

**TAJUK: PERSEPSI MAJIKAN/PIHAK
PENGURUSAN TERHADAP JURANG
KEMAHIRAN PEKERJA: KAJIAN
DALAM INDUSTRI PEMBUATAN
MAKANAN DAN MINUMAN DI
SARAWAK**

FATHIN NAQUIAH BINTI MOHD ZAWAWI

46802

PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA

2016/2017

CIK WAN SOFIAH BINTI MEOR OSMAN

PERNYATAAN MASALAH

❑ Jurang analisis

- * Banyak kajian lepas mengatakan majikan lebih memerlukan kemahiran insaniah daripada kemahiran teknikal (Anuar, Mansor & Din, 2016; Makhbul et. al 2015; Green, 2015; Rasul, Ismail, M.Y., Ismail, N., Rajuddin, Rauf, 2009).
- * kemahiran teknikal kurang diberi penekanan oleh majikan. Hal ini dapat dibuktikan apabila majikan dalam industri pembuatan tidak berpuas hati apabila pekerja lebih mempunyai kemahiran teknikal berbanding kemahiran insaniah (Ramlee, 2002; Nasir. 2012)

❑ Jurang sampel

- * Terdapat banyak kajian sama ada di luar mahupun di Malaysia yang mengkaji berkaitan isu jurang kemahiran.
- * Kajian yang mengkaji tentang jurang kemahiran di luar negara seperti Combodia (Bruni et.al 2013), Amerika Syarikat (Adecco, 2016), United Kingdom (Vivian et al., 2015), United States (Association for Talent Development , 2015), Cambridge (Cappelli, 2014)
- * Malaysia (Buntat, 2006; Anuar et al., 2016; Makhbul et al., 2015; Rasul et al., 2009; Awang, 2008).
- * Walaupun terdapat banyak kajian, namun di Sarawak masih kurang kajian yang dijalankan berkaitan dengan topik ini
- * Justeru, pengkaji ingin melihat persepsi majikan di Sarawak berkenaan dengan jurang kemahiran di industri pembuatan makanan dan minuman.

❑ Pencarian Maklumat

- * Pengkaji menggunakan mesin pencarian seperti *Google*, *Google Scholar*, *ProQuest*, *Scopus*, *Jurn*, *JSTOR*, *iSEEK Education*, *Internet Public Library* dan sebagainya untuk mencari maklumat berkaitan dengan topik ini iaitu persepsi majikan terhadap jurang kemahiran pekerja dalam industri pembuatan makanan dan minuman di Sarawak.

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian

- * Objektif kajian terbahagi kepada dua iaitu objektif umum dan objektif khusus.

Objektif umum

- * Kajian ini secara umum mengkaji tentang persepsi majikan terhadap jurang kemahiran pekerja dalam industri pembuatan makanan dan minuman di Sarawak.

Objektif khusus

- * Terdapat lima objektif khusus dalam kajian ini seperti yang dinyatakan di bawah:
- * Untuk mengkaji profil jurang kemahiran pekerja berdasarkan persepsi majikan dalam industri pembuatan makanan dan minuman di Sarawak.
- * Untuk mengkaji impak ciri-ciri demografi terhadap persepsi majikan mengenai jurang kemahiran pekerja dalam industri pembuatan makanan dan minuman di Sarawak.
- * Untuk mengkaji pengaruh sumber jurang kemahiran terhadap jurang kemahiran pekerja berdasarkan persepsi majikan dalam industri pembuatan makanan dan minuman di Sarawak.
- * Untuk mengkaji faktor yang dominan dilihat oleh majikan dapat mempengaruhi jurang kemahiran pekerja berdasarkan persepsi majikan dalam industri pembuatan makanan dan minuman di Sarawak.
- * Untuk mengkaji bagaimana majikan dalam industri pembuatan makanan dan minuman di Sarawak meningkatkan kemahiran pekerja melalui latihan dan pembangunan.

HIPOTESIS KAJIAN

- * Kajian ini akan menguji sembilan hipotesis seperti yang dinyatakan di bawah:
- * H_{a1} : Terdapat perbezaan yang signifikan tentang persepsi majikan terhadap jurang kemahiran pekerja berdasarkan jantina.
- * H_{a2} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara persepsi majikan terhadap jurang kemahiran pekerja berdasarkan tahap pendidikan.
- * H_{a3} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara persepsi majikan terhadap jurang kemahiran pekerja berdasarkan tempoh perkhidmatan.
- * H_{a4} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara persepsi majikan terhadap jurang kemahiran pekerja berdasarkan jawatan yang disandang oleh majikan.
- * H_{a5} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara persepsi majikan terhadap jurang kemahiran pekerja berdasarkan saiz syarikat.
- * H_{a6} : Terdapat hubungan yang signifikan di antara sistem pendidikan dan jurang kemahiran pekerja.
- * H_{a7} : Terdapat hubungan yang signifikan di antara latihan dan pembangunan dan jurang kemahiran pekerja.
- * H_{a8} : Terdapat hubungan yang signifikan di antara motivasi kerja dan jurang kemahiran pekerja.
- * H_{a9} : Ketiga-tiga pemboleh ubah yang tidak bersandar ini secara signifikan menunjukkan varian peratusan yang tinggi terhadap jurang kemahiran pekerja dalam industri pembuatan makanan dan minuman di Sarawak.

