengatasi masalah kekurangan prasarana di KV. Pelatih boleh menggunakan mesin secara bergilir-gilir jika berlaku kekurangan alat pembelajaran. Bagi kemudahan lain seperti kemudahan di asrama, bilik kuliah, pengangkutan, kemudahan sukan dan lain-lain tidak berlaku sebarang masalah di KV saya bertugas.” (PO3)

Hasil dari dapatan bagi kesemua informan menyatakan bahawa keberkesanan pelaksanaan VM KV adalah hasil dari usaha dan kerjasama semua pihak yang berkaitan, khususnya pihak pentadbiran dan pengurusan KV.

#### **b. Perspektif AA**

Tema yang ketiga mengikut AA pula menyentuh tentang aspek peranan pihak pengurusan pentadbiran dalam pembentukan modal insan VM KV. AA1, AA2 dan AA3 menekankan tentang cara pentadbir mentadbir KV.



“Dari aspek pentadbiran dan pengurusan pula, pihak ini menyumbang melalui kebijaksanaan pentadbiran dengan menggunakan pendekatan yang bersesuaian, dibantu oleh pengajar-pengajar yang berpengalaman. Selain itu juga, pihak pentadbir sangat bijak membangkitkan motivasi untuk bersaing dengan institusi lain bagi membina imej serta membuktikan KV merupakan institusi yang terbaik. Pihak pentadbir juga bijak mendapatkan kerjasama dari ibu-bapa, masyarakat dan tidak lupa juga kerjasama yang jitu untuk menjalankan Memorandum of Understanding (MoU) bersama pihak luar.” (AA1)

“Pihak pentadbiran dan pengurusan sering memantau hasil kerja pengajar, khususnya perkembangan akademik yang berkaitan dengan pencapaian pelatih. Setiap perkembangan hendaklah dilaporkan dalam satu tempoh masa yang ditetapkan. Intervensi tentang pencapaian perlulah sentiasa dilaksanakan untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan di setiap unit pelaksanaan.” (AA2)

“Tidak dinafikan lagi, penglibatan dan kerjasama dari pihak pentadbiran amat membantu dalam memastikan perjalanan kurikulum di KV agar berjalan dengan lancar. Kerjasama yang baik memudahkan urusan jika pengajar memerlukan sumber kewangan mahupun nasihat untuk meningkatkan keperluan dalam pelaksanaan kurikulum.” (AA3)

Tema yang keempat mengikut AA pula, melibatkan aspek pengurusan pentadbiran infrastruktur bagi memudahkan pelatih menjalani program VM KV. AA1, AA2 dan AA3 menekankan tentang usaha untuk memenuhi keperluan kolej.

“Bagi saya, pihak pentadbir sentiasa berusaha yang terbaik untuk membantu menyediakan kemudahan yang terbaik untuk pelatih. Pihak pentadbir sentiasa bekerjasama dengan pihak NGO, PIBG, industri berhampiran dan juga melakukan MoU dengan pihak tertentu agar apa-apa kekurangan di kolej akan dibantu oleh pihak berkenaan.” (AA1)

“Untuk infrastruktur, setakat ini pihak pentadbiran cuba memenuhi segala keperluan, malah mereka juga ada menjalinkan kerjasama dengan pihak luar dan sentiasa memaklumkan kepada pihak BPLTV tentang isu berkenaan.” (AA2)

“Seperti yang dibincangkan tadi, pihak pentadbiran memainkan peranan yang sangat besar dalam memenuhi keperluan pelatih agar keberkesanan pelaksanaan VM dapat dipenuhi. Mereka sentiasa memberikan kerjasama yang baik dalam setiap aktiviti pembelajaran di KV.” (AA3)

Dari hasil dapatan kajian, dapat disimpulkan bahawa, semua informan menyatakan bahawa keberkesanan pelaksanaan program VM KV adalah hasil usaha, kerjasama dan kesungguhan daripada semua pihak yang berkaitan.

### **c. Perspektif IB**

Tema yang ketiga mengikut IB pula menyentuh aspek peranan pihak pengurusan pentadbiran dalam pembentukan modal insan KV. IB1, IB2 dan IB3 menekankan tentang pentadbiran KV.

“Ya... pihak pentadbiran sentiasa berbincang dengan ibu bapa tentang perkembangan pembelajaran anak. Ini menunjukkan pentadbiran di KV adalah baik. Sebagai ibu bapa saya melihat pengurusan dan sistem penyampaian maklumat di KV adalah baik. Banyak perkara telah disampaikan kepada ibu bapa, khususnya berkaitan dengan pengiktirafan program yang menjadi kerisauan masyarakat. Namun demikian, atas kebijaksanaan pentadbir ia telah dapat dimaklumkan kepada masyarakat dengan jelas.” (IB1)

“Pada pandangan saya, banyak maklumat telah disampaikan kepada ibu bapa ketika mesyuarat PIBG dijalankan. Banyak isu berkaitan dengan keberkesanan VM KV telah dibincangkan bersama dan mencapai kata sepakat antara kedua-dua pihak.” (IB2)

“Di peringkat awal kami agak was-was untuk menghantar anak belajar di KV sebab ia merupakan program baharu namun pihak pentadbir telah dapat meyakinkan ibu bapa tentang program yang ditawarkan. Sekarang sudah tiada lagi isu tidak yakin dengan program yang ditawarkan di KV. Sudah ramai graduan VM KV yang bekerja dan melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi.” (IB3)

Tema yang keempat mengikut IB pula, melibatkan aspek pengurusan pentadbiran infrastruktur bagi memudahkan pelatih menjalani program VM. IB1, IB2 dan IB3 menekankan tentang usaha untuk memenuhi keperluan kolej.

“Saya sering bertanya kepada anak saya yang belajar di KV tentang kemudahan dan prasarana yang terdapat di KV. Anak saya cukup berpuas hati dengan kemudahan yang terdapat di KV. Namun begitu, kemudahan di asrama agak kurang memuaskan tapi tidak menjejaskan pembelajaran mereka. Cuma sedikit kurang selesa sebab terpaksa berkongsi kemudahan dan ruang yang agak sempit.” (IB1)

“Ya, kemudahan yang terdapat di persekitaran KV seperti gelanggang permainan dan kemudahan riadah memang nampak begitu baik. Namun, untuk kemudahan di dalam bengkel perlu ditambah baik kerana terdapat mesin-mesin yang agak lama. Walau bagaimanapun, anak saya tetap memuji sikap pengajar yang dapat menyampaikan pembelajaran dengan baik ketika sesi kuliah.” (IB2)

“Ya, seperti yang dibincangkan tadi, pihak pentadbiran telah dapat melaksanakan tugas mentadbir dengan baik. Perkara ini terbukti dengan kejayaan graduan-graduan KV yang sudah bekerja dan menyambung pengajian ke institusi lain.” (IB3)

Hasil dari dapatan kajian, dapat disimpulkan bahawa, semua informan menyatakan bahawa keberkesanan pelaksanaan program VM KV adalah sangat memuaskan walaupun terdapat sedikit kekurangan tetapi tidak menjejaskan pelaksanaan program VM KV.

#### iv. Perbincangan Dapatan Objektif 5

Tema pertama dari perspektif PO melibatkan aspek peranan pengajar atau tenaga pengajar dalam memastikan keberkesanan pelaksanaan program VM KV. Kemahiran dan kepakaran pengajar merupakan faktor penting dalam keberkesanan pelaksanaan VM KV. Walaupun pensyarah di KV telah diberi latihan tentang pedagogi yang mencukupi, kemahiran bidang vokasional harus dipertingkatkan lagi supaya sejajar dengan perkembangan teknologi dan kemahiran masa kini. Dari aspek latihan guru, menurut Abdullah Zawawi (2011), kepentingan menguasai ilmu pengetahuan dan kemahiran amat penting dalam melaksanakan program di KV. Guru yang berpengetahuan dan berkemahiran mampu untuk menjadikan pelajar supaya mempunyai kemahiran dan berpengetahuan dalam sesuatu bidang kemahiran.

Menurut Syed Ali (2014), terdapat perbezaan pengetahuan guru berdasarkan jantina, iaitu guru lelaki lebih berpengetahuan dalam pengajaran amali berbanding guru perempuan. Sementara itu, tidak terdapat perbezaan kemahiran guru berdasarkan pengalaman mengajar, iaitu guru baru yang mengajar mempunyai kemahiran amali yang sama dengan guru yang sudah lama mengajar.

Sesuai dengan elemen penilaian proses dalam Teori CIPP di mana aspek pelaksanaan program diintegrasikan dalam mengendalikan program latihan VM KV yang berbentuk latihan praktikal dalam bidang teknologi. Hal ini termasuk menilai aspek kefahaman ahli akademik terhadap objektif program, tujuan dan falsafah program yang telah ditentukan oleh pemberi kemahiran dan latihan.

Pembelajaran merupakan satu proses pelaziman, di mana hubungan antara rangsangan luar dengan tindak balas individu dapat dibina untuk menghasilkan perubahan tingkah laku yang kekal. Tokoh-tokoh mazhab behavioris seperti Pavlov, Thorndike dan Skinner berpendapat bahawa pembelajaran merupakan suatu tingkah laku yang boleh diperhatikan, dikawal dan diramal. Dari perspektif behaviorisme, pembelajaran hanya bermula apabila wujudnya tindak balas terhadap suatu rangsangan yang diberi. Proses pembelajaran akan diteruskan jika terdapat motivasi ekstrinsik yang sesuai, sama ada melalui peneguhan positif atau negatif. Sementara itu, pembelajaran dikatakan berakhir apabila perubahan tingkah laku dapat dibentuk dan dikekalkan.

Dari perspektif AA pula yang menyokong tema yang pertama, iaitu melibatkan aspek peranan pengajar dalam memastikan keberkesanan pelaksanaan program VM KV. Para pensyarah dicadangkan untuk menjalani latihan amali di industri atau “industrial attachment” agar mereka dapat menguasai kemahiran-kemahiran tertentu sebelum dapat menyampaikan kemahiran tersebut kepada para pelatih KV. Situasi kurikulum kadangkala berbeza dengan keadaan dan keperluan industri. Behaviorisme merupakan satu pendekatan pemikiran yang menekankan tentang peranan pengalaman dalam mengawal tingkah laku. Menurut ahli-ahli behaviorisme, proses-proses penting yang mengawal tingkah laku ini adalah dalam kalangan pelatih kemahiran. Kedua-duanya, iaitu dorongan yang membangkitkan tingkah laku serta tingkah laku tertentu yang dibangkitkan daripada dorongan ini melalui interaksi dengan persekitaran. Jika kita lihat teori ini, didapati bahawa pengajar merupakan pendorong terdekat kepada pelatih untuk memastikan mereka berminat dan fokus pada program VM yang diikuti di KV. Tambahan pula, pengajar amat diperlukan sebagai pemacu untuk pelatih mengejar kemajuan teknologi yang pantas berubah. Hal demikian adalah selaras dengan perkembangan Revolusi Industri 4.0 yang lebih

menekankan tentang aspek digital dalam industri masa kini dan menjadi penanda aras dalam pembangunan kurikulum KV agar selari dengan perubahan teknologi yang semakin pesat membangun.

Perspektif IB juga menekankan tentang aspek peranan pengajar atau tenaga pengajar bagi memastikan keberkesanan pelaksanaan program VM KV. Penerapan kaedah pembelajaran baru berteraskan teknologi seperti pembelajaran teradun (blended learning) yang bermaksud penyatuan pengajaran bersemuka dengan pendekatan pengajaran berasaskan teknologi dan kelas berbalik (flipped classroom) yang bermaksud guru sebagai fasilitator dan pembimbing memberi tugas melalui e-Pembelajaran kepada pelatih telah mula diperkenalkan di KV (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013).

Perkara tersebut adalah sesuai untuk digunakan ketika pembelajaran dari rumah atau (BDR) perlu dilaksanakan ketika pandemik Covid-19 melanda dunia. Jadual kehadiran pelajar ke KV yang tidak menentu seharusnya disesuaikan dengan keadaan semasa agar pelatih KV tidak ketinggalan dan seterusnya dapat menamatkan pengajian mereka. Hal demikian merupakan faktor yang menyokong keberkesanan pelaksanaan VM KV.

Tema yang kedua adalah berkaitan dengan aspek pembentukan kurikulum KV yang menyokong kepada keberkesanan pelaksanaan program VM KV. Kurikulum KV ialah kurikulum pendidikan khusus bagi pelatih yang mengikuti pendidikan dan latihan vokasional pasca menengah di KV. Kurikulum KV digubah mengikut standard kompetensi bekerja yang telah ditetapkan oleh organisasi standard pekerjaan dan aras pembelajarannya menepati keperluan Kerangka Kelayakan Malaysia Tahap 1 hingga 4 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012).

Penekanan kepada teori perkembangan pelajar adalah selaras dengan keperluan mengikut kehendak KSKV KV. Perkara tersebut adalah sesuai dengan penganugerahan SKM Tahap 3 kepada graduan VM KV yang tidak terdapat dalam pelajar institusi TVET yang lain bagi peringkat pengajian diploma. Program VM KV adalah seperti “serampang dua mata”. Antara ciri utama yang terdapat dalam kurikulum KV ialah pembelajaran di KV adalah berorientasikan pembelajaran berasaskan pekerjaan. Selain itu, kandungan pembelajaran berasaskan kompetensi bekerja, kompetensi keusahawanan dan kompetensi insaniah dengan nisbah dimensi teori-amali ialah 30:70, dengan nisbah bagi komponen akademik ialah 30% dan nisbah bagi komponen vokasional ialah 70%. Konsep kurikulum ini merentasi tiga domain, iaitu jati diri (heart-on), ketajaman minda (heart-on) dan kecekatan (hand-on) (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012). Jika kita lihat tentang aspek pembentukan kurikulum ini, ianya melibatkan keperluan manusia secara menyeluruh seperti yang dinyatakan dalam Teori Maslow semasa perbincangan dalam objektif yang lepas. Kita berharap agar perkembangan kurikulum ini turut dibantu oleh pengurusan pentadbiran yang efektif.

Tema yang ketiga pula melibatkan pengurusan pentadbiran dalam aspek pentadbiran KV. Bagi memastikan perjalanan pengurusan pentadbiran KV berjalan dengan baik, sikap dan kesungguhan pentadbir adalah amat diperlukan. Tidak cukup sekadar mengharapkan kurikulum yang diajar semata-mata, sebaliknya pihak pentadbir seharusnya mengambil inisiatif untuk mendedahkan pelatih kepada dunia industri yang sebenar.

Hal ini adalah bersesuaian dengan Teori Motivasi supaya peranan pengurusan sentiasa mementingkan keupayaan tadbir urus yang berkesan dalam aspek akademik, sokongan akademik dan jaminan kualiti yang berkesan mengikut tatacara pengurusan seperti

yang digariskan oleh BPLTV. Pengurusan yang berkesan akan dapat meningkatkan produktiviti khususnya melahirkan VM KV yang kompeten mengikut keperluan industri.

Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional (2011) juga tidak ketinggalan dalam membantu usaha ke arah mencapai hasrat pembangunan negara. Perubahan demi perubahan dalam kurikulum dengan menerapkan komponen-komponen yang baru adalah selaras dengan perkembangan dunia semasa yang berlaku dengan pantas bagi memastikan perubahan kurikulum yang dilakukan adalah relevan. Diharap dengan perubahan ini akan berlaku perubahan yang diharapkan demi mencapai hasrat negara seperti dalam sebuah rencana yang dipetik dari Rosleh (2010) yang mengatakan bahawa selepas kemerdekaan, sistem pendidikan negara telah banyak melalui perubahan dan dengan bermulanya dasar untuk menyediakan peluang belajar kepada setiap rakyat, dunia pendidikan kita berkembang secara pesat dan kompleks.

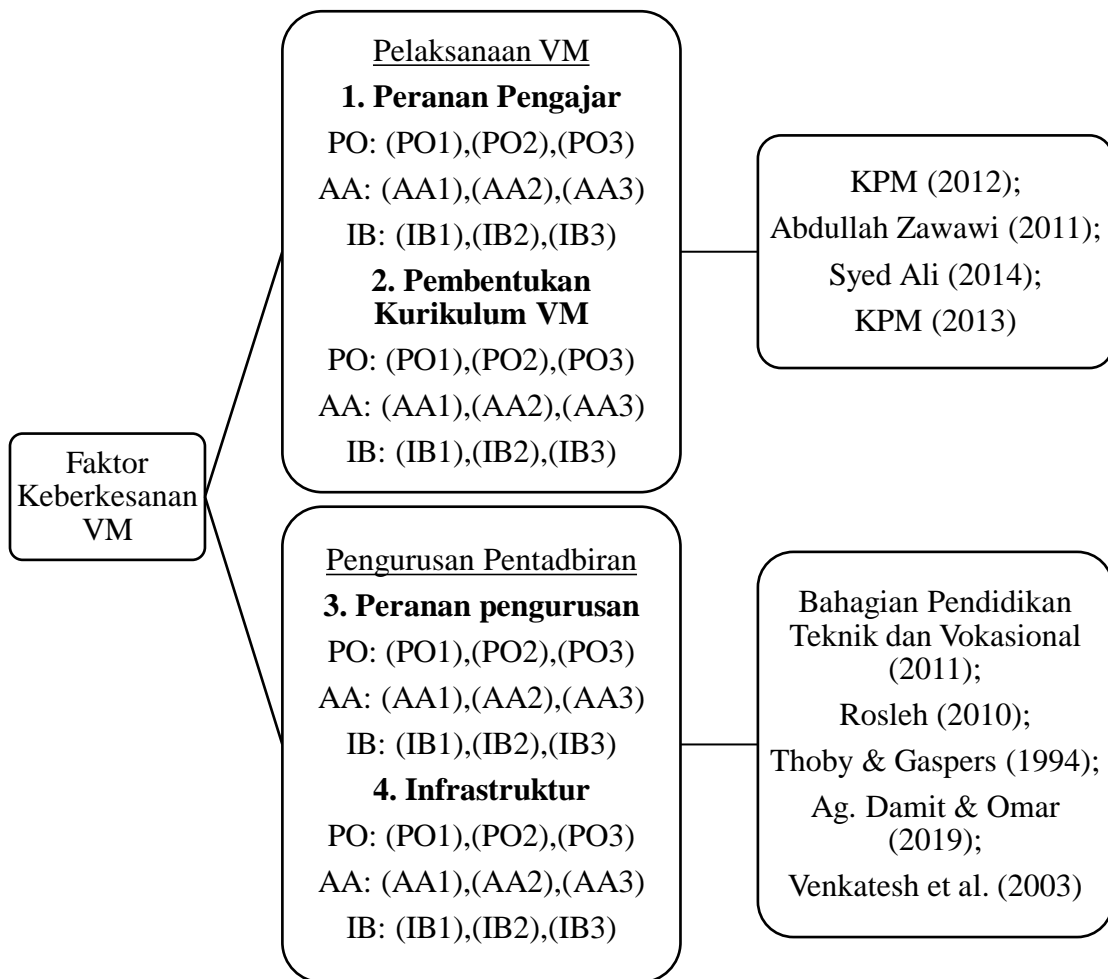
Seterusnya, tema yang keempat pula menyentuh tentang aspek pentadbiran untuk pembangunan infrastruktur seiring dengan pembangunan teknologi. Dalam RMK ke-11, Bahagian Perancangan dan Pembangunan BPLTV telah mendapat kelulusan untuk menaik taraf semua bangunan bengkel KV di seluruh negara dalam usaha untuk memenuhi keperluan prasarana di KV, khususnya untuk tujuan pembelajaran. Perkara tersebut telah menambahkan keyakinan masyarakat, ibu bapa dan pelatih sendiri dalam melestarikan tranformasi KV. Bidang industri adalah bidang yang mendapat pertumbuhan yang sangat positif seiring dengan perkembangan sains dan teknologi. Menurut Thoby dan Gaspers (1994), berdasarkan sejarah perkembangan sains dan teknologi, tahap perkembangan teknologi dapat dikelompokkan kepada lima bahagian, iaitu, teknologi alatan tangan,



teknologi mekanik, teknologi automotif, teknologi perindustrian dan teknologi dunia siber (cybernetics).

Hal sedemikian adalah bersesuaian dengan aspek penilaian proses dalam Teori CIPP kerana pentadbir seharusnya memastikan kelengkapan yang mencukupi untuk tujuan pelaksanaan program adalah seperti yang dikehendaki oleh kurikulum VM KV. Infrastruktur yang lengkap membolehkan kelancaran pelaksanaan program secara menyeluruh. Di samping itu juga, graduan VM KV akan lebih bermotivasi jika mereka dapat menggunakan kelengkapan pembelajaran yang mencukupi.

Dalam dunia pandemik Covid-19 yang tidak menentu maka kesesuaian pengajar KV terhadap penggunaan e-pembelajaran dalam pengajaran seharian adalah amat berguna dalam pentadbiran organisasi KV. Namun demikian, cabaran yang dihadapi adalah dari aspek kemudahan prasarana dan juga pendedahan pengajar (Ag. Damit & Omar, 2019). Terdapat juga cadangan daripada pensyarah. Antaranya, adalah dengan memperbanyak lagi makmal komputer bagi menampung keseluruhan pelajar KV. Selain itu, masalah yang dihadapi adalah capaian internet yang kurang menyeluruh dengan kelajuan jalur lebar yang tidak memuaskan menjadi punca pensyarah kurang menggunakan e-pembelajaran sebagai medium utama pengajaran dan pembelajaran. Rajah 4.5 menunjukkan ringkasan untuk dapatan kajian dan perbincangan bagi objektif lima (5).



**Rajah 4.5:** Faktor-faktor yang Menyumbang kepada Keberkesanan Program Latihan VM KV Bidang Teknologi berdasarkan Perspektif PO, AA dan IB

#### **4.3.6 Objektif 6: Mengenal Pasti Cabaran-cabaran dalam Program Latihan VM KV Bidang Teknologi berdasarkan Perspektif PO, AA dan MJ**

Untuk mendapatkan jawapan bagi objektif keenam, terdapat dua (2) soalan kajian yang telah dikemukakan. Informan telah diminta untuk menjawab soalan dan respon mereka adalah seperti berikut.

- i. Apakah cabaran yang dihadapi oleh graduan VM KV? Sila huraikan pendapat anda.

##### **a. Perspektif PO**

Tema cabaran penempatan pekerjaan menjadi tema yang pertama dari perspektif PO.

Pernyataan daripada PO1, PO2 dan PO3 adalah seperti berikut.

“Pada pendapat saya tiada masalah bagi graduan VM KV untuk mendapat pekerjaan di industri, tiada kaitan antara pengiktirafan MQA dan MBOT dengan kemahiran pelajar. Perkara paling penting pelajar diterima oleh industri untuk bekerja. Jika mereka mahir maka pihak industri akan ambil bekerja. Untuk MQA kita telah berusaha untuk pastikan pengiktirafan ini dilakukan termasuk juga pengiktirafan MBOT. Cabaran kita adalah menyediakan apa yang diperlukan oleh MQA mengikut SOP. Jadi untuk penempatan pekerjaan pada pemerhatian saya tidak menjadi masalah kepada pelatih. Cuma pelatih kena menyesuaikan diri dengan sistem vokasional yang berbeza dengan sistem aliran perdana. Pada mula-mula dulu masyarakat agak sukar untuk menerima graduan kita, tetapi setelah terbukti kebolehan graduan kita, itu sudah tidak menjadi masalah.” (PO1)

“Untuk MQA, melalui pemerhatian saya, dalam industri majikan tidak mengambil kira pengiktirafan MQA kerana mereka lebih menumpukan kepada kemahiran. Walaupun dulu graduan kita pernah dibelenggu kesukaran untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat lebih tinggi tapi kini graduan kita sedar bahawa tugas kita adalah untuk melahirkan tenaga kerja yang mahir. Jadi untuk graduan di tempat kerja, mereka tidak mengalami cabaran untuk diterima dan ditempatkan. Ramai anak-anak didik lepasan VM KV yang saya latih telah bekerja di industri. Pengiktirafan MQA dan MBOT hanya diperlukan oleh sektor awam. Mulai tahun 2019 kebanyakan program VM telah mendapat pengiktirafan MQA atau MBOT. Isu

pengiktirafan MQA dan MBOT ialah pada tahun 2016 dulu ketika mula-mula KV mengeluarkan graduan VM KV. Sekarang sudah tiada isu tersebut.” (PO2)

“Berdasarkan apa yang saya lihat, sebenarnya MQA bukanlah cabaran utama pelatih kita untuk mendapat tempat dalam bidang industri kecuali jika mereka berminat untuk menceburi bidang penjawat awam. Kerana, di lapangan, pihak industri lebih memandang kepada kemahiran pelatih itu sendiri. Cuma, jika ada kelulusan MQA itu lebih baik. Untuk bekerja di industri mereka tidak memerlukan pengiktirafan MQA atau MBOT kecuali jika graduan tersebut hendak bekerja dengan kerajaan ataupun sektor awam barulah pengiktirafan tersebut penting. Jelas bahawa KV adalah untuk menghasilkan 70% graduan memenuhi pekerjaan di industri, bukannya di sektor awam. Bagi saya jika pelajar kompeten dan trampil dalam melakukan kerja-kerja amali serta mempunyai sikap yang baik tiada masalah bagi industri menerima mereka. Sekarang ini pekerjaan dalam sektor teknologi sangat mendapat tempat di sektor industri.” (PO3)

Tema kajian yang kedua menyentuh pada aspek cabaran perubahan kurikulum yang perlu dihadapi semasa menjalani program VM KV. Bagi PO1, PO2 dan PO3, mereka menegaskan ianya bukan menjadi satu masalah kerana secara logiknya teknologi akan berubah maka kurikulum juga perlu berubah.

“Seperti yang telah saya maklumkan awal-awal tadi, perubahan kurikulum memang akan dan perlu ada di dalam sistem KSKV sekurang-kurangnya 5 tahun sekali. Ini kerana dalam bidang teknologi, pasti akan ada perubahan yang berlaku.” (PO1)

“Tiada masalah bagi saya untuk pelatih VM KV menerima perubahan kurikulum. Hal demikian kerana mereka perlu faham bahawa apa yang diajar di dalam kurikulum akan berubah mengikut peredaran teknologi. Bahkan semasa OJT pun mereka akan menerima pengalaman yang baru tentang kemahiran.” (PO2)

“Pelatih kita memang dilatih untuk menerima sebarang perubahan. Bahkan mereka juga sedia maklum bahawa di dalam teknologi, perkembangannya adalah berterusan bukannya hanya statik. Kadang-kadang teknologi bergerak lebih pantas dari kurikulum. Bahagian Pembangunan Kurikulum (BPK) belum sempat hendak menerbitkan kurikulum baru sudah ada teknologi baru yang diguna pakai. Kita kena faham bahawa untuk mendapat kemahiran yang sebenarnya bukan bergantung kepada kurikulum semata-mata. Orang dulu-dulu belajar kemahiran tidak adapun kurikulum yang digunapakai, mereka mahir juga. Kurikulum adalah asas untuk mempelajari sesuatu bidang kemahiran. Jika seseorang graduan itu mahir pihak majikan takkan bertanya tentang kurikulum, yang penting mereka boleh melakukan kerja.” (PO3)

**b. Perspektif AA**

Tema cabaran penempatan pekerjaan menjadi tema yang pertama dari perspektif AA.

Menurut pernyataan dari AA1 dan AA2 adalah seperti berikut:

“Cabaran graduan VM KV adalah mempelajari ilmu-ilmu kemahiran baru yang terdapat di industri.” (AA1)

“Bagi pengiktirafan MQA dan MBOT juga penting sebab kita tidak pasti bahawa graduan ini terus kekal bekerja di industri atau suatu hari nanti mereka hendak beralih ke sektor awam atau menyambung pengajian. Ini merupakan cabaran pihak pentadbir.” (AA2)

Tema kajian yang kedua menyentuh pada aspek cabaran perubahan kurikulum yang perlu dihadapi semasa menjalani program VM KV. Bagi AA1, AA2 dan AA3, mereka menegaskan ianya bukan menjadi satu masalah kerana secara logiknya teknologi akan berubah maka kurikulum juga perlu berubah.

“Seperti yang telah saya maklumkan awal-awal tadi, industri sangat cepat berubah. Jadi semua pihak, sama ada pentadbiran, pengajar, pelatih mahupun majikan telah pun maklum akan perkara ini. Jika ianya tidak memberi kesan kepada pihak industri untuk menerima graduan VM KV kami sentiasa menyokong dasar perubahan yang dibuat oleh pihak kementerian.” (AA1)

“Pada pandangan saya, perubahan kepada kurikulum adalah baik untuk perkembangan pendidikan pelatih KV sebagaimana yang kita sedia maklum bidang teknologi berubah dengan begitu pantas mengikut perkembangan revolusi IR 4.0.” (AA2)

“Graduan VM KV perlu menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja di bengkel yang agak lasak dan mencabar. Mereka perlu diberi masa yang mencukupi untuk menyesuaikan diri dengan keadaan persekitaran KV.” (AA3)

ii. Adakah graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan dari institusi TVET yang lain? Jika ya, sila nyatakan pendapat.

**a. Perspektif PO**

Tema yang ketiga dari perspektif PO adalah bagi aspek persaingan untuk penempatan pekerjaan. Menurut PO1, PO2 dan PO3 graduan VM KV bersedia untuk bersaing bagi mendapatkan pekerjaan di industri walaupun mendapat persaingan dari graduan dalam bidang TVET.

“Ya...saya sangat yakin graduan VM KV bersedia bersaing dengan graduan TVET institusi yang lain kerana setakat ini kita lihat graduan kita, bukan sahaja berjaya mendapat tempat dalam industri selepas tamat belajar malah semasa OJT pun mereka telah menerima tawaran bekerja.”(PO1)

“Dulu mungkin ada persaingan ataupun cabaran kerana KV masih lagi dipandang sepi oleh masyarakat dan majikan di luar sana tetapi sekarang kita dapat lihat kepercayaan masyarakat untuk menerima lepasan KV. Hal demikian juga menyebabkan ibu bapa semakin ramai yang berminat untuk menghantar anak mereka belajar di KV. Bagi saya sebagai pentadbir graduan kita sangat bersedia dari segi persaingan untuk mendapatkan tempat bekerja di industri.” (PO2)

“Macam yang telah saya katakan tadi, pelatih kita tiada masalah untuk bersaing atau mendapat tempat dalam industri. Perkara tersebut adalah bergantung kepada kebolehan employbiliti graduan masing-masing untuk mendapatkan tawaran kerja yang terbaik bagi mereka. Graduan VM KV telah diajar dengan kemahiran employbiliti ketika belajar di KV. Oleh itu, mereka mempunyai kemahiran keboleherjaan, ilmu tersebut merupakan kelebihan kepada mereka.” (PO3)

Tema yang keempat dalam kajian ini melibatkan aspek persaingan dalam bidang kemahiran berbanding graduan dari institusi lain. Menurut PO1, perkara tersebut bukanlah masalah kerana semasa menjalani latihan industri kemahiran, pelatih VM KV sudah dapat menguasai kemahiran yang diperlukan oleh pihak industri.

“Dari segi kemahiran, saya lihat graduan kita tidak akan ada masalah sebab kebolehan kemahiran mereka telah dilihat oleh majikan semasa mereka menjalani OJT lagi. Bahkan kebanyakan pelatih kita adalah pelatih yang tidak malu bertanya dan membantu semasa mereka menjalani OJT. Hal yang demikian telah meyakinkan majikan dari segi kemahiran mereka. Namun demikian, terdapat segelintir graduan VM KV tidak mahu bekerja kerana lebih cenderung untuk melibatkan diri dalam bidang keusahawanan” (PO1)

Pernyataan PO1 turut disokong oleh pernyataan dari PO2 dan PO3.

“Bagi saya tiada masalah untuk mereka bersaing dari segi kemahiran kerana pengajar atau tenaga pengajar kita memiliki kelayakan yang tinggi malah mampu mengajar dan mendedahkan mereka kepada teknologi yang tiada dalam kurikulum tetapi diperlukan dalam industri. Pelatih-pelatih KV sudah didedahkan dengan kemahiran employbiliti ketika masih berlatih di KV. Employbiliti juga merupakan modul yang wajib diambil oleh setiap pelatih supaya mereka boleh memasarkan diri mereka dalam dunia pekerjaan. Tambahan pula, peluang pekerjaan dalam bidang TVET adalah sangat luas.” (PO2)

“Kemahiran yang ada pada pelatih kita mampu bersaing dengan pelatih dari institusi lain. Secara peribadi saya lebih suka jika wujud lebih ramai pesaing supaya pelatih kita akan terus berusaha menjadi yang terbaik dalam bidang masing-masing. Setakat ini, saya tak risau tentang kemahiran. Yang saya risau jika ada dalam kalangan pelatih kita yang mengabaikan dan mempersia-siakan peluang keemasan yang mereka miliki sekarang. Pelatih-pelatih yang sukar mendapatkan pekerjaan akan dibantu oleh Unit Psikologi dan Kerjaya yang berfungsi membantu graduan VM KV untuk mendapatkan pekerjaan. Hal demikian juga merupakan salah satu fungsi dan tanggungjawab pengurusan dan pentadbiran kolej untuk memastikan keberkesanan pelaksanaan program VM KV.” (PO3)

Kesimpulan yang dapat dibuat dari hasil dapatan kajian adalah graduan VM KV sangat bersedia untuk menghadapi cabaran sama ada sebelum, semasa atau selepas mengikuti program VM KV. Walau bagaimanapun, terdapat segelintir graduan VM KV yang masih belum bekerja kerana mereka terdiri dari latar belakang keluarga yang agak mewah dan mempunyai kehidupan yang selesa. Sebilangan lagi meneruskan pengajian sejurus menamatkan pengajian dan sebahagian lagi terlibat dengan perniagaan yang diwarisi dari keluarga.

#### **b. Perspektif AA**

Tema yang ketiga dalam kajian ini pula melibatkan aspek persaingan untuk penempatan pekerjaan memandangkan banyak institusi lain yang wujud. AA1, AA2 dan AA3 menyatakan bahawa graduan KV sedia bersaing bahkan telah mendapat tempat.

“Ya..saya sangat yakin graduan KV bersedia bersaing dengan institusi yang lain. Semasa dalam OJT, mereka sudah diberi tawaran untuk bekerja dalam syarikat.” (AA1)



“Pada pendapat saya, graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan lain dalam menempatkan diri di industri kerana mereka memiliki tiga persijilan, iaitu SVM, VM dan SKM Tahap 3. Selain itu, graduan KV juga mempunyai nilai insaniah, ilmu keusahawanan dan sikap positif terhadap bidang TVET.” (AA2)

“Pada pandangan saya pula, faktor yang menyebabkan graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan TVET yang lain adalah disebabkan mereka mempunyai sikap dan sifat yang baik. Mereka tidak memilih pekerjaan dan agak lasak. Selain itu juga, mereka memang mempunyai sikap ingin mencuba dan tidak putus asa dalam mencari pekerjaan. Kesesuaian bidang program yang ditawarkan di KV juga menjadi salah satu faktor program-program yang ditawarkan di KV agak berbeza dengan program-program yang ditawarkan di institusi lain.” (AA3)

Tema yang keempat dalam kajian ini melibatkan aspek persaingan dalam bidang kemahiran berbanding institusi lain. AA1, AA2 dan AA3 menyatakan bahawa itu bukanlah masalah, kerana semasa latihan industri kemahiran pelatih KV sudah menyerlah.

“Kemahiran graduan VM KV adalah menyerlah kerana 70% kurikulum teknologis adalah berdasarkan kompetensi amali. Oleh yang demikian, mereka lebih menguasai amali berbanding teori. Kemahiran amali mereka boleh diterima oleh pihak industri. Namun, banyak latihan amali perlu dilakukan mengikut perubahan revolusi IR 4.0 dan dipraktikkan dalam situasi bekerja.” (AA1)

Pernyataan informan empat turut disokong oleh pernyataan dari AA3.

“Pihak industri mendapati graduan teknologi KV agak berkebolehan dalam menjalankan tugas yang diberikan tetapi masih perlu dibimbing semasa menggunakan mesin dan peralatan baharu. Namun, mereka agak cepat menguasai kemahiran yang diperlukan oleh industri. Maklumat ini diperolehi semasa sesi pemantauan OJT di industri. Mereka juga tidak menolak kerja dan tahan melakukan kerja-kerja yang lasak.” (AA3)

Kesimpulan yang dapat dibuat dari hasil dapatan kajian bahawa graduan VM KV sangat bersedia menghadapi cabaran dari segi kebolehan kemahiran yang dimiliki oleh mereka. Pengalaman menjalani OJT, Sijil Kemahiran dan sijil-sijil kompetensi yang ada pada mereka menyebabkan mereka menjadi graduan pilihan pihak industri. Walau bagaimanapun, tidak dapat dinafikan bahawa ada sebilangan graduan VM KV yang kurang kompeten walaupun memiliki kelayakan tetapi disebabkan faktor sikap, mereka juga tidak diterima oleh pihak industri dan sekali gus tidak mampu untuk bersaing dengan graduan TVET yang lain.

**c. Perspektif MJ**

Tema yang ketiga dalam kajian ini pula melibatkan aspek persaingan untuk penempatan pekerjaan memandangkan banyak institusi lain yang wujud. MJ1 dan MJ2 menyatakan bahawa graduan KV sedia bersaing untuk mendapatkan pekerjaan.

“Berdasarkan pemerhatian saya, dari segi kemahiran, graduan VM KV tidak menghadapi masalah, kami bagi tawaran gaji yang agak tinggi membuktikan kerana mereka mempunyai kemahiran yang tinggi. Mereka juga sanggup membuat kerja-kerja lasak. Kami lebih suka menggaji lepasan KV.” (MJ1)

Keyakinan pihak majikan terhadap kualiti graduan KV yang tinggi turut dibuktikan dengan pernyataan MJ2.

“Berbanding dengan pekerja industri yang lain, kelebihan menggaji graduan VM KV kerana mereka sanggup melakukan kerja-kerja lasak dan ada kekuatan fizikal yang baik di samping mempunyai kemahiran yang diperlukan oleh industri. Namun demikian, latihan tambahan masih diperlukan.” (MJ2)

Tema yang keempat dalam kajian ini melibatkan aspek persaingan dalam bidang kemahiran berbanding institusi lain. Hal demikian dapat dilihat melalui pernyataan daripada MJ1, MJ2 dan MJ3.

“Ya. Bagi saya tiada masalah untuk mereka bersaing dari segi kemahiran kerana pengajar atau tenaga pengajar KV memiliki kelayakan yang baik malah mampu mengajar dan mendedahkan mereka kepada teknologi yang terkini. Pihak KV ada kolaborasi dengan pihak industri. Pihak industri juga bersetuju untuk mengajar pengajar KV jika ada keperluan.” (MJ1)

“Ya. Saya dapati PTI sentiasa ingin menimba ilmu kemahiran yang baru kerana mereka adalah golongan celik IT dan sentiasa berusaha untuk mendalami perkara-perkara baru di dalam dunia teknologi seperti menggunakan aplikasi-aplikasi sistem yang melibatkan IT dan IR 4.0.” (MJ2)

“Ya... peluang sentiasa terbuka luas untuk mereka. Pada pendapat saya graduan VM KV memang boleh diambil bekerja kerana mereka mempunyai ilmu kemahiran yang menepati keperluan industri. Namun demikian, perkara yang paling penting ialah sikap ingin belajar dan mencuba. Kebanyakan graduan KV ingin mencuba sesuatu yang baru. Ada juga graduan VM KV yang bersikap agak lembap kerana takut untuk mencuba sesuatu yang baru, mungkin mereka masih muda.” (MJ3)

Didapati bahawa graduan VM KV tidak terlalu memilih pekerjaan kerana mereka boleh ditempatkan di mana-mana situasi kerja. Namun, mereka masih tetap memerlukan bimbingan dan ilmu-ilmu baru tentang kemahiran dan teknologi terkini. Oleh hal yang demikian, mereka juga lebih mudah diambil bekerja kerana peluang bekerja dalam bidang industri agak luas kerana negara kita masih kekurangan pekerja mahir. Dari aspek persaingan bidang kemahiran pula, didapati graduan VM KV tidak banyak menghadapi masalah kerana mereka juga mempunyai sijil-sijil dan kelayakan kompetensi yang diiktiraf oleh pihak

industri. Namun demikian, terdapat segelintir graduan yang masih belum mempunyai kelayakan kompetensi keselamatan yang sedikit menyukarkan mereka untuk diterima bekerja dalam industri. Mereka harus berusaha untuk mendapatkan kelayakan ini dari badan-badan yang diiktiraf seperti CIDB.

