

**PERSEPSI LEPASAN PELATIH TERHADAP KEBERKESANAN
LATIHAN KEMAHIRAN BERSEPADU**

IBRAHIM HERMANTO BIN JEPON

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2005

PENGHARGAAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh, Salam Sejahtera.

Bersyukur ke hadrat Illahi kerana dengan limpah kurnianya dapat juga saya menyiapkan Projek Tahun Akhir ini mengikut perancangan. Syukur juga kepada-Nya kerana dipermudahkan segala urusan dan diberikan kesihatan yang berpanjangan sepanjang tempoh masa saya menyiapkan projek ini.

Ucapan setinggi terima kasih dikalungkan khas buat penyelia projek ini, Cik Zaiton binti Hassan kerana telah banyak memberi tunjuk ajar dan bimbingan, membantu serta memberi peluang dan kepercayaan yang sebenarnya amat bernilai dan berharga. Saya amat hargai segala tunjuk ajar yang diberikan sepanjang tempoh saya menyiapkan projek ini. Nasihat dan perkongsian pengetahuan yang diberikan akan saya jadikan pendorong di masa hadapan.

Terima kasih yang tidak terhingga juga untuk bonda tersayang iaitu Puan Dahniar Binti Hj. Sutan Sinaro kerana banyak memberi kekuatan dan dorongan kepada anakanda. Terima kasih juga kepada adik-beradik yang lain terutama abang yanto yang telah banyak memberikan bantuan kewangan. Terima kasih segalanya.

Kesempatan ini juga saya mengucapkan ribuan terima kasih kepada pihak Institut Kemahiran Belia Negara Miri kerana sudi menerima saya untuk menjalankan kajian di organisasi ini. Kepada Cik Stephanie Wendy Anak Stamford, terima kasih yang tidak terhingga kerana banyak memberikan kerjasama dalam menyiapkan projek ini terutamanya dalam mengedarkan borang soal selidik. Terima kasih juga kepada responden yang memberikan kerjasama sepenuhnya sepanjang kajian ini dijalankan.

Seterusnya yang terakhir, terima kasih juga kepada pensyarah terutama En. Abdul Halim Hj. Busari dan rakan-rakan seangkatan yang telah banyak memberi sokongan dan tunjuk ajar. Terima kasih sekali lagi kepada semua insan yang menyumbang serta terlibat secara langsung dan tidak langsung.

Sesungguhnya yang baik itu datangnya dari Allah S.W.T dan yang kurang itu adalah dari kelemahan diri saya sendiri. Wassalam.

Sekian, Wassalam.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Jadual	vii
Senarai Rajah	ix
Abstrak	x
<i>Abstract</i>	xi

1. BAB 1 PENGENALAN

1.0	Pengenalan	1
1.1	Latar Belakang Kajian	4
1.2	Kenyataan Masalah	7
1.3	Objektif Kajian	8
	1.3.1 Objektif Umum	8
	1.3.2 Objektif Khusus	8
1.4	Kerangka Konseptual	9
1.5	Hipotesis Kajian	10
1.6	Kepentingan Kajian	12
1.7	Definisi Istilah	13
	1.7.1 Persepsi	13
	1.7.2 Lulusan Pelatih	13
	1.7.3 Pengajar	14
	1.7.4 Keberkesanan Latihan	15
	1.7.5 Latihan Kemahiran	15
	1.7.6 Bina Insan	16
1.8	Limitasi Kajian	16
1.9	Kesimpulan	18

2. BAB 2 SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.0	Pendahuluan	19
2.1	Konsep Latihan	19
2.2	Penilaian Latihan	22
2.3	Keberkesanan Program Latihan	26
2.4	Model Latihan	28
	2.4.1 Model Kitaran Latihan	29
2.5	Pengajar	32
2.6	Pelatih	34