KERANGKA KONSEPTUAL

Ciri-ciri demografi majikan

Contoh: Jantina, latar belakang pendidikan, tempoh perkhidmatan, umur, jawatan yang di sandang (pengurusan atasan, pengurusan pertengahan, pengurus peringkat pertama), kategori, saiz dan umur syarikat.

Sumber jurang kemahiran berdasarkan persepsi majikan.

Contohnya: sistem pendidikan, latihan dan pembangunan dan motivasi kerja.

Jurang kemahiran pekerja berdasarkan persepsi majikan

DEFINISI

DEFINISI KONSEPTUAL

1) Peringkat Pengurusan

Pengurus bertanggungjawab untuk memastikan matlamat organisasi dapat dicapai dan pengurus juga berhak untuk mengarahkan pekerja bawahan mereka untuk melakukan tugas dengan penuh bertanggungjawab dan memastikan tugas yang diberi dapat disiapkan dalam tempoh yang ditetapkan (Siugzdiniene, 2008).

DEFINISI OPERASIONAL

1) Peringkat Pengurusan

pengkaji mendefinisikan peringkat pengurusan dengan menggunakan hierarki pengurusan iaitu terdiri daripada pengurusan peringkat atasan, pengurusan peringkat pertengahan dan pengurusan peringkat pertama (Schmitz, 2012).

3 Peringkat Pengurusan

- Pengurusan Atasan (Pengerusi, Naib Pengerusi, Lembaga Pengarah, Ketua Pegawai Eksekutif)
- Pengurusan Pertengahan (Pengurus Besar, Pengurus Wilayah)
- Pengurusan Peringkat Pertama (Penyelia, Pengurus Pejabat, Ketua Unit)

DEFINISI

DEFINISI KONSEPTUAL

2) Jurang kemahiran

Jurang kemahiran merujuk kepada majikan yang menganggap pekerja yang mereka ambil atau tenaga pekerja yang sedia ada masih tiada kemahiran yang diperlukan (Chandra & Gerald, 2003).

3) Kemahiran insaniah

Kemahiran insaniah didefinisikan sebagai kemahiran personal dan kemahiran sosial. Menurut Cimatti (2015), kemahiran personal adalah berkaitan dengan kognitif seperti pengetahuan dan kemahiran berfikir manakala kemahiran sosial adalah berhubung kait dengan hubungan bersama orang lain seperti kemahiran berkomunikasi, mendengar, berunding dan menyelesaikan masalah.

DEFINISI OPERASIONAL

2) Jurang kemahiran

pengkaji mengkaji tiga sumber yang menyumbang kepada wujudnya jurang kemahiran dalam syarikat/organisasi iaitu sistem pendidikan, latihan dan pembangunan dan motivasi kerja (Adecco, 2016). Perkara ini juga dibuktikan dengan sumber daripada CareerBuilder, 2013.

3) Kemahiran insaniah

kemahiran insaniah yang ingin dikaji adalah mengikut kemahiran yang dibangunkan di Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) iaitu kemahiran berkomunikasi, kemahiran berfikir secara kritis dan menyelesaikan masalah, kemahiran bekerja dalam kumpulan, pembelajaran sepanjang hayat dan kemahiran pengurusan maklumat, kemahiran keusahawanan, kemahiran etika dan profesional dan kemahiran kepimpinan (Aziz, 2007).

DEFINISI

DEFINISI KONSEPTUAL

4) **Kemahiran teknikal**

Dalam kajian ini kemahiran teknikal adalah kemahiran profesional dan kemahiran yang menggunakan teknikal. Oleh itu, kajian ini dapat menentukan bagaimana majikan melihat kepentingan kemahiran teknikal di tempat kerja. Malah kemahiran ini juga dapat melihat persepsi majikan terhadap jurang kemahiran pekerja.

5) **Pembuatan**

Menurut Jabatan Industri Perhubungan di California, 2002, mengatakan bahawa pembuatan dapat ditakrifkan sebagai suatu industri perniagaan atau pertubuhan yang beroperasi untuk tujuan menyediakan, menghasilkan, membuat, mengubah, membaiki, pemprosesan, pemeriksaan, pengendalian, memasang, membungkus barangan atau proses pembotolan dan sebagainya.