### iii. Perbincangan Dapatan Objektif 6

Kajian berkenaan dengan kesediaan untuk menghadapi cabaran semasa mengikuti program VM KV adalah berdasarkan tema cabaran dalam penempatan pekerjaan mengikut PO, AA dan IB. Graduan VM KV mampu menempatkan diri di industri untuk bekerja. Menurut pandangan kesemua informan tersebut, graduan VM KV merupakan graduan yang tidak memilih pekerjaan, tahan lasak, bersedia melakukan apa sahaja arahan majikan selain mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Omar (2020), KV mampu merungkai isu pengangguran dalam kalangan graduan. Graduan TVET berkemahiran mampu menjana sektor pekerjaan baharu. Justeru, membuka peluang kepada graduan dalam bidang lain untuk turut menyumbang dalam sektor perindustrian berasaskan kemahiran. Graduan TVET daripada program VM KV, contohnya sudah mampu membina empayar perniagaan sendiri selain bekerja di industri. Kemampuan program TVET melahirkan graduan yang versatil terbukti menjana kemajuan ekonomi negara. Hal yang sama juga dapat kita kaitkan dengan Teori Maslow yang menekankan tentang keperluan manusia malah boleh dikembangkan sebagai keperluan industri. Selain itu, teori modal insan juga amat bertepatan dengan kemampuan graduan VM KV untuk memaksimumkan aset peribadi mereka, iaitu kebolehan kemahiran dalam bentuk sijil VM dan SKM yang dianugerahkan kepada mereka.

Tema yang kedua pula melibatkan aspek cabaran perubahan kurikulum mengikut IB dan MJ. Kesemua informan tersebut menyatakan bahawa perubahan kurikulum dapat diterima baik oleh graduan VM KV kerana ia tidak memberi kesan kepada penerimaan pihak industri dan disokong baik oleh pihak ibu bapa. Mereka tidak begitu risau dengan perubahan kurikulum kerana VM masih diiktiraf dan memberi kesan positif kepada pelatih dan industri. Menurut Teori Modal Insan, latihan kemahiran yang betul akan memberi laluan kepada lepasan kemahiran untuk mendapat kerja yang relevan dengan kemahiran mereka.

*Outcome-based Education (OBE)* bermaksud suatu sistem pendidikan yang teratur dan berfokus secara menyeluruh dalam sistem pendidikan terhadap hasil yang diperolehi oleh pelatih diakhiri sesuatu pembelajaran (Spady, 1994). OBE memfokuskan hasil kerana ianya melibatkan perbuatan dan perlakuan sebenar berbanding hanya mengetahui terhadap sesuatu perkara (Spady, 1994). Menurut Killen (2000) terdapat dua jenis hasil pembelajaran dalam sistem pendidikan. Jenis pertama adalah membuat penilaian kepada pencapaian pelatih dari ujian dan peperiksaan, kadar masa yang dilakukan untuk menyiapkan sesuatu kerja, dan juga kadar kebolehpasaran kerja. Jenis yang kedua pula melibatkan penguasaan pelatih terhadap pengetahuan, kemahiran dan kebolehpasaran kerja pelatih dalam bidang yang diceburi. OBE tradisional beroperasi dengan menerangkan kandungan dan aplikasi dari segi hasil dalam kurikulum dan sistem institusi yang sedia ada.

Walaupun guru mungkin lebih berfokus, terdapat beberapa isu yang menjadikan OBE tradisional kelihatan bermasalah. Antaranya, yang pertama ialah kandungan dan struktur kurikulum adalah sama seperti pembelajaran tradisional dan hanya ditambahkan dengan beberapa fokus yang lebih jelas di dalamnya serta isi kandungannya tidak dapat dikaitkan dengan kehidupan. Pendekatan ini juga tidak meletakkan lulusan daripada institusi

sebagai hasil pembelajaran tetapi lebih tertumpu kepada kompeten akademik (Spady & Marshall, 1991). Spady dan Marshall (1991) juga melabelkan OBE tradisional ini sebagai Objektif Berasaskan Kurikulum (*Curriculum Based Objectives*) berbanding OBE kerana objektif diletakkan mendahului hasil dalam proses mereka bentuk kurikulum. OBE peralihan terletak antara OBE tradisional dan transformasi dari segi skop dan tujuan. Ia beralih dari konsep tradisional yang lebih bertumpukan objektif berbanding kepada hasil yang dicapai oleh pelatih sejurus menamatkan pembelajaran. Penekanan diberikan kepada pemikiran kritikal, komunikasi yang berkesan, aplikasi teknologi dan penyelesaian masalah yang kompleks (Spady & Marshall, 1991). Transformasi OBE adalah berorientasikan masa hadapan yang memerlukan penciptaan sistem baru dengan memberi tumpuan kepada keupayaan prestasi pelatih dan keupayaan mereka untuk menjadi lebih berfungsi dan berwibawa dalam situasi sebenar. Oleh itu, penggubalan kurikulum dan perancangan strategik diperlukan bagi memperuntukkan sumber pendidikan dan hasil pembelajaran. Tujuan utama transformasi OBE adalah kejayaan pelatih setelah mereka meninggalkan sekolah (Spady & Marshall, 1991).

Tema yang ketiga menurut pandangan MJ pula melibatkan aspek persaingan untuk penempatan pekerjaan berbanding institusi lain. Bagi graduan VM KV, mereka telah didedahkan dengan kompetensi bekerja. KSKV yang mengandungi modul employability dan wajaran kerja amali yang lebih tinggi telah menjadikan graduan VM KV lebih menguasai bidang kemahiran amali. Di samping itu juga, mereka mempunyai kelayakan VM dan SKM Tahap 3 yang memang menjadi keperluan kelayakan di industri. Kandungan kurikulum SKM yang telah digubal mengikut keperluan Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan NOSS memang menjadi keutamaan industri selain mempunyai sikap yang baik dan ingin bekerja setelah tamat pengajian di KV.

Kompetensi bekerja adalah kemampuan untuk melaksanakan sesuatu tugas yang mencakupi aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap berdasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan (Dubois & Rothwell, 2004). Menurut Md Nasir et al. (2011), negara kita masih kekurangan tenaga mahir kerana sebilangan tenaga mahir yang terlatih dan pakar tempatan memilih untuk bekerja di luar negara. Kompetensi bekerja terdiri daripada sekelompok ilmu pengetahuan, kognitif, interaktif, afektif, keupayaan psikomotor dalam melaksanakan suatu tugas atau menyelesaikan masalah (Awang, 2008). Dalam kajian Ab Halim (2013), kompetensi boleh dipelajari daripada proses pembelajaran seperti jangkaan, persepsi dan pengkodan makna. Hal demikian adalah bersesuaian dengan aspek penilaian produk dalam Teori CIPP kerana pemilihan program yang bersesuaian dengan bidang kemahiran bagi memenuhi keperluan dalam sektor industri. Oleh itu, ketidaksepadanan bidang program yang ditawarkan di KV dengan keperluan industri dapat dikurangkan.

Tema yang keempat mengikut pandangan MJ pula melibatkan cabaran untuk bersaing dalam bidang kemahiran. Graduan VM KV mempunyai kemahiran inovasi serta mempunyai sikap ingin mencuba, lasak, tekun melakukan kerja serta bersedia untuk menerima arahan dari semasa ke semasa. Mereka juga boleh menghasilkan kualiti kerja yang baik kerana wajaran kerja amali yang banyak telah memberikan kelebihan kepada mereka apabila terdedah dengan pekerjaan di industri yang sebenar. Pengalaman semasa menjalani latihan OJT juga banyak membantu mereka dalam kerja-kerja amali. Bersesuaian dengan Teori Perubahan, graduan dapat sentiasa menyesuaikan diri dengan apa juga bentuk perubahan persekitaran kerja.

Suleman (2016) pula turut menyatakan bahawa graduan yang memiliki kemahiran dan kualiti yang baik dianggap bersedia untuk memasuki alam pekerjaan dan berusaha untuk memenuhi piawaian pekerja yang diperlukan oleh pasaran. Kajian-kajian yang dijalankan oleh para sarjana dalam kebolehpasaran graduan pula menunjukkan graduan menyedari akan kepentingan kemahiran kesediaan kerja yang perlu ada pada diri mereka, di mana kemahiran tersebut diperlukan untuk memasuki alam pekerjaan dan seterusnya meningkatkan prestasi kerja mereka (Rosenberg et al., 2012; Mohd Kamel & Sahid, 2019). Walau bagaimanapun, jumlah bilangan siswazah yang menamatkan pendidikan di institusi pengajian tinggi setiap tahun adalah tidak seimbang dengan jumlah pekerjaan yang ada kerana penciptaan peluang pekerjaan yang baru dilihat sangat perlahan. Situasi ini menyumbang kepada persaingan yang sangat tinggi dalam pasaran kerja. Justeru, graduan dengan kemahiran kesediaan kerja dan nilai tambah yang tinggi adalah sangat berpotensi untuk memenuhi kehendak pasaran kerja.

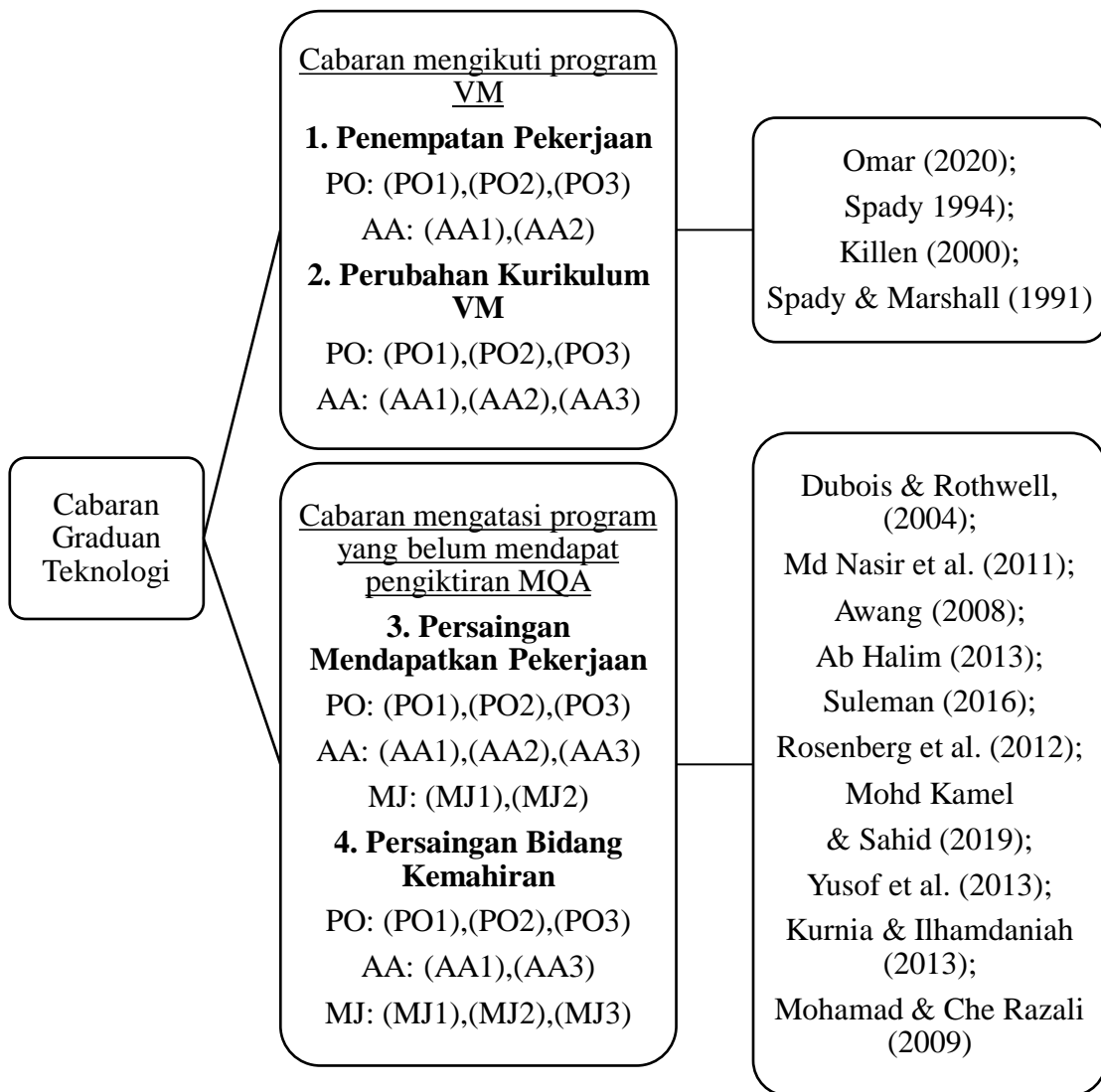
Melihat dari segi perspektif lain pula, kajian oleh Yusof et al. (2013) berpendapat bahawa kemahiran dan pengetahuan yang dimiliki oleh para siswazah adalah tidak sejajar dengan keperluan pasaran kerja. Hal ini secara tidak langsung menyebabkan permintaan terhadap pasaran kerja oleh golongan siswazah melebihi penawaran pekerjaan yang sedia ada dan secara langsung meningkatkan lagi kadar pengangguran dalam Negara, terutamanya dalam kalangan graduan. Graduan perlu mempelbagaikan kemahiran kesediaan kerja termasuklah menambah nilai kemahiran dengan mempelajari atau menceburi bidang keusahawanan.

Cabaran terpenting yang perlu dihadapi dan diberi perhatian adalah untuk melahirkan pengajar yang mempunyai pengalaman dalam bidang industri. Para pengajar yang



ditugaskan untuk mengajar kursus teknologi di KV perlu mempunyai pengetahuan dan informasi mengenai bidang industri di luar bagi membolehkan mereka sentiasa mutakhir dengan permintaan industri terkini.

Menurut Kurnia dan Ilhamdaniah (2013), pengajar KV tidak mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang selari dengan perkembangan terkini yang terdapat di bidang industri. Oleh itu, latihan bersama industri perlu diterapkan bagi memastikan tenaga pengajar tidak ketinggalan dalam arus perubahan di industri (Mohamad & Che Razali, 2009). Rajah 4.6 memaparkan ringkasan untuk dapatan kajian dan perbincangan bagi objektif enam (6).



**Rajah 4.6:** Cabaran-cabaran yang Dihadapi oleh Graduan Program Latihan VM KV Bidang Teknologi berdasarkan Perspektif PO, AA dan MJ

#### **4.4 Ringkasan Bab**

Bab 4 telah membincangkan hasil dapatan kajian temu bual berdasarkan tema yang telah dianalisis. Data dan maklumat diperolehi daripada informan dari lima pihak, iaitu PTI, PO, AA, IB dan MJ. Seramai 16 orang informan telah terlibat dan data telah dianalisis dengan lebih terperinci dan mendalam. Bab yang seterusnya adalah bab yang terakhir yang terdapat dalam kajian ini, iaitu mengenai rumusan, implikasi dan rekomendasi kajian.

## **BAB 5**

### **RUMUSAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN**

#### **5.1 Pengenalan**

Bab 5 ini melaporkan rumusan kajian dan implikasi serta cadangan kajian. Bab ini juga turut membincangkan aspek limitasi kajian. Implikasi kajian dari beberapa kategori juga dibincangkan. Penambahbaikan atau cadangan kajian pada masa akan datang amat penting untuk dihuraikan agar menjadi panduan yang boleh diikuti untuk kajian yang akan datang. Bab 5 ini adalah penting kerana berperanan untuk membuat rumusan bagi kajian ini serta melakukan perbincangan berkaitan dengan impikasi kajian.

#### **5.2 Ringkasan Kajian**

Kajian ini memfokuskan tentang keberkesanan program latihan VM bidang teknologi graduan KV dari perspektif PTI, PO, AA, IB dan MJ. Kajian ini telah dijalankan di KV Sarawak. Perkara yang menjadi tumpuan kajian adalah keberkesanan latihan kemahiran, kesesuaian kurikulum, kesediaan bekerja PTI, penerimaan majikan, faktor yang menyumbang kepada keberkesanan latihan VM dan cabaran pelaksanaan VM KV.

Bab 1 menjelaskan tentang latar belakang kajian yang membawa kepada pernyataan masalah yang dijelaskan secara mendalam dalam aspek teoritikal, empirikal dan praktikal yang selanjutnya membentuk objektif kajian. Di samping itu, kerangka kajian telah digunakan untuk menjelaskan persoalan kajian yang telah disokong dengan dapatan kajian lepas. Selain itu, definisi istilah yang menerangkan dari sudut konseptual dan operasional telah digunakan untuk mengaitkan perkara tersebut dalam penyelidikan ini. Dalam bab ini juga telah membincangkan kepentingan kajian dalam aspek teoritikal, empirikal dan

praktikal dan seterusnya limitasi kajian telah dinyatakan untuk menerangkan keterbatasan kajian yang mana boleh dipertingkatkan oleh pengkaji pada masa hadapan.

Bab 2 dimulakan dengan konsep keberkesanan program yang menjelaskan tentang enam aspek, iaitu definisi keberkesanan latihan kemahiran, keberkesanan kurikulum, kesediaan bekerja, penerimaan majikan, faktor keberkesanan dan cabaran yang dihadapi. Di samping itu juga, definisi tentang PTI, PO, AA, IB dan MJ dijelaskan dalam bab tersebut kerana mereka merupakan informan yang memberikan maklumat secara terperinci tentang keberkesanan program latihan VM KV mengikut objektif khusus kajian ini. Bab ini juga mengintegrasikan dapatan kajian lepas dalam perbincangan yang dijelaskan.

Bab 3 telah membincangkan tentang reka bentuk kajian secara terperinci dan metodologi yang telah digunakan dalam kajian ini, termasuklah kaedah temu bual yang digunakan terhadap informan untuk mengumpul maklumat, iaitu kaedah temu bual separa berstruktur. Di samping itu juga, bagi memastikan kesahan dan kebolehpercayaan data kajian rintis telah dijalankan terhadap tiga orang PTI untuk memastikan soalan temu bual senang difahami dan berkaitan dengan kajian. Terdapat dua orang AA yang terlibat secara langsung untuk memantapkan kesahan dan kebolehpercayaan data tersebut, iaitu penyelia utama dan penyelia bersama. Selain itu, bagi memproses data yang telah diperolehi analisis data dan analisis kandungan yang berkonsepkan tematik telah dijalankan. Bab ini diakhiri dengan perbincangan tentang etika penyelidikan yang teratur untuk menjalankan temu bual terhadap informan yang terlibat, iaitu seramai 16 orang yang terdiri PTI, PO, AA, IB dan MJ.

Bab 4 telah melaporkan tentang dapatan kajian dan perbincangan kajian secara teoritikal, empirikal dan praktikal dalam penyelidikan ini. Semua data telah dikelompokkan mengikut kategori informan dan pelaporan dibuat berdasarkan setiap objektif kajian. Di

samping itu juga, ciri-ciri demografi juga telah dirumuskan untuk mengenal pasti informan yang ditemu bual sesuai dengan matlamat kajian, iaitu yang terdiri daripada enam (6) golongan informan yang terpilih dan sesuai dengan objektif kajian. Transkrip bagi setiap informan diteliti supaya memenuhi keperluan objektif bagi setiap kategori informan.

Bab 5 menerangkan tentang rumusan yang berkait rapat dengan perbincangan dan objektif kajian ini. Sumbangan dalam aspek implikasi kajian dari segi teoritikal, empirikal dan praktikal telah dibincangkan dalam topik ini. Selain itu, limitasi kajian dan cadangan penambahbaikan telah dibincangkan secara terperinci untuk penambahbaikan kajian kepada pengamal sumber manusia dan pengkaji akan datang.

### **5.3 Rumusan**

Rumusan pertama, adalah keberkesanan kemahiran vokasional VM mengikut kehendak industri menurut dapatan dari kumpulan informan PTI dan MJ. Dapatan kajian menunjukkan bahawa PTI telah dibekalkan dengan kemahiran vokasional yang baik. Perkara ini telah memudahkan lepasan VM KV mendapat pekerjaan di industri. Namun demikian, PTI haruslah sentiasa menambah ilmu kemahiran mereka dari semasa ke semasa ketika mereka berada di industri untuk menjadi pakar dalam pekerjaan mereka.

Kebanyakan lepasan VM KV terus ditawarkan untuk bekerja di industri di tempat mereka menjalani latihan “On the Job Training” (OJT) kerana mereka sudah mempunyai pengalaman yang mencukupi untuk menceburi bidang pekerjaan. Namun begitu, terdapat juga graduan VM KV yang lebih gemar untuk bekerja di industri yang lebih kompetitif kerana mereka ingin merebut peluang yang lebih baik untuk mendapatkan ganjaran dan gaji yang lebih tinggi. Faktor pengalaman bekerja juga menjadi salah satu faktor yang membantu graduan VM KV lebih mudah ditawarkan untuk bekerja.

Latihan kemahiran yang dipelajari ketika berlatih di KV amat membantu para graduan VM KV dalam memenuhi tugas kerja di industri. Mereka tidak merasa ada kelainan dari aspek mengendalikan operasi kerja di industri. Mereka juga dapat menjalankan kerja-kerja amali dengan berkesan kerana mereka merasakan sesuatu tugas itu pernah dilakukan ketika menjalani latihan di KV. Hal demikian juga menunjukkan kurikulum yang diajar kepada mereka menyerupai bidang kerja di industri. Graduan KV juga agak selesa dengan suasana dan keadaan di industri dan membolehkan mereka bekerja dalam keadaan yang tenang. Namun begitu, masih banyak perkara yang perlu dipelajari oleh graduan KV.

Hasil kajian terhadap informan PTI juga menunjukkan bahawa mereka mempunyai pengalaman bekerja sebelum ini sebagai elemen nilai tambah yang meyakinkan pihak industri untuk mengambil mereka bekerja. Selain itu, pengalaman ketika bekerja pada waktu cuti semester juga merupakan nilai tambah kepada kebolehpasaran mereka. Namun begitu, latihan tambahan yang disediakan oleh pihak industri menjadi keutamaan dalam meningkatkan profesionalisme kemahiran di industri. Hal demikian disebabkan berlakunya perkembangan teknologi yang begitu pantas dan usaha meningkatkan kemahiran dalam sesuatu bidang kemahiran adalah sangat berguna. Bagi menghasilkan kualiti kerja yang bermutu maka kemahiran individu dalam menguasai sesuatu kemahiran juga amat penting.

Menurut dapatan dari pihak MJ pula, didapati bahawa PTI yang bekerja dengan mereka mempunyai kemahiran sedia ada yang mencukupi untuk diterima bekerja sebagai pekerja industri. Namun, untuk meningkatkan kemahiran mereka perlu mengambil masa yang lebih lama untuk melengkapkan diri dengan kemahiran-kemahiran lain yang lebih tinggi. Pekerja PTI VM KV juga seharusnya diberi latihan tambahan, khususnya dalam mengendalikan mesin-mesin yang berkapasiti tinggi dan baru kerana kebanyakan mesin di

industri merupakan mesin yang sudah diubah suai ke arah memenuhi keperluan teknologi masa kini. Banyak mesin semi automatik sudah mula diperkenalkan di industri untuk memenuhi keperluan yang semakin meningkat. Pada suatu hari kelak, penggunaan sumber tenaga manusia akan menjadi semakin berkurangan kerana kebanyakan mesin akan dikendalikan dengan robot-robot yang lebih praktikal. PTI hanya diperlukan untuk mengawas dan menyediakan robot-robot tersebut dan membuat kerja-kerja penyelenggaraan.

Terdapat juga PTI yang hanya bekerja dalam tempoh yang singkat sahaja kerana mereka sering mengejar tawaran dan ganjaran yang lebih tinggi dari syarikat lain. Perkara ini menunjukkan bahawa kemahiran sedia ada amatlah berguna untuk mendapatkan pekerjaan. Menurut MJ, PTI sering bertukar ganti kerana mereka tidak dapat memuaskan hati PTI dari segi bayaran gaji. Menurut MJ juga, tahap penguasaan bahasa dan komunikasi dalam kalangan PTI VM KV adalah agak baik. Namun, penguasaan bahasa perlu dipertingkatkan lagi terutamanya dalam Bahasa Inggeris. Selain daripada kemahiran vokasional, pengetahuan ICT PTI juga merupakan kemahiran yang sangat penting pada dekad ini. Seseorang PTI yang mempunyai kemahiran ICT akan lebih mudah ditawarkan untuk bekerja di industri yang cepat berkembang. Tidak dapat dinafikan juga sikap positif terhadap pekerjaan mereka sebagai PTI merupakan faktor penyumbang kepada penerimaan pihak industri untuk mengambil graduan VM KV sebagai pekerja di industri.

Perkara kedua yang sangat penting dalam keberkesanan latihan kemahiran bagi PTI adalah latihan tambahan. Ketiga-tiga informan yang terdiri daripada majikan mengatakan bahawa pekerja PTI seharusnya diberikan latihan tambahan untuk menjadi seorang pekerja industri yang serba boleh. Latihan kemahiran tambahan perlu diberikan kepada PTI kerana



peralatan dan mesin-mesin yang terdapat di KV mungkin adalah sedikit berbeza dengan mesin yang terdapat di industri. Kebanyakan mesin dan peralatan yang digunakan di industri adalah lebih berkapasiti tinggi dan mengikut jenis buatan. Mesin dan peralatan di industri adalah berkeperluan untuk memenuhi produktiviti pengeluaran. Hal yang demikian adalah perlu bagi graduan VM KV yang baru bekerja untuk diberi latihan tambahan supaya mereka boleh mengendalikan mesin dan menggunakan peralatan yang terdapat di industri. Sebagai contoh, jika mesin tersebut merupakan mesin buatan dari negara China maka adalah penting untuk PTI mengetahui manual penggunaan sistem, penyelenggaraan dan pengendaliannya berdasarkan kepada pemahaman bahasa mahupun pembelajaran dan latihan daripada pakar yang mengetahui operasi sebenar. Hal demikian juga membuktikan bahawa latihan tambahan adalah amat penting dan diperlukan oleh PTI.

Seterusnya adalah mengenai keberkesanan kurikulum VM KV dalam membantu PTI untuk bekerja di industri. Kandungan kurikulum merupakan nadi kepada sesuatu bidang yang dipelajari. Begitu juga dengan bidang kemahiran yang dipelajari oleh pelatih VM KV. Dalam aspek keberkesanan kandungan kurikulum informan PTI dan MJ terlibat secara langsung. Kandungan kurikulum vokasional yang diguna pakai dalam program VM KV merupakan kurikulum yang telah digubal oleh Bahagian Pembangunan Kurikulum (BPK) KPM berdasarkan kepada keperluan NOSS dengan mengambil kira keperluan industri supaya kesesuaian bidang kemahiran dapat memenuhi keperluan industri sebenar. Hal demikian menunjukkan kandungan kurikulum yang berkesan merupakan instrumen yang membantu graduan VM KV mendapat tempat di industri. Walau bagaimanapun, antara sebab mengapa ada dalam kalangan graduan VM KV yang tidak mendapat tawaran pekerjaan adalah disebabkan oleh ketidaksepadanan kemahiran berbanding dengan keperluan industri. Namun begitu, ketidaksepadanan bidang bukan faktor utama kepada kegagalan graduan

mendapat pekerjaan. Hasil kajian mendapati bahawa kesemua informan menunjukkan bahawa kandungan kurikulum atau KSKV KV adalah sesuai mengikut keperluan industri dari segi memenuhi keperluan bidang kemahiran. Revolusi teknologi bergerak dengan begitu pantas sekali dan hal demikian memerlukan perlaksanaan kurikulum yang lebih kompetitif mengikut keperluan dan kehendak semasa. Hal demikian adalah berkait rapat dengan kandungan kurikulum di institusi TVET termasuk KV.

Menurut informan PO dan PTI, kurikulum yang relevan dan berkesan dengan keperluan industri telah memberi peluang kepada PTI untuk diterima bekerja di industri. PTI juga mudah menyesuaikan diri dengan keadaan di industri kerana mereka telah didedahkan dengan pelbagai kemahiran ketika menjalani latihan di KV. Walau bagaimanapun, latihan orientasi ketika memasuki industri adalah perlu sebagai permulaan kepada penyesuaian persekitaran bekerja yang sebenar.

Di Malaysia, perubahan revolusi teknologi tidak menjejaskan proses pembelajaran secara umum. Sebaliknya, pengalaman bekerja di industri dapat meningkatkan kemahiran seseorang PTI. Bidang teknologi mekanikal, elektrik dan awam tidak begitu terkesan dengan kepantasan perubahan teknologi berbanding dengan bidang ICT. Walau bagaimanapun, peluang untuk menambah baik ketiga-tiga bidang teknologi ini sentiasa terbuka luas.

Pihak berwajib seharusnya menyediakan satu platform penyediaan kurikulum tambahan yang tidak terikat dengan perubahan kurikulum bagi tempoh lima tahun yang mungkin agak lama dalam proses untuk mengejar teknologi baharu. Dalam aspek kesesuaian kurikulum KV, kurikulum yang dipelajari amat membantu PTI dalam pekerjaan mereka. Dapatan kajian daripada kesemua informan MJ dan IB pula menyatakan bahawa kesesuaian kurikulum ini memang membantu graduan VM KV untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam

sesi temu duga untuk menjawat jawatan sebagai PTI di industri, hampir semua informan ditanya tentang kebolehan kemahiran mereka dalam bidang teknologi dan kelayakan VM yang berkaitan dengan bidang teknologi.

Menurut PTI, kurikulum yang berkesan memang diperlukan untuk mendorong seseorang graduan VM untuk mendapatkan pekerjaan kerana mereka sudah melihat peluang pekerjaan yang sangat terbuka. Perkara ini turut disokong oleh PO kerana PTI lebih mudah diserap masuk untuk bekerja dengan adanya kurikulum yang memenuhi keperluan industri. Hal demikian dapat meyakinkan ibu bapa supaya anak mereka terus bekerja dalam bidang yang dipelajari. Perkara ini disokong oleh IB kerana PTI sangat yakin dengan kemampuan mereka untuk mengembangkan kerjaya di industri. IB juga sentiasa mendorong PTI dalam usaha untuk mendapatkan kelayakan VM kerana yakin dengan keberkesanan kurikulum dalam bidang kemahiran. Di samping itu, MJ amat yakin dengan kemahiran asas amali dan teori yang dimiliki oleh PTI berdasarkan kurikulum yang diajar kepada PTI. Oleh itu, MJ berasa yakin untuk mengambil PTI untuk bekerja di industri selain mengambil kira kemahiran insaniah dan kemahiran pemasaran yang ada pada PTI. Hal ini juga mendorong MJ untuk terus berkolaborasi dengan institusi KV.

Selain itu, keberkesanan kurikulum KV juga telah mendorong pihak berkepentingan untuk menerima dan mengiktiraf kelayakan VM KV. Namun begitu, pihak industri mahukan PTI yang kreatif dan inovatif untuk mengembangkan potensi mereka dalam industri. Perkara ini merupakan nilai tambah untuk meningkatkan produktiviti pihak industri.

Dapatan informan PTI, PO, IB dan MJ menunjukkan bahawa keberkesanan kurikulum VM KV telah mendorong pihak industri bekerjasama dengan KV untuk melahirkan sumber manusia yang kompeten dalam bidang teknologi. Aspek pengetahuan,

ketrampilan dan sikap positif terhadap bidang keusahawanan juga merupakan faktor yang diperlukan oleh industri dalam sektor pekerjaan di Malaysia.

Ketiga, adalah kesediaan bekerja graduan VM KV dengan melihat sama ada mereka terus ditawarkan untuk bekerja sejurus menamatkan pengajian di KV yang melibatkan dapatan informan PTI, IB dan MJ. Menurut dapatan kajian, didapati bahawa kebolehpasaran PTI adalah memberangsangkan. Kesemua informan PTI menyatakan bahawa mereka tidak menunggu masa yang lama untuk ditawarkan bekerja. Sejurus sahaja menamatkan latihan OJT di industri berkenaan, mereka terus ditawarkan untuk bekerja di industri yang sama dengan tawaran gaji yang memuaskan. Namun demikian, mereka juga harus melalui tempoh percubaan sebelum diserap sebagai pekerja tetap di industri berkenaan. Perkara ini menunjukkan PTI mudah mendapat pekerjaan sekiranya mereka mempunyai kelayakan VM KV dan meyakinkan pihak industri. Menurut IB pula, walaupun PTI tidak bekerja dalam pengkhususan sebenar, PTI tetap bekerja dalam bidang yang berkaitan. Di samping itu, MJ juga berpendapat bahawa lepasan KV sangat ghairah untuk bekerja setelah menamatkan latihan OJT kerana mereka ingin mengembangkan minat dan kemahiran yang dipelajari dari KV.

Dapatan daripada PTI menunjukkan bahawa mereka memang merancang untuk mengikuti aliran VM KV supaya mereka dapat bekerja setelah menamatkan pengajian. Hal demikian disokong oleh IB yang menyatakan bahawa PTI memang mempunyai sikap dan semangat untuk bekerja kerana mereka memang meminati bidang kemahiran yang diceburi. Perkara ini turut disokong oleh MJ kerana kesemua informan telah menyampaikan niat untuk terus bekerja setelah tamat menjalani OJT. PTI telah merancang untuk bekerja bagi merebut peluang dan gaji yang lumayan setimpal dengan kelayakan VM KV.

Menurut mantan Menteri Pendidikan, Datuk Seri Mahdzir Khalid, sebanyak 41.74% daripada 12,997 pelatih KV bagi kohort 2013 sudah bekerja dalam tempoh tiga bulan setelah menamatkan pengajian dan pencapaian itu menunjukkan bahawa mereka mempunyai kemahiran serta diiktiraf oleh pihak industri. Pelatih KV juga merupakan pelatih yang berkemahiran tinggi selain mempunyai kebolehan berinteraksi dan berkomunikasi yang baik. Graduan VM KV merupakan golongan muda yang berusia 21 tahun dan mereka masih mempunyai tenaga dan daya tahan yang lasak untuk bekerja di industri berbanding dengan PTI yang lebih berusia. Hal demikian merupakan perkara yang menjadi pendorong kepada pihak industri untuk menawarkan pekerjaan kepada mereka walaupun mereka masih muda dan memerlukan latihan tambahan dan pengalaman. Perkara ini menunjukkan bahawa graduan KV memang cukup bersedia untuk bekerja di industri setelah tamat program latihan VM KV.

Menurut Dekan Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional (FPTV) Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) Profesor Madya Dr Ahmad Esa, pelatih dan graduan KV perlu berbangga kerana mereka menjadi antara tenaga kerja berkemahiran yang dicari oleh pihak industri. Perkara tersebut turut disokong oleh informan MJ yang menyatakan bahawa keperluan tinggi untuk mencari tenaga kerja sedemikian banyak memberi kelebihan kepada golongan terbabit dan sekali gus menaikkan lagi imej graduan atau pelatih KV. Oleh itu, pihak terbabit seperti KPM dan BPLTV perlu membuat perancangan supaya dapat memberi maklumat yang jelas kepada masyarakat supaya mereka faham tentang objektif kewujudan VM KV. Secara langsung, perkara ini juga menunjukkan bahawa program yang dijalankan oleh KPM telah dapat dijalankan dengan berkesan walaupun terdapat beberapa isu kecil yang tidak menggugat keberkesanan pelaksanaan program secara keseluruhan.

Elemen dan fokus utama TVET yang menjurus kepada bidang kemahiran kini menjadi aset utama dalam kalangan majikan. Hal demikian sekali gus memberi impak yang sangat tinggi kepada pelatih atau bakal graduan KV. Kewujudan KV memang bertujuan melahirkan tenaga sumber manusia berkemahiran tinggi di pasaran kerjaya. Kesemua informan PTI menyatakan bahawa mereka memang berazam untuk bekerja sejak mengikuti latihan VM di KV. Walau bagaimanapun, masih terdapat sindrom pelatih dan ibu bapa yang kurang meminati bidang TVET yang dapat dilihat menerusi beberapa stigma yang masih wujud dalam kalangan masyarakat biar pun pada masa yang sama sudah banyak usaha telah dilakukan untuk membetulkannya. Ia usaha yang sukar selagi masih ada masyarakat yang menganggap bahawa laluan pendidikan TVET sebagai pendidikan kelas rendah berbanding pendidikan akademik sementara pelatihnya pula dilabel sebagai kurang pandai. Hal yang demikian disebabkan ramai yang terlupa bahawa sumber tenaga kerja yang semakin dicari oleh majikan di seluruh dunia pada hari ini adalah daripada kalangan yang berkemahiran. Peluang dan pasaran kerja dalam bidang teknologi telah mendorong kesemua informan berazam untuk terus bekerja dalam usia yang masih muda. Mereka tidak mahu ketinggalan dalam merebut peluang dalam bidang pekerjaan teknologi yang menawarkan gaji yang kompetitif dewasa ini.

Keempat, adalah penerimaan majikan terhadap VM KV. Dapatan daripada informan PTI dan MJ mendapati bahawa pihak industri memang menerima graduan VM dan kelayakan VM KV. Seseorang PTI yang dapat bekerja dengan baik dan membantu syarikat merupakan keutamaan pihak industri. Graduan KV yang mempunyai jati diri yang baik merupakan individu yang diperlukan di industri. Jati diri yang ada pada graduan VM KV merupakan aspek dan kriteria tambahan yang diperlukan oleh industri kerana skop tugas mereka akan melibatkan perjumpaan dan sesi bersama dengan pelanggan. Etika dan sikap

yang baik akan dapat mengembangkan jaringan industri dengan pelanggan secara umum dan seterusnya dapat meningkatkan produktiviti industri.

Selain itu, kesungguhan untuk terus menerokai bidang baru dan perubahan teknologi atau aspek kemahiran *lifelong learning* untuk kekal dalam cabaran Revolusi Industri 4.0 adalah sangat penting dalam persaingan global. Selain dari kemahiran teknikal, kemahiran insaniah juga memainkan peranan yang sangat penting dalam cabaran perniagaan. Pelatih VM KV mampu mengaplikasi ilmu dan kemahiran yang dipelajari sebagai salah satu faktor mereka boleh diterima oleh pihak majikan atau industri.

Graduan VM KV diterapkan dengan pelbagai kemahiran kreatif dan inovatif dalam kurikulum sehingga mereka mempunyai kualiti kemahiran yang berkesan. Tahap pengetahuan dan kemahiran graduan VM KV juga sangat tinggi dan memenuhi kehendak majikan. Perkara ini menunjukkan graduan VM KV mempunyai kualiti yang diperlukan oleh industri. Kualiti yang baik meyakinkan pihak industri untuk menerima graduan VM KV untuk bekerja.

Bagi aspek penerimaan majikan mereka sangat yakin dengan kelayakan graduan VM KV kerana kurikulum yang sesuai selain mempunyai kebolehan nilai tambah seperti sikap interpersonal yang baik. Nilai tambah seperti ini dapat meyakinkan pihak industri untuk menerima graduan VM KV bekerja di industri.

Kebolehpasaran graduan pada masa kini tidak lagi diukur dengan pencapaian akademik semata-mata. Sebaliknya, ia perlu diseimbangi dengan kemahiran termasuk latihan teknikal serta vokasional supaya lebih relevan dengan perubahan persekitaran pasaran kerja abad ke-21 yang memerlukan lebih ramai pekerja berkemahiran tinggi.

Masalah pengangguran yang tinggi berikutan ketidaksepadanan kemahiran dengan pasaran tenaga kerja dalam kalangan anak muda bukan lagi perkara yang boleh dipandang remeh. Namun, ia adalah cabaran terbesar yang perlu ditangani seluruh dunia termasuk negara di rantau Asia Pasifik. Jumlah graduan KV yang menamatkan pengajian setiap tahun terus meningkat dan sekali gus membuktikan nasib pendidikan anak-anak yang memilih bidang teknologi sentiasa terbela setanding dengan bidang yang lain.