2.7	Aplikasi Kemahiran	35
2.8	Kesimpulan	38
3.	BAB 3 METODOLOGI	
3.0	Pendahuluan	39
3.1	Rekabentuk Kajian	39
3.2	Lokasi Kajian	40
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	41
3.4	Instrumen Kajian	43
	3.4.1 Bahagian A	44
	3.4.2 Bahagian B	44
	3.4.3 Bahagian C	45
	3.4.4 Bahagian D	46
3.5	Ujian Rintis	48
3.6	Pengumpulan Data	49
	3.6.1 Data Primer	49
	3.6.2 Data Sekunder	50
3.7	Penganalisan Data	51
	3.7.1 Statistik Deskriptif	51
	3.7.2 Statistik Inferensi	51
	3.7.2.1 Korelasi Pearson	52
3.8	Kesimpulan	54
4.	BAB 4 DAPATAN DAN PERBINCANGAN	
4.0	Pendahuluan	55
4.1	Ciri-ciri Demografi Responden	55
4.2	Analisis Frekuensi Terhadap Keberkesanan Latihan Kemahiran Bersepadu	58
4.3	Pengukuran Tahap Keberkesanan Latihan Kemahiran Bersepadu	61
4.4	Analisis Frekuensi Sikap Pelatih Terhadap Program Latihan Kemahiran	62
4.5	Analisis Frekuensi Sikap Pengajar Terhadap Program Latihan Kemahiran	63
4.6	Analisis Frekuensi Peralatan yang Digunakan Terhadap Program Latihan Kemahiran	65
4.7	Analisis Frekuensi Kawad dan Disiplin Terhadap Program Bina Insan	66
4.8	Analisis Frekuensi Kepimpinan dan Ketatanegaraan Terhadap Program Bina Insan	68

4.9	Analisis Frekuensi Pendidikan Keusahawanan Terhadap Program Bina Insan	69
4.10	Pengujian Hipotesis	71
	4.10.1 Analisis Korelasi Pearson	71
	4.10.2 Analisis ujian t	78
4.11	Rumusan	79
4.12	Kesimpulan	81
5.	BAB 5 RINGKASAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN	
5.0	Pendahuluan	82
5.1	Rumusan	82
5.2	Kesimpulan Kajian	84
5.3	Cadangan kajian	86
	5.3.1 Cadangan kepada organisasi	86
	5.3.2 Pengamal sumber manusia	87
	5.3.3 Pengkaji akan datang	88
5.4	Penutup	90
6.	BIBLIOGRAFI	91
7.	LAMPIRAN	
	Lampiran I	
	Lampiran II	

SENARAI JADUAL

Jadual 1 Julat Skor Terhadap Tahap Keberkesanan Latihan Kemahiran	48
Jadual 2 Hasil Ujian Kebolehpercayaan Borang Soal Selidik	49
Jadual 3 Kekuatan Perkaitan Antara Dua Pembolehubah	53
Jadual 4 Taburan Frekuensi Demografi Responden	56
Jadual 5 Frekuensi Keberkesanan Latihan Kemahiran Bersepadu	59
Jadual 6 Frekuensi Responden Bagi Tahap Keberkesanan Latihan Kemahiran Bersepadu Dalam Bidang Pekerjaan	61
Jadual 7 Frekuensi Sikap Pelatih Terhadap Program Latihan Kemahiran	63
Jadual 8 Frekuensi Sikap Pengajar Terhadap Program Latihan Kemahiran	64
Jadual 9 Frekuensi Peralatan Yang Digunakan Terhadap Program Latihan Kemahiran	66
Jadual 10 Frekuensi Kawad Dan Disiplin Terhadap Program Bina Insan	67

Jadual 11 Frekuensi Kepimpinan Dan Ketatanegaraan Terhadap Program Bina Insan	69
Jadual 12 Frekuensi Pendidikan Keusahawanan Terhadap Program Bina Insan	70
Jadual 13 Keputusan analisis korelasi Pearson di antara pembolehubah tidak Bersandar dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu	71
Jadual 14 Keputusan Ujian-T di Antara Kursus Kemahiran Yang Diikuti Terhadap Keberkesanan Latihan Kemahiran Bersepadu	79
Jadual 15 Hasil Keputusan Bagi Analisis Hipotesis Null	80