DEFINISI OPERASIONAL

4) **Kemahiran teknikal**

Dalam kajian ini kemahiran teknikal adalah kemahiran profesional dan kemahiran yang menggunakan teknikal. Oleh itu, kajian ini dapat menentukan bagaimana majikan melihat kepentingan kemahiran teknikal di tempat kerja. Malah kemahiran ini juga dapat melihat persepsi majikan terhadap jurang kemahiran pekerja.

5) **Pembuatan**

pengkaji menggunakan definisi daripada Jabatan Perangkaan Malaysia, 2016, untuk menjelaskan takrif pembuatan iaitu yang bermaksud perubahan fizikal atau kimia ke atas bahan atau komponen menjadi produk baru sama ada kerja itu dilakukan oleh jentera yang di jalankan oleh suatu kuasa atau yang di jalankan dengan tangan, sama ada di jalankan dalam kilang atau rumah pekerja, dan sama ada barang keluaran di jual secara borong atau runcit.

Metodologi

Reka bentuk kajian

Reka bentuk kajian yang terdapat dalam kajian ini adalah terdiri daripada metodologi kajian, pendekatan kajian dan kaedah yang digunakan dalam kajian ini.

Populasi, sampel kajian dan kaedah pensampelan.

- menggunakan kaedah sampel secara rawak (*random sampling*)
- Populasi dalam kajian ini iaitu semua peringkat pengurusan dalam industri pembuatan makanan dan minuman di Sarawak yang terdiri daripada pengurusan peringkat atasan, pengurusan peringkat pertengahan dan pengurusan peringkat pertama.
- Bilangan sampel adalah berdasarkan daripada cadangan yang dikemukakan oleh *Krejcie & Mogan. 1970* iaitu untuk kajian rintis perlulah lebih daripada 30 bilangan responden dan untuk kajian sebenar perlulah lebih daripada 50 bilangan responden.

Metodologi

Instrumen kajian

- Menggunakan borang soal selidik.
- Borang soal selidik ini di bahagikan kepada tiga bahagian iaitu bahagian A, bahagian B dan bahagian C.
- Bahagian A (bahagian demografi), Bahagian B (set kemahiran), Bahagian C (pengurusan kemahiran pekerja yang terdiri daripada sistem pendidikan, latihan dan pembangunan dan motivasi kerja.)
- Dua tahap yang berbeza dengan menggunakan lima skala *likert*
 - 1) 1= tidak setuju; 2= kurang setuju; 3= neutral; 4=setuju ; 5=sangat setuju
 - 2) 1= paling rendah; 2= rendah; 3= sederhana; 4= tinggi; 5= paling tinggi.
- Borang ini juga menggunakan dua bahasa iaitu bahasa Inggeris dan bahasa Melayu supaya responden dapat memahami soalan yang diberikan.
- Borang soal selidik ini diambil berdasarkan tinjauan daripada beberapa pengkaji antaranya daripada European Commission, 2010; World Bank East Asia and Pacific Regional Report, 2012; CareerBuilder, 2013; Vivian et.al, 2016.

METODOLOGI

Kajian rintis

- Kajian rintis dilakukan untuk memastikan borang selidik yang digunakan dapat memperoleh keputusan analisis yang tepat
- maklum balas daripada responden, kajian ini dapat melihat kekurangan borang soal selidik dari segi format, bahasa, struktur ayat dan lain-lain.

METODOLOGI

Kesahan dan kebolehpercayaan

- Menurut Johnson, 2014, terdapat empat jenis kesahan antaranya kesahan dalam menganalisis statistik, kesahan dalaman, kesahan luaran dan kesahan dalam membina instrument.
- Kesahan dalaman adalah sebab dan akibat berlakunya pemboleh ubah yang digunakan.
- Kesahan luaran adalah kesahan secara umum yang melibatkan populasi yang digunakan dalam kajian ini
- kesahan dalam menganalisis statistik, hubungan pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar perlu mempunyai kaitan dan kekuatan supaya data statistik mempunyai ketepatan
- Kesahan dalam membina instrument adalah dengan memperoleh kefahaman responden untuk menjawab borang soal selidik.
- Kebolehpercayaan adalah untuk mengukur tahap ketekalan dan kestabilan instrument yang digunakan (Johnson, 2014).
- Dalam kajian ini kajian rintis dapat membantu pengkaji untuk memperoleh kebolehpercayaan borang soal selidik.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	70

METODOLOGI

Prosedur Pengumpulan Data

- Borang soal selidik ini akan diedarkan kepada responden di dalam industri pembuatan makanan dan minuman di Sarawak.
- Taklimat yang ringkas akan diberikan kepada responden untuk memastikan setiap responden faham tentang arahan yang diberikan dan responden dapat melengkapkan borang kaji selidik dengan mudah.
- Soal selidik akan mengambil masa lebih kurang 15 minit untuk di jawab.

Analisis Data

- Pengkaji akan menganalisis data dengan menggunakan *Statistic Package for Social Science (SPSS)*.
- Menggunakan kaedah deskriptif dan inferensi.