Rata-rata, graduan TVET diterima bekerja dalam sektor dan industri pekerjaan sebaik sahaja menamatkan program mereka. Namun, beberapa isu masih menjadi kerisauan graduan VM KV. Antaranya, ialah ketidakseragaman gaji meskipun pelatih daripada program yang sama berikutan adanya majikan yang tidak mengiktiraf dan tidak tahu bahawa VM ialah kelayakan akademik bagi graduan TVET. Berbeza dengan graduan Diploma Kemahiran Malaysia (DKM) yang dilihat lebih mendapat tempat pekerjaan dalam industri, graduan VM sering tercicir. Ada graduan VM ditempatkan dalam sektor pekerjaan di luar bidang kemahiran dan dibayar dengan gaji yang tidak setimpal dengan kelayakan serta kemahiran mereka. Perkataan vokasional dilihat sebagai dogma yang mengikat peluang dan kesamarataan yang perlu diberikan kepada graduan VM KV. Walaupun mereka yakin dengan kelayakan VM, isu kesamarataan gaji pemegang diploma VM KV haruslah setanding dan setimpal dengan graduan TVET yang lain kerana mereka juga terampil dari segi kebolehan kemahiran mereka.

Kelima, adalah berkaitan dengan faktor-faktor yang menyumbang kepada keberkesanan program VM KV menurut pandangan PO, AA dan IB. Menurut PO, keberkesanan pelaksanaan program VM bergantung kepada beberapa faktor penting, seperti kompetensi dan keupayaan tenaga pengajar dalam penyampaian dalam pengajaran. Selain



itu, kelayakan tahap kemahiran dan kualiti pengajaran tenaga pengajar amat mempengaruhi keberkesanan program VM KV.

Menurut AA pula, peranan pengajar adalah perlu untuk membuat penyampaian pengajaran yang berkesan untuk menarik minat pelatih. Selain itu, pengajar juga perlu menjadi fasilitator yang berkesan dan berkemahiran tinggi. Pengajar merupakan individu yang menjadi model peranan kepada para pelatih supaya program VM KV menjadi program yang diminati dan sekali gus menjadi faktor yang menyumbang kepada keberkesanan program ini.

Menurut IB pula, pengajar seharusnya pandai menarik minat pelatih VM KV supaya mereka kekal dan dapat menamatkan pengajian dalam tempoh masa yang ditetapkan. Pengajar juga seharusnya boleh meyakinkan pelatih VM KV agar program teknologi yang diikuti adalah program yang dapat menjamin masa depan mereka. Kurikulum berbentuk latihan amali dan praktikal adalah salah satu aspek yang diminati oleh pelatih. Dengan itu, pengajar haruslah berusaha melaksanakan tugas amali dengan berkesan. Antaranya, ialah menggunakan pengajaran berasaskan pendekatan teknologi ICT.

Menurut PO, pembentukan kurikulum VM KV adalah bertepatan dengan keperluan industri masa kini. Kesesuaian kurikulum ini telah membuka peluang kepada graduan VM KV untuk diterima bekerja di industri. KV juga dilihat sebagai sebuah institusi TVET yang dapat menghasilkan tenaga kerja dalam bidang teknologi yang berkualiti. Pembentukan kurikulum yang berkesan telah menjadi faktor penyumbang kepada keberkesanan program VM KV.

Menurut AA pula, pembentukan kurikulum KV yang mempunyai wajaran 70% pengisian amali adalah bertepatan dengan kehendak dalam aspek penilaian secara keseluruhan. Pelatih VM KV lebih meminati aspek amali atau kerja tangan berbanding dengan elemen akademik. Oleh yang demikian, pembentukan kurikulum VM KV adalah sesuai dan boleh diterima sama ada oleh pihak industri ataupun pemegang taruh yang lain.

Menurut IB pula, kurikulum VM KV adalah sesuai dengan keperluan di industri kerana graduan lebih mudah mendapat pekerjaan walaupun masih dalam tempoh menjalani latihan industri. Daripada pemerhatian secara umum, berlakunya perkembangan minat dalam kemahiran anak-anak mereka dalam bidang yang diceburi dari sebelum memasuki KV dan selepas tamat pengajian di KV. Perkara ini menunjukkan kurikulum yang dipelajari di KV dapat membentuk minat mereka sehingga dapat bekerja di industri. Pendapat IB dalam keberkesanan kurikulum adalah secara umum dari segi pemerhatian dan perkembangan penguasaan minat dalam kemahiran dan bukannya secara spesifik melihat kepada isi kandungan kurikulum KV.

Menurut IB, graduan VM KV memang bersedia untuk bekerja di industri kerana kecenderungan mereka adalah dalam bidang kemahiran dan pekerjaan. Graduan VM KV juga sudah ditawarkan untuk bekerja ketika mereka masih dalam tempoh menjalani OJT dan seterusnya bekerja di industri yang sama. Perkara ini menunjukkan bahawa mereka memang bersedia dan berazam untuk bekerja setelah tamat pengajian di KV.

Menurut IB juga, para pelatih lebih sesuai berada dalam sistem semester untuk mempelajari sesuatu modul pembelajaran. Mereka hanya perlu menguasai sesuatu modul pembelajaran selama tempoh 14 minggu dalam satu semester sebelum menduduki penilaian akhir yang lebih relevan dengan sistem di institusi pengajian tinggi. Sistem pembelajaran di

KV juga tidak memerlukan dana kewangan yang tinggi kerana yuran pengajian adalah percuma untuk sepanjang tempoh pengajian di KV. Pembentukan kurikulum KV juga membolehkan pelatih VM KV mendapat tiga persijilan iaitu Sijil Vokasional Malaysia (SVM), Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) Tahap 3 dan Diploma Vokasional Malaysia (DVM). Ketiga-tiga persijilan yang diaugerahkan adalah sesuai, diterima serta diiktiraf oleh pihak industri. Perkara-perkara ini merupakan faktor yang menyumbang kepada keberkesanan program VM KV secara amnya.

Menurut PO, pihak pengurusan KV telah melaksanakan tugas mereka dengan berkesan dalam aspek kepimpinan. Mereka memastikan input-input penting tentang program VM KV disampaikan kepada semua pihak berkepentingan dalam KV. Selain itu, pengurusan yang berkesan dan bersistematik telah dilaksanakan oleh pihak pengurusan dalam operasi KV bagi menjamin keberkesanan pelaksanaan program VM KV. Pihak pengurusan yang komited juga sentiasa menetapkan sasaran agar semua graduan VM KV mendapat pekerjaan dan seterusnya dapat meyakinkan pihak IB tentang program yang ditawarkan di KV.

Menurut AA, pihak pengurusan KV telah menggunakan pendekatan yang bersesuaian dalam kepimpinan organisasi bagi memastikan keberkesanan pelaksanaan program VM KV. Antara pendekatan yang berkesan adalah dengan mengadakan jalinan hubungan dengan pihak industri melalui kerjasama Perjanjian Persefahaman (MoU) dan Perjanjian Nota Persefahaman (NoU) bersama pihak berkepentingan seperti industri dan institusi TVET yang lain. Selain itu, pihak pengurusan KV juga mengambil berat tentang kemajuan akademik pelatih dengan mengikuti perkembangan dan pencapaian pelatih dan menyediakan pelbagai program. Pihak pengurusan juga dapat menguruskan sumber manusia

dan kewangan organisasi dengan berkesan untuk keberkesanan pelaksanaan program VM KV.

Menurut IB, pihak pengurusan KV sentiasa berbincang dengan IB untuk menyelesaikan isu-isu berkaitan dengan keberkesanan program VM KV. Hal demikian telah dapat meyakinkan pihak luar khususnya IB dalam memartabatkan program VM KV di mata masyarakat tentang kebaikan dan keberkesanan program VM KV dalam menghasilkan sumber manusia yang kompeten dalam bidang teknologi.

BPLTV KPM merupakan peneraju keberkesanan program VM KV di Malaysia. Unit-unit yang terdapat di BPLTV telah dapat memainkan peranan yang sangat penting. Contohnya, unit pengoperasian, pembangunan, latihan dan seterusnya disokong oleh unit-unit lain yang sentiasa membantu dan memberi maklumat kepada pihak KV. Pegawai di peringkat kementerian sering datang memantau dan membantu pihak KV demi keberkesanan dan kelancaran supaya program VM KV dapat dilaksanakan dengan berkesan. Tidak dapat dinafikan juga faktor kepimpinan KV yang dapat menggerakkan sumber manusia di bawah kepimpinan masing-masing dengan berkesan. Selain itu, sokongan dana yang mencukupi amatlah diperlukan dalam menggerakkan organisasi KV. Unit Latihan yang bertanggungjawab untuk melatih dan menaik taraf tahap kemahiran para pensyarah bidang vokasional merupakan satu faktor yang sangat penting sebelum semua jenis kemahiran dapat sampai kepada pelatih. Sokongan dan kolaborasi pihak industri juga tidak kurang pentingnya dalam membangunkan kejayaan dan keberkesanan VM KV. Hubungan baik dan jalinan MoU antara pihak kolej dan industri telah dilaksanakan dengan berkesan. Selain itu, bantuan daripada pihak industri dalam memberi ruang kepada pelatih untuk ditempatkan di industri,

menyediakan kemudahan latihan, program kerjasama dan lain-lain amat membantu dalam keberkesanan program VM KV.

Menurut informan PO, AA dan IB pihak pengurusan KV telah dapat menyediakan prasarana yang mencukupi kepada para pelatih dan perkara ini adalah mencukupi untuk memastikan keberkesanan pelaksanaan program VM KV. Kemudahan infrastruktur dan sumber yang mencukupi merupakan aspek yang menyumbang kepada keberkesanan program VM KV. Kemudahan infrastruktur dan peralatan yang mencukupi telah melancarkan pelaksanaan program dengan berkesan. Kelengkapan dan infrastruktur di KV sentiasa ditambah baik dari semasa ke semasa untuk meningkatkan keberkesanan program VM KV.

Keenam, adalah berkaitan dengan kesediaan untuk menghadapi cabaran semasa mengikuti VM KV. Menurut informan PO dan AA, walaupun program VM adalah program baharu yang sebahagiannya belum mendapat pengiktirafan MQA dan MBOT, para pelatih tetap yakin dengan kemampuan KV dalam menawarkan VM sebagai pendidikan kemahiran yang terbaik bagi mereka. Perkara tersebut didorong oleh faktor minat mereka terhadap pendidikan kemahiran yang setaraf dengan diploma dan memudahkan mereka mendapat pekerjaan. Bidang kemahiran merupakan bidang yang berkembang dari segi keperluan untuk memenuhi pasaran kerja selain untuk mendapatkan gaji yang lebih lumayan berbanding dengan sektor pekerjaan yang lain. Cabaran utama pelatih VM KV antaranya ialah pengiktirafan VM di mata industri, persepsi sukar mendapat pekerjaan, persepsi tawaran gaji yang rendah serta pelbagai andaian negatif tentang program VM.

Selain itu, usia yang muda dalam kalangan pelatih KV juga menimbulkan persepsi tentang kemampuan para graduan untuk mengendalikan mesin-mesin serta peralatan di

industri. Hal demikian juga sedikit merisaukan para IB tentang penerimaan pihak industri dan institusi lain untuk menerima graduan VM KV untuk bekerja atau menyambung pengajian. Hal demikian dapat dibuktikan dengan kemampuan KV dalam melahirkan graduan berprestasi tinggi pada tahun 2019. Kira-kira 97% graduan VM KV berjaya mendapat pekerjaan dalam tempoh (5) lima bulan selepas tamat pengajian masing-masing dan perkara ini membuktikan bahawa institusi pengajian itu berada pada landasan yang tepat untuk melahirkan graduan berkemahiran tinggi. Timbalan Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia (Sektor Operasi Sekolah), Dr Ahmad Rafee Che Kassim, berkata statistik itu membuktikan bahawa graduan bidang TVET mempunyai kebolehpasaran yang cukup tinggi dalam pasaran pekerjaan terutamanya dalam bidang industri.

Menurut PO, perubahan kurikulum perlu dirombak sekurang-kurangnya lima tahun sekali untuk menepati dan seiring dengan perubahan teknologi yang pantas. Pelatih VM KV sentiasa peka dan bersedia dengan perubahan teknologi yang berkaitan dengan kurikulum KV. Pandangan sama turut dikongsi oleh AA di mana pelatih KV sentiasa menerima perubahan kurikulum untuk memenuhi keperluan kemahiran di industri.

Menurut AA, TVET bukan lagi pilihan terakhir. Sebaliknya, ribuan graduan yang dikeluarkan oleh KV setiap tahun memberi impak yang besar kepada pembangunan dan ekonomi negara. Dengan kejayaan yang telah dicapai di peringkat antarabangsa seperti penyertaan dalam pertandingan Worlds Skills Kazan 2019 dan kejayaan dalam reka cipta dan inovasi, ia sudah pasti memberi impak yang sangat besar dalam usaha untuk menaikkan imej serta meletakkan KV di peta dunia. Dapatan juga menunjukkan bahawa faktor pengiktirafan persijilan VM oleh badan akreditasi MQA dan MBOT tidak banyak mempengaruhi keberkesanan pelaksanaan VM KV. Sebaliknya, pengiktirafan akreditasi

tersebut adalah berguna bagi graduan VM KV yang ingin melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi, iaitu 20% daripada graduan KV.

Menurut PO, cabaran lain graduan VM KV adalah persaingan dalam mendapatkan pekerjaan di industri, iaitu kesediaan untuk bersaing dengan graduan institusi yang lain. Graduan VM KV dapat bersaing untuk mendapatkan pekerjaan kerana kebanyakan mereka terus ditawarkan bekerja semasa menjalani latihan OJT atas kepercayaan pihak industri. Selain itu, program VM KV mendapat kepercayaan masyarakat kerana pihak industri mempunyai keyakinan untuk mengambil lepasan VM KV untuk bekerja. Graduan VM KV juga boleh bersaing kerana mereka juga mempunyai kemahiran kebolehpasaran yang baik. Hal demikian membantu mereka untuk mencari peluang pekerjaan di industri. Menurut AA, selain faktor sikap yang positif dalam mendapatkan peluang pekerjaan graduan VM KV juga tidak begitu memilih pekerjaan selagi mereka masih dalam bidang yang hampir sama. Mereka juga sangat lasak dan dapat menyesuaikan diri dengan keadaan di industri dan yang paling penting ialah sentiasa ingin mencuba dan tidak putus asa dalam mendapatkan pekerjaan di industri. Hal demikian disokong pula dengan kesesuaian program yang ditawarkan di KV dengan bidang pekerjaan di industri.

Menurut MJ, graduan VM KV juga perlu bersaing dalam bidang kemahiran untuk mendapatkan pekerjaan di industri. Kelebihan yang terdapat pada graduan VM KV ialah mereka mempunyai tenaga pengajar yang terlatih dan kompeten serta mempunyai tiga kelayakan persijilan, iaitu SVM yang setaraf dengan SPM, DVM dan SKM Tahap 3 yang tidak terdapat pada graduan TVET yang seangkatan dengan mereka. Di samping itu, mereka juga lebih mudah mendapat tawaran kerja di industri kerana mempunyai sijil-sijil kompetensi tambahan. Walau bagaimanapun, faktor memiliki kelebihan sijil bukan

merupakan faktor utama mereka tidak mendapat persaingan dari graduan lain. Komitmen, kemahiran dan kesungguhan untuk bekerja merupakan perkara yang amat dipentingkan pihak industri. Hal demikian jelas dibuktikan bahawa graduan muda dari KV lebih mendapat perhatian daripada industri kerana mereka menunjukkan kebolehan serta sanggup melakukan kerja-kerja lasak di lapangan selain mempunyai kemahiran tinggi yang setaraf dengan usia dan tahap pendidikan mereka. Hal ini juga disokong oleh kemahiran kebolehkeraan yang telah diajar oleh AA kepada pelatih VM KV.

#### **5.4 Implikasi Kajian**

Bahagian ini membincangkan tentang implikasi kajian dalam aspek implikasi terhadap keberkesanan latihan kemahiran program VM KV bidang teknologi, keberkesanan kurikulum KV, kesediaan bekerja graduan VM KV bidang teknologi, penerimaan majikan graduan VM KV bidang teknologi, faktor yang menyumbang kepada keberkesanan program latihan VM KV bidang teknologi dan cabaran yang dihadapi oleh graduan VM KV bidang teknologi. Selain itu juga, implikasi dari aspek metodologi telah dibincangkan dalam penyelidikan ini.

Implikasi positif berdasarkan rumusan pertama adalah berkaitan dengan keberkesanan latihan kemahiran program VM KV bidang teknologi yang telah banyak membantu para graduan VM KV untuk mendapatkan pekerjaan di industri. Pekerja teknologi industri telah dapat mengaplikasikan bidang-bidang kemahiran yang dipelajari sebagai ilmu kemahiran yang sangat berguna dalam pekerjaan di industri. Mereka menggunakan ilmu kemahiran yang dipelajari dalam bidang pekerjaan yang diceburi oleh mereka dengan sepenuhnya di industri. Bersesuaian dengan teori CIPP untuk melihat konteks latihan kemahiran VM dijalankan dan keberkesanan latihan kemahiran dalam program VM KV serta



proses-proses yang berlaku dan akhir sekali ialah produk, iaitu kemenjadian lepasan VM KV untuk mendapatkan pekerjaan di industri. PTI telah menyatakan bahawa latihan kemahiran yang dipelajari di KV melalui program VM amat membantu mereka dalam mendepani revolusi IR 4.0 yang semakin mendapat perhatian pihak industri. Oleh yang demikian, kurikulum dalam bentuk kemahiran amatlah ditekankan supaya setiap elemen kemahiran yang diajar kepada PTI semasa menjalani program VM KV dapat diguna pakai di industri ketika mereka bekerja di industri. Walau bagaimanapun, terdapat beberapa bidang kemahiran yang ditawarkan di KV melalui program VM juga lebih tinggi kualiti kemahirannya berbanding dengan kemahiran yang diperlukan di industri seperti kemahiran insaniah dan kemahiran employability. Antara perkara lain yang amat positif adalah berkaitan dengan kemahiran komunikasi yang baik dalam kalangan para graduan bidang teknologi. Semasa mereka menjalani latihan di KV, mereka telah diajar dengan modul-modul umum dan bahasa antarabangsa seperti Bahasa Mandarin dan Bahasa Arab yang banyak membantu untuk berkomunikasi dengan rakan sekerja dan majikan. Kemahiran tersebut juga telah memberi peluang pekerjaan yang lebih luas kepada graduan KV untuk menembusi pasaran kerja di negara China dan Timur Tengah. Dalam falsafah penyelidikan ‘interpretivisme’, pengkaji membayangkan peluang pekerjaan yang begitu luas yang perlu direbut oleh PTI di negara-negara luar seiring dengan keperluan dan perkembangan revolusi IR 4.0.

Implikasi positif bagi rumusan kedua pula adalah berkaitan dengan kurikulum yang diajar kepada pelatih teknologi KV adalah sangat bersesuaian dengan keperluan industri. Dalam teori CIPP, bagi input yang berkaitan dengan kurikulum menunjukkan bahawa sejurus sahaja mendapat tawaran bekerja di industri mereka terus dapat bekerja dengan baik dan mengaplikasikan kemahiran dalam bidang teknologi yang mereka kuasai. Perkara ini juga menunjukkan bahawa produk lepasan KV boleh diterima oleh industri kerana

kurikulum program VM KV lebih banyak menekankan tentang aspek amali yang diperlukan oleh industri, khususnya dalam mengendalikan kerja-kerja di lapangan. Para PTI dapat mengendalikan mesin-mesin yang terdapat di industri serta menggunakan segala perkakasan yang betul mengikut keperluan industri. KSKV atau kurikulum KV sangat penting dan berguna bagi PTI kerana pembelajaran dan latihan formal di KV telah mendisiplinkan mereka dalam mengendalikan peralatan di industri. Selain itu juga, PTI dapat mengamalkan langkah-langkah keselamatan dengan baik semasa bekerja. Mereka telah melalui proses transisi kerja selama enam (6) bulan untuk menjalankan OJT. Graduan VM KV bidang teknologi tersebut juga amat yakin dengan kurikulum yang dipelajari. Mereka telah mempelajari banyak perkara yang berkaitan dengan bidang kemahiran melalui sesi amali yang dikendalikan di KV. Keterlibatan mereka di industri juga telah meningkatkan tahap kematangan psikomotor dan intelektual mereka. Dengan adanya kompetensi yang mantap maka segala cabaran untuk memulakan pekerjaan sebagai teknologis di industri amat membantu mereka dalam pekerjaan. Perkara asas dan keperluan kemahiran telah dapat dikuasai dengan baik. Oleh itu, implikasi positif yang paling berguna ialah graduan VM KV tidak perlu menjalani sesi suai kenal yang lama untuk memulakan tugas sebagai PTI di industri. Kurikulum yang berkesan yang telah diajar kepada para PTI semasa menjalani program VM KV dan perkara ini menyebabkan graduan VM KV mendapat permintaan yang tinggi daripada pihak industri. Kajian kebolehpasaran yang dijalankan terhadap graduan KV dari tahun 2018 hingga tahun 2020 menunjukkan lebih daripada 95% graduan dari KV Sarawak berjaya mendapat pekerjaan di industri (Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional, 2022).

Implikasi berdasarkan rumusan yang ketiga pula adalah kesediaan bekerja graduan VM KV daripada maklum balas PTI, IB dan MJ yang mendapati bahawa mereka memang

cukup bersedia untuk bekerja di mana-mana sektor industri mekanikal, awam, elektrik, elektronik dan pengkomputeran selain bidang keusahawanan. Kebanyakan daripada mereka terus ditawarkan untuk bekerja selepas menamatkan OJT selama enam bulan. Dalam model CIPP bagi produk VM KV, iaitu PTI mereka memang bersedia untuk bekerja. Mereka mempunyai peluang pekerjaan yang lebih baik berbanding dengan graduan lain kerana pasaran kerja bidang teknologi masih terbuka luas. Hal demikian disebabkan masih terdapat kekurangan tenaga kerja mahir di industri serta tahap kemahiran yang dimiliki PTI adalah tinggi. Persediaan awal yang dilakukan oleh unit psikologi dan kerjaya di KV juga banyak membantu mereka dari segi kesediaan bekerja. Implikasi negatif pula mendapati ada sebilangan graduan VM KV lebih gemar untuk menceburi sektor perkhidmatan awam setelah beberapa tahun bekerja di industri. Sebilangan lagi graduan VM KV menyambung pengajian mereka ke peringkat yang lebih tinggi dan meninggalkan sektor industri. Walaupun terdapat implikasi negatif terhadap PTI, masih ramai yang terus bekerja di industri dan keadaan ini tidak membimbangkan. Kajian kualitatif menggunakan pendekatan interpretivisme, berdasarkan Model Saunders meneroka dengan lebih mendalam tentang kesediaan bekerja PTI berdasarkan kepada beberapa dapatan yang diperolehi.

Implikasi berdasarkan rumusan keempat, implikasi positif tentang penerimaan pihak majikan terhadap graduan bidang teknologi VM KV adalah sangat positif kerana kemahiran yang dimiliki oleh mereka adalah sangat bersesuaian dengan keperluan di industri. Perkara ini disokong pula dengan sijil kompetensi SKM Tahap 3 yang dimiliki oleh mereka. Sijil tersebut merupakan sijil yang diiktiraf oleh agensi kemahiran kebangsaan yang dikeluarkan oleh JPK dan mendapat pengiktirafan antarabangsa. Pihak industri juga amat yakin dengan nilai tambah kemahiran berkomunikasi dan sikap positif terhadap kerja para graduan VM KV. Perkara ini ada dinyatakan dalam teori CIPP, iaitu dalam konteks proses dan produk di

mana ketika mereka hendak menerima graduan VM KV untuk bekerja sudah pasti mereka akan melihat dari segi keberkesanan program VM itu sendiri. Setelah mengenal pasti keberkesanan program atau kualiti kemahiran lepasan VM KV, barulah pihak industri mengambil mereka untuk bekerja. Implikasi negatif pula adalah berkaitan dengan gaji yang tidak setimpal dengan kemahiran yang dimiliki oleh graduan VM KV kerana terdapat pihak industri yang masih menawarkan gaji yang agak rendah dan akhirnya PTI VM meninggalkan pekerjaan mereka dan mencari peluang di bidang lain. Namun demikian, implikasi negatif ini tidak memberi kesan kepada keberkesanan program VM KV.

Bagi rumusan yang kelima dalam meninjau faktor yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan program VM KV pula adalah berkaitan dengan kurikulum yang menepati keperluan industri. Bidang-bidang program yang ditawarkan di KV juga agak bersesuaian dengan keperluan masa kini dan keperluan IR 4.0 yang diperlukan oleh pihak industri. Di samping itu juga, pihak pengurusan KV sentiasa memberi motivasi dan menyampaikan maklumat secara berkala kepada pelatih berkaitan dengan kurikulum mereka. Perkara tersebut telah dinyatakan dalam modul OBE yang perlu diterangkan kepada pelatih sebelum semester pembelajaran bermula. Apa sahaja masalah yang berkaitan dengan kurikulum akan ditangani dengan berkesan oleh pentadbir dan BPLTV secara amnya. Pelatih-pelatih VM KV juga sentiasa diberi peluang untuk melaksanakan semua latihan amali dengan berkesan dan boleh dibuat berulang-ulang kali sehingga mereka mahir dan kompeten dalam setiap modul vokasional.

Dalam sistem penilaian KV pula, ia dilaksanakan dengan berkesan bagi membantu pelatih VM KV kompeten dalam setiap sesi latihan amali. Sistem penilaian secara berterusan atau PB sentiasa memberi ruang kepada pelatih untuk mendapat skor yang tinggi dengan

bantuan dan pemantauan para pengajar. Implikasi negatif pula adalah berkaitan dengan bidang umum seperti modul sains dan matematik yang agak sukar untuk sebilangan pelatih untuk lulus. Pada kebiasaannya, pelatih akan lebih cenderung kepada modul-mudul amali kursus vokasional yang lebih diminati oleh pelatih. Selain itu, implikasi negatif yang lain adalah berkaitan dengan sistem kuliah yang agak padat setiap hari. Mereka agak lesu dan letih kerana belajar selama lapan (8) jam sehari.

Implikasi berdasarkan rumusan yang keenam pula berkaitan dengan cabaran yang dihadapi oleh PTI VM KV adalah berkaitan dengan pengiktirafan VM yang diperolehi. Merujuk kepada teori CIPP dari segi konteks cabaran adalah amat bertepatan untuk melihat keberkesanan program VM KV dari aspek keenam-enam objektif kajian seperti yang telah dibincangkan. Di peringkat awal pelaksanaan program VM KV, kelayakan yang diaugerahkan kepada PTI belum mendapat pengiktirafan MQA di peringkat awal penawaran program ini. Perkara ini dilihat sebagai satu proses yang perlu dilakukan untuk tujuan penambahbaikan. Sehingga sekarang ia tidak lagi menjadi satu masalah lagi kepada program VM KV kerana kesemua program teknologi di KV telah mendapat pengiktirafan badan akreditasi terlibat malahan kesemua program telah mendapat perlanjutan sehingga lima tahun. Hal ini bermakna, badan akreditasi amat mengiktiraf program VM KV sebagai program yang berkualiti seperti program lain yang ditawarkan oleh agensi kerajaan atau swasta. Implikasi negatifnya pula adalah bagi sebilangan graduan VM yang ingin menyambung pengajian ke peringkat yang lebih tinggi, khususnya Universiti Awam. Namun demikian, KPM telah mengambil langkah yang drastik dengan menyalurkan graduan tersebut ke mana-mana institusi yang dapat menerima graduan VM KV. Ramai dalam kalangan graduan VM KV telah bekerja dan menyambung pengajian ke peringkat yang lebih tinggi selain daripada bekerja di industri tempatan dan luar negara. Selain itu, antara cabaran

lain yang dihadapi oleh PTI adalah persaingan daripada graduan-graduan TVET yang lain dan sebilangannya diberhentikan kerja kerana berlakunya penularan wabak penyakit Covid-19 yang menyebabkan banyak industri ditutup dan mereka terpaksa mencari pekerjaan lain untuk menampung kehidupan. Walaupun demikian, ilmu keusahawanan yang dipelajari dalam kurikulum KV telah menyelamatkan graduan VM KV dan mereka boleh menceburi bidang keusahawanan dalam pelbagai sektor teknologi.

## **5.5 Cadangan**

Bagi tujuan penambahbaikan pada masa akan datang, para pelatih KV VM dicadangkan untuk mendapatkan kemahiran atau program jangka pendek pada hujung minggu atau pada waktu cuti semester untuk meningkatkan latihan kemahiran sedia ada untuk meningkatkan kemahiran komunikasi yang baik dalam kalangan graduan VM KV. BPLTV boleh menambah baik kurikulum Modul Bahasa Komunikasi dengan menawarkan pilihan kepada bahasa antarabangsa yang lain seperti Bahasa Perancis, Bahasa Jepun, Bahasa Jerman dan bahasa-bahasa yang lain dan bukannya terhad kepada hanya dua (2) bahasa antarabangsa yang ditawarkan pada waktu ini. Selain itu, kemudahan makmal bahasa yang lebih baik di KV juga perlu diberi perhatian. Perkara tersebut perlu diberi penekanan serius kerana dengan penguasaan bahasa yang baik, graduan KV dapat bersaing di peringkat global selain daripada memberi penekanan kepada penguasaan kemahiran yang menjadi fokus utama KPM.

Program-program dan hebahan tentang kerjaya juga harus dilakukan oleh BPLTV supaya graduan KV sentiasa peka terhadap peluang-peluang pekerjaan yang ditawarkan mengikut keperluan industri. Dengan adanya maklumat berkaitan dengan peluang pekerjaan,

ia lebih mendorong para graduan VM KV untuk bersedia menghadapi dunia pekerjaan yang begitu kompetitif pada masa kini.

Hubungan dan kolaborasi di antara institusi KV dengan pihak industri hendaklah dimantapkan lagi. Perkara ini adalah penting kerana pihak industri perlu tahu tentang program-program yang ditawarkan di KV dan seterusnya lebih bersedia untuk memberi peluang pekerjaan kepada graduan VM KV. Selain itu juga, faktor gaji yang ditawarkan oleh pihak industri hendaklah setimpal dengan kemahiran yang dimiliki para graduan KV. Perkara tersebut adalah sangat penting supaya para PTI tidak bertukar-tukar pekerjaan kerana ingin mencari peluang yang lebih baik. Secara tidak langsung, usaha ini juga dapat mengurangkan masalah ketidaksepadanan pekerjaan dengan kemahiran yang ada pada PTI.

Selain itu, kemudahan yang terdapat di KV juga seharusnya ditambah baik mengikut keperluan teknologi masa kini supaya pelaksanaan program dapat berjalan dengan lancar dan mengikut keperluan industri. Peralatan dan fasiliti yang lebih baik juga lebih menarik minat para pelatih KV untuk lebih berkecimpung dalam bidang yang mereka ceburi. Kemahiran dan kepakaran para tenaga pengajar juga seharusnya dipertingkatkan dari semasa ke semasa supaya pelatih KV dapat dilatih secara optimum dari segi kemahiran yang sepatutnya mereka pelajari.

Akhir sekali, pihak pengurusan KV dan BPLTV hendaklah sentiasa berganding bahu untuk menyelesaikan apa sahaja isu yang berkaitan dengan persijilan KV, sumber manusia, pengurusan dan perkhidmatan. Pihak KPM hendaklah sentiasa turun padang untuk mengenal pasti masalah dan menghulurkan bantuan kepada KV supaya program KV akan terus dapat dijalankan dengan jayanya demi meningkatkan bilangan graduan KV di negara ini.

Pengkaji mencadangkan supaya kajian dapat dijalankan dalam bentuk kajian campuran, iaitu kuantitatif dan kualitatif supaya mendapat data yang lebih tepat. Dicadangkan juga kajian dapat dilakukan dengan melibatkan informan dari semua KV di Malaysia. Selain itu, kajian juga boleh dilakukan terhadap program-program di KV yang bukan terdiri daripada kumpulan teknologi seperti bidang perniagaan, hospitaliti dan bidang *soft skill* yang lain.

Selain itu, kajian kualitatif sebegini boleh dijalankan terhadap graduan pusat latihan swasta untuk melihat tentang keberkesanan program latihan yang dijalankan. Hal demikian perlu dilakukan kerana pusat latihan swasta juga banyak menawarkan program-program latihan TVET yang berbentuk kemahiran. Selain itu, mereka juga boleh menjalankan kajian untuk kursus-kursus dan latihan yang agak berbeza. Kajian-kajian sebegini adalah penting kerana teknologi dan bidang kemahiran merupakan salah satu sumber ekonomi dalam sektor pembangunan manusia yang begitu penting bagi sesebuah negara.

Keberkesanan sesuatu latihan merupakan aspek yang begitu penting. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa latihan VM mencapai tahap yang memuaskan. Namun, untuk meningkatkan lagi daya saing dalam kalangan graduan TVET, pengkaji juga mencadangkan agar pengkaji masa hadapan dapat merungkai dengan lebih mendalam lagi tentang isu yang berkaitan dengan kepuasan graduan KV tentang pengisian yang agak padat dalam tempoh pengajian yang telah disusun mengikut keperluan kompetensi kemahiran tertentu. Perkara tersebut juga mempunyai kaitan dengan perancangan kurikulum KV.

Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa kurikulum yang diguna pakai adalah bersesuaian mengikut tahap pelajar dan kompetensi yang diajar kepada pelatih juga diterima oleh industri. Pengkaji juga mencadangkan kepada pengkaji masa hadapan untuk merungkai



tentang keberkesanan kurikulum KV mengikut program secara lebih terperinci dan mendalam.

Selain itu, kajian tentang kesediaan bekerja graduan KV juga boleh dilaksanakan secara terperinci dan lebih mendalam dari aspek bidang pekerjaan yang diceburi supaya BPLTV dapat mengetahui keadaan sebenar di mana graduan KV berada. Selain itu, tempoh masa graduan bekerja di industri juga boleh menjadi salah satu objektif kajian. Hal demikian disebabkan kemungkinan PTI menjadikan pekerjaan mereka sebagai pekerjaan sementara sahaja dan seterusnya beralih ke bidang yang lain.

Terdapat faktor-faktor lain yang mungkin menyumbang terhadap keberkesanan program latihan KV yang juga harus diambil kira. Antaranya, adalah seperti lokasi sesebuah KV, persekitaran, kemudahan, kepakaran tenaga pengajar dan lain-lain mungkin juga boleh menjadi topik kajian akan datang.

Pengkaji juga mencadangkan agar pengkaji masa hadapan dapat membuat kajian yang lebih komprehensif tentang isu-isu dan cabaran-cabaran yang dihadapi oleh KV kerana pada waktu itu mungkin keadaan dan perubahan telah banyak berlaku serta cabaran juga sudah berbeza.

### **5.5.1 Cadangan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia**

Kementerian Pendidikan Malaysia merupakan kementerian yang mempunyai bahagian sumber manusia sendiri yang mentadbir urus hal-hal berkaitan dengan sumber manusia. Bahagian BPLTV merupakan sebuah bahagian di bawah bahagian sumber manusia yang menguruskan hal-hal berkaitan dengan sumber manusia dan latihan sumber manusia secara langsung. Keterlibatan sumber manusia bidang teknologi memainkan peranan yang

sangat besar terhadap pembangunan industri di negara ini. Graduan-graduan VM KV bidang teknologi merupakan kayu ukur kepada keberhasilan latihan teknikal dan vokasional di negara ini. Graduan-graduan tersebut merupakan pemegang kelayakan VM yang akan bekerja di industri dalam sektor teknologi. Oleh yang demikian, adalah penting untuk pengkaji melihat tentang sejauh mana keberkesanan program VM KV bidang teknologi dari beberapa perspektif, iaitu latihan kemahiran, kurikulum, kesediaan bekerja, penerimaan majikan, faktor yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan program VM KV dan cabaran yang dihadapi dalam meningkatkan kualiti graduan agar seiring dengan keperluan industri dan tidak menjadi program gajah putih dan pembaziran terhadap guna tenaga di negara ini.

Kebergantungan terhadap tenaga kerja asing dalam bidang teknologi juga dapat dikurangkan dan seterusnya dapat meningkatkan ekonomi negara pada suatu masa kelak. Sekiranya BPLTV dapat melahirkan lebih ramai graduan VM KV yang berkemahiran tinggi sudah pasti pihak industri dari luar negara akan bertapak semula di negara ni kerana sudah menjadi trend pelabur untuk melabur di negara yang mempunyai tenaga kerja yang mahir dan mencukupi. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa latihan kemahiran yang dilaksanakan di KV berada pada landasan yang betul mengikut kehendak industri. Namun, latihan kemahiran yang ada pada PTI hendaklah sentiasa dipertingkatkan lagi mengikut perkembangan teknologi terkini seiring dengan perkembangan revolusi IR 4.0 yang berkembang pesat di seluruh dunia. Oleh yang demikian, penambahbaikan terhadap kurikulum bidang teknologi yang dilaksanakan di KV juga harus sentiasa digubal dan ditambah baik dari semasa ke semasa mengikut keperluan industri.

Tempoh perancangan dan penggubalan kurikulum bidang vokasional juga tidak seharusnya terikat kepada setiap lima (5) tahun sekali untuk dikaji semula kerana perkembangan teknologi berubah dengan pantas, khususnya bagi bidang-bidang teknologi tertentu. Dalam era ekonomi dunia yang agak tidak stabil yang disebabkan oleh penularan wabak Covid-19. Hal demikian menyebabkan terdapat peningkatan kes pengangguran dalam kalangan graduan-graduan lepasan pelbagai institusi latihan. Graduan VM KV juga harus bersaing untuk mendapatkan pekerjaan dan sentiasa bersiap sedia untuk menghadapi apa jua kemungkinan dalam sektor industri. Walaupun dalam situasi yang tidak menentu, graduan VM KV masih mendapat tempat di industri kerana kajian ini menunjukkan bahawa mereka cukup bersedia untuk bekerja dalam sektor tersebut. Faktor tidak memilih pekerjaan dalam kalangan graduan VM KV juga merupakan penyumbang kepada penerimaan pihak majikan atau industri. Selain itu, antara faktor kejayaan dan keberkesanan pelaksanaan program VM KV adalah didorong oleh perkembangan perjalanan program yang mantap dan mendapat tempat di industri. Tidak dapat dinafikan juga faktor program KV bidang teknologi yang telah mendapat akreditasi MBOT dan MQA yang merupakan faktor penyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan program latihan VM KV. Hampir semua program VM yang ditawarkan di KV telah mendapat akreditasi penuh oleh dua badan professional tersebut. Hal yang demikian telah meyakinkan PTI, PO, AA, IB dan MJ.

Kelengkapan dan prasarana yang mencukupi telah meningkatkan keyakinan masyarakat terhadap kemampuan KV untuk melahirkan graduan VM KV yang berkemahiran dan seterusnya diterima sebagai teknologi berkemahiran di negara ini. Oleh yang demikian, KPM hendaklah melengkapkan KV dengan kemudahan fizikal, peralatan, bahan latihan, kemudahan internet dan akses yang mencukupi sebagaimana yang digariskan dalam PPPM.

Antara faktor-faktor lain yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan program VM KV ialah pihak KV telah dapat membuktikan bahawa mereka juga dapat menghasilkan graduan yang berkualiti dan mampu bersaing dengan institusi lain. Walau bagaimanapun, graduan VM KV tidak dapat lari dari cabaran-cabaran seperti persaingan daripada graduan lepasan institusi pengajian yang lain. Selain itu, cabaran dan pandangan masyarakat terhadap VM KV sebagai pendidikan kelas kedua tetap berlaku walaupun jumlahnya agak kurang. Oleh yang demikian, KPM hendaklah memartabatkan program latihan VM sebagai program yang berkualiti dan harus diangkat sebagai pembelajaran pilihan pada masa ini. Selain itu, kelengkapan dan kemudahan yang sedia ada di KV juga perlu ditambah baik supaya bilangan kemasukan pelatih ke KV dapat dipertingkatkan lagi untuk menampung keperluan di industri yang semakin meningkat terhadap PTI.