SENARAI RAJAH

Rajah 1 Rangka Konseptual Kajian	10
Rajah 2 Model Kitaran Latihan	29

ABSTRAK

PERSEPSI LEPASAN PELATIH TERHADAP KEBERKESANAN LATIHAN KEMAHIRAN BERSEPADU

IBRAHIM HERMANTO BIN JEPON

Umumnya kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti keberkesanan latihan kemahiran bersepadu. Secara khususnya, kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti perkaitan antara sikap pelatih, sikap pengajar dan peralatan yang digunakan, kawad dan disiplin, kepimpinan dan ketatanegaraan, dan pendidikan keusahawanan terhadap keberkesanan latihan kemahiran bersepadu. Selain itu, kajian turut mengenalpasti perbezaan faktor demografi iaitu kursus yang diikuti dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu. Kajian ini telah dijalankan di Institut Kemahiran Belia Negara Miri, Sarawak. Instrumen kajian yang dipilih ialah borang soal selidik yang telah diedarkan kepada 60 orang responden daripada populasi yang berjumlah 236 orang lepasan pelatih yang bergraduat pada tahun 2004. Data yang dikumpul telah dianalisis dengan menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 12.0. Dapatan kajian yang diuji dengan kolerasi Pearson. Dapatan menunjukkan perkaitan yang signifikan di antara keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dengan sikap pelatih ($r = 0.549$), sikap pengajar ($r = 0.326$) dan peralatan yang digunakan ($r = 0.477$), kawad dan disiplin ($r = 0.643$), kepimpinan dan ketatanegaraan ($r = 0.448$) dan pendidikan keusahawanan ($r = 0.321$). Bagi faktor demografi tiada perbezaan signifikan antara kursus yang diikuti dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu. Oleh itu, dicadangkan bahawa segala perkaitan yang signifikan di antara faktor-faktor dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu ini dapat dipertingkatkan oleh pihak institut ke arah yang lebih baik.

ABSTRACT

THE PERCEPTION OF GRADUATES TOWARD THE EFFECTIVENESS OF CONSOLIDATED SKILL TRAINING

IBRAHIM HERMANTO BIN JEPON

The purpose of this analysis is particularly to identify the relativity of the trainees and trainers attitude and the training instruments in various skill trainings. It also pointed out the impatane of military marching and discipline, leadership and enterpreneurship education in effectiveness of consolidated skill training. Besides this analysis has also been able to identify the differenees in domographic factors for courses organised with institutional skill course effectiveness. It also measures level of effectiveness consolidated skill training. The study has held at Institut Kemahiran Belia Negara Miri, Sarawak. A set of queationnaire was distribute to 60 respondents who have responded to the questionnaires. They are among the 236 training graduates who graduated in year 2004. All data captured has been analysis by Statistical Package for Social Sciences (Version 12.0). The study, which has tested in Pearson correlation has a significant relationship between skill training programe and the effectiveness of consolidated skill training among others, trainees attitude ($r = 0.549$), trainers attitude ($r = 0.326$) and training instruments ($r = 0.477$). Studies between individual development programe and the effectiveness of the consolidated skill training have also a significant differences in marching and discipline ($r = 0.643$), leadership and patriotic ($r = 0.448$) and enterpreneurship education ($r = 0.321$). Therefore, it is suggested the result of this analysis will be taken into consideration as for the improvement and effectiveness of the consolidated skill training.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Kepentingan dalam menyediakan tenaga kerja berkemahiran tinggi sememangnya diperlukan dalam sesebuah negara yang sedang membangun sama ada dalam sektor pembuatan mahupun industri. Untuk melahirkan tenaga kerja berkemahiran tinggi maka perlu wujudnya program latihan kemahiran yang fleksibel bagi menyokong dan menjayakan agenda pembangunan negara. Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat ini meningkatkan permintaan terhadap tenaga kerja mahir yang berkualiti, berpengetahuan luas dan mempunyai kemahiran tinggi amat diperlukan oleh setiap organisasi selaras dengan keperluan semasa.