### **5.5.2 Cadangan kepada Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional**

Kajian ini adalah penting bagi menilai keberkesanan program latihan VM KV. BPLTV akan menggunakan keputusan kajian ini untuk menambah baik segala kelemahan dan kekurangan yang berlaku dalam program tersebut. Dana-dana dan peruntukan kewangan yang mencukupi haruslah disalurkan kepada KV untuk membantu dan mengatasi kelemahan-kelemahan yang berlaku seperti menambah baik sistem latihan AA, kurikulum, kolaborasi dengan pihak industri selain daripada program untuk memperkasakan VM KV. Selain itu, pihak pemberi latihan juga harus memikirkan tentang program-program yang lebih sesuai dan relevan dengan keperluan masa kini. Bagi program-program bidang teknologi yang kurang mendapat sambutan masyarakat, ia perlu digantikan dengan program-program yang lebih relevan mengikut keperluan industri. Selain itu, kajian tentang keperluan industri dalam keperluan sumber manusia perlu dilihat agar program yang sedia ada yang

terdapat di KV tidak menjadi program yang tidak menguntungkan. Jalinan kerjasama dengan pihak industri dan badan-badan tertentu perlu diadakan untuk meningkatkan hubungan kerjasama baik dari segi sumbangan dana untuk meningkatkan latihan, kajian pembangunan, penawaran kerja mahupun gaji yang lebih tinggi kepada PTI bagi memartabatkan lagi sektor pekerjaan teknologi di negara ini. Selain itu juga, KPM perlu bertindak dengan memberi ruang dan kemudahan kepada graduan VM KV bidang teknologi untuk menghasilkan serta mengeluarkan produk inovasi mereka tanpa melalui prosedur yang ketat dan banyak halangan birokrasi bagi meningkatkan daya saing inovasi dalam sektor teknologi di negara ini.

Dicadangkan juga agar KPM dapat mengarusperdanakan program latihan VM sebagai aliran pendidikan yang wajib diikuti oleh anak-anak lepasan menengah rendah sebagai pilihan yang tepat. Hal yang demikian dapat meningkatkan lagi bilangan teknologis dalam kalangan lepasan KV bagi menampung bekalan tenaga kerja yang semakin meningkat mengikut perkembangan revolusi industri masa kini. Keperluan teknologis akan meningkat kerana setiap negara di dunia yang bergantung kepada keperluan industri yang memerlukan lebih ramai tenaga mahir dalam bidang teknologi apabila wabak pandemik Covid-19 tidak lagi melanda dunia.

### **5.5.3 Cadangan kepada Pengkaji akan Datang**

Kajian lanjut perlu dijalankan dalam aspek keberkesanan graduan VM KV bagi memenuhi keperluan sebagai sumber manusia negara untuk meningkatkan produktiviti sektor industri. Walaupun kita mempunyai sumber yang banyak dan mencukupi, negara kita sudah agak keterbelakang dalam perkembangan sektor industri jika dibandingkan dengan negara-negara membangun yang lain seperti Thailand, Vietnam dan Indonesia. Kajian ini

juga boleh dikembangkan lagi kepada keberkesanan SKM yang diperolehi oleh graduan VM KV kerana ia adalah penting bagi lepasan KV yang ingin menyambung pengajian ke peringkat yang lebih tinggi malahan pada waktu ini juga pihak dari universiti awam di Malaysia telah mengiktiraf kelayakan SKM sebagai salah satu daripada syarat kemasukan ke universiti awam dalam bidang kemahiran dan teknologi. SKM merupakan pengiktirafan sijil kemahiran yang dikeluarkan oleh KSM dan mendapat pengiktirafan antarabangsa. Selain itu juga, kajian sebegini boleh dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif di KV yang terdapat di seluruh Malaysia untuk mendapatkan maklumat yang lebih menyeluruh.

Pengkaji masa hadapan juga boleh melakukan kajian dengan menggunakan kaedah triangulasi, iaitu dengan menggunakan metodologi secara kuantitatif dan kualitatif. Dalam masa yang sama juga, pengkaji masa hadapan dapat melihat dan membandingkan keberkesanan VM dan SKM terhadap keperluan industri dari beberapa aspek seperti keberkesanan kemahiran, keberkesanan kurikulum, kesediaan bekerja graduan, penerimaan majikan berdasarkan VM atau SKM, faktor yang menyumbang kepada keberkesanan VM dan SKM serta laluan untuk memperolehi kelayakan VM dan SKM. Selain itu, pengkaji masa hadapan boleh membandingkan keberkesanan kelayakan kemahiran di negara barat dan di Malaysia bagi melihat persamaan dan kekuatan masing-masing dalam menyumbang kepada pembangunan sumber manusia dari segi keperluan latihan dan keperluan industri. Diharapkan agar pengkaji masa hadapan dapat menghasilkan kajian yang lebih mendalam dan lebih meluas terhadap objektif kajian tersebut. Kajian sebegini juga boleh dijalankan terhadap informan yang berbeza, iaitu dengan melibatkan pemegang taruh yang lain.

## 5.6 Limitasi Kajian

Bahagian ini membincangkan tentang limitasi kajian yang dihadapi sepanjang pengkaji menjalankan kajian. Kajian ini tertumpu kepada institusi teknikal di bawah KPM, iaitu KV di Sarawak yang menawarkan program teknologi sahaja. Situasi pandemik Covid-19 yang melanda Malaysia menyebabkan kesukaran untuk bersemuka dengan informan dan sebilangan informan tidak mahu bersemuka kerana takut dengan keadaan persekitaran yang kurang selamat. Selain itu juga, informan selalu menunda tarikh temu bual dan menyebabkan sedikit kelewatan dalam proses pengumpulan maklumat daripada mereka. Kajian kualitatif memerlukan komunikasi yang efektif untuk menarik minat informan dalam memberikan pendapat mereka. Selain itu, informan yang terlibat juga terdiri daripada pelbagai kategori latar belakang. Kemahiran berkomunikasi informan IB dan MJ agak kurang mahir untuk berkomunikasi dalam bahasa kebangsaan. Pengkaji perlu lebih teliti dalam memahami pertuturan dan bahasa yang digunakan. Selain itu, kekangan untuk memasuki industri untuk berjumpa dengan informan juga merupakan limitasi pengkaji dalam menjalankan kajian ini. Selain itu, kekangan untuk merentas daerah atau zon selama tempoh PKP sedikit sebanyak telah menyukarkan pergerakan pengkaji untuk menemui informan. Namun demikian, dengan bantuan daripada pihak universiti masalah tersebut telah dapat diatasi.

Pengkaji perlu mematuhi peraturan yang ketat dan sukar untuk mendapat kelulusan bagi memasuki premis dan industri disebabkan situasi yang tidak menentu akibat pandemik Covid-19. Walau bagaimanapun, pengkaji telah merancang dan menjalankan temu bual dengan baik dan lancar setelah berbincang dengan pihak yang terlibat. Sebilangan daripada informan dapat memberikan maklumat dengan menemui mereka di kediaman masing-masing. Secara keseluruhannya, pengkaji dapat mengumpul semua maklumat yang

diperlukan dengan berkesan kerana komunikasi yang baik banyak membantu dalam menyelesaikan semua masalah yang dihadapi. Pengkaji juga telah menghubungi informan melalui panggilan telefon jika terdapat maklumat-maklumat penting yang tercalar dan diperlukan. Selain itu, perhubungan secara maya juga telah membantu pengkaji dalam mendapatkan maklumat dengan tepat dan lengkap.

## **5.7 Kesimpulan Bab**

Bab ini telah memberikan ringkasan dan rumusan dari bab satu hingga bab lima secara terperinci. Selain itu, bab ini telah menerangkan tentang limitasi kajian dan implikasi kajian dalam aspek kumpulan sasaran, iaitu PTI sebagai penerima latihan dari institusi latihan KV KPM dan pihak industri sebagai majikan yang menerima kelayakan VM KV bidang teknologi tersebut. Bab ini juga telah menjelaskan tentang keberkesanan VM KV dari aspek pandangan PTI, PO, AA, IB dan MJ. Rekomendasi kepada pengamal sumber manusia, pembuat polisi dan pengkaji masa hadapan juga telah dicadangkan. Diharapkan agar kajian ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak. Secara keseluruhannya, kajian ini telah menunjukkan bahawa pelaksanaan program VM KV berada di landasan yang betul dan dalam proses penyesuaian dengan situasi di industri. Namun demikian, beberapa penambahbaikan untuk melicinkan dan melancarkan lagi pelaksanaan program VM KV ini harus dilakukan untuk melahirkan lebih ramai tenaga mahir yang berkemahiran dan berkualiti tinggi mengikut keperluan standard industri. Hasil dapatan kajian ini akan dapat memberikan maklumat yang berguna kepada KV, BPLTV, KPM, KSM dan seluruh pemberi pendidikan TVET selain industri yang akan menerima graduan VM KV untuk bekerja di industri. Diharapkan juga agar dapatan ini akan dapat menambah baik sebarang program yang akan dilaksanakan di peringkat KPM.



## RUJUKAN

- Ab Halim, F. (2013). *Kemahiran kebolehgajian, estim sendiri dan efikasi sendiri pelajar teknikal dan vokasional yang bermasalah pendengaran di Politeknik dan Kolej Komuniti, Malaysia* [Tesis Doktor Falsafah, Universiti Putra Malaysia]. Universiti Putra Malaysia Institutional Repository. <http://psasir.upm.edu.my/id/eprint/48741/>
- Abd Kadir, R., & Hashim, A. (2017). Model Vokasional Keusahawanan (VOCENT) dalam kalangan usahawan lepasan Pendidikan Teknik dan Vokasional: Satu Kajian Kes. *Jurnal Pendidikan Teknokrat II*, 19(12), 1-56.
- Abd Rahman, A. A. (2013). *Keberkesanan Latihan Perguruan Berdasarkan Sekolah (LPBS) Guru Pelatih j-QAF*. [Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia]. Universiti Teknologi Malaysia Institutional Repository. <http://dms.library.utm.my:8080/vital/access/manager/Repository/vital:78066?queryType=vitalDismax&query=Keberkesanan+latihan+perguruan+berdasarkan+sekolah&public=true>
- Abd Samad, N., Ahmad, T. A. T., Ismail, A., Amiruddin, M. H., & Mohd Nor, S. N. F. (2017). Kerangka Pembelajaran Berasaskan Proses Kerja Kurikulum Standard Kolej Vokasional (KSKV) Diploma Vokasional Malaysia. *Online Journal for TVET Practitioners*, 2(2), 1-13.
- Abdullah Zawawi, S. S. (2011, November 16-17). *Transformasi PTV: Kesiediaan guru-guru vokasional terhadap pelaksanaan Kolej Vokasional KPM dari aspek tahap kemahiran*. Persidangan Kebangsaan Penyelidikan dan Inovasi dalam Pendidikan

dan Latihan Teknik dan Vokasional (CIETVT 2011). Hotel Naza Talyya, Pulau Pinang.

Achtenhagen, F., & Oldenbürger, H. A. (1996). Goals for further vocational education and training: The view of employees and the view of superiors. *International Journal of Educational Research*, 25(5), 387–401. [https://doi:10.1016/s0883-0355\(97\)81234-](https://doi:10.1016/s0883-0355(97)81234-7)

7

Ag. Damit, M. A., & Omar, M. K. (2019, Oktober 22-23). *Meneroka impak dan cabaran pensyarah terhadap pelaksanaan e-pembelajaran di Kolej Vokasional Zon Tengah, Malaysia*. 5th International Conference on Educational Research and Practice (ICERP) 2019. Palm Garden Hotel, Putrajaya, Malaysia. (pp. 148-157).

Ahmad, R., Usop, H., Ismail, A., Bujang, S., & Nur Naha, A. B. (2021). *Conducting Research In Social Sciences And management Studies, Practical and a Step-by-Step Guide*. RS Publishing House, Kuching.

Al-Khayyat, R. M., & Elgamal, M. A. (1997). A macro model of training and development: Validation. *Journal of European Industrial Training*, 21(3), 87 – 101.

Alliger, G. M., & Janak, E. A. (1989). Kirkpatrick's levels of training criteria: thirty years later. *Personnel Psychology*, 42(2), 331-342.

Anderson, N. H. (2014). *Contributions to information integration theory*. Psychology Press.

Arof, R. (1991). *Pengantar Kurikulum*. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka. Percetakan Watan Sdn. Bhd.

Asonitou, S. (2015). Employability Skills in Higher Education and the Case of Greece. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 283–290.

Awang, A. H. (2008). *Pembangunan modal insan: isu dan cabaran*. Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.

Azman, M. N. A., & Mustapha, R. (2014). *Pendidikan teknikal dan vokasional: Pendekatan penyelidikan, analisis dan interpretasi*. Universiti Pendidikan Sultan Idris.

Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional. (2011). *Transformasi Pendidikan Vokasional*.

[Slaid PowerPoint].

[https://www.moe.gov.my/images/kpm/pemberitahuan/2014/articlefile\\_file\\_003631.pdf](https://www.moe.gov.my/images/kpm/pemberitahuan/2014/articlefile_file_003631.pdf)

Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional. (2021). *Kolej vokasional*. Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional, Kementerian Pendidikan Malaysia.

<https://bpltv.moe.gov.my/kolej-vokasional/>

Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional. (2022). *Dashboard kebolehpasaran kolej vokasional*. Bahagian Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional, Kementerian Pendidikan Malaysia.

[https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiY2M2ZW11YzUtMjM4ZS00MTJhLTg1NGUtZWYwZmI3ZDI3MGVjIiwidCI6ImQ3M2UwNDFlLWE2MzAtNDg5NS05NmZILWRiMGUxZTc0Y2Y5OCIsImMiOiJlEwfQ%3D%3D&utm\\_source=GE](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiY2M2ZW11YzUtMjM4ZS00MTJhLTg1NGUtZWYwZmI3ZDI3MGVjIiwidCI6ImQ3M2UwNDFlLWE2MzAtNDg5NS05NmZILWRiMGUxZTc0Y2Y5OCIsImMiOiJlEwfQ%3D%3D&utm_source=GE)

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W. H. Freeman and Company. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>

- Bartlett, R. V., & Kurian, P. A. (1999). The theory of environmental impact assessment: implicit models of policy making. *Policy & Politics*, 27(4), 415-433.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49. <http://www.jstor.org/stable/1829103>
- Bedingham, K. (1997). *Proving the effectiveness of training (industrial and commercial training)*. United Kingdom. MCB University Press.
- Bekri R., Mohd, N., Irwan, M., Faizal, A., & Jamil, N. (2011, Mei 12-14). *Penguasaan Core Abilities Pekerja dalam Kalangan Graduan Diploma Kemahiran Malaysia Penyejukan dan Penyaman Udara: Satu Kajian Kes*. Prosiding Seminar Serantau Kelima Tahun 2011 Universitas Riau, Pekanbaru dan Universiti Kebangsaan Malaysia. Pekanbaru Riau, Indonesia.
- Ben-Porath, Y. (1967). The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings. *Journal of Political Economy*, 75(4), 352–365. <http://www.jstor.org/stable/1828596>
- Bennel, P. (1996). General versus vocational secondary education in developing countries: A review of the rates of return evidence. *Journal of Development Studies*, 33(2), 230-247. <https://10.1080/00220389608422464>
- Bennett, R. (2003). Determinants of undergraduate student drop out rates in a university business studies department. *Journal of Further and Higher Education*, 27(2), 123-141.
- Berge, Z. L. (2008). Changing Instructor's Roles in Virtual Worlds. *Quarterly Review of Distance Education*, 9(4), 407-414.

- Berita Harian. (2015, April 28). GTP, ETP diiktiraf dunia.  
<https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2015/04/50473/gtp-etp-diiktiraf-dunia-najib>
- Berita Harian. (2019, Oktober 6). Graduan Kolej Vokasional terus jadi rebutan.  
<https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2019/10/614447/graduan-kolej-vokasional-terus-jadi-rebutan>
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work and Stress*, 21(3), 279–292.  
<https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Bogdan, R. C., & Bikken, S. K. (2007). *Qualitative research for education: An Introduction to theories and methods*. Pearson.
- Boshier, R. (1971). Motivational orientations of adult education participants: a factor analytic exploration of Houle's typology. *Adult Education Quarterly*, 21, 13-26.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Brewer, M., Flavell, H., Harris, C., Davis, M., & Bathgate, K. (2014). Ensuring Health Graduates' Employability In A Changing World: Developing Interprofessional Practice Capabilities Using A Framework To Inform Curricula. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 5(1), 29–46.

- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development, 28*(1), 31–44.
- Brinkerhoff, R. O. (2005). The Success Case Method: A Strategic Evaluation Approach to Increasing the Value and Effect of Training. *Advances in Developing Human Resources, 7*(1), 86–101. <https://doi.org/10.1177/1523422304272172>
- Brockmann, M., Clarke, L., Méhaut, P., & Winch, C. (2008). Competence-based vocational education and training (VET): the cases of England and France in a European perspective. *Vocations and Learning, 1*(3), 227-244. <https://doi.org/10.1007/s12186-008-9013-2>
- Bunn, P. C., & Stewart, L. (1998). Perceptions of Technical Committee Members Regarding the Adoption of Skill Standards in Vocational Education Programs. *Journal of Vocational and Technical Education, 14*(1), 1-14.
- Burgess, P. (1971). Reasons for adult participation in group educational activities. *Adult Education Quarterly, 22*, 3-29.
- Burn, R. B. (1995). *Introduction to research method*. Longman.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315242804>
- Carnoy, M. (1994). Efficiency and Equity in Vocational Education and Training Policies. *International Labor Review, 133*(2), 221-240.

- Carson, D., Gilmore, A., Perry, C., & Gronhaug, K. (2001). *Qualitative marketing research*. SAGE Publication. <https://doi.org/10.4135/9781849209625>
- Castellano, M., Sundell, K. E., Overman, L. T., & Aliaga, O. A. (2011). *Rigorous tests of student outcomes in CTE programs of study: Year 3 report*. National Research Center for Career and Technical Education. Louisville, KY. [http://www/nrccte.org/sites/default/files/publicationfiles/rigorous\\_tests\\_year\\_3\\_final\\_report.pdf](http://www/nrccte.org/sites/default/files/publicationfiles/rigorous_tests_year_3_final_report.pdf)
- Central Dredging Association. (2015). *Integrating Adaptive Environmental Management into Dredging Projects*. Position paper. [http://www.dredging.org/media/ceda/org/documents/resources/cedaonline/2015-01-ceda\\_positionpaperintegrating\\_adaptive\\_environmental\\_management\\_into\\_dredging\\_projects.pdf](http://www.dredging.org/media/ceda/org/documents/resources/cedaonline/2015-01-ceda_positionpaperintegrating_adaptive_environmental_management_into_dredging_projects.pdf)
- Ceschin, F., Rakowski, R., & de Vere, I. (2017). The Influence of Work Placement on the Academic Achievement of Undergraduate Design Students. *The Design Journal*, 20(2), 259–278.
- Che Rus, R., & Yasin, R. M. (2018). *Cabaran Pembentukan Pekerja Berkemahiran Tinggi: Sistem Pendidikan dan latihan Teknikal dan Vokasional*. Tanjung Malim, Perak: Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Che Rus, R., Husain, M. A. M., Hanapi, Z., & Mamat, A. B. (2020). TVETagogy: Teaching and Facilitating Framework (PDPC) for Technical and Vocational Education and Training (TVET). *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 10(3), 679-687.

- Chen, F., Khapova S. N., & Jansen, P. G. W. (2014). Effects of Employees' Career Competencies Development on their Organizations. *Career Development International, 19*(6), 700-717.
- Cheong, K. C., & Lee, K. H. (2016). Malaysia's education crisis-can TVET help, *Malaysian Journal of Economic Studies, 53*(1), 115-134.
- Cheong, K. C., Hill, C., Fernandez-Chung, R., & Leong, Y. C. (2016). Employing the 'unemployable': employer perceptions of Malaysian graduates. *Studies in Higher Education, 41*(12), 2253-2270.
- Cheong, K. C., Kuppusamy, S., Lee, H. A., & Abdillah, N. (2013). *Malaysia workforce development: SABER country report*", Economic Planning Unit 2016, Eleventh Malaysia Plan, Prime Minister's Department of Malaysia. World Bank, Washington, DC.
- Chiaburu, D. S., & Tekleab, A. G. (2005). Individual and contextual influences on multiple dimensions of training effectiveness. *Journal of European Industrial Training, 29*, 604-626. <http://dx.doi.org/10.1108/03090590510627085>
- Chua, Y. P. (2011). *Kaedah dan statistik penyelidikan: kaedah penyelidikan*. McGraw-Hill Education.
- City & Guilds. (2008). *Skills development: Attitudes & perceptions final report*. Centre for Skills Development. <http://www.skillsdevelopment.org/PDF/Skills-development-attitudes-and-perceptions-research-report.pdf>



- Connell, J. P., & Kubisch, A. C. (1998). Applying a theory of change approach to the evaluation of comprehensive community initiatives: progress, prospects, and problems. *New Approaches to Evaluating Community Initiatives*, 2, 15-44.
- Cousins, J. B., Whitmore, E., & Shulha, L. (2013). Arguments for a Common Set of Principles for Collaborative Inquiry in Evaluation. *American Journal of Evaluation*, 34(1), 7–22. doi:10.1177/1098214012464037
- Covington, M. (2000). Goal Theory, Motivation, and School Achievement: An Integrative Review. *Annual Review of Psychology*, 51(1), 171-200. 10.1146/annurev.psych.51.1.171.
- Creswell, J. W. (2009). Mapping the field of mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 3(2), 95-108.
- Crotty, M. (1998). *The foundation of social research*. Sage.
- Crow, A., & Crow, L. D. (1983). *Educational Psychology for Teachers*. Kuala Lumpur: Macmillan.
- Darusalam, G. (2010). Program Evaluation in Higher Education. *The International Journal of Research and Review*, 5(2), 56-65.
- Darusalam, G., & Hussin, S. (2016). *Metodologi Penyelidikan Dalam Pendidikan: Amalan dan Analisis Kajian*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Dason, A., Hamzah, R., & Udin, A. (2010). *Hala tuju pendidikan teknik dan vokasional ke arah memartabatkan falsafah pendidikan negara*.

[http://eprints.utm.my/id/eprint/14935/1/Hala\\_Tuju\\_Pendidikan\\_Teknik\\_dan\\_Vokasi\\_onal\\_ke\\_arah\\_Memartabatkan\\_Falsafah\\_Pendidikan\\_Negara.pdf](http://eprints.utm.my/id/eprint/14935/1/Hala_Tuju_Pendidikan_Teknik_dan_Vokasi_onal_ke_arah_Memartabatkan_Falsafah_Pendidikan_Negara.pdf)

- Deissinger, T. (1996). Germany's Vocational Training Act: its function as an instrument of quality control within a tradition-based vocational training system. *Oxford Review of Education*, 22(4), 317-36.
- Deissinger, T., Heine, R., & Ott, M. (2011). The dominance of apprenticeships in the German VET system and its implications for Europeanisation: a comprehensive view in the context of the EQF and the European LLL strategy. *Journal of Vocational Education & Training*, 63(3), 397-416.
- Deraman, A., Fahmi, S., Yaakub, M. N., & Jemain, A. A. (2002). *Benefit, Monitoring Evaluation System: A Case Study of Malaysian Technical Education System*. Proceedings of the 2002 InSITE Conference.
- DiBenedetto, C. A. (2018). *Twenty-First Century Skills*. In S. McGrath, M. Mulder, J. Papier, & R. Stuart (Eds.), *Handbook of Vocational Education and Training*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-49789-1\\_72-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-49789-1_72-1)
- Dickson, M. (2000). Giving Undergraduates Managerial Experience. *Education & Training*, 42(3), 159-169.
- Dubois, D., & Rothwell, W. J. (2004). Competency-based or a traditional approach to training. *T and D*, 58(4), 46-57.
- Eisenhart, M. (1991). *Conceptual frameworks for research circa 1991: Ideas from a cultural anthropologist; implications for mathematics education researchers*. Proceedings of

the Thirteenth Annual Meeting North American Paper of the International Group for the Psychology of Mathematics Education, Blacksburg, Virginia, USA.

Elangovan, A. R., & Karakowsky, L. (1999). The role of trainee and environmental factors in transfer of training: an exploratory framework. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(5), 268–275.

Elliott, S. N., Kratochwill, T. R., Littlefield Cook, J., & Travers, J. (2000). *Educational psychology: Effective teaching, effective learning* (3rd ed.). Boston, MA: McGraw-Hill College.

Esa, A., Mohd. Yunus, J., & Hashim, F. M. A. (2011). Penerapan kemahiran insaniah di sekolah menengah teknik: satu analisis perbandingan dalam tiga platform yang berbeza. *Journal of Techno-Social*, 3(2), 23-41.

Euler, D. (2013). *Germany's dual vocational training system: a model for other countries?* A study commissioned by the Bertelsmann Stiftung. Gütersloh, Germany.

Farla, T. (2001). VET under review: the new independent states. *European Journal of Education*, 36(1), 23-34.

Fletcher, E. C. Jr. (2012). Demographics, tracking, and expectations in adolescence as determinants of employment status in adulthood: A study of school-to-work transitions. *Career and Technical Education Research*, 37, 103–119.

Flick, U. (2014). *An Introduction to Qualitative Research* (5th ed.). Sage Publications, London.

- Frye, A. W., & Hemmer, P. A. (2012). Program evaluation models and related theories. *Medical Teacher, 34*(5), 288-299.
- García, M. Ú. (2005). Training and business performance: the Spanish case. *The International Journal of Human Resource Management, 16*(9), 1691–1710.  
doi:10.1080/09585190500239341
- Gardner, H. (2006). *Changing Minds. The art and science of changing our own and other people's minds*. Harvard Business School Press.
- Glennerster, H. (1995). *British social policy since 1945*. Blackwell.
- Glover, R. W., & Bilginsoy, C. (2005). Registered apprenticeship training in the US construction industry. *Education & Training, 47*(4/5) 337-349.  
<https://doi.org/10.1108/00400910510601913>
- Graf, J. (2005). Teaching Teamwork and Leadership Skills Using Chick-fil-A Case Study. *Journal of STEM Education, 4*.
- Grant, C., & Osanloo, A. F. (2016). Understanding, Selecting, and Integrating a Theoretical Framework in Dissertation Research: Creating the Blueprint for Your "House". *Administrative Issues Journal, 4*, 12-26.
- Greene, K. M., & Staff, J. (2012). *Teenage employment and career readiness*. New Directions.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln, (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (pp. 105-117). Sage Publications, Inc., Thousand Oaks.

- Guzman, A. B. D., & Choi, K. O. (2013). The Relations Of Employability Skills To Career Adaptability Among Technical School Students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199–207.
- Hamdan, A. R. (2007). *Pengajian Kurikulum*. Pencetakan Surya Sdn. Bhd.
- Hamdan, A. R., & Musa, N. (2011). Kesiediaan Pelajar Tingkatan Empat Mempelajari Mata Pelajaran Pengajian Kejuruteraan Awam Di Sekolah Menengah Teknik Seri Iskandar, Perak. *Journal of Technical Vocational & Engineering Educational*, 2, 36-49.
- Hanafi, S. (2015). *Kesiediaan pelajar dari aspek kemahiran teknikal terhadap pembentukan kebolehkeraan di Kolej Vokasional Wilayah Selatan*. [Tesis Sarjana, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia]. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia Institutional Repository. <http://eprints.uthm.edu.my/id/eprint/1721>
- Hanafiah, K. A., Daud, M., Taib, J., Dzakaria, A., Rahim, R., Rais, H., Basiran, Z., & Rahim, N. (2020). Strategies to Integrate Design Process into TVET in Conducting Final Year Project. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. 884. 012065. 10.1088/1757-899X/884/1/012065.
- Hanapi, Z., & Kamis, A. (2017). Analisis Perbandingan di Antara Industri, Pensyarah dan Graduan Terhadap Kepentingan Kemahiran Teknikal dan Kemahiran Employability yang Perlu Dikuasai oleh Graduan Bidang Elektrik di Kolej Komuniti. *Sains Humanika*, 9(1–5), 67–75. <https://doi.org/10.11113/sh.v9n1-5.1178>
- Hanhart, S., & Bossio, S. (1998). Costs and benefits of dual apprenticeship: lessons from the Swiss system. *International Labour Review*, 137(4), 483-600.

- Hansen, M., Alkin, M. C., & Wallace, T. L. (2013). Depicting the logic of three evaluation theories. *Evaluation and Program Planning*, 38, 34-43.
- Harris, J., Zhao, Y., & Caldwell, B. (2009). Global characteristics of school transformation in China. *Asia Pacific Journal of Education*, 29(4), 413-426. doi:10.1080/02188790903308860
- Harvey, H. A. (2019). *The perceived effectiveness of technical vocational education training (TVET) practices at an urban tertiary institution in preparing their students for the advanced workplace*. [PhD Thesis, Temple University]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Hasami, H., & Buang, N. A. (2018). Keberkesanan program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) terhadap pengetahuan dan tahap kemahiran pelajar kolej komuniti. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 43(1), 89-106.
- Hase, S., & Saenger, H. (2004). When quality counts: implementing competency assessment in the workplace. *International Journal of Training Research*, 2(2), 75–86. doi:10.5172/ijtr.2.2.75
- Hashim, J. (2001). Training evaluation: clients' roles. *Journal of European Industrial Training*, 25(7), 374–379. doi:10.1108/eum0000000005838
- Hashini, R., & Nordin, M. S. (1998). Sumbangan kegiatan Ko-Kurikulum ke arah pencapaian matlamat pendidikan Guru: Satu Kajian Keberkesanan. *Islamic Study Journal*, 8(2), 5-25.

- Hasim, A. S., Ali, R., & Ismail, K. (2016). Higher TVET educational model as basis for global curriculum: the UniKL experience. *Journal of Modern Education Review*, 6(7), 461-469.
- Hasnan, K. A., Mamat, A. B., Che Rus, R., Jabor, M. K., Hanapi, Z., & Abd Raji, M. N. (2014, Ogos 25-26). *Pelaburan dalam pendidikan teknikal dan vokasional: Konsep, implikasi dan pelaksanaannya di Malaysia*. International Seminar on Technical and Vocational Education 2014. Proceeding Sustainability and Transformation in TVE. Universiti Teknologi Malaysia, Johor Bahru, Johor, Malaysia. (pp. 710–717).
- Hatcher, T. G., & Cutler-White, C. (2009). Catching up to our past: Vocational education, andragogy, and real work [Editorial]. *Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 231–235. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20018>
- Hee, T. F. (1994). *The Development of Technical and Vocational Education in Malaysia-A Case Study in Quality Improvement: Case Studies on Technical and Vocational Education in Asia and the Pacific* (ED391029). ERIC. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED391029.pdf>
- Heijke, H., Meng, C., & Ris, C. (2003). Fitting to the job: the role of generic and vocational competencies in adjustment and performance. *Labour Economics*, 10, 215-219.
- Heinz, W. R. (2000). Youth transitions and employment in Germany. *International Social Science Journal*, 164, 161–170.

- Hellwig, M. (2005). Market Discipline, Information Processing, and Corporate Governance. In K. J. Hopt, E. Wymeersch, H. Kanda, H. Baum (Eds.), *Corporate Governance in Context: Corporations, States, and Markets in Europe, Japan, and the US* (pp. 379–402). Oxford University Press, Oxford, UK.
- Hennie, R. B. (2009). *Analysis in qualitative research*. Sage Publications.
- Hesketh, A. J. (1999). Towards an economic sociology of the student financial experience of higher education. *Journal of Education Policy*, 14(4), 385-410.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment, London.
- Hlad'o, P., Kvasková, L., Ježek, S., Hirschi, A., & Macek, P. (2020). Career Adaptability and Social Support of Vocational Students Leaving Upper Secondary School. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 478-495. doi:10.1177/1069072719884299
- 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). <https://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/v12n2/holton.html>
- Houle, C. O. (1992). *The literature of adult education: A bibliographic essay*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hughey, A. W., & Mussnug, K. J. (1997). Designing effective employee training programs. *Training for Quality*, 5(2), 52–57.
- Husin, K. H. (1997). *Psikologi bilik darjah: Asas pedagogi*. Utusan Publications.



- Ibrahim, I. (2010). 1Malaysia: pembentukan jati diri kebangsaan. Dalam. Mohd Yusof Osman (Pnyt.), *Jati Diri Kebangsaan Manhaj Islam Hadhari* (hlm. 3-20). Bangi: Institut Islam Hadhari, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ikhsan, M. (1997). *Persepsi bekas pelajar dan pentadbir sekolah mengenai keberkesanaan program Diploma Perguruan*. Universiti Malaya.
- Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara. (2003, Ogos). *Kajian Masalah Pengangguran di Kalangan Siswazah*. Universiti Sains Malaysia.
- Ismail, M. H. (2012, Jun 4-6). Kajian Mengenai Kebolehpasaran Siswazah di Malaysia: Tinjauan dari Perspektif Majikan. *Prosiding Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia Ke VII*, 2(2012), 906 – 913.  
[https://www.ukm.my/fep/perkem/pdf/perkemVII/PKEM2012\\_3E1.pdf](https://www.ukm.my/fep/perkem/pdf/perkemVII/PKEM2012_3E1.pdf)
- Ivan, M., & Albu, R. G. (2014). A new model of vocational education and training in Brasov County. *Bulletin of the Transylvania University of Brasov*, 7(56), 77-84.  
<http://webbut.unitbv.ro/bulletin/>
- Jaafar, M. N. (2013). *Kemahiran berfikir kritis dalam kalangan pelajar kejuruteraan di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia*. [Tesis Sarjana, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia]. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia Institutional Repository.  
<http://eprints.uthm.edu.my/id/eprint/1989>
- Jabarullah, N. H., & Iqbal Hussain, H. (2019). The effectiveness of problem-based learning in technical and vocational education in Malaysia. *Education & Training*, 1-17.  
doi:10.1108/et-06-2018-0129

- Jabatan Pembangunan Kemahiran. (2017). *Panduan dan peraturan-peraturan pertauliahan pensijilan kemahiran Malaysia*.  
<https://portal.dsd.gov.my/jpkv4/images/perkhidmatan/ndt/Panduan%20pelaksanaan%20&%20syarat%20pentauliahan%20pusat%20bertauliah%20NDT%20Pind01.pdf>
- Jabatan Penerangan Malaysia. (2017). *Generasi muda berkemahiran*. (Cert. No: MY-APR 5240). Bahagian Penerbitan Dasar Negara, Jabatan Penerangan Malaysia.  
[https://dbook.penerangan.gov.my/dbook/dmdocuments/generasi\\_muda\\_berkemahiran/files/downloads/generasi\\_muda\\_berkemahiran.pdf](https://dbook.penerangan.gov.my/dbook/dmdocuments/generasi_muda_berkemahiran/files/downloads/generasi_muda_berkemahiran.pdf)
- Jackson, D. (2016). Re-Conceptualising Graduate Employability: The Importance of Pre-Professional Identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925–939.
- Jacobs, R. L. (2014). Structured on-the-job training. In R. Poell, T. Rocco & G. Roth (Eds.), *Companion guide to human resource development* (pp. 272-284). Routledge.
- Jalil, N. A. A., & Esa, A. (2012, Jun 13). *Kemahiran Menyelesaikan Masalah Menerusi Aktiviti Kokurikulum (Khidmat Masyarakat) Dalam Kalangan Pelajar UTHM*. Prosiding Seminar Pendidikan Pasca Ijazah Dalam PTV Kali Ke-2, 101–112.
- Johari, F. M., Othman, W., Ismail, H. N., & Isa, Z. (2014, Jun 11-12). *Isu dan Cabaran Pelaksanaan Pendidikan Asas Vokasional (PAV) di Sekolah Menengah Harian, Malaysia*. Professional Development in Education Conference 2014. Park Hotel Bandung.
- Jones, V., & Jones, L. (2010). *Comprehensive Classroom Management, Creating Communities of Support and Solving Problems*. New Jersey: Pearson.

- Ju, S., Pacha, J., Moore, K., & Zhang, D. (2014). Employability Skills For Entry-Level Employees With And Without Disabilities: A Comparison Between The Perspectives Of Educators And Employers. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40(3), 203–212.
- Kandar, A. L. (2014). *Kemahiran employability dalam kalangan pelajar Kolej Vokasional Kluang Johor*. [Tesis Sarjana, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia]. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia Institutional Repository. <http://eprints.uthm.edu.my/id/eprint/1419>
- Karmel, T., & Carroll, D. (2016). *Had the graduate job market been swamped?* NILS working paper series No.228/2016. National Institute for Labour Studies.
- Kearns, P., & Miller, T. (1997). *Measuring the impact of training and development on the bottom line*. FT Management Briefings, Pitman Publishing, London.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). *Panduan pelaksanaan kurikulum: PAV di sekolah menengah harian, Tingkatan 1 hingga 3*. Bahagian Pembangunan Kurikulum.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan 2013-2025 (Pendidikan prasekolah hingga lepas menengah)*. Kementerian Pendidikan Malaysia. <https://www.moe.gov.my/muat-turun/penerbitan-dan-jurnal/1818-pelan-pembangunan-pendidikan-2013-2025/file>
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2017). *Dasar Pendidikan Kebangsaan* (4th ed.). Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan.

[https://www.moe.gov.my/images/KPM/UKK/2019/03\\_Mac/BUKU\\_DPK\\_JILID\\_K EEMPAT.pdf](https://www.moe.gov.my/images/KPM/UKK/2019/03_Mac/BUKU_DPK_JILID_K EEMPAT.pdf)

Kementerian Pendidikan Malaysia. (2019). *Laporan kajian pengesanan graduan 2018*. Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar, Kementerian Pendidikan Malaysia. <https://www.moe.gov.my/muat-turun/laporan-dan-statistik/pendidikan-tinggi/laporan-kajian-pengesanan-graduan/2018-11/3157-laporan-kajian-pengesanan-graduan-2018/file>

Kementerian Pendidikan Malaysia. (2021). *Permohonan/kelayakan permohonan TVET*. Portal Rasmi Kementerian Pendidikan Malaysia. <https://www.moe.gov.my/en/soalan-lazim-menu/permohonan-kelayakan-permohonan/permohonan-kelayakan-permohonan-tvet>

Kementerian Pengajian Tinggi. (2007). *Pelan strategik pengajian tinggi negara: Perletakan asas melangkaui 2020 - National higher education strategic plan*. Putrajaya: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of Behavioral Research* (4th ed.). Orlando, FL: Harcourt College Publishers.

Killen, R. (2000). *Outcomes-based education: Principles and possibilities*. Unpublished manuscript. University of Newcastle, Faculty of Education.

Kilpatrick, S., & Guenther, J. (2003). Successful VET partnerships in Australia. *International Journal of Training Research*, 1(1), 23-43.

- King, K., & Palmer, R. (2010). *Planning for technical and vocational skills development*. UNESCO International Institute for Educational Planning.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Kitaura, M. (1998). Japanese vocational training under the microscope. *Management Development Review*, 10(6), 228–23.
- Klassen, A. C., Cresswell, J., Clark, V. L. P., Smith, K. C., & Meissner, H. I. (2012). Best practices in mixed methods for quality of life research. *Quality of Life Research*, 21(3), 377-380.
- Kneale, D., Thomas, J., & Harris, K. (2015). Developing and optimising the use of logic models in systematic reviews: Exploring practice and good practice in the use of programme theory in reviews. *Plos One*, 10(11), 1-27.
- Knowles, M. (1973). *The adult learner: A neglected species*. Houston, TX: Gulf.
- Knowlton, L. W., & Phillips, C. C. (2012). *The logic model guidebook: Better strategies for great results*. Sage Publishing.
- Konietzka, D. (2003). Vocational training and the transition to the first job in Germany – new risks at labour market entry. In D. B. Bills (Ed.), *The Sociology of Job Training, Research in the Sociology of Work*, 12,(1) 161-95. Emerald Group Publishing.

- Kurnia, D., & Ilhamdaniah, S. (2013). Post study pre-service practical training programme for TVET teacher students. [http://tvet-online.asia/wp-content/uploads/2020/03/kurnia\\_ilhamdaniah\\_tvet1-1.pdf](http://tvet-online.asia/wp-content/uploads/2020/03/kurnia_ilhamdaniah_tvet1-1.pdf)
- Laing, K., & Todd, L. (2015). *Theory-based methodology: Using theories of change in educational development, research and evaluation* (Technical report). Newcastle, WA: Research Centre for Learning and Teaching.
- Lauglo, J., & Lillis, K. (1988). *Vocational Education an International Perspective*. Paragons Books Ltd.
- Lebar, O. (2006). *Penyelidikan kualitatif: Pengenalan kepada Teori dan Metod*. Tanjung Malim, Malaysia: Penerbit Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Lee, H. A. (2017). Labour policies and institutions in the eleventh Malaysia plan: Aiming high, falling short. *Journal of Southeast Asian Economies*, 34(3), 552-570.
- Lee, Y. M., & Cho, S. E. (2017). Job outcomes among Korean graduates with vocational qualifications. *Education+ Training*, 59(6), 619-634.
- Leiringer, R., & Cardellino, P. (2011). Schools for the twenty-first century: school design and educational transformation. *British Educational Research Journal*, 37(6), 915-934. doi:10.1080/01411926.2010.508512
- Lembaga Penyelidikan Undang-undang. (2000). *Akta Hak Cipta 1987 (Akta 332)*. International Law Book Services.

- Ling, H., & Venesaar, U. (2015). Enhancing Entrepreneurship Education Of Engineering Students For Increasing Their Metacognitive Abilities: Analysis Of Students' Self-Assessments. *Engineering Economics*, 26(3), 333–342.
- Long, A. (1978). *Psikologi Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Lysaght, Z. (2011). *Epistemological and paradigmatic ecumenism in "Pasteur's Quadrant:" Tales from doctoral research*. Official Conference Proceedings of the Third Asian Conference on Education, Osaka, Japan. [http://iafor.org/ace2011\\_offprint/ACE2011\\_offprint\\_0254.pdf](http://iafor.org/ace2011_offprint/ACE2011_offprint_0254.pdf)
- Maguire, J. S. (2008). *Fit for Consumption: Sociology and the Business of Fitness*. Routledge.
- Maizam, A., & Razali, H (2013). TVET agency-industri collaborations: addressing diversity. In *TVET@Asia*, (pp.1-14). [http://www.tvetonline.asia/issue1/alias\\_hassan\\_tvet1.pdf](http://www.tvetonline.asia/issue1/alias_hassan_tvet1.pdf).
- Makhtar, M. A., Fauzi, M. N. H., Hasan, A., & Othman, H. (2015). *Tahap Motivasi Terhadap Pelajar Kolej Vokasional Dalam Melaksanakan Kerja-Kerja Kemahiran Teknikal*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Malaysia.
- Malamud, O., & Pop-Eleches, C. (2010). General education versus vocational training: Evidence from an economy in transition. *The Review of Economics and Statistics*, 92(1), 43-60.
- Mara, B., Jill, D., & Laura, F. (2009). *Praise for Guide Small, Big Ideas: The Essential Guide to Successful School Transformation*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.

- Marican, S. (2006). *Kaedah penyelidikan sains sosial*. Petaling Jaya: Prentice Hall.
- Marcotte, D. E. (2010). The earnings effect of education at community colleges. *Contemporary Economic Policy*, 28(1), 36–51. doi:10.1111/j.1465-7287.2009.00173.x
- Marton, F. (1986). Phenomenography: a research approach to investigating different understandings of reality. *Journal of Thought*, 21(3), 28 - 49.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Masud, M. A. (2013). *Pembangunan Kemahiran Kerja Berpasukan Menerusi Kursus Pengurusan Kokurikulum Dalam Kalangan Pelajar Sarjana Pendidikan Teknik Dan Vokasional*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Mat Lazim, N., & Yusof, N. (2012). Universiti, pembangunan modal insan dan penumpuan ruang komuniti berpendidikan tinggi di Malaysia: suatu ulasan kritis. *e-BANGI: Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 7(2), 308-327.
- Maurer, T. J. (2002). Employee Learning and Development Orientation: Toward an Integrative Model of Involvement in Continuous Learning. *Human Resource Development Review*, 1(1), 9–44. <https://doi.org/10.1177/1534484302011002>
- Maxwell, J. A. (2005). *Qualitative research design: An interactive approach* (2nd ed.). Sage.
- McBride, N., Morrow, T., & Ackah, C. (2004). A comparative analysis of youth vocational training in Northern Ireland and Denmark. *Journal of European Industrial Training*, 28(6), 519–532. doi:10.1108/03090590410542738



- Md Nasir, A. N., Ali, D. F., Noordin, M. K., & Nordin, M. S. (2011). *Technical skills and non-technical skills: predefinition concept*. Proceedings of the IETEC'11 Conference, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Merriam, S. B. (2001). *Qualitative research and case study applications in education: Revised and expanded from case study research in education*. (2<sup>nd</sup> ed). San Francisco: Josey-bass Publisher.
- Min, W. F. & Tsang, M. C. (1990). Vocational education and productivity: A case study of the Beijing General Auto Industry Company. *Economics of Education Review*, 9(4), 351-364.
- Mincer, J. (1962). On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications. *Journal of Political Economy*, 70(5), 50–79. <http://www.jstor.org/stable/1829104>
- Minghat, A. D., Amin, N. F., Mohammad Yasin, R., & Mustapha, R. (2014). Pembinaan Indikator Kelestarian Pendidikan Teknikal dan Vokasional Sekolah Menengah Harian Melalui Kajian Delphi. *Sains Humanika*, 2(4), 35-42.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1984). Research on human decision making: Implications for career decision making and counseling. *Handbook of Counseling Psychology*, 238-280.
- Mohamad Hussin, M. A. (2017). *Keberkesanan program akrab terhadap pembangunan pekerja dalam kalangan kakitangan sokongan di Institut Pendidikan Guru Kampus Pendidikan Islam, Bangi*. [Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia]. Universiti

- Mohamad, M. M., & Che Razali, C. M. (2009). Keperluan Pembelajaran Sepanjang Hayat Bagi Tenaga Pengajar di Institut Latihan Kemahiran di Malaysia. *The 3rd Malaysian Technical Universities Conference on Engineering and Technology*, 613–623. <http://dspace.unimap.edu.my/123456789/9070>
- Mohamed Salleh, M. N. (2008). *Hala tuju graduan vokasional: kajian ke atas keperluan dan kesesuaian kursus elektrik di institusi kemahiran belia Negara (IKBN)*. [Tesis Sarjana, Universiti Sains Malaysia]. Universiti Sains Malaysia Institutional Repository. <http://eprints.usm.my/id/eprint/9913>
- Mohammad, M., & Rashid, A. M. (2020). Relationship between learning environment and teamwork skills among final year students of vocational colleges. *Universal Journal of Educational Research*, 8(1A), 104 – 111.
- Mohd Hamzah, M. I., Long, J., Abdullah, K., Mahbar, Z., Yamat, H., Ismail, Z., Abdul Wahab, J. L., Maidin, N. F., & Alias, R. (2011). *Analisis keperluan majikan terhadap kemahiran generik bagi pembangunan modal insan*. Dalam. Mahamod, Z., Abdul Wahab, J. L., & Ibrahim, M. S. *Transformasi dan Inovasi dalam Pendidikan*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Kamel, A., & Sahid, S. (2019). Kesan Kemahiran Kebolehgajian Terhadap Penciptaan dan Penerokaan. *International Conference on Global Education VII “Humanising Technology For IR 4.0”*, 94–102.

- Msila, V., & Setlhako, A. (2013). Evaluation of Programs: Reading Carol H. Weiss. *Universal Journal of Educational Research*, 1(4), 323-327.
- Mulgan, G. (2016, September 1). What's wrong with the theories of change? <https://www.nesta.org.uk/blog/whats-wrong-with-theories-of-change/>
- Mustafa, M. Z., Mohd Nor, N., Suradin, A., & Ahad, R. (2010). "Kemahiran soft skills di Politeknik Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia". Dalam: Esa. A., & Mustafa, M.Z. *Kemahiran Insaniah: Kajian di Institusi-Institusi Pengajian*. Penerbit UTHM.
- Mustapha, R. (2001). *The Best Practices for Professional Development of Vocational Educators in Teaching Competencies among APEC Economies: A Case Study of Malaysia* (ED462574). ERIC. <https://eric.ed.gov/?id=ED462574>
- Mustapha, R., & Greenan, J. P. (2002). The role of vocational education in economic development in Malaysia: Educators' and employers' perspectives. *Journal of Industrial Teacher Education*, 39(2), 58–73.
- Mustapha, R., Husain, M. Y., Mokhtar, S. B., Abu Bakar, E., & Safian, M. A. (2011, November 16-17). *Kemahiran 'employability' dari perspektif pelajar kejuruteraan*. Persidangan Kebangsaan Penyelidikan dan Inovasi dalam Pendidikan dan Latihan Teknik dan Vokasional (CIETVT 2011). Hotel Naza Talyya, Pulau Pinang.
- Nahavandi, A., & Malekzadeh, A. R. (1999). *Organizational Behaviour: The Person Organizational Fit*. New Jersey. Prentice Hall.

- Neuman, S., & Ziderman, A. (1991). Vocational schooling, occupational matching and labour market earnings in Israel. *Journal of Human Resources*, 26(2), 256-81.
- Nikhat, J., & Khan, Z. N. (2017). Attitude of Teachers Towards In-Service Training for the Improvement in Quality of Teaching at School Level. *International Education and Research Journal*, 3(8), 73 – 75.
- Noe, A., Hollenbeck, R., Gerhart, B., & Wright, M. (2007). *Fundamental of Human Resource Management; Electronic Recruiting*. McGraw-Hill education (Asia) and Tsinghua University Press: Beijing.
- Nurjanah, I., & Ana, A. (2022). *Work Readiness of TVET Graduates in the Context of Industry 4.0*. Proceedings of the 4th International Conference on Innovation in Engineering and Vocational Education (ICIEVE 2021). 10.2991/assehr.k.220305.008
- O’Leary, S. (2017). Graduates’ Experiences of, and attitudes towards, the inclusion of employability-related support in undergraduate degree programmes; Trends and variations by subject discipline and gender. *Journal of Education and Work*, 30(1), 84–105.
- Oketch, M. O. (2007). To vocationalise or not to vocationalise? Perspectives on current trends and issues in technical and vocational education and training (TVET) in Africa. *International Journal of Educational Development*, 27(2), 220–234. doi:10.1016/j.ijedudev.2006.07.004

- Omar, M. K. (2020, Jun 29). Beri lebih peluang kepada lulusan kolej vokasional. Bernama.  
<https://www.bernama.com/bm/tintaminda/news.php?id=1854890>
- Omardin, M. A. (2019, Disember 3). Mengarus Perdana Program TVET Aras Tinggi Transformasi Minda Berkemahiran Tinggi.  
<https://news.ump.edu.my/experts/mengarus-perdana-progam-tvet-aras-tinggi-transformasi-minda-berkemahiran-tinggi>
- Ornstein, A. C., & Hunkins P. F. (2004). *Curriculum, Foundations, Principles, and Issues* (4th edition). Boston: The Pearson Education, Inc.
- Parry, J., & Hayden, M. (2015). Skills development: a review with reference to Southeast Asia. *Journal of International and Comparative Education*, 4(2), 67-78.
- Pavlova, M., Lee, J. C.-K., & Maclean, R. (2017). Complexities of school to work transitions. *Educational Research for Policy and Practice*, 16(1), 1–7.  
<https://doi:10.1007/s10671-017-9211-5>
- Pertubuhan Kerjasama Ekonomi Dan Pembangunan. (2014). Structural Policy Country Notes For Emerging Malaysia. In *Economic Outlook For Southeast Asia, China and India 2014: Beyond the middle-income trap* © OECD 2013 (p. 16).  
<http://dx.doi.org/10.1787/saeco-2014-en>
- Piccoli, G., Ahmad, R., & Ives, B. (2001). Web-based virtual learning environments: A research framework and a preliminary assessment of effectiveness in basic IT skills training. *MIS Quarterly*, 25(4), 401-426.

- Punch, K. F. (2013). *Introduction to social research: Quantitative & qualitative approaches*. Sage Publications.
- Raghupathi, W., & Raghupathi, V. (2014). Big data analytics in healthcare: promise and potential. *Health Information Science and Systems*, 2(1), 1-10.
- Ramli, M., Mustapha, R., & Abd Rahman, R. (2018). Hubungan Kemahiran Keboleherjaan Pelajar Kolej Vokasional Pertanian Dengan Kesiediaan Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Politeknik & Kolej Komuniti Journal Of Life Long Learning*, 2(1), 1-15. <http://myjms.mohe.gov.my/index.php/PKKJLLL/article/view/4681>
- Raybould, J., & Sheedy, V. (2005). Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes? *Industrial and Commercial Training*, 37(5), 259-263.
- Robinson, C. (1999). The Development of Traineeships and the Impact of Research, unpublished paper. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.
- Rogers, P. (2014). *Theory of Change, Methodological Briefs: Impact Evaluation 2*, UNICEF Office of Research, Florence.
- Rosenberg, S., Heimler, R., & Morote, E. (2012). Basic employability skills: A triangular design approach. *Education and Training*, 54(1), 7–20.
- Rosleh, I. (2010). Tranformasi PTV ke arah melahirkan modal insan kelas pertama. *Jurnal Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia*.
- Rowlands, B. (2000, March 23-24). *How Owner/Managers Decide to Participate with New Apprenticeships for the First Time: a Grounded Theory Approach, Future Research*,

*Research Futures*. Third Annual Conference of the Australian Vocational Education and Training Research Association, Canberra.

Royo, M. A., & Mohamadon, N. (2011). Persepsi Pelajar-Pelajar Institut Kemahiran Mara (IKM) Terhadap Proses Pengajaran dan Pembelajaran Program Sijil Teknologi Elektrik Domestik dan Industri yang sedang Mereka Ikuti. *Journal of Technical, Vocational & Engineering Education*, 2(June), 50–63.

Rusdi @ Rosdi, N. S. (2015). *Transformasi kurikulum kolej vokasional dalam kesediaan melahirkan k-worker: satu kajian kes Kolej Vokasional Kluang*. [Tesis Sarjana, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia]. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia Institutional Repository. <http://eprints.uthm.edu.my/id/eprint/644>

Rusmin, R. (2010, Disember 6). “Graduan ‘Ulat Buku’ Tak ke Mana: Tiga Kelemahan Nyata Siswa ialah Kurang Kemahiran Berkomunikasi, Tidak Pandai Bawa Diri, dan Pemikiran Kurang Kritikal” dalam akhbar Harian Metro. Kuala Lumpur, Malaysia.

Sahinidis, A. G., & Bouris, J. (2008). Employee perceived training effectiveness relationship to employee attitudes. *Journal of European Industrial Training*, 32(1), 63-76.

Salah, E. S. (2001). The skill and career path of an effective project manager. *International Journal of Project Management* 19, 1-7.

Salim, N. Z. B. (2012). *Hubungan di antara gaya pembelajaran dan kemahiran insaniah dengan pencapaian akademik pelajar*. Universiti Tun Hussein Onn.

- Salleh, N. H. (2014). *Kepuasan majikan terhadap prestasi pelajar ketika menjalani latihan industri*. [Tesis Sarjana, Universiti Teknologi Malaysia]. Universiti Teknologi Malaysia Institutional Repository.  
<http://dms.library.utm.my:8080/vital/access/manager/Repository/vital:85439>
- Samual, I. (2015). *Managing Technical Vocational Education Training (TVET) for Economic Diversification*. Federal College of Education (Technical) Omoku, Building Department, Rivers State Nigeria.
- Sancho Tejero, R. (2000). *Benchmarking in Europe: Working Together to Build Competitive*. PSI and EU.
- Schneckenberg, D. (2009). Moving eCompetence Ahead – From Conceptual Foundations to Strategic Practice. In A. Tait, M. Vidal, U. Bernath & A. Szucs (Eds.), *Distance and E-learning in Transition – Learning innovation, technology and social challenges* (pp 171-194). Wiley & Sons.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17. <http://www.jstor.org/stable/1818907>
- Shaw, C. (2012). *The influence and outcomes of high school to college transition policy (techprep) for career and technical education students in Massachusetts* (UMI No.3504030) [Doctoral dissertation, Northeastern University]. ProQuest Dissertations and Theses Global.



- Sheffield, S. B. (1964). The orientations of adult continuing learners. In D. Solomon (Ed.), *The Continuing Learner* (pp. 1-22). Center for the Study of Liberal Education for Adults.
- Silberman, J., & Durden, G. (1976). Determining legislative preferences on the minimum wage: An economic approach. *Journal of Political Economy*, 84(2), 317-330.
- Simón, C., & Allard, G. (2008). Competitiveness and the employment relationship in Europe: Is there a global missing link in HRM? *Advances in International Management*, 21, 9–32. doi:10.1016/s1571-5027(08)00001-6
- Singh, M. D. (2004). Evaluation Framework for Nursing Education Programs: Application of the CIPP Model. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, 1(13). doi:10.2202/1548-923x.1023
- Smith, J. C. L. (1997). *"Twill take some time to study when I get over": Varieties of African-American education in Reconstruction Georgia*. University of Georgia.
- Smith, J. C. L., Ferns, S., & Russell, L. (2016). Designing Work-Integrated Learning Placements That Improve Student Employability: Six Facets Of The Curriculum That Matter. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 17(2), 197–211.
- Smith, M. F. (2001). Evaluation: Preview of the future #2. *American Journal of Evaluation*, 22, 281-300.
- Stoner, J. A. F, Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2004). *Management* (6th ed.). India: Pearson.

- Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP model of evaluation. In T. Kellaghan & D. L. Stufflebeam (Eds.), *International Handbook of Educational Evaluation* (pp. 31-62). Kluwer Academic Publishers. doi:10.1007/978-94-010-0309-4
- Stufflebeam, D. L., & Zhang, G. (2017). *The CIPP evaluation model: How to evaluate for improvement and accountability*. New York, NY: Guilford.
- Suleman, F. (2016). Employability skills of higher education graduates: Little consensus on a much discussed subject. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 228, 169-174.
- Sullivan-Bolyai, S., Bova, C., & Harper, D. (2005). *Developing and refining interventions in persons with health disparities: The use of Qualitative Description*. *Nursing Outlook*, 53(3), 127–133. doi:10.1016/j.outlook.2005.03.005
- Suxia, C. (2015). Research on the Improving Path of College Student Employability from Social Practice Perspective. *Journal of Applied Science and Engineering Innovation*, 2(3), 81–83.
- Syed Ali, S. J. (2014). *Kompetensi guru dalam pengajaran amali teknologi pembinaan di kolej vokasional*. [Tesis Sarjana, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia]. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia Institutional Repository. <http://eprints.uthm.edu.my/id/eprint/1691>
- Tesch, R. (2013). *Qualitative Research: Analysis Types and Software*. Routledge. doi:10.4324/9781315067339

- The Star. (2012, Januari 6). Pendidikan vokasional perlukan perubahan besar & segera.  
<https://www.mstar.com.my/lokal/semasa/2012/01/06/pendidikan-vokasional-perlukan-perubahan-besar--segera—muhyiddin>
- Thoby, M., & Gaspers, V. (1994). *Current trends in the private sector in higher education in Asia*. Jakarta : Universiti Trisakti.
- Thomson, S. B. (2001). Qualitative research; Validity. *Journal of Administration & Governance (JOAAG)*, 6(1), 77-82.
- Tilak, J. B. G. (2017). *Higher Education, Public Good and Markets*. Routledge India.  
<https://doi.org/10.4324/9781315146386>
- Saha, L. J. (1985). The Legitimacy of Early School Leaving: Occupational Orientations, Vocational Training Plans, and Educational Attainment Among Urban Australian Youth. *Sociology of Education*, 58(4), 228–240. <https://doi.org/10.2307/2112225>
- Smooenburg, M. S. M. V., & Velden, R. K. W. V. (2000). The training of school leavers: Complementary or substitution? *Economics of Education Review*, 19, 207 – 217.
- Spady, W. D. (1994). *Outcome-Based Education: Critical Issues and Answers*. American Association of School Administrators, Arlington.
- Spady, W. D., & Marshall, K. G. (1991). Beyond Traditional Outcomes-Based Education. *Educational Leadership*, 49, 67-72.
- Spöttl, G., & Windelband, L. (2020). The 4th industrial revolution – its impact on vocational skills. *Journal of Education and Work*, 1–24. doi:10.1080/13639080.2020.1858230

- Stockmann, R. (1999). The Implementation of Dual Vocational Training Structures in Developing Countries: An Evaluation of “Dual Projects” Assisted by the German Agency for Technical Cooperation. *International Journal of Sociology*, 29(2), 29–65. <http://www.jstor.org/stable/20628558>
- Tan, H. L. (1998). *An Evaluation of the postgraduate teacher education for science in selected Malaysia teacher training colleges*. [Unpublished doctoral dissertation]. Universiti Malaya.
- Thomas, J. R., Nelson, J. K., & Silverman, S. J. (2011). *Research Method in Physical Activity* (6th ed.). United States: Human Kinetics.
- Tzannatos, Z., & Johnes, G. (1997). Training and skills development in the east asian newly industrialised countries: a comparison and lessons for developing countries. *Journal of Vocational Education & Training*, 49(3), 431–453. doi:10.1080/13636829700200025
- Ujang, Z. (2010). *The elevation of higher learning: Mengangkasa pengajian tinggi*. Skudai : Universiti Teknologi Malaysia.
- Unit Perancang Ekonomi. (2016). *Rancangan Malaysia Kesebelas. Kertas Strategi 9: Mentransformasi Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional untuk memenuhi permintaan industri*. Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri.
- United Educational, Scientific and Cultural Organization. (2014). *Revised recommendation concerning Technical and Vocational Education: Report of the UNESCO special virtual conference*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230350>

- Utusan Borneo. (2017, November 29). Kira-kira 72.3 peratus graduan vokasional mendapat kerja. <https://www.utusanborneo.com.my/2017/09/29/kira-kira-723-peratus-graduan-vokasional-mendapat-kerja>
- Venkatesh V., Morris M. G., Davis F. D., & Davis G. B. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly* 27, 425-478.
- Vuori, J., & Vesalainen, J., (1999). Labour market interventions as predictors of re-employment, job seeking activity and psychological distress among the unemployed. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 523-538.
- Walker, G. (2005). Critical thinking in asynchronous discussions. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 6(2), 15-22.
- Wall, C., & Clarke, L. (1996). Skills and the Construction Process: a comparative study of vocational training and quality in social housebuilding. Policy Press.
- Wan Daud, W. R., Muhamad, T. A., & Md Yunus, M. (2018). Hubungan kecerdasan pelbagai dengan sikap terhadap sukan pelajar pintar cerdas akademik. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 43(1), 39-47.
- Weiss, C. H., & Alkin, M. (2004). *Rooting for evaluation: Evaluating roots*. Sage, Thousand Oaks.
- Wilkins, J. R. (2011). Construction Workers' Perceptions of Health and Safety Training Programmes. *Construction Management and Economics*, 29(10), 1017-1026.

- Wolf, A., & Rapiiau, M. T. (1993). The academic achievement of craft apprentices in France and England: Contrasting systems and common dilemmas. *Cooperative Education, 29*(1), 29-43.
- World Bank. (2007). *Malaysia and the Knowledge Economy: Building a world-class higher education system*. Human Development Sector Report No. 40397-MY. World Bank Publications.
- Worthen, B. R., & Sanders, J. R. (1987). *Educational evaluation. Alternative approaches and practical guidelines*. New York: Longman.
- Yahaya, A. (2001, Julai 16-17). *Penggunaan Model Konteks. Input, Proses dan Produk (KIPP) dalam Penilaian Program Pembelajaran. Sejauh Manakah ia Relevan?* International Conference on Challenges and Prospects in Teacher Education. Concorde Hotel, Shah Alam.
- Yahaya, A., Mohd Nor, R., Ismail, S., & Hamzah A. A. (2010). *The effectiveness of teaching and learning among teachers in technical subjects*. Research Report. Faculty of Education, Universiti Teknologi Malaysia. Skudai, Johor.
- Yin, R. K. (2013). Validity and generalization in future case study evaluations. *Evaluation, 19*(3), 321-332. doi:10.1177/1356389013497081
- Yin, R. K. (2016). *Qualitative research from start to finish*. (2nd ed.). The Guilford Press.
- Yusof, N., Jamaluddin, Z., & Mat Lazim, N. (2013). Persepsi pelajar prasiswazah terhadap kebolehpasaran graduan dan persaingan dalam pasaran pekerjaan. *Jurnal Personalita Pelajar 16*, 77-92.

- Yusoff, M. (2001). *Penyelidikan Kualitatif: Pengalaman Kerja Lapangan Kajian*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Yusoff, Y. M., Omar, M. Z., Zaharim, A., Mohamed, A., Muhamad, N., & Mustapha, R. (2010, Julai 22-24). *Enhancing employability skills through industrial training programme*. Proceedings of the 7th WSEAS International Conference on Engineering Education (EDUCATION'10). World Scientific and Engineering Academy and Society (WSEAS), Stevens Point, Wisconsin, USA, 398–403.
- Zaharim, A., Omar, Z., Basri, H., Muhamad, N., & Mohd Isa, F. L. (2009). A Gap Study between Employers' Perception and Expectation of Engineering Graduates in Malaysia. *WSEAS Transactions on Advances in Engineering Education*, 11(6), 409–419.
- Zakaria, N., Rubani, S. N. K., Ariffin, A., Hamzah, N., & Nordin, N. S. (2020). Efikasi sendiri, Kemahiran Employabiliti dan Pemilihan Kerjaya dalam Kalangan Pelajar Kolej Vokasional. *Online Journal for TVET Practitioners*, 5(2), 71–76. <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/oj-tp/article/view/6256>
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2010). *Business Research Methods* (8th ed.). Canada: South Western Cengage Learning.
- Ziderman, A. (1997). National Programmes in Technical and Vocational Education: economic and education relationships. *Journal of Vocational Education and Training*, 49(3), 351-366.

## APENDIKS



JABATAN PENDIDIKAN NEGERI SARAWAK  
JALAN DIPLOMATIK  
OFF JALAN BAKO  
PETRA JAYA  
93050 KUCHING  
SARAWAK

Telefon : 082-473424 / 473444  
Faks : 082-473428  
(Unit Latihan & Kemajuan Staf)

Ruj Kami : JPS(W)/SK2P(Lat)/153/08/03/01/05/Jld 21(44)

Tarikh 26 September 2013

**LIM AH JUAN**  
(No K/P: 701120-13-6079)

*Melalui dan Salinan :*

PENGETUA  
KOLEJ VOKASIONAL,  
93200 KUCHING,  
SARAWAK.

Tuan,

**SURAT KELULUSAN MENGIKUTI KURSUS SECARA SAMBILAN DI BAWAH PROGRAM PENDIDIKAN JARAK JAUH/LUAR KAMPUS BAGI PERINGKAT IJAZAH DOKTOR FALSAFAH (Phd).**

Dengan segala hormatnya dimaklumkan bahawa saya telah diarah menarik perhatian tuan mengenai perkara di atas

2. Sukacita dimaklumkan bahawa Jabatan tiada halangan bagi membenarkan pegawai mengikut kursus secara sambilan dalam bidang **Latihan dan Pembangunan** peringkat **Ijazah Doktor Falsafah (Phd)** secara pendidikan jarak jauh di **Universiti Malaysia Sarawak** mulai **28 Mei 2013** hingga **28 Mei 2017**
3. Kelulusan ini adalah tertakluk kepada syarat-syarat berikut:
  - a). Kursus yang diikuti hanyalah selepas waktu pejabat atau hujung minggu dan **ianya tidak sekali-kali boleh menjejaskan prestasi Perkhidmatan Awam serta kepentingan Jabatan tuan;**
  - b). Ketua Jabatan boleh mempertimbangkan Cuti Kursus Sambilan (CKS) kepada pegawai mengikut tempoh sebenar kursus intensif dengan syarat ianya tidak melebihi 30 hari dalam satu tahun pengajian.  
*(Ketua Jabatan hendaklah merekodkan bilangan CKS yang diambil dan diluluskan di ruang Maklumat Perkhidmatan dan Maklumat Cuti di dalam Rekod Perkhidmatan pegawai mengikut Surat Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2009)*
  - c). Sekiranya pegawai telah mengambil tempoh maksimum Cuti Kursus Sambilan (CKS) dan masih memerlukan cuti tambahan, pegawai perlulah menggunakan baki cuti rehat yang masih ada ataupun memohon Cuti Tanpa Gaji bagi menampung perbezaan tempoh tersebut.
  - d). Tertakluk kepada peruntukan mengenai kelakuan dan tata tertib di bawah **Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) Pindaan 2002**

...2/

-2-

*(Silu catitkan rujukan Jabatan ini apabila berhutang)*

ELFINBOOK   
Scan OCR Notes



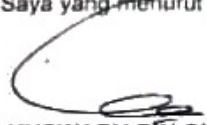
- e) Kemudahan Cuti Kursus Sambilan (CKS) ini tidak meliputi hari pengajaran pergi dan balik juga sekiranya kursus intensif jatuh pada hari cuti umum maka pegawai tidak boleh menuntut Cuti Kursus Sambilan (CKS) sebagai gantikan kepada hari tersebut.
- f) Ketua Jabatan hendaklah mengambil maklum bahawa kemudahan Cuti Kursus Sambilan (CKS) untuk Pendidikan Jarak Jauh/Kursus sambilan yang layak dinikmati oleh pegawai adalah maksimum dua (2) kali pengajian sepanjang tempoh perkhidmatan.
- g) Pegawai boleh memohon Cuti Tanpa Rekod mengikut Perintah Am Bab 'C' Para 44 bagi menghadin peperiksaan yang disyaratkan oleh institusi pengajian.
- h) Kerajaan tidak akan terikat untuk memberi jawatan yang lebih tinggi atau sebarang jawatan yang lain seteah pegawai memperoleh kelulusan dan kursus tersebut. dan
- i) Pegawai tidak boleh menuntut sebarang elaun atau lain-lain bayaran daripada Kerajaan semasa berkursus.

4. Surat Kelulusan ini akan terbatal dengan sendiri jika berlaku sebarang pelanggaran syarat-syarat yang dinyatakan di atas.

Sekian, harap maklum dan terima kasih.

**" BERKHIDMAT UNTUK NEGARA "**

Saya yang menurut perintah,

  
**( KUSWADY BIN CHIL )**  
Sektor Khidmat Pengurusan Dan Pembangunan,  
b.p Pengarah Pendidikan  
Sarawak.

s.k.:

Fail Unit Latihan

Fail Perbadi Pegawai P.16974

18 Mei 2020



**Kepada Sesiapa Yang Berkenaan,**

Tuan / Puan

**Permohonan Kebenaran untuk Membuat Kutipan Data Berkaitan Penyelidikan Himpah Pelajar Pascasiswazah Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS)**

Dengan segala hormatnya perkara di atas adalah dirujuk

Dimaklumkan bahawa penama di bawah merupakan pelajar seliaan saya untuk pelajar pascasiswazah Universiti Malaysia Sarawak bagi program Doktor Falsafah (Pembangunan Sumber Manusia) dalam bidang *Human Resource in Training and Development* secara penyelidikan di Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Sumber Manusia, Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS)

Berikut merupakan butiran penting kajian yang dijalankan :

Nama	:	Lam Ah Juan
No. Pelajar	:	13010164
Program	:	Doktor Falsafah (Penyelidikan)
Bidang Kajian	:	<i>Human Resource in Training and Development</i>
Tajuk Kajian	:	Keberkesanan Program Diploma Vokasional Malaysia Pekerja Teknologi Industri Lulusan Kolej Vokasional
Penyelia Utama	:	Prof Rusli Ahmad
No. Tel.	:	082-581561
Fax No.	:	082-581567
Emel	:	<a href="mailto:arusli@unimas.my">arusli@unimas.my</a>

Sehubungan itu, saya memohon kerjasama daripada pihak Tuan / Puan untuk memberi kebenaran dan bantuan kepada beliau bagi mendapatkan data dan maklumat berkaitan penyelidikan tersebut di organisasi Tuan / Puan. Maklumat ini akan digunakan untuk bidang kajian penyelidikan beliau sahaja.

Bersama ini disertakan surat pengesahan pelajar UNIMAS, semrai semak soalan terubai dan surat persetujuan menjadi informan untuk rujukan Tuan / Puan. Kerjasama dan kesudian Tuan / Puan untuk menjadi sebahagian individu yang terlibat dalam kajian ini saya dahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

Sekian

**Prof Dr Rusli Ahmad**  
**Penyelia Utama**





Kepada,  
Alex Handez Thian  
Thiam Shin Engineering  
Kuching, Sarawak

12 April 2020

Per,  
**Soal Selidik Kajian Phd Secara Temubual**

Dengan hormatnta perkara di atas dirujuk

2. Saya Lim Ah Juan (No Matrik : 13010164) adalah pelajar Universiti Malaysia Sarawak sedang menjalankan Kajian peringkat Doktor Falsafah bertajuk : Perspektif Pekerja Teknologi Industri Terhadap Keberkesanan Program Diploma Vokasional Malaysia Kolej Vokasional.

3. Besarlah harapan saya sekiranya Tuan/Puan dapat menjadi informan saya untuk tujuan kajian tersebut. Temujanji sesi teubual adalah bergantung kepada kelapangan Tuan / Puan dan saya akan menghubungi dari masa ke semasa untuk sesi perjumpaan. Tuan / Puan juga boleh menghubungi saya di talian 013-8353267 jika terdapat sebarang kemuskilan dan perubahan temujanji. Kerjasama dan sumbangan pihak tuan terhadap kajian tersebut saya ucapkan berbilang terima kasih.

“Bersama Memerangi Covic 19”

Yang Benar,

.....



Kepada,  
Pn. Arni Bt Suhaili  
Pengarah  
Kolej Vokasional Kuching  
Jalan Batu Lintang,  
93200 Kuching Sarawak

12 April 2020

Per,  
**Soal Selidik Kajian Phd Secara Temubual**

Dengan hormatnta perkara di atas dirujuk

2. Saya Lim Ah Juan ( No Matrik : 13010164) adalah pelajar Universiti Malaysia Sarawak sedang menjalankan Kajian peringkat Doktor Falsafah bertajuk : Perspektif Pekerja Teknologi Industri Terhadap Keberkesanan Program Diploma Vokasional Malaysia Kolej Vokasional.

3. Besarlah harapan saya sekiranya Tuan/Puan dapat menjadi informan saya untuk tujuan kajian tersebut. Temujanji sesi teubual adalah bergantung kepada kelapangan Tuan / Puan dan saya akan menghubungi dari masa ke semasa untuk sesi perjumpaan. Tuan / Puan juga boleh menghubungi saya di talian 013-8353267 jika terdapat sebarang kemuskilan dan perubahan temujanji. Kerjasama dan sumbangan pihak tuan terhadap kajian tersebut saya ucapkan berbanyak terima kasih.

“Bersama Memerangi Covic 19”

Yang Benar,

.....



Kepada,  
Einstein Gemong Ak Darrell  
Hap Seng Star Sdn Bhd  
Kuching

12 April 2020

Per,

**Soal Selidik Kajian Phd Secara Temubual**

Dengan hormatnta perkara di atas dirujuk

2. Saya Lim Ah Juan (No Matrik : 13010164) adalah pelajar Universiti Malaysia Sarawak sedang menjalankan Kajian peringkat Doktor Falsafah bertajuk : Perspektif Pekerja Teknologi Industri Terhadap Keberkesanan Program Diploma Vokasional Malaysia Kolej Vokasional.

3. Besarlah harapan saya sekiranya Tuan/Puan dapat menjadi informan saya untuk tujuan kajian tersebut. Temujanji sesi teubual adalah bergantung kepada kelapangan Tuan / Puan dan saya akan menghubungi dari masa ke semasa untuk sesi perjumpaan. Tuan / Puan juga boleh menghubungi saya di talian 013-8353267 jika terdapat sebarang kemuskilan dan perubahan temujanji. Kerjasama dan sumbangan pihak tuan terhadap kajian tersebut saya ucapkan berbanyak terima kasih.

“Bersama Memerangi Covic 19”

Yang Benar,

.....



Kepada,  
Elrandy Hands Ak Prake  
CMS Industries  
Kuching

12 April 2020

Per,  
**Soal Selidik Kajian Phd Secara Temubual**

Dengan hormatnta perkara di atas dirujuk

2. Saya Lim Ah Juan (No Matrik : 13010164) adalah pelajar Universiti Malaysia Sarawak sedang menjalankan Kajian peringkat Doktor Falsafah bertajuk : Perspektif Pekerja Teknologi Industri Terhadap Keberkesanan Program Diploma Vokasional Malaysia Kolej Vokasional.

3. Besarlah harapan saya sekiranya Tuan/Puan dapat menjadi informan saya untuk tujuan kajian tersebut. Temujanji sesi teubual adalah bergantung kepada kelapangan Tuan / Puan dan saya akan menghubungi dari masa ke semasa untuk sesi perjumpaan. Tuan / Puan juga boleh menghubungi saya di talian 013-8353267 jika terdapat sebarang kemuskilan dan perubahan temujanji. Kerjasama dan sumbangan pihak tuan terhadap kajian tersebut saya ucapkan berbanyak terima kasih.

“Bersama Memerangi Covic 19”

Yang Benar,

.....



Kepada,  
En Gilbert Ricky  
(Bapa PTI)  
No 858, Lot 3012, Lorong 2A  
Taman Wordland,  
Batu 9 Penrissen road  
93200 Kuching, Sarawak

12 April 2020

Per,

**Soal Selidik Kajian Phd Secara Temubual**

Dengan hormatnta perkara di atas dirujuk

2. Saya Lim Ah Juan (No Matrik : 13010164) adalah pelajar Universiti Malaysia Sarawak sedang menjalankan Kajian peringkat Doktor Falsafah bertajuk : Perspektif Pekerja Teknologi Industri Terhadap Keberkesanan Program Diploma Vokasional Malaysia Kolej Vokasional.

3. Besarlah harapan saya sekiranya Tuan/Puan dapat menjadi informan saya untuk tujuan kajian tersebut. Temujanji sesi teubual adalah bergantung kepada kelapangan Tuan / Puan dan saya akan menghubungi dari masa ke semasa untuk sesi perjumpaan. Tuan / Puan juga boleh menghubungi saya di talian 013-8353267 jika terdapat sebarang kemuskilan dan perubahan temujanji. Kerjasama dan sumbangan pihak tuan terhadap kajian tersebut saya ucapkan berbilang terima kasih.

“Bersama Memerangi Covic 19”

Yang Benar,

.....



Kepada,  
Gordon Ricky  
Jing Fong Engineering  
Kuching, Sarawak

12 April 2020

Per,  
**Soal Selidik Kajian Phd Secara Temubual**

Dengan hormatnta perkara di atas dirujuk

2. Saya Lim Ah Juan (No Matrik : 13010164) adalah pelajar Universiti Malaysia Sarawak sedang menjalankan Kajian peringkat Doktor Falsafah bertajuk : Perspektif Pekerja Teknologi Industri Terhadap Keberkesanan Program Diploma Vokasional Malaysia Kolej Vokasional.

3. Besarlah harapan saya sekiranya Tuan/Puan dapat menjadi informan saya untuk tujuan kajian tersebut. Temujanji sesi teubual adalah bergantung kepada kelapangan Tuan / Puan dan saya akan menghubungi dari masa ke semasa untuk sesi perjumpaan. Tuan / Puan juga boleh menghubungi saya di talian 013-8353267 jika terdapat sebarang kemuskilan dan perubahan temujanji. Kerjasama dan sumbangan pihak tuan terhadap kajian tersebut saya ucapkan berbanyak terima kasih.

“Bersama Memerangi Covic 19”

Yang Benar,

.....