Hasil usaha ke arah menyediakan tenaga kerja berkemahiran tinggi ini maka tertubuhnya pelbagai institut latihan kemahiran yang dikendalikan oleh agensi kerajaan antaranya Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN), Institut Latihan Perindustrian (ILP), Pusat Giat Mara, Institut Teknikal Jepun-Malaysia (JMTI), Pusat Latihan Teknologi Tinggi (ADTEC) dan Institut Kemahiran Mara

(IKM). Kepentingannya adalah untuk memperkukuhkan lagi sebahagian daripada sistem pendidikan negara yang berhasrat melahirkan insan yang berkualiti dan cemerlang dalam penguasaan ilmu pengetahuan serta kemahiran yang tinggi. Menurut Abdul Shukor (1996), pendidikan merupakan jentera yang terpenting dalam pembangunan tenaga manusia. Kadar perubahan yang pantas ini sebenarnya memberi kesan yang besar kepada cara kita berfikir dan bertindak mengikut penyesuaian diri. Adapun kewujudan Institusi Latihan Kemahiran ini sebenarnya memberi peluang kepada pelatih yang mengikuti kursus latihan kemahiran dengan hasrat agar para pelatih akan menjadi tenaga kerja berkualiti dan bersesuaian dengan permintaan industri masa kini. Ini juga amat bertepatan dengan Wawasan 2020 yang di antaranya untuk melahirkan masyarakat yang berpengetahuan serta berkemahiran tinggi terutama dalam penguasaan bidang teknologi dan teknikal.

Akibat daripada perubahan teknologi yang berorientasikan pengetahuan berasaskan sains dan teknologi sebenarnya merupakan salah satu cabaran kepada sistem latihan kemahiran. Adaptasi terhadap cabaran ini adalah mewujudkan suatu sistem latihan yang benar-benar fleksibel dan autonomi ke arah menjadi lebih berteraskan pasaran (industry-driven), dan bersesuaian dengan tuntutan perubahan tersebut. Menurut Truelove (1995), program latihan yang berjaya semestinya dirancang dengan teliti, menggunakan teknik-teknik yang bersesuaian, mengkaji setakat mana pelatih telah belajar dalam latihan dan menilai sejauhmana latihan tersebut telah dapat mencapai matlamat organisasi serta dapat memberi manfaat kepada semua pihak yang terlibat.

Menyedari hakikat ini, Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan (MLVK) telah diwujudkan untuk bertindak sebagai badan penyelaras perancangan dan pembangunan latihan vokasional kebangsaan sekaligus melaksanakan sistem persijilan yang dikenali sebagai Sistem Persijilan Malaysia dan sijil yang dikeluarkan adalah Sijil Kemahiran Malaysia (Asnan Pi'l, 1992). Begitu juga dengan penyusunan semula sistem latihan di bawah Piawaian Kebangsaan Kemahiran Pekerjaan (NOSS) yang digunakan oleh institusi latihan sebagai asas semasa menggubal bahan pembelajaran sama ada dalam bentuk sukatan latihan, panduan pembelajaran atau modul latihan. Bagi tujuan persijilan kemahiran, sistem Piawaian Kebangsaan Kemahiran Pekerjaan digunakan sebagai asas perbandingan bagi menentukan tahap ketrampilan yang perlu dimiliki oleh para pelatih. Pengeluaran tenaga kerja mahir atau tenaga kerja yang terlatih juga penting sebagai kunci kepada kejayaan dalam K-ekonomi atau ekonomi berasaskan pengetahuan. Pencapaian kejayaan dalam K-ekonomi berdasarkan jangka masa panjang memerlukan daya cipta, kemahiran kognitif tahap tinggi sebagai tambahan kepada kemahiran asas (Abdulai, 2001).