Kepada,  
Tn Hj Mustapha Bin Hj Sepawi  
Pengarah  
Kolej Vokasional Sibul  
Jalan Deshon,  
96000 Sibul Sarawak

12 April 2020

Per,

**Soal Selidik Kajian Phd Secara Temubual**

Dengan hormatnta perkara di atas dirujuk

2. Saya Lim Ah Juan ( No Matrik : 13010164) adalah pelajar Universiti Malaysia Sarawak sedang menjalankan Kajian peringkat Doktor Falsafah bertajuk : Perspektif Pekerja Teknologi Industri Terhadap Keberkesanan Program Diploma Vokasional Malaysia Kolej Vokasional.

3. Besarlah harapan saya sekiranya Tuan/Puan dapat menjadi informan saya untuk tujuan kajian tersebut. Temujanji sesi teubual adalah bergantung kepada kelapangan Tuan / Puan dan saya akan menghubungi dari masa ke semasa untuk sesi perjumpaan. Tuan / Puan juga boleh menghubungi saya di talian 013-8353267 jika terdapat sebarang kemuskilan dan perubahan temujanji. Kerjasama dan sumbangan pihak tuan terhadap kajian tersebut saya ucapkan berbanyak terima kasih.

“Bersama Memerangi Covic 19”

Yang Benar,

.....



Kepada,  
Tn Hj. Mohd. Sahran B Hj Amin  
Pengarah  
Kolej Vokasional Matang  
Km 14 jalan Matang,  
93050 Kuching, Sarawak

12 April 2020

Per,

**Soal Selidik Kajian Phd Secara Temubual**

Dengan hormatnta perkara di atas dirujuk

2. Saya Lim Ah Juan ( No Matrik : 13010164) adalah pelajar Universiti Malaysia Sarawak sedang menjalankan Kajian peringkat Doktor Falsafah bertajuk : Perspektif Pekerja Teknologi Industri Terhadap Keberkesanan Program Diploma Vokasional Malaysia Kolej Vokasional.

3. Besarlah harapan saya sekiranya Tuan/Puan dapat menjadi informan saya untuk tujuan kajian tersebut. Temujanji sesi teubual adalah bergantung kepada kelapangan Tuan / Puan dan saya akan menghubungi dari masa ke semasa untuk sesi perjumpaan. Tuan / Puan juga boleh menghubungi saya di talian 013-8353267 jika terdapat sebarang kemuskilan dan perubahan temujanji. Kerjasama dan sumbangan pihak tuan terhadap kajian tersebut saya ucapkan berbanyak terima kasih.

“Bersama Memerangi Covic 19”

Yang Benar,

.....



Kepada,  
En Khoo Lip Hian  
Khoo Trading Sdn.Bhd  
Saratok Commercial Industrial Centre  
95600 Saratok

95700 Betong, sarawak

12 April 2020

Per,

**Soal Selidik Kajian Phd Secara Temubual**

Dengan hormatnta perkara di atas dirujuk

2. Saya Lim Ah Juan (No Matrik : 13010164) adalah pelajar Universiti Malaysia Sarawak sedang menjalankan Kajian peringkat Doktor Falsafah bertajuk : Perspektif Pekerja Teknologi Industri Terhadap Keberkesanan Program Diploma Vokasional Malaysia Kolej Vokasional.

3. Besarlah harapan saya sekiranya Tuan/Puan dapat menjadi informan saya untuk tujuan kajian tersebut. Temujanji sesi teubual adalah bergantung kepada kelapangan Tuan / Puan dan saya akan menghubungi dari masa ke semasa untuk sesi perjumpaan. Tuan / Puan juga boleh menghubungi saya di talian 013-8353267 jika terdapat sebarang kemuskilan dan perubahan temujanji. Kerjasama dan sumbangan pihak tuan terhadap kajian tersebut saya ucapkan berbilang terima kasih.

“Bersama Memerangi Covic 19”

Yang Benar,

.....



Kepada,  
Ts Mike Jackson Akong  
Ketua Jaminan Kualiti  
Kolej Vokasional Betong  
95700 Betong, Sarawak

12 April 2020

Per,

**Soal Selidik Kajian Phd Secara Temubual**

Dengan hormatnta perkara di atas dirujuk

2. Saya Lim Ah Juan ( No Matrik : 13010164) adalah pelajar Universiti Malaysia Sarawak sedang menjalankan Kajian peringkat Doktor Falsafah bertajuk : Perspektif Pekerja Teknologi Industri Terhadap Keberkesanan Program Diploma Vokasional Malaysia Kolej Vokasional.

3. Besarlah harapan saya sekiranya Tuan/Puan dapat menjadi informan saya untuk tujuan kajian tersebut. Temujanji sesi teubual adalah bergantung kepada kelapangan Tuan / Puan dan saya akan menghubungi dari masa ke semasa untuk sesi perjumpaan. Tuan / Puan juga boleh menghubungi saya di talian 013-8353267 jika terdapat sebarang kemuskilan dan perubahan temujanji. Kerjasama dan sumbangan pihak tuan terhadap kajian tersebut saya ucapkan berbanyak terima kasih.

“Bersama Memerangi Covic 19”

Yang Benar,

.....



Kepada,  
En kong Ing Hua  
(Bapa PTI)  
Berek Hospital Betong  
95700 Betong, sarawak

12 April 2020

Per,

**Soal Selidik Kajian Phd Secara Temubual**

Dengan hormatnta perkara di atas dirujuk

2. Saya Lim Ah Juan (No Matrik : 13010164) adalah pelajar Universiti Malaysia Sarawak sedang menjalankan Kajian peringkat Doktor Falsafah bertajuk : Perspektif Pekerja Teknologi Industri Terhadap Keberkesanan Program Diploma Vokasional Malaysia Kolej Vokasional.

3. Besarlah harapan saya sekiranya Tuan/Puan dapat menjadi informan saya untuk tujuan kajian tersebut. Temujanji sesi teubual adalah bergantung kepada kelapangan Tuan / Puan dan saya akan menghubungi dari masa ke semasa untuk sesi perjumpaan. Tuan / Puan juga boleh menghubungi saya di talian 013-8353267 jika terdapat sebarang kemuskilan dan perubahan temujanji. Kerjasama dan sumbangan pihak tuan terhadap kajian tersebut saya ucapkan berbanyak terima kasih.

“Bersama Memerangi Covic 19”

Yang Benar,

.....



Kepada,  
En.Anggat Ho  
Puncak Hijau Sdn Bhd  
Bebanggai Industrial Centre  
95700 Betong, sarawak

12 April 2020

Per,

**Soal Selidik Kajian Phd Secara Temubual**

Dengan hormatnta perkara di atas dirujuk

2. Saya Lim Ah Juan (No Matrik : 13010164) adalah pelajar Universiti Malaysia Sarawak sedang menjalankan Kajian peringkat Doktor Falsafah bertajuk : Perspektif Pekerja Teknologi Industri Terhadap Keberkesanan Program Diploma Vokasional Malaysia Kolej Vokasional.

3. Besarlah harapan saya sekiranya Tuan/Puan dapat menjadi informan saya untuk tujuan kajian tersebut. Temujanji sesi teubual adalah bergantung kepada kelapangan Tuan / Puan dan saya akan menghubungi dari masa ke semasa untuk sesi perjumpaan. Tuan / Puan juga boleh menghubungi saya di talian 013-8353267 jika terdapat sebarang kemuskilan dan perubahan temujanji. Kerjasama dan sumbangan pihak tuan terhadap kajian tersebut saya ucapkan berbanyak terima kasih.

“Bersama Memerangi Covic 19”

Yang Benar,

.....



Kepada,  
Ts Michael Ak Akien  
Timbalan Pengarah Sokongan Akademik  
Kolej Vokasional Betong  
95700 Betong, Sarawak

12 April 2020

Per,  
**Soal Selidik Kajian Phd Secara Temubual**

Dengan hormatnta perkara di atas dirujuk

2. Saya Lim Ah Juan ( No Matrik : 13010164) adalah pelajar Universiti Malaysia Sarawak sedang menjalankan Kajian peringkat Doktor Falsafah bertajuk : Perspektif Pekerja Teknologi Industri Terhadap Keberkesanan Program Diploma Vokasional Malaysia Kolej Vokasional.

3. Besarlah harapan saya sekiranya Tuan/Puan dapat menjadi informan saya untuk tujuan kajian tersebut. Temujanji sesi teubual adalah bergantung kepada kelapangan Tuan / Puan dan saya akan menghubungi dari masa ke semasa untuk sesi perjumpaan. Tuan / Puan juga boleh menghubungi saya di talian 013-8353267 jika terdapat sebarang kemuskilan dan perubahan temujanji. Kerjasama dan sumbangan pihak tuan terhadap kajian tersebut saya ucapkan berbanyak terima kasih.

“Bersama Memerangi Covic 19”

Yang Benar,

.....

Lampiran Transkrip Perbualan bagi Informan (PTI) Verbatim Rintis

<b>Transkrip Informan (PTI)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
1.	Adakah anda merasakan latihan kemahiran vokasional yang diperolehi semasa mengikuti Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bersesuaian mengikut kehendak industri? Jika ya, sila berikan penjelasan lanjut.	Latihan kemahiran yang diperolehi di KV...ah..macam mana nak cakap ya.... Secara sederhana tapi kita perlu bekerja lebih kuat ketika sudah bekerja nanti. Boleh ditambah baik kerana di industri suasananya berbeza. Secara umum, kemahiran di KV sesuai dengan keperluan di industri. Boleh dikatakan 80% kemahiran sudah dipelajari. Cuma tinggal 20% perlu dicungkil sendiri malalui pengalaman kerja di industri.
2.	Adakah anda memerlukan latihan tambahan setelah bekerja di industri sekarang? Jika ya, sila jelaskan latihan yang diperlukan.	Ya... Sudah semestinya perlu. Banyak perkara baru perlu dipelajari sebab operasi mesin mungkin berbeza dengan mesin yang digunakan di KV. Di KV, kita menggunakan simulator manakala di industri adalah mesin sebenar. Semakin lama kita bekerja maka semakin banyak yang perlu kita pelajari.
3.	Adakah anda merasakan kurikulum yang diajar semasa menjalani program Latihan Vokasional Malaysia (VM) amat bersesuaian dengan bidang kerja sekarang? Jika ya,	Ya... kurikulum KV sesuai dengan keperluan secara umum untuk menguasai kemahiran di industri. Kurikulum yang diajar agak sesuai tapi banyak juga perkara baru yang saya baru ketahui, secara asas kurikulum sesuai. Kalau kita nak bandingkan dengan keadaan sebenar di industri memang tidak dapatlah..... Kurikulum hanya panduan untuk mengetahui sesuatu bidang kompetensi.



	sila beri pandangan anda.	
4.	Adakah kurikulum yang diajar semasa menjalani program Latihan Vokasional Malaysia (VM) amat membantu anda dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila beri pandangan anda.	Memang kurikulum yang diajar sangat membantu, jika kita tidak memasuki aliran KV maka sukar untuk kita terus bekerja di industri. Sebagai contoh kita mesti tahu tentang keselamatan, kalau tak belajar di KV bagaimana nak mengetahui keselamatan ketika bekerja di industri. Pihak syarikat juga tidak mahu mengambil kita untuk bekerja jika tidak ada kelayakan.
5.	Adakah anda terus ditawarkan untuk bekerja sejurus menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan kekuatan anda.	Ya memang saya ditawarkan untuk bekerja di syarikat tempat saya menjalani Latihan OJT tapi saya masih perlu memberi ruang kepada diri saya untuk mencari tempat kerja yang terbaik bagi diri saya. Kekuatan saya ialah ingin terus bekerja dan tidak pernah menolak kerja yang ditugaskan.
6.	Anda memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pandangan anda.	Ya. Mula-mula memang saya berazam untuk terus bekerja dan mempelajari kemahiran sebenar di industri tetapi saya lebih suka untuk mencari tempat kerja lain kerana gaji yang ditawarkan tidak memuaskan hati saya. Saya hanya bekerja beberapa bulan sahaja di situ dan selepas itu saya mendapat tawaran yang lebih baik.
7.	Adakah pihak industri dapat menerima kelayakan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej	Ya... sebab saya mempunyai sijil kemahiran yang diiktiraf oleh pihak industri. Pihak industri memang dapat menerima kelayakan VM KV kerana mereka lebih mementingkan kemahiran dan kerajinan kita berbanding kelayakan. Kelayakan mungkin menjadi kriteria penting bagi syarikat-syarikat besar seperti syarikat antarabangsa atau luar

	Vokasional? Jika ya, sila nyatakan kekuatan anda.	negara. Bagi syarikat kecil mungkin tak berapa penting bagi mereka. Itu pandangan saya sahaja....
8.	Adakah pihak majikan cukup yakin dengan kelayakan Program Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila huraikan.	Bagaimana nak kata yakin ya....sebenarnya mereka agak yakin apabila mereka mengetahui kita ada kelayakan tapi mungkin bukan faktor penyumbang yang utama. Syarikat melihat kesungguhan kita untuk bekerja dan sikap yang baik amat penting. Mereka yakin dengan kita apabila melihat keupayaan kita melaksanakan tugas untuk meningkatkan produktiviti syarikat. Pengalaman saya mereka yakin apabila mengetahui kita ada kemahiran dan kelayakan.

Lampiran Transkrip Perbualan bagi Informan (PO) Verbatim Rintis

<b>Transkrip Informan (PO)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
3.	Adakah kurikulum program program VM KV bersesuaian dengan bidang kerja di industri? Jika ya, sila beri pandangan.	Ya... sesuai kerana keperluan industri dapat dipenuhi walaupun bukan 100%. Jika kita nak mengatakan sesuai 100% mungkin tidak tetapi mungkin boleh mencapai 80% keperluan di industri. Kurikulum yang dirangka oleh KPM amatlah padat dan telah digubal berdasarkan keperluan masa kini mengikut keperluan bidang. Secara umum kurikulum KV sesuai dengan keperluan industri pada masa kini cuma mungkin perlu digubal mengikut perubahan dan keperluan semasa.
4.	Adakah kurikulum program VM KV membantu graduan teknologi dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila nyatakan pendapat anda.	Ya... membantu kerana graduan KV tidak ramai dan kurikulum menepati kehendak industri. Kurikulum memang membantu graduan KV untuk mendapatkan pekerjaan kerana tanpa ilmu kemahiran dan kelayakan maka sukar bagi industri untuk menerima mereka untuk bekerja.
9.	Menurut pandangan anda, apakah yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	Program yang ditawarkan mendapat permintaan yang baik oleh pihak industri dan pelatih KV cenderung kepada kerja tangan dan mereka memang berminat. Mereka juga adalah cenderung kepada kerja-kerja amali dan mempunyai sikap yang baik selain mengikut kurikulum yang besesuaian.

10.	Adakah pihak pengurusan pentadbiran menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila beri pandangan.	Ya... pentadbiran yang berkesan memang membantu dan mendorong semua warga KV dalam usaha menghasilkan graduan yang berjaya. Sistem pengurusan yang baik dapat membantu graduan dalam mendapatkan kemahiran semasa dalam tempoh latihan. Usaha pentadbiran mendapatkan akreditasi penuh oleh MBOT dan MQA sangat berguna.
11.	Apakah cabaran yang dihadapi oleh graduan VM KV? Sila huraikan pendapat anda.	Cabaran utama ialah mendapatkan peluang terbaik dalam pasaran kerja di industri dengan gaji tawaran yang agak sederhana. Gaji yang di tahap sederhana sahaja walaupun graduan KV mempunyai kemahiran yang baik.
12.	Adakah graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan dari institusi TVET yang lain? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	Ya. Pihak industri hanya membayar gaji setara Diploma walaupun graduan KV mempunyai kemahiran yang tinggi. Graduan sentiasa berusaha bersaing untuk mendapatkan tawaran gaji yang lumayan dari pihak industri.

Lampiran Transkrip Perbualan bagi Informan (AA) Verbatim Rintis

<b>Transkrip Informan (AA)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
9.	Menurut pandangan anda, apakah yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	<p>Perkara yang menyumbang kepada keberkesanan program VM ialah sistem pembelajaran secara praktikal yang dapat menarik minat pelatih. Banyak latihan praktikal berbanding teori yang mungkin agak membosankan pelajar.</p> <p>Ya... memang faktor keberkesanan sistem penilaian secara praktikal merupakan salah satu yang menyumbang kepada keberkesanan program</p>
10.	Adakah pihak pengurusan pentadbiran menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Sistem pentadbiran yang berkesan memang menyumbang kepada keberkesanan program contohnya pengurusan sentiasa memberikan kerjasama yang baik dan memudahkan para pelatih dan pengajar dalam menyelesaikan perkara berkaitan kurikulum.</p> <p>Ya... pengurusan memang memainkan peranan yang sangat penting dalam menyokong semua perkara yang wajib dilakukan sepanjang mengendalikan program VM</p>
11.	Apakah cabaran yang dihadapi oleh graduan VM KV? Sila huraikan pendapat anda.	<p>Antara cabaran ialah para pelatih tidak mahu menyambung pengajian ke peringkat Diploma apabila tamat pengajian SVM atas desakan sumber ekonomi keluarga yang tidak mengizinkan tetapi taklah ramai sangat.</p>

12.	Adakah graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan dari institusi TVET yang lain? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	<p>Ya... graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan TVET yang lain kerana mereka merupakan kumpulan PTI yang lasak dan ingin bekerja dan tidak begitu memilih pekerjaan.</p> <p>Pada pendapat saya mereka tidak mempunyai masalah dalam mendapatkan pekerjaan kerana sudah mempunyai pengalaman ketika menjalani OJT.</p>
-----	--	--

Lampiran Transkrip Perbualan bagi Informan (IB) Verbatim Rintis

<b>Transkrip Informan (IB)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
3.	Adakah kurikulum program program VM KV bersesuaian dengan bidang kerja di industri? Jika ya, sila beri pandangan.	Saya bukanlah orang yang pakar dalam kurikulum tetapi dari pemerhatian saya, dalam kerja amali memang kurikulum di KV sesuai dengan keperluan industri kerana beliau tidak pernah mengeluh tentang tugas yang diberikan ketika bekerja di industri.
4.	Adakah kurikulum program VM KV membantu graduan teknologi dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila nyatakan pendapat anda.	Sudah semestinya kurikulum yang diajar amat membantu anak saya dalam mendapatkan pekerjaan. Soalan temu duga semasa beliau menghadiri temu duga juga banyak berkisar tentang “Knowledge” yang ada ...iaitu kemahiran atau kebolehan melakukan sesuatu kerja.
5.	Adakah graduan teknologi terus ditawarkan untuk bekerja sejourus menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila jelaskan.	Kebanyakan graduan teknologi terus ditawarkan bekerja di industri namun ada juga yang mencari pekerjaan lain namun bilangannya tidak ramai.  Mereka lebih selesa terus bekerja di industri tempat menjalani OJT untuk menimba pengalaman terlebih dahulu sehingga mendapat tawaran kerja dengan gaji lebih baik.
6.	Graduan teknologi memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia	Kebanyakan graduan teknologi memang berazam untuk bekerja terlebih dahulu sebelum mendapat peluang lebih baik selepas itu.  Latar belakang keluarga yang terdiri dari kumpulan B40 lebih cenderung untuk terus bekerja, perkara ini adalah berdasarkan pengalaman saya sendiri sebagai ibu bapa.

	(VM)? Jika ya, sila beri pendapat.	
9.	Menurut pandangan anda, apakah yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	<p>Saya melihat keupayaan pihak pentadbir dan pelaksanaan program yang ada kolaborasi dengan industri merupakan faktor yang mendorong keberkesanan pelaksanaan program VM KV.</p> <p>Penglibatan industri dalam memberi peluang kepada pelatih merasai pengalaman menjalani latihan OJT adalah perkara yang sangat relevan dan dapat memupuk minat para pelatih KV. Mereka ingin melihat situasi sebenar yang berlaku di industri di samping tawaran gaji yang baik. Tidak dapat dinafikan bantuan pihak unit psikologi dan kerjaya dalam mengendalikan program motivasi dan pendedahan kerjaya kepada pelatih.</p>
10.	Adakah pihak pengurusan pentadbiran menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Memang tidak dapat dinafikan bahawa pihak pentadbir merupakan tonggak utama dalam pelaksanaan program VM KV dan mereka. Jika pihak pentadbir bijak menggunakan segala peluang dan ruang maka program VM KV akan lebih berjaya dan berkesan.</p> <p>Perjumpaan dengan ibu bapa dalam sesi permuafakatan adalah satu contoh dan platform yang berkesan.</p>



Lampiran Transkrip Perbualan bagi Informan (MJ) Verbatim Rintis

<b>Transkrip Informan (MJ)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
1.	Adakah latihan kemahiran vokasional yang diperolehi graduan VM KV bersesuaian mengikut kehendak industri? Sila beri pandangan anda.	Latihan kemahiran di tahap yang boleh diterima oleh industri tapi beberapa kemahiran perlu ditambah baik...kita faham mungkin dari segi kelengkapan tidak mencukupi tapi pada pandangan saya kemahiran PTI KV adalah baik.
2.	Adakah graduan bidang teknologi memerlukan latihan kemahiran tambahan setelah bekerja di industri sekarang? Jika ya, sila beri pandangan.	Sudah semestinya mereka memerlukan latihan tambahan tapi latihan boleh diperolehi masa mereka menjalani tugas setiap hari. Pengalaman bekerja adalah sangat penting, itu adalah latihan tambahan setiap hari...jangan malas belajar sudahlah...
3.	Adakah kurikulum program program VM KV bersesuaian dengan bidang kerja di industri? Jika ya, sila beri pandangan.	Kurikulum VM KV sangat sesuai tapi perlu ditambah baik dari beberapa aspek...kita faham ramai yang menggunakan peralatan, perlu berkongsi tetapi kalau bercakap tentang bidang bagi saya sesuai sebab bidang teknologi adalah sangat luas...
4.	Adakah kurikulum program VM KV membantu graduan teknologi dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila nyatakan pendapat anda.	Kurikulum merupakan salah satu aspek penting dalam kita memilih seseorang pekerja...kita mahukan pekerja yang ada "Knowledge" dalam bidang berkaitan.

5.	Adakah graduan teknologi terus ditawarkan untuk bekerja sejurus menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila jelaskan.	Sebilangan besar dari graduan KV terus ditawarkan bekerja jika mereka mempunyai keinginan dan kesungguhan untuk terus bekerja sebab pihak industri memang sukar mencari pekerja berkemahiran.  Lebih mudah bagi kami pihak industri mengambil pekerja baru dan memberi latihan dalaman yang berkaitan dengan situasi operasi sebenar di industri.
6.	Graduan teknologi memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pendapat.	Ya...mereka memang berazam untuk terus bekerja di industri kerana di peringkat awal permohonan menjalani latihan industri mereka telah menyampaikan hasrat untuk terus bekerja di industri.
7.	Adakah pihak industri dapat menerima kelayakan Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional sebagai pekerja industri? Jika ya, sila beri pendapat anda.	Memang pihak industri dapat menerima kelayakan VM KV... ada kelayakan lebih baik dan sebahagian pekerja kami hanya ada kemahiran tetapi tiada sijil kelayakan pun...
8.	Adakah pihak majikan cukup yakin dengan kelayakan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pendapat anda.	Kami memang yakin dengan kelayakan VM KV sebab kami sudah melihat potensi pelatih ketika menjalani latihan OJT mereka...mereka boleh bekerja...kena lihat "attitude" juga....

12.	Adakah graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan dari institusi TVET yang lain? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	Ya... mereka mempunyai kemahiran yang diperlukan oleh pihak industri namun kemahiran mereka perlu digilap mengikut keperluan sebenar yang lebih mencabar.
-----	--	---



## SOAL SELIDIK TERBUKA

### **TAJUK: Keberkesanan Program Latihan Vokasional (Teknikal) Malaysia** **Di Sarawak**

Saya merupakan seorang pelajar Doktor Falsafah (PhD) dari Fakulti Sains kognitif dan Pembangunan Manusia di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). Ini adalah satu kajian berbentuk kualitatif bertujuan untuk menerokai Keberkesanan Program Diploma Vokasional Malaysia: Pekerja Teknologi Industri Kolej Vokasional. Kajian ini merupakan sebahagian daripada syarat untuk memenuhi keperluan untuk mendapatkan ijazah Kedoktoran Pembangunan Sumber Manusia.

Instrumen kajian ini terdiri dari surat izin untuk merekod maklumat, soal selidik terbuka dan satu borang persetujuan. Sila ambil masa untuk menjadikan tuan/puan sebagai informen kepada kajian ini. Semua maklumat yang dikumpul dari tuan/puan akan dirahsiakan dan tidak akan digunakan untuk tujuan yang lain selain dari kajian ini sahaja. Adalah mustahak bahawa anda menjawab soalan dengan jujur dan seikhlas hati.

Soal selidik terbuka ini barangkali akan mengambil masa antara 30-45 minit masa anda. Berkemungkinan juga akan diadakan lebih dari sekali (dengan keizinan tuan/puan) jika maklumat masih diperlukan mengikut keadaan. Tuan/puan juga boleh menarik diri jika ada sebab yang munasabah dan hal-hal kecemasan yang tidak dapat dielakkan.

Kerjasama dan komitmen tuan/puan amatlah saya hargai dan diucapkan berbilang terima kasih. Sekiranya ada pertanyaan dan maklumat lanjut berkaitan dengan kajian tersebut tuan/puan boleh menghubungi saya seperti pada maklumat tersebut:

**Lim Ah Juan**

Nombor Matrik: 13010164

Fakulti sains Kognitif Dan Pembangunan Manusia

Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS)

94300 Kota samarahan

Sarawak

Emel: [limahjuan\\_70@yahoo.com](mailto:limahjuan_70@yahoo.com)

No Tel: 013-8353267

**SOAL SELIDIK TERBUKA**

*Araha: Tandakan √ pada kotak yang disediakan*

**Informan:**

1. Pekerja Teknologi Industri	
2. Majikan	
3. Pentadbir Organisasi	
4. Pensyarah Vokasional	
5. Ibu Bapa	
6. Pensyarah Umum	

**BAHAGIAN A: LATAR BELAKANG INFORMAN**

*Nama Industri / Organisasi:*

.....

*Nama Pekerja Industri /Majikan/Pentadbir/Pensyarah/Ibu Bapa:*

.....

*Arahan: Tandakan √ pada kotak yang disediakan*

Jantina

Lelaki		Perempuan	
--------	--	-----------	--

1. Umur

15-20		21-25	
26-30		31-35	
36-40		51-45	
46-50		51-55	
56-60		61-56	

2. Tahap Pendidikan

PMR/PT3	
SPM	
Ijazah	
PHD	

SVM	
Diploma	
Master	

3. Status Perkahwinan

Bujang	
--------	--

Berkahwin	
-----------	--

4. Bangsa

Melayu	
Cina	

Bumiputera Sarawak	
Lain-lain	

5. Agama

Islam	
Buddha	

Kristian	
Lain-lain	

6. Institusi Latihan / KV

KV Matang	
KV Bintulu	
KV Betong	

KV Kuching	
KV Miri	
Lain-lain	

7. Program Diploma Vokasional Malaysia (DVM) Pekerja Teknologi Industri :

.....

## BAHAGIAN B

### Pekerja Teknologi Industri (PTI)

*Arahan: Dalam bentuk tulisan atau lisan. Contoh: Diploma Teknologi Elektrik.  
Jawab yang berkaitan sahaja.*

1. Bidang pekerjaan di industri? (catatan)

-----

2. Tarikh mula bekerja di industri tersebut (catatan)

-----

3. Pengalaman sebelum bekerja di industri tersebut? (catatan)

-----

4. Gaji yang ditawarkan termasuk elaun? (catatan)

-----

## BAHAGIAN C

### **Pekerja Teknologi Industri (PTI)**

*Arahan : Dalam Bentuk Tulisan atau Lisan*

#### **Objektif 1: Meninjau Keberkesanan Program Latihan VM KV Bidang Teknologi dari Perspektif PTI**

1. Adakah anda merasakan latihan kemahiran vokasional yang diperolehi semasa mengikuti Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bersesuaian mengikut kehendak industri? Jika ya, sila berikan penjelasan lanjut.
2. Adakah anda memerlukan latihan tambahan setelah bekerja di industri sekarang? Jika ya, sila jelaskan latihan yang diperlukan.

#### **Objektif (2): Mengkaji Keberkesanan Kurikulum Program VM KV Bidang Teknologi berdasarkan Perspektif PTI**

3. Adakah anda merasakan kurikulum yang diajar semasa menjalani program Latihan Vokasional Malaysia (VM) amat bersesuaian dengan bidang kerja sekarang? Jika ya, sila beri pandangan anda.
4. Adakah kurikulum yang diajar semasa menjalani program Latihan Vokasional Malaysia (VM) amat membantu anda dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila beri pandangan anda.

#### **Objektif (3): Mengkaji Kesediaan Graduan Program VM KV Bidang Teknologi untuk Bekerja berdasarkan Perspektif PTI**

5. Adakah anda terus ditawarkan untuk bekerja sejourus menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan kekuatan anda.
6. Anda memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pandangan anda.



**Objektif (4): Meninjau Kesediaan Majikan Menerima Graduan VM KV Bidang Teknologi untuk Bekerja berdasarkan Perspektif PTI**

7. Adakah pihak industri dapat menerima kelayakan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan kekuatan anda.
8. Adakah pihak majikan cukup yakin dengan kelayakan Program Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila huraikan.

## **BAHAGIAN D**

**Pentadbir Organisasi (PO) / Ahli Akademik atau Pensyarah (AA) /  
Majikan (MJ) dan Ibu Bapa (IB)**

*Arahan: Dalam Bentuk Tulisan atau Lisan*

### **Objektif (1): Meninjau Keberkesanan Program Latihan VM KV Bidang Teknologi dari Perspektif MJ**

1. Adakah latihan kemahiran vokasional yang diperolehi graduan VM KV bersesuaian mengikut kehendak industri? Sila beri pandangan anda.
2. Adakah graduan bidang teknologi memerlukan latihan kemahiran tambahan setelah bekerja di industri sekarang? Jika ya, sila beri pandangan.

### **Objektif (2): Mengkaji Keberkesanan Kurikulum Program VM KV Bidang Teknologi berdasarkan Perspektif PO, IB dan MJ**

3. Adakah kurikulum program program VM KV bersesuaian dengan bidang kerja di industri? Jika ya, sila beri pandangan.
4. Adakah kurikulum program VM KV membantu graduan teknologi dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila nyatakan pendapat anda.

### **Objektif (3): Mengkaji Kesiediaan Graduan Program VM KV Bidang Teknologi untuk Bekerja berdasarkan Perspektif IB dan MJ**

5. Adakah graduan teknologi terus ditawarkan untuk bekerja sejurus menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila jelaskan.
6. Graduan teknologi memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pendapat.

**Objektif (4): Meninjau Kesediaan Majikan Menerima Graduan VM KV Bidang Teknologi untuk Bekerja berdasarkan Perspektif MJ**

7. Adakah pihak industri dapat menerima kelayakan Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional sebagai pekerja industri? Jika ya, sila beri pendapat anda.
8. Adakah pihak majikan cukup yakin dengan kelayakan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pendapat anda.

**Objektif (5): Mengenal Pasti Faktor-faktor yang Menyumbang kepada Keberkesanan Program Latihan VM KV Bidang Teknologi berdasarkan Perspektif PO, AA dan IB**

9. Menurut pandangan anda, apakah yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan pendapat.
10. Adakah pihak pengurusan pentadbiran menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila beri pandangan.

**Objektif (6): Mengenal Pasti Cabaran-cabaran yang Dihadapi oleh Graduan Program Latihan VM KV Bidang Teknologi Berdasarkan Perspektif PO, AA dan MJ**

11. Apakah cabaran yang dihadapi oleh graduan VM KV? Sila huraikan pendapat anda.
12. Adakah graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan dari institusi TVET yang lain? Jika ya, sila nyatakan pendapat.

## CATATAN

<b>Bil</b>	<b>No Objektif</b>	<b>Tindakan</b>	<b>Catatan</b>
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			

*Kerjasama anda diucapkan terima kasih*

Lampiran A: Transkrip Perbualan bagi Informan (PTI1)

<b>Transkrip Informan (PTI1)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
1.	Adakah anda merasakan latihan kemahiran vokasional yang diperolehi semasa mengikuti Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bersesuaian mengikut kehendak industri? Jika ya, sila berikan penjelasan lanjut.	<p>Saya rasa sangat bertuah kerana mengikuti program diploma ini kerana saya rasa mudah, macam telah didedahkan lebih awal di kolej tentang keadaan industri. Kadang-kadang saya rasa saya dapat pengetahuan lebih. Kalau kata sesuai, memang sesuai sangatlah...Sampai ada rakan-rakan sekerja bertanya saya ada kerja di mana-mana ke dulu.</p> <p>Mula-mula masuk kerja saya ada jugaklah risau, takut banyak benda saya tak tahu. Tapi bila dah mula kerja, baru saya rasa yang apa yang saya buat sekarang macam apa yang saya buat masa di kolej. Dan saya tengok kadang-kadang macam lebih pun ada.</p>
2.	Adakah anda memerlukan latihan tambahan setelah bekerja di industri sekarang? Jika ya, sila jelaskan latihan yang diperlukan.	<p>Aah...yang ini memang ada...dan biasanya banyak sangat membantu cuma saya juga kena bersedia menerima ilmu baru.</p> <p>Ya, memang perlu kursus tambahan, bukan sebab apa yang diperolehi dari kolej tidak cukup tapi keadaan di luar berubah. Kadang-kadang mesin tak sama, kehendak pelanggan lagi tinggi.</p>
3.	Adakah anda merasakan kurikulum yang diajar semasa menjalani program Latihan Vokasional Malaysia (VM) amat bersesuaian dengan	<p>Macam saya beritahu apa yang saya dapat semasa di KV banyak membantu saya, jadi kiranya kandungan kurikulum tu sangat bagus. Cuma perlu tambah baik kalau ada perubahan teknologi dari semasa ke semasa.</p> <p>Kurikulum bagi saya sangat banyak bantu saya. Macam saya dulu ada belajar akademik dan bengkel. Yang</p>

	bidang kerja sekarang? Jika ya, sila beri pandangan anda.	akademik pun banyak bantu, yang bengkel pun banyak bantu. Sebab tu saya berani kata, kurikulum KV sangat sesuai.
4.	Adakah kurikulum yang diajar semasa menjalani program Latihan Vokasional Malaysia (VM) amat membantu anda dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila beri pandangan anda.	<p>Secara peribadi, pada pendapat saya, kurikulum yang saya jalani semasa di KV sangat banyak membantu saya untuk mencari pekerjaan dalam industri. Malah seperti yang saya kata, sama ada akademik atau bengkel, kedua-duanya sangat bermanfaat.</p> <p>Berbanding tempat lain, saya lihat KV banyak menyediakan kami untuk terus berada dalam industri. Contohnya, bila majikan lihat saya tidak perlu banyak dibimbing, majikan yakin dengan saya. dan saya pun diserap sebagai pekerja, tambahan pula gaji yang ditawarkan juga agak lumayan berbanding dengan bidang pekerjaan lain yang tidak memerlukan kemahiran.</p>
5.	Adakah anda terus ditawarkan untuk bekerja sejurus menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan kekuatan anda.	Ya, saya terus ditawarkan untuk bekerja malah telah dilayan sebagai pekerja. Majikan saya sangat baik dan memberi peluang kepada saya untuk melakukan kerja-kerja baru yang belum pernah saya lakukan ketika di KV. Semasa menjalani OJT juga saya dibayar elaun sara hidup untuk menampung kos sara hidup. Bukan itu saja, pihak majikan juga menyediakan bilik penginapan untuk saya.
6.	Anda memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pandangan anda.	Saya memang bercadang untuk terus bekerja untuk membantu keluarga saya. Saya juga bercadang untuk menyambung pengajian suatu hari kelak namun saya membuat perancangan untuk bekerja terlebih dahulu kerana perlu menimba ilmu pengetahuan dalam bidang yang saya pelajari.

7.	Adakah pihak industri dapat menerima kelayakan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan kekuatan anda.	<p>Saya tiada masalah untuk diterima oleh majikan atau pihak industri. Dari segi penampilan semasa belajar di KV saya telah diajar mengenai etika dan disiplin melalui modul pembelajaran yang terkandung dalam kurikulum.</p> <p>Setakat ini, saya diterima dengan baik oleh pihak industri. Mujurlah kemahiran yang diajar di kolej dapat digunakan semasa bekerja di industri. Saya mudah bergaul dengan pekerja-pekerja lain dalam industri kerana pandai berbahasa Mandarin. Kami memang diajar dengan bahasa Mandarin yang menjadi salah satu modul ketika belajar di KV.</p>
8.	Adakah pihak majikan cukup yakin dengan kelayakan Program Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila huraikan.	<p>Majikan saya yakin dengan kebolehan dan kemahiran saya termasuk rakan-rakan lain yang mempunyai kelayakan seperti saya. Dari perlakuan dan tingkah laku majikan mereka tidak was-was dalam memberikan arahan kerja kepada kami dan seterusnya kami agak bebas melakukan kerja mengikut peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak syarikat.</p> <p>Seperti yang telah saya beritahu, majikan yakin dengan saya, kerana apa? Itu adalah kerana mereka yakin dengan apa yang telah saya pelajari di KV.</p>

Lampiran B: Transkrip Perbualan bagi Informan (PTI2)

<b>Transkrip Informan (PTI2)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
1.	Adakah anda merasakan latihan kemahiran vokasional yang diperolehi semasa mengikuti Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bersesuaian mengikut kehendak industri? Jika ya, sila berikan penjelasan lanjut.	Rakan-rakan saya pun kata saya sangat beruntung sebab jadi pelatih KV kerana mereka kata saya macam dah banyak pengalaman dan cepat belajar.
2.	Adakah anda memerlukan latihan tambahan setelah bekerja di industri sekarang? Jika ya, sila jelaskan latihan yang diperlukan.	<p>Ilmu yang saya belajar dari KV kebanyakannya jadi benda yang memudahkan saya semasa bekerja. Yang teori pun ada, lagilah yang kemahiran. Benda tu buat majikan yakin dengan saya.</p> <p>Yaa...di kolej kita dapat benda yang lebih berbanding tempat lain tapi untuk jadi lebih mahir kita kena pergi kursus atau ada latihan tambahan.</p>
3.	Adakah anda merasakan kurikulum yang diajar semasa menjalani program Latihan Vokasional Malaysia (VM) amat bersesuaian dengan bidang kerja sekarang? Jika ya,	<p>Kalau ditengokkan memang apa yang saya belajar dalam kurikulum semasa di kolej memang sama atau sesuai dengan kerja saya sekarang.</p> <p>Pada pendapat sayalah, kurikulum atau subjek yang saya belajar semasa di KV sangat sesuai dengan program saya. Ianya juga sangat sesuai dengan kerja saya di industri sekarang.</p>



	sila beri pandangan anda.	
4.	Adakah kurikulum yang diajar semasa menjalani program Latihan Vokasional Malaysia (VM) amat membantu anda dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila beri pandangan anda.	<p>Bagi saya, kekuatan dan kelebihan yang saya ada sehingga saya diterima bekerja dalam industri adalah hasil dari kurikulum KV. Kekuatan kurikulum inilah yang dilihat oleh majikan saya sebagai satu kelebihan yang terdapat pada graduan VM KV.</p> <p>Kalau bagi saya, peluang kerja sangat banyak kerana bakal majikan atau majikan percaya yang graduan VM KV ini telah dibekalkan kemahiran yang cukup. Ini dilihat dari kurikulum yang diajar. Selain itu juga, reputasi KV yang sangat cemerlang telah dapat meyakinkan pihak industri untuk menerima kami.</p>
5.	Adakah anda terus ditawarkan untuk bekerja sejourus menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan kekuatan anda.	<p>Saya diserap terus sebagai pekerja tetap dan masa yang sama saya mendapat tawaran melanjutkan pengajian namun saya memilih untuk bekerja terlebih dahulu untuk menambah simpanan sebelum menyambung pengajian kelak. Saya datang dari latar belakang keluarga yang agak susah dan perlu membantu keluarga terlebih dahulu. Tambahan pula ibu saya memerlukan bantuan kewangan untuk menyara keluarga.</p>
6.	Anda memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pandangan anda.	<p>Ya, saya nak bekerja tapi jika ada peluang melanjutkan pelajaran, saya akan bekerja sambil belajar. Mungkin akan mengikut pengajian secara sambilan di institusi yang ada menawarkan pengajian dalam bidang saya sekarang.</p>
7.	Adakah pihak industri dapat menerima kelayakan Vokasional Malaysia	<p>Berbekalkan kelayakan dan penampilan saya, saya diterima dengan baik dalam industri. Semasa sesi temu duga, saya telah ditanya dengan soalan-soalan berkaitan dengan disiplin dan pengurusan sendiri serta penampilan yang</p>

	(VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan kekuatan anda.	baik. Semasa masih belajar di KV, kami telah didedahkan dengan perkara tersebut. Dalam tahun akhir pembelajaran di KV kami sudah dibenarkan menggunakan pakaian biasa mengikut etika berpakaian yang betul.
8.	Adakah pihak majikan cukup yakin dengan kelayakan Program Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila huraikan.	<p>Bagi saya majikan sangat yakin pada graduan VM KV. Perkara tersebut dibuktikan dengan kenaikan setelah enam bulan berkhidmat di industri tersebut. Saya tidak pernah meminta untuk diberi kenaikan gaji dalam tempoh yang singkat. Hal demikian juga telah memberikan semangat kepada saya untuk memberikan perkhidmatan yang terbaik kepada pihak industri.</p> <p>Kalau bab kurikulum, saya rasa tak dapat dinafikan lagi kurikulum yang saya pelajari di KV menyebabkan saya diterima oleh majikan. Saya tak kekok nak buat kerja dan mudah memahami sesuatu perkara yang dikehendaki oleh majikan. Saya mempunyai kemahiran bercakap dengan berkesan dan baik.</p>

Lampiran C: Transkrip Perbualan bagi Informan (PTI3)

<b>Transkrip Informan (PTI3)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
1.	Adakah anda merasakan latihan kemahiran vokasional yang diperolehi semasa mengikuti Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bersesuaian mengikut kehendak industri? Jika ya, sila berikan penjelasan lanjut.	Saya rasa beruntung kerana latihan yang saya perolehi dulu, sangat membantu saya dan juga rasa happy kerana dapat juga bantu rakan sama kerja dengan saya.
2.	Adakah anda memerlukan latihan tambahan setelah bekerja di industri sekarang? Jika ya, sila jelaskan latihan yang diperlukan.	<p>Kerja tangan dan skill sangat diingati sehingga sekarang. Kemahiran yang diperolehi semasa belajar adalah sangat banyak digunakan walaupun ada bahasa kemahiran yang digunakan agak berbeza.</p> <p>Hurmm...sangat perlulah.sebab tak semua benda sama bila kita dah bekerja. Yang dipelajari dan yang diamalkan ada bezanya sebab keadaan dan suasana lain.</p>
3.	Adakah anda merasakan kurikulum yang diajar semasa menjalani program Latihan Vokasional Malaysia (VM) amat bersesuaian dengan bidang kerja sekarang? Jika ya,	<p>Oleh kerana saya bekerja dalam industri yang sama dengan kelulusan saya, jadi bagi saya kurikulum yang diajar dulu sangat tepatlah.</p> <p>Kalau nak kata sesuai, memang sangat sesuai. Kawan saya pun kata saya yang belajar di KV ni beruntung sebab apa yang saya belajar banyak bantu saya dalam industri. Kalau tanya saya, saya akan jawab memang sesuai sangat.</p>

	<p>sila beri pandangan anda.</p>	
4.	<p>Adakah kurikulum yang diajar semasa menjalani program Latihan Vokasional Malaysia (VM) amat membantu anda dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila beri pandangan anda.</p>	<p>Pada pandangan saya, kurikulum dan keputusan yang saya perolehi dari KV sangat membantu saya untuk berada dalam bidang industri sekarang.</p> <p>Saya bersetuju jika dikatakan graduan VM KV senang dapat kerja. Semasa latihan pun, majikan dah perasan tentang kemahiran saya. Terima kasih kepada kolej.</p>
5.	<p>Adakah anda terus ditawarkan untuk bekerja sejurus menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan kekuatan anda.</p>	<p>Bagi saya, ya. Saya terus ditawarkan untuk bekerja kerana pihak industri memang kekurangan pekerja pada waktu itu. Tambahan pula, mereka yakin pada kebolehan lepasan VM KV yang mahir melakukan kerja-kerja amali. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua tenaga pengajar yang telah mengajar saya selama ini.</p>
6.	<p>Anda memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pandangan anda.</p>	<p>Ya, saya memang nak terus bekerja dan sekarang saya dah pun bekerja. Saya ingin mengambil kelayakan-kelayakan kompetensi dalam bidang yang saya pelajari untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dalam bidang teknologi.</p>
7.	<p>Adakah pihak industri dapat menerima kelayakan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan kekuatan anda.</p>	<p>Saya akui, bila majikan mengetahui saya adalah graduan KV, ruang untuk saya diterima bekerja adalah sangat terbuka, malah mereka sangat mengalu-alukan kehadiran saya di industri untuk menyertai syarikat mereka.</p> <p>Semasa saya masih dalam latihan OJT, majikan saya memberikan maklum balas positif tentang ilmu kemahiran saya. Beliau menambah bahawa setiap individu pernah</p>

		sentiasa belajar dari semasa ke semasa untuk menjadi pekerja mahir dalam bidang teknologi
8.	Adakah pihak majikan cukup yakin dengan kelayakan Program Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila huraikan.	<p>Majikan saya juga yakin dengan saya sebagai graduan VM KV. Dalam sesi temu duga jawatan sekarang saya dapat menjawab semua soalan dengan baik. Dalam tempoh beberapa bulan bekerja di industri saya telah diberikan latihan untuk mengendalikan jentera dan peralatan di industri. Dalam masa yang sama juga saya telah menghadiri kursus keselamatan sebagai persediaan untuk menjadi pekerja tetap di industri tersebut.</p> <p>Ya, bukan saja majikan mengatakan kami beruntung belajar di KV malah rakan sekerja juga berkata demikian. Kemahiran yang kami perolehi dari KV banyak membantu kami untuk menjawat jawatan di industri tersebut. Walaupun graduan VM KV masih baru berbanding pusat latihan TVET yang lain tetapi kita dapat bersaing dengan mereka dari segi kemahiran.</p>

Lampiran D: Transkrip Perbualan bagi Informan (PTI4)

<b>Transkrip Informan (PTI4)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
1.	Adakah anda merasakan latihan kemahiran vokasional yang diperolehi semasa mengikuti Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bersesuaian mengikut kehendak industri? Jika ya, sila berikan penjelasan lanjut.	<p>Saya rasa malu pulak bila orang bertanya pada kita tentang pengalaman kerja di tempat lain sebab mereka fikir saya ada pengalaman bekerja tapi tak ada pun. Memang apa yang saya belajar di KV di bengkel atau di kelas akademik banyak membantu saya semasa sudah bekerja. Menyesal pulak dulu ada main-main. hehehe... pesan saya pada adik-adik yang masih belajar, jangan main-main ya.</p> <p>Ya, bila saya mula kerja, saya rasa macam pernah buat saja apa yang mereka suruh saya buat. Kawan saya pun ada tanya dan minta saya bantu mereka sikit-sikit. Nak kata kemahiran dari KV banyak membantu, saya setuju sangatlah.</p>
2.	Adakah anda memerlukan latihan tambahan setelah bekerja di industri sekarang? Jika ya, sila jelaskan latihan yang diperlukan.	<p>Ya, saya rasa bangga sebab benda yang saya belajar dari kolej buat saya tidak takut untuk membuat kerja. Kalau saya rasa saya blur sekejap, saya akan cuba ingat apa yang saya pernah buat di kolej dan rajin bertanya kepada rakan-rakan sekerja.</p> <p>Mestilah...lagi banyak saya pergi latihan tambahan lagi banyak benda baru saya belajar...hehehe.</p>
3.	Adakah anda merasakan kurikulum yang diajar semasa menjalani program Latihan Vokasional Malaysia (VM) amat bersesuaian dengan	<p>Kurikulum kah? Apa yang saya belajar itu yang saya buat sekarang. Jadi kandungan atau benda yang diajar itu baguslah malah sangat banyak benda yang saya rasa macam saya dah pernah buat masa belajar di KV dulu.</p> <p>Kalau nak kata kurikulum, bagi saya kurikulum di KV sangat sesuai malah lebih dari yang lain. Cuma nanti bila</p>

	bidang kerja sekarang? Jika ya, sila beri pandangan anda.	teknologi dah berubah pihak yang berkenaan turut ubah apa yang ada dalam kurikulum.
4.	Adakah kurikulum yang diajar semasa menjalani program Latihan Vokasional Malaysia (VM) amat membantu anda dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila beri pandangan anda.	Ya, kurikulum KV sangat membantu saya untuk menceburi bidang industri. Tanpa kurikulum yang baik kami sukar bekerja di industri.  Saya rasa beruntung menjadi graduan KV, selain senang diterima bekerja, peluang untuk sambung belajar pun mudah. Ramai dalam kalangan rakan-rakan saya telah menyambung pengajian ke peringkat yang lebih tinggi.
5.	Adakah anda terus ditawarkan untuk bekerja seurus menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan kekuatan anda.	Ya, saya terus ditawarkan bekerja di industri tempat saya menjalankan OJT. Setelah menamatkan latihan OJT saya berehat 2 minggu di rumah. Selepas itu, saya mendapat panggilan telefon dari pihak majikan dan menawarkan pekerjaan di bidang VM saya. Dengan tidak membuang masa saya terus menerima tawaran tersebut dan terus turun bekerja pada minggu berikutnya. ...saya lupa tarikhnya. Mulai dari hari tersebut saya terus bekerja sehingga ke hari ini.
6.	Anda memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pandangan anda.	Ya, saya memang berazam untuk terus bekerja untuk membantu pendapatan keluarga. Dulu masa saya mula-mula daftar di KV, memang niat saya nak terus bekerja bila habis belajar. Adik-beradik saya ramai. Saya nak tolong mak bapa saya. Saya juga merasakan saya tidak mampu untuk menyambung pengajian ke peringkat yang lebih tinggi kerana perlu mengumpul wang terlebih dahulu selain ingin membantu keluarga terlebih dahulu. Saya juga bercita-cita untuk menubuhkan perniagaan sendiri suatu hari kelak...takkan nak makan gaji selamanya. Saya perlu menimba pengalaman terlebih dahulu sebelum dapat menjalankan perniagaan sendiri.

7.	Adakah pihak industri dapat menerima kelayakan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan kekuatan anda.	Ya, industri dapat menerima kelayakan VM KV. Setakat ini saya diterima dalam industri. Walau bagaimanapun saya, diberi tempoh percubaan selama dua bulan sebelum diserap sebagai pekerja tetap di syarikat mereka. Dalam tempoh dua bulan tersebut saya diperhatikan dari kebolehan melakukan kerja-kerja amali termasuklah interpersonal sebagai seorang pekerja teknologi industri.
8.	Adakah pihak majikan cukup yakin dengan kelayakan Program Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila huraikan.	<p>Ya, majikan sangat yakin pada saya sebagai graduan VM KV. Saya telah diberi sebuah kenderaan untuk memantau kerja di lapangan, itu antara kemudahan yang saya dapat dari pihak industri. Dalam tempoh beberapa bulan bekerja saya juga telah dihantar untuk berkursus di Pulau Pinang untuk memperolehi kemahiran baru di anak syarikat industri berkenaan.</p> <p>Kalau nak kata yakin tu, ya, saya nampak majikan saya yakin sebab majikan saya percaya kepada saya untuk kendalikan mesin walaupun saya agak baru di situ. Bayangkan mesin yang berkapasiti tinggi dan harga yang mahal diberi kepercayaan kepada saya untuk mengendalikannya. Mereka sangat yakin dengan kelayakan VM KV... Sebenarnya mereka lebih yakin dengan kemahiran yang kita tunjukkan.</p>



Lampiran E: Transkrip Perbualan bagi Informan (PO1)

<b>Transkrip Informan (PO1)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
3.	Adakah kurikulum program program VM KV bersesuaian dengan bidang kerja di industri? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Pada pandangan saya sebagai pentadbir setelah melihat peluang pekerjaan yang dinikmati oleh graduan VM KV, saya merasakan kurikulum yang diajar kepada pelatih sangat bersesuaian dengan dunia pekerjaan masa kini seiring revolusi IR 4.0. Setakat ini KSKV VM KV adalah agak relevan namun perlu dimantapkan lagi selaras dengan perubahan-perubahan yang berlaku. KSKV ini sudah dilaksanakan selama 8 tahun dan memerlukan penambahbaikan supaya setanding dengan perubahan teknologi yang bergerak begitu pantas.</p> <p>Ya, sangat relevan kerana banyak industri datang untuk mendapatkan graduan VM KV. Tidak dinafikan lagi, memang sangat sesuai. Pelatih KV ada yang terus diminta untuk mengajar pekerja lain setelah majikan melihat potensi mereka, malah perubahan teknologi yang berlaku juga dapat dikuasai oleh pelatih VM KV semasa menjalani OJT. Kurikulum KSKV sedia ada hanya perlu ditambah baik sahaja mengikut keperluan dalam sesuatu bidang teknologi. Namun begitu, terdapat juga kelemahan dari aspek pengisian dalam latihan amali yang banyak bergantung kepada situasi sebenar di industri. Kurikulum yang mantap dan sesuai membantu graduan teknologi VM KV untuk bersaing dengan graduan institusi yang lain.</p>
4.	Adakah kurikulum program VM KV membantu graduan teknologi dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila nyatakan pendapat anda.	<p>Mengikut kajian yang kami buat, kurikulum inilah yang banyak membantu pelatih kita menempatkan diri di luar sana. Kemahiran mereka, kesungguhan mereka, pengalaman mereka, menjadi bekalan yang sangat mahal di luar sana.</p> <p>Ya, berbekalkan VM ini, pelatih kita mampu mendapat tempat dalam industri. Kami juga ada kolaborasi dengan pihak industri.</p>

9.	Menurut pandangan anda, apakah yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	<p>Tidak dapat dinafikan lagi, bagi saya sebagai pengurus organisasi, pengajar merupakan individu yang bertanggungjawab secara langsung dalam memastikan penyampaian kurikulum kepada pelatih VM KV. Oleh itu pengajar seharusnya mempunyai sikap dan kompetensi yang berkesan bagi memastikan kemahiran dapat disampaikan kepada pelatih dengan baik.</p> <p>Saya yakin dan percaya pembentukan kurikulum yang bertepatan dengan kehendak industri merupakan pemacu keberkesanan program ini. Yalah, kalau industri perlu kemahiran lain, kita ajar kurikulum lain. Kita akan lari dari kehendak industri. Tapi sekarang KSKV kita mantap, dan itu puncanya program kita dilihat berkesan. Lagi satu kita lihat dari aspek pentaksiran, pentaksiran di KV bukan sekadar memandang hasil gred pelatih malah berkonsepkan bimbingan. Selain itu arahan dan panduan dari pihak BPLTV sangat banyak membantu.</p>
10.	Adakah pihak pengurusan pentadbiran menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Pada pendapat saya pengurusan di KV tempat saya berkhidmat adalah sangat baik. Pentadbir sentiasa memberikan input-input berguna dan melaksanakan tugas mereka dengan baik. Pengurusan juga sangat sistematik dan kami mudah bekerja, pengajar dan pelatih sentiasa dilayan dengan baik. Sesebuah organisasi yang diurus dengan berkesan akan menghasilkan produktiviti yang berkesan. Faktor sokongan pentadbiran yang berkesan telah banyak membantu dalam keberkesanan pelaksanaan program VM di KV.</p> <p>Saya berpendapat bahawa kemudahan yang terdapat di KV adalah agak baik namun ia perlu diperbaiki lagi. Kemudahan sedia ada sebahagiannya adalah terdiri dari peralatan yang agak lama tetapi masih boleh digunakan. Jika berlaku pertambahan pelatih kemungkinan prasarana dan kemudahan juga perlu ditambah mengikut kapasiti pelatih. Di peringkat permulaan pelaksanaan VM mungkin mencukupi namun perlu dikaji dari semasa ke semasa.</p>

11.	<p>Apakah cabaran yang dihadapi oleh graduan VM KV? Sila huraikan pendapat anda.</p>	<p>Pada pendapat saya tiada masalah bagi graduan VM KV untuk mendapat pekerjaan di industri, tiada kaitan antara pengiktirafan MQA dan MBOT dengan kemahiran pelajar. Perkara paling penting pelajar diterima oleh industri untuk bekerja. Jika mereka mahir maka pihak industri akan ambil bekerja. Untuk MQA kita telah berusaha untuk pastikan pengiktirafan ini dilakukan termasuk juga pengiktirafan MBOT. Cabaran kita adalah menyediakan apa yang diperlukan oleh MQA mengikut SOP. Jadi untuk penempatan pekerjaan pada pemerhatian saya tidak menjadi masalah kepada pelatih. Cuma pelatih kena menyesuaikan diri dengan sistem vokasional yang berbeza dengan sistem aliran perdana. Pada mula-mula dulu masyarakat agak sukar untuk menerima graduan kita, tetapi setelah terbukti kebolehan graduan kita, itu sudah tidak menjadi masalah.</p> <p>Seperti yang telah saya maklumkan awal-awal tadi, perubahan kurikulum memang akan dan perlu ada di dalam sistem KSKV sekurang-kurangnya 5 tahun sekali. Ini kerana dalam bidang teknologi, pasti akan ada perubahan yang berlaku.</p>
12.	<p>Adakah graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan dari institusi TVET yang lain? Jika ya, sila nyatakan pendapat.</p>	<p>Ya...saya sangat yakin graduan VM KV bersedia bersaing dengan graduan TVET institusi yang lain kerana setakat ini kita lihat graduan kita, bukan sahaja berjaya mendapat tempat dalam industri selepas tamat belajar malah semasa OJT pun mereka telah menerima tawaran bekerja.</p> <p>Dari segi kemahiran, saya lihat graduan kita tidak akan ada masalah sebab kebolehan kemahiran mereka telah dilihat oleh majikan semasa mereka menjalani OJT lagi. Bahkan kebanyakan pelatih kita adalah pelatih yang tidak malu bertanya dan membantu semasa mereka menjalani OJT. Hal yang demikian telah meyakinkan majikan dari segi kemahiran mereka. Namun demikian, terdapat segelintir graduan VM KV tidak mahu bekerja kerana lebih</p>

		cenderung untuk melibatkan diri dalam bidang keusahawanan.
--	--	--

Lampiran F: Transkrip Perbualan bagi Informan (PO2)

<b>Transkrip Informan (PO2)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
3.	Adakah kurikulum program program VM KV bersesuaian dengan bidang kerja di industri? Jika ya, sila beri pandangan.	Seperti yang saya maklumkan sebentar tadi, di KV kita memang menyediakan pelatih dari segi kebolehan kemahiran, disiplin dan penampilan untuk mereka berpeluang untuk terus diterima bekerja oleh pihak industri. Hal demikian telah terbukti bahawa kebanyakan pelatih VM KV diterima untuk terus bekerja sejurus tamat menjalankan latihan industri (OJT).
4.	Adakah kurikulum program VM KV membantu graduan teknologi dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila nyatakan pendapat anda.	Kurikulum kita jauh berbeza dari kurikulum sekolah perdana KSKV lebih menekankan kemahiran. Pelatih KV belajar secara hands-on, iaitu 70% pelatih akan belajar kemahiran yang mereka perlukan. terdapat majikan yang mula membandingkan pelatih KV dan pelatih dari institusi lain di mana mereka suka mengambil pelatih KV untuk bekerja kerana mereka tidak perlu dilatih semula sebelum bekerja.  Untuk ini saya tetap dengan pendapat saya tadi, KV dengan kurikulum yang sedia ada ini sangat membuka peluang kepada pelatih kita untuk diterima dalam industri.
9.	Menurut pandangan anda, apakah yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya,	Selain kurikulum yang mantap kita mempunyai tenaga pengajar yang berkemahiran dan berkelayakan. AA mempunyai kelayakan yang mencukupi untuk mengajar pelatih KV. Mereka juga mempunyai kelayakan SKM Tahap 4 selain kelulusan Ijazah sarjana muda dalam bidang program masing-masing. Keyakinan dan kepercayaan pelatih kepada pengajar membuatkan mereka bersemangat untuk terus berada dalam pengajian. Kelayakan kompetensi para pensyarah merupakan perkara yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan program KV.

	<p>sila nyatakan pendapat.</p>	<p>Bagi saya, pembentukan kurikulum KV dilihat sangat menyediakan pelatih kepada keperluan industri di luar sana. Malah KV sudah dilihat sebagai sebuah institusi yang melahirkan tenaga kerja yang berkualiti sama ada dari segi kemahiran atau sahsiah. Maka pada masa akan datang, diharapkan pembentukan kurikulum ini akan terus relevan.</p>
10.	<p>Adakah pihak pengurusan pentadbiran menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila beri pandangan.</p>	<p>Pada pandangan saya sebagai pentadbir organisasi, untuk melahirkan modal insan yang baik dan mempunyai kemahiran kita hendaklah sentiasa komited dan bertanggungjawab dalam semua aspek pentadbiran. Perkara yang paling penting ialah memastikan setiap pelatih yang mengikuti latihan di KV mendapat VM masing-masing dan seterusnya mendapat pekerjaan sama ada di sektor industri atau bekerja sendiri selain menyambung pengajian mereka ke peringkat yang lebih tinggi.</p> <p>Untuk infrastruktur, setakat ini kita cuba memenuhi segala keperluan, malah kita juga ada menjalinkan kerjasama dengan pihak luar dan sentiasa memaklumkan kepada pihak BPLTV tentang isu berkenaan. Terdapat sebahagian modu-modul amali tidak dapat dilaksanakan di KV kerana keperluan tidak mencukupi namun pihak pengurusan dan pentadbiran telah bekerjasama dengan pihak industri dan ia dapat dilaksanakan di luar bersama industri. Nota Kerjasama antara KV dan industri juga telah dilaksanakan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Kadang-kadang pelatih lebih seronok jika melaksanakan kerja-kerja amali di luar.</p>
11.	<p>Apakah cabaran yang dihadapi oleh graduan VM KV? Sila huraikan pendapat anda.</p>	<p>Untuk MQA, melalui pemerhatian saya, dalam industri majikan tidak mengambil kira pengiktirafan MQA kerana mereka lebih menumpukan kepada kemahiran. Walaupun dulu graduan kita pernah dibelenggu kesukaran untuk melanjutkan pelajaran lebih tinggi tapi kini graduan kita sedar bahawa tugas kita adalah untuk melahirkan tenaga kerja yang mahir. Jadi untuk graduan di tempat kerja, mereka tidak mengalami cabaran untuk diterima dan</p>

		<p>ditempatkan. Ramai anak-anak didik lepasan VM KV yang saya latih telah bekerja di industri. Pengiktirafan MQA dan MBOT hanya diperlukan oleh sektor awam. Mulai tahun 2019 kebanyakan program VM telah mendapat pengiktirafan MQA atau MBOT. Isu pengiktirafan MQA dan MBOT ialah pada tahun 2016 dulu ketika mula-mula KV mengeluarkan graduan VM KV. Sekarang sudah tiada isu tersebut.</p> <p>Tiada masalah bagi saya untuk pelatih VM KV menerima perubahan kurikulum. Hal demikian kerana mereka perlu faham bahawa apa yang diajar di dalam kurikulum akan berubah mengikut peredaran teknologi. Bahkan semasa OJT pun mereka akan menerima pengalaman yang baru tentang kemahiran.</p>
12.	<p>Adakah graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan dari institusi TVET yang lain? Jika ya, sila nyatakan pendapat.</p>	<p>Dulu mungkin ada persaingan ataupun cabaran kerana KV masih lagi dipandang sepi oleh masyarakat dan majikan di luar sana tetapi sekarang kita dapat lihat kepercayaan masyarakat untuk menerima lepasan KV. Hal demikian juga menyebabkan ibu bapa semakin ramai yang berminat untuk menghantar anak mereka belajar di KV. Bagi saya sebagai pentadbir graduan kita sangat bersedia dari segi persaingan untuk mendapatkan tempat bekerja di industri.</p> <p>Bagi saya tiada masalah untuk mereka bersaing dari segi kemahiran kerana pengajar atau tenaga pengajar kita memiliki kelayakan yang tinggi malah mampu mengajar dan mendedahkan mereka kepada teknologi yang tiada dalam kurikulum tetapi diperlukan dalam industri. Pelatih-pelatih KV sudah didedahkan dengan kemahiran employbiliti ketika masih berlatih di KV. Employbiliti juga merupakan modul yang wajib diambil oleh setiap pelatih supaya mereka boleh memasarkan diri mereka dalam dunia pekerjaan. Tambahan pula, peluang pekerjaan dalam bidang TVET adalah sangat luas.</p>

Lampiran G: Transkrip Perbualan bagi Informan (PO3)

<b>Transkrip Informan (PO3)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
3.	Adakah kurikulum program program VM KV bersesuaian dengan bidang kerja di industri? Jika ya, sila beri pandangan.	Ini memang tidak dapat disangkal lagi kerana bermula dari pembentukan kurikulum sehinggalah ke kebolehkerjaan PTI di industri. Hal demikian menunjukkan bahawa pelatih VM KV diberi kepercayaan penuh oleh majikan mereka sebagai pembimbing kepada rakan-rakan yang lain. Walau bagaimanapun pembentukan sikap yang berkesan mempengaruhi keadaan sebenar situasi mereka diambil bekerja di industri.
4.	Adakah kurikulum program VM KV membantu graduan teknologi dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila nyatakan pendapat anda.	<p>Sebagaimana yang kita tahu, pelatih KV bukan saja diajar dengan modul akademik malah hampir keseluruhan kurikulum mereka adalah berkaitan dengan bidang kemahiran. Dalam industri, pelatih-pelatih ini akan diuji dari segi mental dan fizikal mereka dan rata-rata dari pelatih KV berjaya melalui semua ini. Mereka bukan sahaja mahir dalam bidang kemahiran malah mereka juga mahir dan menguasai kemahiran generik dan insaniah.</p> <p>Istimewanya pelatih kita ini, kebanyakan mereka akan terus diserap masuk dalam bidang industri setelah majikan yakin dengan potensi yang ditunjukkan semasa menjalani OJT. Jadi kalau ditanya adakah kurikulum kita banyak membantu mereka di industri, saya tidak ragu-ragu mengatakan YA.</p>
9.	Menurut pandangan anda, apakah yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia	Saya tidak dapat menafikan lagi, peranan pengajar sangat penting dalam memastikan kejayaan kurikulum VM KV dan juga kemenjadian pelatih. Jika kita ada kurikulum yang mantap maka pelatih akan sentiasa bersedia untuk belajar. Kita juga lihat, ada dalam kalangan pengajar sama ada pengajar akademik mahupun vokasional sentiasa mahu berusaha menambah nilai dan kualiti pengajaran masing-



	(VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	<p>masing dengan menghadiri program atau kursus yang berkaitan dengan bidang kemahiran masing-masing.</p> <p>Kita semua sedia maklum, bermula dengan pembentukan kurikulum, ianya melibatkan golongan pakar, bukan sahaja dari golongan akademik malah dari bidang industri. Ianya juga melibatkan pandangan dari JPK yang mahir mengenai keperluan industri</p>
10.	Adakah pihak pengurusan pentadbiran menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Saya berpendapat bahawa pentadbir tempat saya bertugas juga sangat komited dalam menjalankan tugas mereka. Pengurusan akademik yang berkesan telah melicinkan pelaksanaan pengajaran para pengajar. Sesi taklimat dan kursus-kursus peningkatan sendiri telah banyak membantu para pengajar dalam melaksanakan tugas kami sebagai pelaksana. Selain itu juga, kami mempunyai ketua yang sangat tegas. Mutu kepimpinan yang baik telah mendorong setiap pekerja di KV bekerja dengan penuh berintergriti.</p> <p>Pada pandangan saya, sistem giliran telah dapat mengatasi masalah kekurangan prasarana di KV. Pelatih boleh menggunakan mesin secara bergilir-gilir jika berlaku kekurangan alat pembelajaran. Bagi kemudahan lain seperti kemudahan di asrama, bilik kuliah, pengangkutan, kemudahan sukan dan lain-lain tidak berlaku sebarang masalah di KV saya bertugas.</p>
11.	Apakah cabaran yang dihadapi oleh graduan VM KV? Sila huraikan pendapat anda.	<p>Berdasarkan apa yang saya lihat, sebenarnya MQA bukanlah cabaran utama pelatih kita untuk mendapat tempat dalam bidang industri kecuali jika mereka berminat untuk menceburi bidang penjawat awam. Kerana, di lapangan, pihak industri lebih memandang kepada kemahiran pelatih itu sendiri. Cuma, jika ada kelulusan MQA itu lebih baik. Untuk bekerja di industri mereka tidak memerlukan pengiktirafan MQA atau MBOT kecuali jika graduan tersebut hendak bekerja dengan kerajaan ataupun sektor awam barulah pengiktirafan tersebut penting. Jelas</p>

		<p>bahawa KV adalah untuk menghasilkan 70% graduan memenuhi pekerjaan di industri, bukannya di sektor awam. Bagi saya jika pelajar kompeten dan trampil dalam melakukan kerja-kerja amali serta mempunyai sikap yang baik tiada masalah bagi industri menerima mereka. Sekarang ini pekerjaan dalam sektor teknologi sangat mendapat tempat di sektor industri</p> <p>Pelatih kita memang dilatih untuk menerima sebarang perubahan. Bahkan mereka juga sedia maklum bahawa di dalam teknologi, perkembangannya adalah berterusan bukannya hanya statik. Kadang-kadang teknologi bergerak lebih pantas dari kurikulum. Bahagian Pembangunan Kurikulum (BPK) belum sempat hendak menerbitkan kurikulum baru sudah ada teknologi baru yang diguna pakai. Kita kena faham bahawa untuk mendapat kemahiran yang sebenarnya bukan bergantung kepada kurikulum semata-mata. Orang dulu-dulu belajar kemahiran tidak adapun kurikulum yang digunapakai, mereka mahir juga. Kurikulum adalah asas untuk mempelajari sesuatu bidang kemahiran. Jika seseorang graduan itu mahir pihak majikan takkan bertanya tentang kurikulum, yang penting mereka boleh melakukan kerja.</p>
12.	Adakah graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan dari institusi TVET yang lain? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	<p>Macam yang telah saya katakan tadi, pelatih kita tiada masalah untuk bersaing atau mendapat tempat dalam industri. Perkara tersebut adalah bergantung kepada kebolehan employability graduan masing-masing untuk mendapatkan tawaran kerja yang terbaik bagi mereka. Graduan VM KV telah diajar dengan kemahiran employability ketika belajar di KV. Oleh itu, mereka mempunyai kemahiran kebolehkerjaan, ilmu tersebut merupakan kelebihan kepada mereka.</p> <p>Kemahiran yang ada pada pelatih kita mampu bersaing dengan pelatih dari institusi lain. Secara peribadi saya lebih suka jika wujud lebih ramai pesaing supaya pelatih kita akan terus berusaha menjadi yang terbaik dalam bidang</p>

		<p>masing-masing. Setakat ini, saya tak risau tentang kemahiran. Yang saya risau jika ada dalam kalangan pelatih kita yang mengabaikan dan mempersia-siakan peluang keemasan yang mereka miliki sekarang. Pelatih-pelatih yang sukar mendapatkan pekerjaan akan dibantu oleh Unit Psikologi dan Kerjaya yang berfungsi membantu graduan VM KV untuk mendapatkan pekerjaan. Hal demikian juga merupakan salah satu fungsi dan tanggungjawab pengurusan dan pentadbiran kolej untuk memastikan keberkesanan pelaksanaan program VM KV.</p>
--	--	--

Lampiran H: Transkrip Perbualan bagi Informan (AA1)

<b>Transkrip Informan (AA1)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
9.	Menurut pandangan anda, apakah yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	<p>Bagi saya pengajar sangat memainkan peranan dalam memastikan keberkesanan pelaksanaan kurikulum ini. Kurikulum yang hebat dan mantap tetapi jika disampaikan oleh pengajar yang tidak komited, kemenjadian graduan VM KV tidak akan wujud. Selain itu juga, kemudahan yang disediakan turut membantu memacu daya saing pengajar untuk memberi yang terbaik kepada pelatih. Walaupun masih ada kekurangan dari segi kemudahan tetapi pengajar kita tetap berusaha memberikan yang terbaik. Sokongan dan kerjasama dari ibu-bapa juga sangat baik sehingga memberi ruang kepada pengajar untuk terus membantu anak-anak mereka.</p> <p>Pada pandangan saya, pembentukan kurikulum KSKV memang digubal berdasarkan keperluan untuk menghasilkan 70% bekerja, 20% menyambung pengajian dan 10% untuk menjadi usahawan. Kalau dilihat dari pemberatan setiap modul vokasional dan pentaksiran telah memberikan wajaran 70% kepada penilaian amali. Ini bermakna pelatih lebih banyak melakukan kerja-kerja amali berbanding pembelajaran teori. Kurikulum telah direka khas supaya kemahiran amali lebih ditekankan kepada pelatih KV. Pembentukan kurikulum yang bertepatan dengan kehendak industri merupakan pemacu keberkesanan program ini.</p>
10.	Adakah pihak pengurusan pentadbiran menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan	Dari aspek pentadbiran dan pengurusan pula, pihak ini menyumbang melalui kebijaksanaan pentadbiran dengan menggunakan pendekatan yang bersesuaian, dibantu oleh pengajar-pengajar yang berpengalaman. Selain itu juga, pihak pentadbir sangat bijak membangkitkan motivasi untuk bersaing dengan institusi lain bagi membina imej serta membuktikan KV merupakan institusi yang terbaik.

	<p>Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila beri pandangan.</p>	<p>Pihak pentadbir juga bijak mendapatkan kerjasama dari ibu-bapa, masyarakat dan tidak lupa juga kerjasama yang jitu untuk menjalinkan Memorendum Of Understanding (MoU) bersama pihak luar.</p> <p>Bagi saya, pihak pentadbir sentiasa berusaha yang terbaik untuk membantu menyediakan kemudahan yang terbaik untuk pelatih. Pihak pentadbir sentiasa bekerjasama dengan pihak NGO, PIBG, industri berhampiran dan juga melakukan MoU dengan pihak tertentu agar apa-apa kekurangan di kolej akan dibantu oleh pihak berkenaan.</p>
11.	<p>Apakah cabaran yang dihadapi oleh graduan VM KV? Sila huraikan pendapat anda.</p>	<p>Cabaran graduan VM KV adalah mempelajari ilmu-ilmu kemahiran baru yang terdapat di industri.</p> <p>Seperti yang telah saya maklumkan awal-awal tadi, industri sangat cepat berubah. Jadi semua pihak, sama ada pentadbiran, pengajar, pelatih mahupun majikan telah pun maklum akan perkara ini. Jika ianya tidak memberi kesan kepada pihak industri untuk menerima graduan VM KV kami sentiasa menyokong dasar perubahan yang dibuat oleh pihak kementerian.</p>
12.	<p>Adakah graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan dari institusi TVET yang lain? Jika ya, sila nyatakan pendapat.</p>	<p>Ya..saya sangat yakin graduan KV bersedia bersaing dengan institusi yang lain. Semasa dalam OJT, mereka sudah diberi tawaran untuk bekerja dalam syarikat.</p> <p>Kemahiran graduan VM KV adalah menyerlah kerana 70% kurikulum teknologis adalah berdasarkan kompetensi amali. Oleh yang demikian, mereka lebih menguasai amali berbanding teori. Kemahiran amali mereka boleh diterima oleh pihak industri. Namun, banyak latihan amali perlu dilakukan mengikut perubahan revolusi IR 4.0 dan dipraktikkan dalam situasi bekerja.</p>

Lampiran I: Transkrip Perbualan bagi Informan (AA2)

<b>Transkrip Informan (AA2)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
9.	Menurut pandangan anda, apakah yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	<p>Selain kurikulum yang mantap disokong pula dengan tenaga pengajar kita yang berkemahiran dan berkelayakan. Hampir semua pengajar bidang vokasional mempunyai SKM Tahap 3 manakala pengajar bidang akademik kesemuanya mempunyai kelayakan ijazah sarjana muda sehingga ke ijazah sarjana. Pelatih akan lebih yakin kepada pengajar sekiranya mereka dapat mengajar dengan baik dan kemahiran yang tinggi. Pengajaran berbentuk amali memerlukan kaedah tunjuk cara yang berkesan bagi membolehkan pelatih menghasilkan hasil kerja amali yang baik. Keyakinan dan kepercayaan pelatih kepada pengajar membuatkan mereka bersemangat untuk terus berada dalam pengajian.</p> <p>Bagi saya, di dalam KSKV KV sudah diwajibkan OJT sebagai syarat bagi memenuhi keperluan syarat penganugerahan VM kepada graduan KV. Hasil temu bual juga secara langsung menunjukkan ramai lepasan KV sudah diterima bekerja ketika mereka hampir menamatkan latihan OJT. Hal demikian telah membuktikan kepada kita bahawa dari segi kurikulum itu sudah memenuhi aspek keberkesanan pelaksanaan program VM KV.</p>
10.	Adakah pihak pengurusan pentadbiran menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej	Pihak pentadbiran dan pengurusan sering memantau hasil kerja pengajar, khususnya perkembangan akademik yang berkaitan dengan pencapaian pelatih. Setiap perkembangan hendaklah dilaporkan dalam satu tempoh masa yang ditetapkan. Intervensi tentang pencapaian perlulah sentiasa dilaksanakan untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan di setiap unit pelaksanaan.

	Vokasional? Jika ya, sila beri pandangan.	Untuk infrastruktur, setakat ini pihak pentadbiran cuba memenuhi segala keperluan, malah mereka juga ada menjalinkan kerjasama dengan pihak luar dan sentiasa memaklumkan kepada pihak BPLTV tentang isu berkenaan.
11.	Apakah cabaran yang dihadapi oleh graduan VM KV? Sila huraikan pendapat anda.	<p>Bagi pengiktirafan MQA dan MBOT juga penting sebab kita tidak pasti bahawa graduan ini terus kekal bekerja di industri atau suatu hari nanti mereka hendak beralih ke sektor awam atau menyambung pengajian. Ini merupakan cabaran pihak pentadbir.</p> <p>Pada pandangan saya, perubahan kepada kurikulum adalah baik untuk perkembangan pendidikan pelatih KV sebagaimana yang kita sedia maklum bidang teknologi berubah dengan begitu pantas mengikut perkembangan revolusi IR 4.0.</p>
12.	Adakah graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan dari institusi TVET yang lain? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	Pada pendapat saya, graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan lain dalam menempatkan diri di industri kerana mereka memiliki tiga persijilan, iaitu SVM, VM dan SKM Tahap 3. Selain itu, graduan KV juga mempunyai nilai insaniah, ilmu keusahawanan dan sikap positif terhadap bidang TVET.