Namun, penilaian terhadap segala perlaksanaan program latihan kemahiran yang dijalankan oleh setiap pihak yang terlibat sebenarnya sebahagian daripada proses yang perlu diambil kira. Ibrahim (1996) mengatakan penilaian ialah penentuan sejauh manakah objektif latihan yang dikehendaki telah dicapai. Jelas, dengan adanya penilaian yang dilakukan ke atas latihan itu sendiri segala kelemahan dapat dikenalpasti bagi memastikan sejauhmana keberkesanan latihan itu diperolehi terutama kepada pelatih yang telah mengikuti latihan tersebut.

Keberkesanan latihan akan dilihat dari sudut sama ada segala pelaksanaan program tersebut telah mencapai objektif dan matlamat atau tidak mencapai keseluruhan latihan yang dijalankan. Oleh itu, sesuatu program latihan yang dijalankan perlu ada penilaian sebelum dan selepas bagi mengukur keberkesanan program tercapai ataupun sebaliknya.

1.1 Latar Belakang Kajian

Penyediaan program latihan kemahiran teknikal yang dijalankan di mana-mana Institusi Latihan Kemahiran sebenarnya memberi peluang kepada para pelatih untuk mempertingkatkan pengetahuan dan kemahiran teknikal secara lebih efektif serta mampu mempraktikkannya terutama dalam bidang pekerjaan yang ditawarkan di dalam sektor industri. Wexley dan Latham (1992) mengatakan bahawa latihan yang berkesan merupakan satu proses mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran yang dipelajari semasa latihan ke dalam pekerjaan mereka. Bagi mencapai lebih ramai tenaga mahir dalam bidang kemahiran teknikal maka perlu diperluaskan program latihan kemahiran itu sendiri dalam usaha membangunkan sumber manusia ke arah memastikan tenaga mahir menjadi tenaga kerja yang berkualiti dan bersesuaian dengan permintaan industri.

Menurut Truelove (1995) latihan membekalkan pengetahuan dan kemahiran yang akan digunakan dengan serta merta, ataupun pada masa depan. Ia merupakan proses di mana pencapaian dalam perubahan yang kekal ke atas seseorang individu. Bagi Brookes (1995) latihan sebagai suatu proses yang

dirancang untuk mengubahsuai tingkah laku dan sikap, pengetahuan atau kemahiran melalui pengalaman pembelajaran dengan tujuan untuk mencapai prestasi di dalam satu atau lebih aktiviti yang dijalankan.

Cascio (1992), mengatakan bahawa keberkesanan sesuatu program latihan dapat dilihat dari aspek pemindahan pengetahuan dan kemahiran yang boleh diaplikasikan di dalam tugas seharian. Oleh yang demikian adalah menjadi satu harapan bagi Institut Kemahiran Belia Negara Miri dalam menyediakan dan memastikan keluaran tenaga mahir yang berkualiti dan bersesuaian dengan keperluan tenaga mahir dalam memenuhi permintaan di sektor perindustrian.

Bagi Brian Thomas (1992) secara prinsipnya terdapat beberapa tahap di mana keberkesanan sesuatu program latihan boleh dinilai, iaitu :

- i. Penilaian keberkesanan latihan dari sudut pencapaian sesuatu keperluan atau objektif tertentu.
- ii. Penilaian keberkesanan latihan melalui perubahan dalam aktiviti kerja seseorang individu.
- iii. Penilaian keberkesanan latihan dengan melihat perubahan dalam aktiviti kumpulan dalam organisasi.
- iv. Penilaian keberkesanan latihan melalui perubahan yang berlaku kepada prestasi institusi

Menurut beliau lagi, keberkesanan sesuatu program latihan umumnya dipengaruhi oleh beberapa perkara dan ia boleh dilihat dalam empat faktor utama iaitu :

- i. Jurulatih yang terlibat dalam program latihan berkenaan.
- ii. Budaya dan juga sumber pembelajaran.
- iii. Penerimaan pelatih terhadap latihan yang diikuti.
- iv. Kuantiti serta kadar maklumat yang disediakan dan yang diterima oleh pelatih.