Lampiran J: Transkrip Perbualan bagi Informan (AA3)

<b>Transkrip Informan (AA3)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
9.	Menurut pandangan anda, apakah yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	<p>Di KV, pengajar ialah individu yang menjadi model kepada pelatih. Jika pengajar adalah seorang individu yang pasif, tidak komited maka pelatih pun akan pasif. Tetapi jika pengajar adalah jenis yang aktif, kreatif, inovatif dan komited, maka akan terhasil juga pelatih yang sedemikian. Tambahan pula, pengajar merupakan fasilitator di dalam sesebuah bengkel.</p> <p>Seperti yang telah saya katakan awal-awal tadi, pembentukan kurikulum kita bukannya calang-calang. Pembentukan kurikulum kita adalah secara menyeluruh. Yang paling saya suka tentang kurikulum KV ini ialah jam waktu belajar bagi setiap sesi amali, agihan jadual waktu yang cukup selesa bagi setiap pelajar untuk melengkapkan tugas. Satu sesi amali yang diperuntukkan sekurang-kurangnya tiga jam dalam satu sesi sudah memadai bagi seseorang pelatih untuk melengkapkan tugas amali.</p>
10.	Adakah pihak pengurusan pentadbiran menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Tidak dinafikan lagi, penglibatan dan kerjasama dari pihak pentadbiran amat membantu dalam memastikan perjalanan kurikulum di KV agar berjalan dengan lancar. Kerjasama yang baik memudahkan urusan jika pengajar memerlukan sumber kewangan mahupun nasihat untuk meningkatkan keperluan dalam pelaksanaan kurikulum.</p> <p>Seperti yang dibincangkan tadi, pihak pentadbiran memainkan peranan yang sangat besar dalam memenuhi keperluan pelatih agar keberkesanan pelaksanaan VM dapat dipenuhi. Mereka sentiasa memberikan kerjasama yang baik dalam setiap aktiviti pembelajaran di KV.</p>



11.	Apakah cabaran yang dihadapi oleh graduan VM KV? Sila huraikan pendapat anda.	Graduan VM KV perlu menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja di bengkel yang agak lasak dan mencabar. Mereka perlu diberi masa yang mencukupi untuk menyesuaikan diri dengan keadaan persekitaran KV.
12.	Adakah graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan dari institusi TVET yang lain? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	<p>Pada pandangan saya pula, faktor yang menyebabkan graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan TVET yang lain adalah disebabkan mereka mempunyai sikap dan sifat yang baik. Mereka tidak memilih pekerjaan dan agak lasak. Selain itu juga, mereka memang mempunyai sikap ingin mencuba dan tidak putus asa dalam mencari pekerjaan. Kesesuaian bidang program yang ditawarkan di KV juga menjadi salah satu faktor program-program yang ditawarkan di KV agak berbeza dengan program-program yang ditawarkan di institusi lain.</p> <p>Pihak industri mendapati graduan teknologi KV agak berkebolehan dalam menjalankan tugas yang diberikan tetapi masih perlu dibimbing semasa menggunakan mesin dan peralatan baharu. Namun, mereka agak cepat menguasai kemahiran yang diperlukan oleh industri. Maklumat ini diperolehi semasa sesi pemantauan OJT di industri. Mereka juga tidak menolak kerja dan tahan melakukan kerja-kerja yang lasak.</p>

Lampiran K: Transkrip Perbualan bagi Informan (IB1)

<b>Transkrip Informan (IB1)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
3.	Adakah kurikulum program program VM KV bersesuaian dengan bidang kerja di industri? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Pada pandangan saya, kandungan kurikulum yang diajar di KV sangat sesuai. Semasa taklimat ibu-bapa, saya telah diterangkan bahawa kurikulum ini direka khas, iaitu Kurikulum Standard KV yang bertujuan untuk memenuhi keperluan industri. Kurikulum ini dibuat mapping bersama pihak Jabatan Pembangunan Kemahiran agar tidak lari dari keperluan industri. Ibu bapa juga diterangkan tentang Outcome Based Education (OBE).</p> <p>Tidak dinafikan lagi, saya lihat apa yang anak saya belajar, memang sangat sesuai dengan keperluan industri. Saya ada membaca bahawa untuk menerbitkan sesuatu silibus itu, kepakaran dari pakar-pakar dalam industri diperlukan untuk memberikan cadangan dan memberi maklum balas mengenai keperluan industri. Saya melihat perubahan anak saya iaitu semakin meminati bidang penyelenggaraan.</p>
4.	Adakah kurikulum program VM KV membantu graduan teknologi dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila nyatakan pendapat anda.	<p>Apa yang saya lihat, ramai pelatih KV mendapat pekerjaan malah ada yang memiliki perniagaan sendiri. Mereka tidak mengalami masalah dalam industri kerana kurikulum yang diajar kepada mereka membantu menambah keyakinan majikan untuk mengambil mereka bekerja.</p> <p>Seperti yang telah dibincangkan, saya melihat pelatih atau graduan KV sangat mudah mendapat tempat dalam industri malah ada yang ditawarkan untuk bekerja semasa masih di dalam tempoh latihan. Perkara ini menunjukkan kurikulum yang diajar adalah sesuai dengan minat anak-anak KV.</p>

5.	Adakah graduan teknologi terus ditawarkan untuk bekerja sejurus menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila jelaskan.	Ya, memang mereka mudah ditawarkan kerja oleh pihak industri. Apa yang saya perhatikan, kebanyakan pelatih KV tiada masalah untuk menempuh alam pekerjaan seperti yang telah saya katakan tadi. Anak saya memang cukup bersedia untuk bekerja kerana menurut beliau jika pengalaman dan kemahiran yang ada tidak dipraktikkan maka lama kelamaan ia akan hilang. Di samping itu juga, dia bercita-cita untuk meningkatkan kemahiran dan mengumpul seberapa banyak pengalaman untuk mendapat jawatan lebih tinggi di industri suatu hari nanti.
6.	Graduan teknologi memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pendapat.	Ya... anak saya memang berminat untuk terus bekerja di industri. Melihat kepada tingkah laku anak saya, dia memang berkobar-kobar untuk terus bekerja kerana telah terdedah dengan pengalaman semasa OJT. Hal demikian menjadikan dia tidak sabar untuk menambah pengalaman dan kemahiran dan bukannya untuk mendapatkan gaji semata-mata. Dia begitu yakin bahawa dengan pengalaman yang diperolehi nanti beliau akan menjawat jawatan yang lebih baik seterusnya mendapat gaji yang lebih tinggi.
9.	Menurut pandangan anda, apakah yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	<p>Peranan pengajar memang sangat penting kerana pengajar yang berkesan adalah di kalangan pengajar yang berkemahiran serta dapat menyampaikan ilmu kemahiran yang terkandung dalam kurikulum seterusnya dapat memupuk minat pelatih terhadap bidang yang dipelajari sehingga tamat pengajian. Hal ini dilihat sebagai satu faktor penting dalam keberkesanan VM KV.</p> <p>Ya... anak saya memang meminati bidang kemahiran dan saya telah melihat ramai graduan KV telah berjaya. Saya paling tertarik dengan sistem pembelajaran secara semester yang terdapat di KV. Pelatih hanya perlu menghabiskan empat belas (14) minggu dalam satu semester. Selepas itu, pelatih akan menduduki peperiksaan akhir dan jika mereka lulus dan boleh masuk ke semester seterusnya. Mereka juga akan belajar perkara baru pada semester baru. Berbeza</p>

		dengan sistem pembelajaran di sekolah akademik dan menduduki SPM.
10.	Adakah pihak pengurusan pentadbiran menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Ya... pihak pentadbiran sentiasa berbincang dengan ibu bapa tentang perkembangan pembelajaran anak. Ini menunjukkan pentadbiran di KV adalah baik. Sebagai ibu bapa saya melihat pengurusan dan sistem penyampaian maklumat di KV adalah baik. Banyak perkara telah disampaikan kepada ibu bapa, khususnya berkaitan dengan pengiktirafan program yang menjadi kerisauan masyarakat. Namun demikian, atas kebijaksanaan pentadbir ia telah dapat dimaklumkan kepada masyarakat dengan jelas.</p> <p>Saya sering bertanya kepada anak saya yang belajar di KV tentang kemudahan dan prasarana yang terdapat di KV. Anak saya cukup berpuas hati dengan kemudahan yang terdapat di KV. Namun begitu, kemudahan di asrama agak kurang memuaskan tapi tidak menjejaskan pembelajaran mereka. Cuma sedikit kurang selesa sebab terpaksa berkongsi kemudahan dan ruang yang agak sempit.</p>

Lampiran L: Transkrip Perbualan bagi Informan (IB2)

<b>Transkrip Informan (IB2)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
3.	Adakah kurikulum program program VM KV bersesuaian dengan bidang kerja di industri? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Seperti yang telah dimaklumkan kepada kami selaku ibu-bapa, KV memang menyediakan pelatih dari segi kemahiran, disiplin, penampilan sebagai persediaan untuk mereka terus bekerja di industri. Dan ini telah terbukti bahawa kebanyakan pelatih VM KV diterima untuk terus bekerja sejurus menamatkan latihan OJT di industri. Keyakinan kami pada kurikulum memang tinggi.</p> <p>Pada pandangan saya, kurikulum KV sangat menekankan tentang praktikal. Dengan kehadiran pengajar yang sangat komited, kadang kala apa yang diberi lebih dari apa yang pelatih perlukan dari pengajar itu sendiri. Kurikulum yang baik digabung dengan pengajar yang komited maka lahirlah graduan yang berkualiti. Dan saya bangga anak saya menjadi salah seorang pelatih KV ini.</p>
4.	Adakah kurikulum program VM KV membantu graduan teknologi dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila nyatakan pendapat anda.	<p>Ya... kurikulum KV memang membantu anak saya. Anak saya bukanlah seorang yang pandai dalam bidang akademik tetapi setelah memasuki KV saya melihat banyak kemajuan yang dia capai sama ada dari aspek akademik mahupun kemahiran. Dengan adanya kemahiran itu dia dengan mudah masuk ke dalam industri. Anak sulung saya yang tidak mempunyai kemahiran pula yang sukar mendapatkan pekerjaan di industri sebab dia belajar kurikulum akademik sahaja.</p> <p>Untuk ini saya tetap dengan pendapat saya tadi, KV yang dilengkapi dengan kurikulum yang sedia ada ini sangat membuka peluang kepada anak-anak kita untuk diterima dalam industri. Hal demikian kerana anak saya menceritakan bahawa mereka telah melalui pengalaman</p>

		yang sebenar seperti pekerja industri. Keadaan di KV menyerupai keadaan bekerja di industri.
5.	Adakah graduan teknologi terus ditawarkan untuk bekerja sejurus menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila jelaskan.	Ya... anak saya terus ditawarkan bekerja setelah tamat OJT di industri. Mengikut kefahaman saya, pelatih VM KV lebih mudah mendapatkan pekerjaan di dalam bidang mereka dan ada yang memilih untuk sambung belajar. Anak saya memang bercita-cita untuk menjadi jurukimpal sejak di bangku sekolah lagi, kini impian beliau untuk menjadi jurukimpal sudah menjadi kenyataan. Beliau juga bercita-cita untuk bekerja di luar negara suatu hari kelak untuk mendapat gaji yang lebih lumayan.
6.	Graduan teknologi memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pendapat.	Ya... dari awal lagi anak saya memang mempunyai pemikiran untuk terus bekerja kerana dia telah ditawarkan untuk bekerja dengan gaji yang agak lumayan semasa dalam sesi OJT lagi. Beliau tidak berapa cenderung kepada bidang akademik dan lebih meminati bidang pekerjaan berbentuk kemahiran. Sejak kecil lagi beliau telah menunjukkan kecenderungan untuk membaiki peralatan yang rosak. Minat beliau semakin bertambah sejak memasuki latihan di KV.
9.	Menurut pandangan anda, apakah yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	Walaupun sebelum ini KV dipandang sepi namun keyakinan dan kepercayaan pelatih kepada pengajar membuatkan mereka bersemangat untuk terus berada dalam pengajian. Di samping itu, kerjasama dari semua pihak termasuk PIBG juga memainkan peranan yang sangat penting.  Ya... saya sangat bertuah dapat menghantar anak belajar di KV dan berpeluang mendapat diploma secara percuma yang tidak mengenakan apa-apa bayaran. Jika saya menghantar anak ke institusi lain maka mungkin saya tidak mampu menanggung kos pembelajaran yang tinggi. Di KV anak saya juga berpeluang mendapat diploma yang setaraf dengan diploma dari institusi lain. Kurikulum yang

		dipelajari di KV lebih baik dari institusi lain kerana mereka juga berpeluang mendapat persijilan SVM, VM dan SKM.
10.	Adakah pihak pengurusan pentadbiran menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Pada pandangan saya, banyak maklumat telah disampaikan kepada ibu bapa ketika mesyuarat PIBG dijalankan. Banyak isu berkaitan dengan keberkesanan VM KV telah dibincangkan bersama dan mencapai kata sepakat antara kedua-dua pihak.</p> <p>Ya, kemudahan yang terdapat di persekitaran KV seperti gelanggang permainan dan kemudahan riadah memang nampak begitu baik. Namun, untuk kemudahan di dalam bengkel perlu ditambah baik kerana terdapat mesin-mesin yang agak lama. Walau bagaimanapun, anak saya tetap memuji sikap pengajar yang dapat menyampaikan pembelajaran dengan baik ketika sesi kuliah.</p>

Lampiran M: Transkrip Perbualan bagi Informan (IB3)

<b>Transkrip Informan (IB3)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
3.	Adakah kurikulum program program VM KV bersesuaian dengan bidang kerja di industri? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Kebanyakan pelatih VM KV telah dapat menyesuaikan diri dengan keadaan di industri. Apabila saya bertanya kepada anak saya, dia menyatakan bahawa tugas kerja menjadi lebih mudah kerana mereka telah mempelajari perkara yang sama ketika menjalani latihan di KV. Malah, berlebihan... Hal demikian menunjukkan bahawa terdapat persamaan dan kesesuaian dari aspek latihan kemahiran dengan pekerjaan sebenar di industri.</p> <p>Ya... KV adalah institusi di bawah KPM dan sudah pasti kurikulum yang dibentuk juga adalah dari KPM. Saya sebagai ibu bapa memang yakin dengan kurikulum yang diguna pakai kerana sudah pasti ia menepati keperluan industri semasa.</p>
4.	Adakah kurikulum program VM KV membantu graduan teknologi dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila nyatakan pendapat anda.	<p>Ya, perkara tersebut tidak dapat dinafikan lagi kerana saya telah melihat anak-anak rakan saya lepasan KV ada yang sudah berjaya. Saya menggalakkan anak saya mamasuki KV kerana saya melihat ramai pelatih yang mudah diterima masuk bekerja dengan kemahiran yang mereka miliki.</p> <p>Sudah tentu, kurikulum KV yang banyak membantu anak-anak kita mendapatkan kemahiran yang akhirnya menjadikan mereka pelatih yang baik semasa menjalani OJT dan akhirnya mendapat tawaran bekerja walaupun belum habis belajar.</p>
5.	Adakah graduan teknologi terus ditawarkan untuk bekerja sejurus	Ya... anak saya memang meminati bidang automotif namun kerja yang ditawarkan adalah sebagai penjaga jentera berat di salah sebuah industri di Kuching. Walaupun bidang pekerjaannya bukan secara langsung berkaitan



	menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila jelaskan.	dengan automotif namun ia tetap ada kaitan dengan bidang yang dia ceburi. Sementara mencari pekerjaan yang lebih baik dia agak selesa bekerja di situ kerana gaji yang diterima juga agak baik. Dia bercadang untuk berpindah tempat kerja supaya boleh mempelajari kemahiran baru suatu hari kelak. Dia ada memohon untuk bekerja dengan syarikat Toyota di Pending namun masih belum mendapat jawapan. Salah seorang daripada rakan sekelas beliau telah ditawarkan untuk bekerja dengan syarikat Perodua Sendirian Berhad sebagai teknologis di situ.
6.	Graduan teknologi memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pendapat.	Ya... anak saya memang meminati bidang teknikal. Sejak zaman kanak-kanak sudah cuba untuk membaiki basikalnya. Anak saya memang merancang untuk terus bekerja setelah tamat pengajian tambahan lagi bila dia melihat ada yang mendapat pekerjaan sebelum mereka bergraduasi. Layanan dan tunjuk ajar oleh rakan-rakan senior di industri ketika sesi OJT telah mendorong mereka untuk terus bekerja.
9.	Menurut pandangan anda, apakah yang menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	Saya mendengar cerita dari anak saya yang belajar di KV bahawa mereka seronok diajar oleh para pengajar. Mereka juga meminati amali berbanding teori. Mereka lebih seronok ketika sesi-sesi amali. Para pengajar juga menggunakan medium ICT dalam pengajaran seperti menggunakan tunjuk cara melalui YouTube dan menggunakan LCD projektor dalam sesi penerangan. Dalam Kurikulum KSKV penekanan kepada penggunaan teknologi baru dalam pengajaran memang ditekankan.  Kemahiran yang dipelajari di KV dapat diaplikasikan ketika bekerja. Latihan kemahiran yang dipelajari adalah sesuai dengan keperluan di industri namun latihan secara khusus adalah diperlukan.
10.	Adakah pihak pengurusan	Di peringkat awal kami agak was-was untuk menghantar anak belajar di KV sebab ia merupakan program baharu

	<p>pentadbiran menyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan Program Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila beri pandangan.</p>	<p>namun pihak pentadbir telah dapat meyakinkan ibu bapa tentang program yang ditawarkan. Sekarang sudah tiada lagi isu tidak yakin dengan program yang ditawarkan di KV. Sudah ramai graduan VM KV yang bekerja dan melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi.</p> <p>Ya, seperti yang dibincangkan tadi, pihak pentadbiran telah dapat melaksanakan tugas mentadbir dengan baik. Perkara ini terbukti dengan kejayaan graduan-graduan KV yang sudah bekerja dan menyambung pengajian ke institusi lain.</p>
--	--	--

Lampiran N: Transkrip Perbualan bagi Informan (MJ1)

<b>Transkrip Informan (MJ1)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
1.	Adakah latihan kemahiran vokasional yang diperolehi graduan VM KV bersesuaian mengikut kehendak industri? Sila beri pandangan anda.	<p>Saya melihat bahawa setiap program yang ditawarkan di KV ini sangat diperlukan dalam industri. Seperti yang kita tahu, banyak kajian yang telah dibuat berkaitan dengan perkara ini. Banyak yang berpendapat program ini adalah bagus kerana melahirkan pelatih yang berkemahiran dan juga menaiktaraf kelulusan pelatih. Apa yang mereka belajar di kolej dapat membuat mereka memenuhi kehendak kami sebagai majikan dalam industri.</p> <p>Ya, saya melihat semasa dalam latihan, asas yang dipelajari semasa mengambil diploma kemahiran di kolej sangat banyak membantu mereka ketika mereka berada dalam industri. Malah ada sesetengah kemahiran itu perlu diajar kepada rakan-rakan dalam industri.</p>
2.	Adakah graduan bidang teknologi memerlukan latihan kemahiran tambahan setelah bekerja di industri sekarang? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Bagi saya memang perlu latihan tambahan sebab industri bergerak begitu pantas. Kemahiran sedia ada mereka memang cukup tapi bukan untuk kegunaan jangka masa panjang.</p> <p>Ya, seperti yang telah saya beritahu tadi, industri ini berkembang dengan pantas. Oleh itu, bagi saya mereka memang digalakkan untuk mendapatkan latihan tambahan, bukan sahaja untuk sijil mereka tapi untuk meningkatkan kemahiran mereka dalam industri.</p>
3.	Adakah kurikulum program program VM KV bersesuaian dengan bidang kerja	<p>Pada pandangan saya, kandungan kurikulum yang diajar di KV sangat sesuai. Saya telah diterangkan bahawa kurikulum ini direka khas, iaitu KSKV yang bertujuan untuk memenuhi keperluan industri. Kurikulum ini dibuat</p>

	<p>di industri? Jika ya, sila beri pandangan.</p>	<p>penyetaraan bersama pihak JPK agar tidak lari dari keperluan industri.</p> <p>Ya. Tidak dinafikan lagi, saya lihat apa yang mereka pelajari semasa di KV, memang sangat sesuai dengan keperluan industri kerana untuk menerbitkan sesuatu silibus itu, kepakaran dari pakar-pakar dalam industri diperlukan untuk memberikan cadangan dan memberi maklum balas mengenai keperluan industri.</p>
4.	<p>Adakah kurikulum program VM KV membantu graduan teknologi dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila nyatakan pendapat anda.</p>	<p>Apa yang saya lihat, ramai pelatih KV mendapat pekerjaan malah ada yang telah menyambung pengajian ke peringkat yang lebih tinggi. Mereka tidak mengalami masalah untuk menyambung pengajian dan mendapat gaji yang lumayan suatu hari kelak. Kurikulum yang diajar kepada mereka sangat sesuai dan tidak dihadkan kepada bekerja sahaja. Mereka juga boleh menyambung pengajian ke universiti seperti graduan atau pelatih lain. Sebilangan pekerja lepasan KV telah berhenti kerja dan menyambung pengajian. Sebilangan lagi berhenti kerja kerana mendapat tawaran gaji lebih tinggi dari syarikat lain. Mereka ini sangat laris kerana demand tinggi. Sebab itu saya kata kurikulum KV ini sangat bagus....</p> <p>Seperti yang telah dibincangkan, saya melihat graduan VM KV sangat mudah mendapat tempat dalam industri malah ada yang ditawarkan untuk bekerja semasa masih di dalam tempoh latihan.</p>
5.	<p>Adakah graduan teknologi terus ditawarkan untuk bekerja sejourus menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej</p>	<p>Ya. Mereka memang mahu bekerja setelah tamat pengajian untuk meneruskan kerjaya dalam bidang yang dipelajari. Apa yang saya perhatikan, kebanyakan graduan VM KV tiada masalah untuk menempuh alam pekerjaan seperti yang telah saya katakan tadi. Mereka begitu ghairah untuk bekerja kerana mengharapkan ganjaran dan gaji yang lumayan dari pihak syarikat. Namun begitu terdapat beberapa orang graduan menolak tawaran berkerja di</p>

	Vokasional? Jika ya, sila jelaskan.	industri saya kerana tidak mahu dibayar gaji yang ditawarkan. Kemungkinan gaji yang ditawarkan kepada mereka tidak memuaskan hati. Mereka mahu mencuba mendapatkan pekerjaan di industri yang lain...itu pilihan mereka.
6.	Graduan teknologi memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pendapat.	Ya... sebab mereka memang bercita-cita untuk bekerja. Kalau dilihat melalui pengalaman saya, mereka memang merancang untuk bekerja untuk mendapatkan gaji dan ganjaran dari pihak syarikat. Dengan bekerja mereka boleh memenuhi keperluan hidup seperti membeli kereta, rumah dan lain-lain lagi selain dapat memulakan kerjaya sebagai teknologis industri yang berjaya.
7.	Adakah pihak industri dapat menerima kelayakan Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional sebagai pekerja industri? Jika ya, sila beri pendapat anda.	<p>Sebagai majikan, saya lihat graduan VM KV yang bekerja dengan saya, mereka lebih yakin dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan mereka. Saya juga melihat mereka sangat memberi komitmen semasa bekerja, kemahiran yang ditunjukkan, sikap kepimpinan mereka dalam mengurus projek, perkara inilah yang menyebabkan mereka dipilih oleh kami sebagai majikan. Di samping itu juga, mereka mempunyai perwatakan yang baik. Mereka mempunyai intergriti dan rasa hormat kepada rakan sekerja termasuklah saya sebagai majikan.</p> <p>Ya. Apa yang saya perhatikan, kemahiran graduan VM KV memang tidak diragui lagi oleh pihak industri seperti yang saya lihat pada pekerja lain yang juga lepasan KV, namun tidak dapat dinafikan terdapat juga graduan VM KV yang agak malas kerana tidak mahu melakukan kerja-kerja lasak. Sebilangan lebih selesa duduk di bilik berhawa dingin dan terlibat dengan pengurusan</p>
8.	Adakah pihak majikan cukup yakin dengan kelayakan Program	Kalau lihat contoh yang lepas dari graduan VM KV yang pernah bersama saya bekerja di industri, saya amat pasti dan yakin dengan kebolehan serta kemahiran graduan VM KV. Mereka boleh menghasilkan mutu kerja yang baik.

	<p>LatihanVokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pendapat anda.</p>	<p>Hasil kerja mereka juga sangat halus dan berkualiti setanding dengan pekerja-pekerja mahir yang lain cuma kita perlu bagi kepercayaan kepada mereka.</p> <p>Ya. Kita sedia maklum bahawa kurikulum VM KV sangat menyeluruh bahkan yang menyebabkan pihak majikan sangat percaya dengan lepasan VM KV. Hal demikian dapat kita lihat dari segi kepercayaan mereka kepada PTI dan tambahan pula kurikulum KV dibentuk berdasarkan NOSS yang telah diluluskan pihak berwajib.</p>
12.	<p>Adakah graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan dari institusi TVET yang lain? Jika ya, sila nyatakan pendapat.</p>	<p>Berdasarkan pemerhatian saya, dari segi kemahiran, graduan VM KV tidak menghadapi masalah, kami bagi tawaran gaji yang agak tinggi membuktikan kerana mereka mempunyai kemahiran yang tinggi. Mereka juga sanggup membuat kerja-kerja lasak. Kami lebih suka menggaji lepasan KV.</p> <p>Ya. Bagi saya tiada masalah untuk mereka bersaing dari segi kemahiran kerana pengajar atau tenaga pengajar KV memiliki kelayakan yang baik malah mampu mengajar dan mendedahkan mereka kepada teknologi yang terkini. Pihak KV ada kolaborasi dengan pihak industri. Pihak industri juga bersetuju untuk mengajar pengajar KV jika ada keperluan.</p>

Lampiran O: Transkrip Perbualan bagi Informan (MJ2)

<b>Transkrip Informan (MJ2)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
1.	Adakah latihan kemahiran vokasional yang diperolehi graduan VM KV bersesuaian mengikut kehendak industri? Sila beri pandangan anda.	<p>Berdasarkan pengalaman yang saya lihat dari pelatih-pelatih KV yang bersama saya yang telah pun menamatkan pengajian, saya dapat melihat graduan kolej sangat hangat di pasaran industri. Ini kerana, jika kita lihat program yang mereka ambil di kolej sangat memenuhi keperluan industri.</p> <p>Ya. Pada pandangan saya, latihan vokasional yang diberi oleh kolej sangat bersesuaian dengan industri, kebanyakan mereka kami akan diterima terus selepas OJT. Tidak kurang juga ada yang diterima terus bekerja semasa OJT. Tiada masalah bagi mereka dan banyak membantu.</p>
2.	Adakah graduan bidang teknologi memerlukan latihan kemahiran tambahan setelah bekerja di industri sekarang? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Ya... teknologi bergerak dengan pantas. Kerja lapangan kadang kala berbeza dengan situasi semasa latihan di KV. Macam yang saya lihat, kemahiran sedia ada yang mereka miliki, tiada masalah. Bahkan ada yang saya jadikan mentor kepada rakan-rakan. Tapi kalau kita lihat contohnya peralatan, hampir setiap masa teknologinya akan berkembang. Apatah lagi teknologi yang berkaitan dengan topik yang mereka belajar dan situasi sebenar yang mereka akan temui dalam industri. Jadi, walaupun mereka telah diberi yang terbaik, tetapi selepas mereka berada di luar, mereka perlu dapatkan latihan tambahan.</p>
3.	Adakah kurikulum program program VM KV bersesuaian dengan bidang kerja di industri? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Ya. Apa yang saya lihat, KV memang menyediakan pelatih dari segi kemahiran, disiplin, penampilan adalah untuk mereka terus bekerja. Dan ini telah terbukti bahawa yang saya lihat kebanyakan pelatih KV, layak untuk diterima terus bekerja di tempat mereka menjalankan latihan industri.</p>

		Ya, kurikulum KV sangat sesuai dengan pekerjaan di industri. Malah, jika disebut pengalaman berurusan dengan pengajar pun, sangat jelas mereka adalah seorang yang komited.
4.	Adakah kurikulum program VM KV membantu graduan teknologi dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila nyatakan pendapat anda.	<p>Ya. Berdasarkan pengalaman saya, kebanyakan pelatih KV yang saya temui, mereka mempunyai kemahiran sedia ada yang sangat baik. Malah kita sebagai majikan tiada rasa was-was untuk melepaskan mereka di lapangan. Saya mempunyai seorang pekerja lepasan KV VM yang sudah ditawarkan gaji lebih dari RM 3000 kerana saya yakin dengan kebolehan beliau. Dia juga boleh membaca dan menterjemahkan lukisan kejuruteraan dengan baik.</p> <p>Pada pendapat saya, kurikulum KV sangat membantu pihak industri dalam menerima graduan VM KV kerana segala kemahiran asas yang diperlukan di industri sudah diajar kepada mereka. Paling mudah saya ambil contoh, mereka sudah mengetahui tentang peraturan dan keselamatan bengkel, keselamatan alat tangan, melakukan bantuan pernafasan dan sebagainya. Hal demikian membuktikan kepada industri bahawa mereka sudah diajar dengan perkara-perkara yang asas berkaitan dengan keperluan industri.</p>
5.	Adakah graduan teknologi terus ditawarkan untuk bekerja sejour menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej Vokasional? Jika ya, sila jelaskan.	Mengikut kefahaman saya, pelatih VM KV lebih mudah mendapatkan pekerjaan di dalam bidang mereka malah ada yang memilih untuk sambung belajar. Hal demikian kerana kemahiran yang mereka miliki serta komitmen yang mereka tunjuk menarik perhatian kami untuk mengambil mereka bekerja secara tetap. Mereka juga mempunyai kemahiran untuk menganalisa data serta berkebolehan dalam bidang keusahawanan. Sejour mengambil graduan VM KV terdapat peningkatan dari segi jualan syarikat serta dapat menarik lebih ramai pelanggan. Mereka ada ilmu keusahawanan yang baik namun perlu dipertingkatkan lagi untuk menarik lebih ramai pelanggan. Walau bagaimanapun mereka masih mempunyai perasaan malu



		untuk berkomunikasi dengan pelanggan...itu tidak menjadi masalah kerana lama kelamaan mereka akan lebih matang nanti.
6.	Graduan teknologi memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pendapat.	Dari awal lagi saya melihat mereka memang mempunyai pemikiran untuk terus bekerja kerana mereka bersungguh-sungguh apabila diberi tugas, tidak malu bertanya malah ada yang telah ditawarkan untuk bekerja dengan gaji yang lumayan semasa dalam latihan.
7.	Adakah pihak industri dapat menerima kelayakan Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional sebagai pekerja industri? Jika ya, sila beri pendapat anda.	<p>Ya. Pernah ada pelatih di tempat saya, semasa dia menjalani latihan pun saya puji sehingga saya sebagai majikan sangat menerima dia. Modul kurikulum KSKV yang telah dirancang dengan baik menjadi faktor kemenjadian pelatih-pelatih ini. Jika ada pilihan saya memang hendak menggaji graduan VM KV sebagai staf saya. Walaupun mereka agak muda tetapi mereka mempunyai sifat matang dalam pergaulan dengan rakan sekerja. Dari segi kehadiran bertugas pula mereka sangat menepati masa bekerja dan kadang-kadang sanggup balik lewat dari waktu bekerja yang sebenarnya...tapi saya bayar Overtime la...</p> <p>Seperti yang saya maklumkan tadi, saya melihat graduan VM KV sangat diterima baik oleh pihak industri. Kalau ada yang ditolak pun, bukan kerana kemahiran atau kurikulum tetapi kerana masalah perangai graduan tersebut yang kurang memuaskan hati pihak majikan. Kalau perangai mereka mempunyai sikap yang baik maka peluang mereka sangat luas terbuka dengan kemahiran yang dimiliki.</p>
8.	Adakah pihak majikan cukup yakin dengan kelayakan Program	Ya. Sebagai majikan, saya sangat yakin pada anak-anak lepasan VM KV, malah bukan itu sahaja, ada di antara mereka berjaya sambung belajar. Kalau dulu orang tak pandang pun budak KV tapi sekarang sebaliknya. Sekarang

	<p>Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pendapat anda.</p>	<p>kami di pihak majikan berlumba-lumba untuk mendapatkan lepasan dari KV.</p> <p>Seperti yang dimaklumkan kurikulum KV menyediakan pelatih untuk bekerja. Itu sebenarnya kelebihan kurikulum KV. KV bukan mengajar teori sahaja graduan VM KV diberi latihan amali yang lebih banyak berbanding komponen akademik lain. Di samping itu juga, kurikulum KV tidak lupa untuk membantu dalam pembinaan kemahiran interpersonal pelatih agar mereka menjadi pekerja yang baik dan professional. Nilai tambah tersebut telah menjadikan graduan VM KV sebagai pilihan pihak industri untuk memenuhi pasaran kerja.</p>
12.	<p>Adakah graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan dari institusi TVET yang lain? Jika ya, sila nyatakan pendapat.</p>	<p>Berbanding dengan pekerja industri yang lain, kelebihan menggaji graduan VM KV kerana mereka sanggup melakukan kerja-kerja lasak dan ada kekuatan fizikal yang baik di samping mempunyai kemahiran yang diperlukan oleh industri. Namun demikian, latihan tambahan masih diperlukan.</p> <p>Ya. Saya dapati PTI sentiasa ingin menimba ilmu kemahiran yang baru kerana mereka adalah golongan celik IT dan sentiasa berusaha untuk mendalami perkara-perkara baru di dalam dunia teknologi seperti menggunakan aplikasi-aplikasi sistem yang melibatkan IT dan IR 4.0.</p>

Lampiran P: Transkrip Perbualan bagi Informan (MJ3)

<b>Transkrip Informan (MJ3)</b>		
<b>No.</b>	<b>Soalan</b>	<b>Transkrip</b>
1.	Adakah latihan kemahiran vokasional yang diperolehi graduan VM KV bersesuaian mengikut kehendak industri? Sila beri pandangan anda.	<p>Ya. Berdasarkan pengalaman saya sebagai majikan, saya sangat percayakan pelatih KV walaupun mereka baru datang sebagai pelatih. Kemahiran asas yang mereka miliki dan perolehi sangat menepati keperluan industri.</p> <p>Kita lihat apa yang mereka perolehi di KV sangat banyak membantu mereka. Mereka tidak kelihatan kekok malah rajin bertanya. Ini lagilah membantu menambah kemahiran mereka dari semasa ke semasa. Saya sangat kagum dengan pelatih KV kerana selain memiliki kemahiran yang baik mereka juga memiliki kemahiran interpersonal yang tinggi.</p>
2.	Adakah graduan bidang teknologi memerlukan latihan kemahiran tambahan setelah bekerja di industri sekarang? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Ya... memang normal bila terlibat dengan teknologi kini, teknologi akan berubah dengan pesat. Jadi untuk memastikan mereka tidak ketinggalan dalam industri, bagi saya mereka sangat perlu mendapatkan latihan kemahiran lain semasa atau selepas tamat pengajian. Malah kemahiran mereka terus perlu ditingkatkan sekiranya berada di dalam bidang industri. Jadi bagi saya, setakat ini kemahiran sedia ada mereka sangat baik.</p> <p>Untuk permulaan, saya lihat mereka tidak menghadapi masalah dalam industri kerana mereka sangat bersedia dengan kemahiran yang dipelajari semasa di kolej. Cuma, teknologi adalah sesuatu yang berkembang dengan pantas. Jadi bagi saya untuk tidak ketinggalan, semasa berada dalam industri mereka perlu menjalani latihan tambahan memandangkan teknologi sekarang berkembang pantas.</p>

3.	Adakah kurikulum program program VM KV bersesuaian dengan bidang kerja di industri? Jika ya, sila beri pandangan.	<p>Kebanyakan pelatih KV agak lincah apabila berada di lapangan. Apabila saya tanya kepada mereka, mereka menjawab, ini kerana mereka berasa senang kerana apa yang mereka pelajari semasa di kolej, ditemui semasa berada di lapangan. Malah, jika saya lihat kadang kala berlebihan.</p> <p>Ya. Kita sedia maklum, pembentukan kurikulum KV dibentuk setelah melalui banyak fasa perbincangan dari kumpulan-kumpulan pakar sama ada dari bidang akademik, industri mahupun sumber manusia. Jadi tidak hairanlah jika pelatih atau graduan kolej agak menonjol dalam industri.</p>
4.	Adakah kurikulum program VM KV membantu graduan teknologi dalam mendapatkan pekerjaan sekarang? Jika ya, sila nyatakan pendapat anda.	<p>Ya. Ini saya tidak nafikan lagi, dengan kemahiran yang mereka miliki mereka layak mendapatkan tempat dalam industri. Kalau nak bagi gaji lebih tinggi dari pekerja yang tidak ada kelayakan pun tak apa kerana mereka boleh diharap untuk mendapatkan sesuatu kerja dari syarikat-syarikat besar. Mereka orang yang pandai bersekolah, apa takut mau gaji besar.</p> <p>Saya dapati graduan VM KV telah diajar dengan teori dan amali dalam sesuatu bidang kemahiran. Mereka juga pandai mengira contohnya mengira stok, membuat anggaran dan seterusnya membuat pemasaran. Mereka ada ilmu marketing walaupun mereka masih merasa malu ketika berjumpa dengan pelanggan.</p>
5.	Adakah graduan teknologi terus ditawarkan untuk bekerja sejourus menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM) Kolej	Seperti yang telah saya katakan tadi, mereka tiada masalah untuk bekerja dalam industri dengan pengalaman, kemahiran dan kelulusan yang mereka miliki. Mereka juga boleh mengikut arahan-arahan yang diberikan oleh pihak syarikat, selain itu mereka juga boleh membaca lukisan kejuruteraan. Selain itu, mereka juga pandai membuat sesuatu anggaran projek namun pekerja teknologi industri seperti graduan KV tidak banyak terlibat dengan pengurusan. Mereka juga ada bakat kepimpinan yang baik

	Vokasional? Jika ya, sila jelaskan.	kerana saya perhatikan mereka boleh memberi arahan dan menjadi ketua dalam kalangan pekerja industri.
6.	Graduan teknologi memang berazam untuk terus bekerja di industri setelah menamatkan pengajian Latihan Vokasional Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pendapat.	Kebanyakan graduan VM KV yang saya jumpai memang merancang untuk terus bekerja setelah tamat pengajian. Tambahan lagi bila dia melihat ada yang mendapat tawaran gaji lumayan dan mempunyai kebahagiaan dalam kehidupan.
7.	Adakah pihak industri dapat menerima kelayakan Latihan Vokasional Malaysia (VM) bidang teknologi Kolej Vokasional sebagai pekerja industri? Jika ya, sila beri pendapat anda.	Ya. Jika kita lihat penerimaan kami majikan, kami menerima mereka dengan hati yang terbuka, bukan sahaja kemahiran mereka yang memikat hati majikan, malah jati diri yang ada dalam diri mereka itu yang mahal. Dari segi kebolehan kemahiran PTI boleh meningkatkan diri asalkan rajin bekerja dan belajar sepanjang masa dan jangan terlalu cepat berpuas hati.  Apa yang saya lihat, graduan VM KV tiada masalah dalam melakukan kerja-kerja di industri. Hal demikian telah meyakinkan pihak industri untuk mengambil mereka bekerja dan seterusnya dibayar dengan gaji yang setimpal dengan kemahiran. Mereka juga diberi ganjaran yang baik seperti bonus tahunan dan faedah-faedah lain termasuk faedah perubatan. Memang tidak dapat dinafikan terdapat graduan VM KV dan graduan lain yang sering bertukar tempat kerja kerana mereka sering membandingkan gaji dan faedah lain dengan majikan yang lain. Perkara tersebut tidak dapat dielakkan kerana ia adalah pilihan masing-masing.
8.	Adakah pihak majikan cukup yakin dengan kelayakan Program Latihan Vokasional	Ya. Kalau nak kata yakin, perkara ni senang untuk kita nilai. Budak KV belum habis belajar pun ada yang dah diserap masuk sebagai pekerja. Maknanya, majikan yakin dengan pelatih KV.

	Malaysia (VM)? Jika ya, sila beri pendapat anda.	Setelah melihat apa yang dihadapi oleh saya sendiri, sebagai majikan saya yakin dengan kurikulum KV yang sangat bersesuaian dengan keperluan kemahiran di industri. Secara langsung kurikulum yang digubal adalah untuk melahirkan PTI yang berketrampilan mengikut bidang di industri.
12.	Adakah graduan VM KV boleh bersaing dengan graduan dari institusi TVET yang lain? Jika ya, sila nyatakan pendapat.	Ya... peluang sentiasa terbuka luas untuk mereka. Pada pendapat saya graduan VM KV memang boleh diambil bekerja kerana mereka mempunyai ilmu kemahiran yang menepati keperluan industri. Namun demikian, perkara yang paling penting ialah sikap ingin belajar dan mencuba. Kebanyakan graduan KV ingin mencuba sesuatu yang baru. Ada juga graduan VM KV yang bersikap agak lembap kerana takut untu mencuba sesuatu yang baru, mungkin mereka masih muda.