Kejayaan dan keberkesanan sesuatu program latihan hanya dapat dicapai sekiranya pelatih mempraktikkan apa yang dipelajari semasa latihan kedalam persekitaran kerja yang sebenar. Keberkesanan sesuatu program latihan perlu dinilai bagi mendapatkan maklumbalas tentang program latihan berkenaan. Maklumat yang diperolehi melalui maklumbalas ini akan dapat digunakan untuk mengetahui tahap pencapaian objektif latihan, memperbaiki program latihan di masa hadapan, memperbaiki cara gaya pelaksanaan program latihan di samping membantu institusi dalam membuat keputusan tentang program latihan dan pembangunan sumber manusia (Ibrahim, 1994).

Melalui analisis dan perancangan yang teratur, berdasarkan rekabentuk program latihan secara bertulis adalah sempurna dan berupaya bukan sahaja menghasilkan sesuatu yang positif malah berjaya mencapai matlamat institusi. Justeru, sesebuah institusi umumnya akan menetapkan satu garis panduan khusus bagi mengukur tahap keberkesanan sesuatu program latihan yang dilaksanakan ke atas pelatih.

1.2 Kenyataan Masalah

Program latihan kemahiran yang dijalankan bertujuan menyediakan peluang kepada pelatih untuk mendapatkan pekerjaan dalam mana-mana sektor industri. Pelaksanaan program latihan kemahiran yang adalah sebagai suatu penilaian dan pengukuran terhadap kebolehan dan kemampuan mereka untuk menempatkan diri dalam bidang pekerjaan yang ditawarkan. Penilaian dan pengukuran terhadap kebolehan dan kemampuan para pelatih itu ada perkaitannya dengan keberkesanan latihan kemahiran yang dilaksanakan oleh institusi. Keberkesanan latihan kemahiran ini dinilai dari sudut adakah latihan kemahiran bersepadu yang telah diikuti oleh lepasan pelatih mampu mempraktikkan segala pengetahuan dan kemahiran setelah menamatkan latihan sejajar dengan apa yang telah dipelajari terutama dalam memenuhi bidang pekerjaan.

Sesuai program latihan kemahiran yang dijalankan memerlukan perbelanjaan, masa dan kelayakan yang tidak terhad keperluannya ke atas pelatih dan institusi. Namun sejauhmanakah keberhasilan ini memberikan pulangan seperti yang diharapkan oleh pihak institut, adakah pelatih yang telah mengikuti program latihan kemahiran beranggapan bahawa latihan yang mereka ikuti itu berkesan dan dapat membantu mereka dalam proses memenuhi keperluan tenaga mahir di sektor perindustrian dan keusahawanan. Apakah lepasan pelatih bersedia untuk mempraktikkan pengetahuan dan kemahiran dalam bidang masing-masing berdasarkan keperluan pasaran kerja yang disediakan ?

1.3 Objektif Kajian

1.3.1 Objektif Umum

Secara umum, kajian yang dilakukan bertujuan untuk mengenalpasti persepsi lepasan pelatih terhadap keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan.

1.3.2 Objektif Khusus

Secara lebih khususnya, objektif kajian yang akan dilakukan ini lebih menekankan kepada perkara berikut :

- i. Mengenalpasti perkaitan sikap pelatih dalam program latihan kemahiran dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan.
- ii. Mengenalpasti perkaitan sikap pengajar dalam program latihan kemahiran dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan.
- iii. Mengenalpasti perkaitan peralatan yang digunakan dalam program latihan kemahiran dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan.

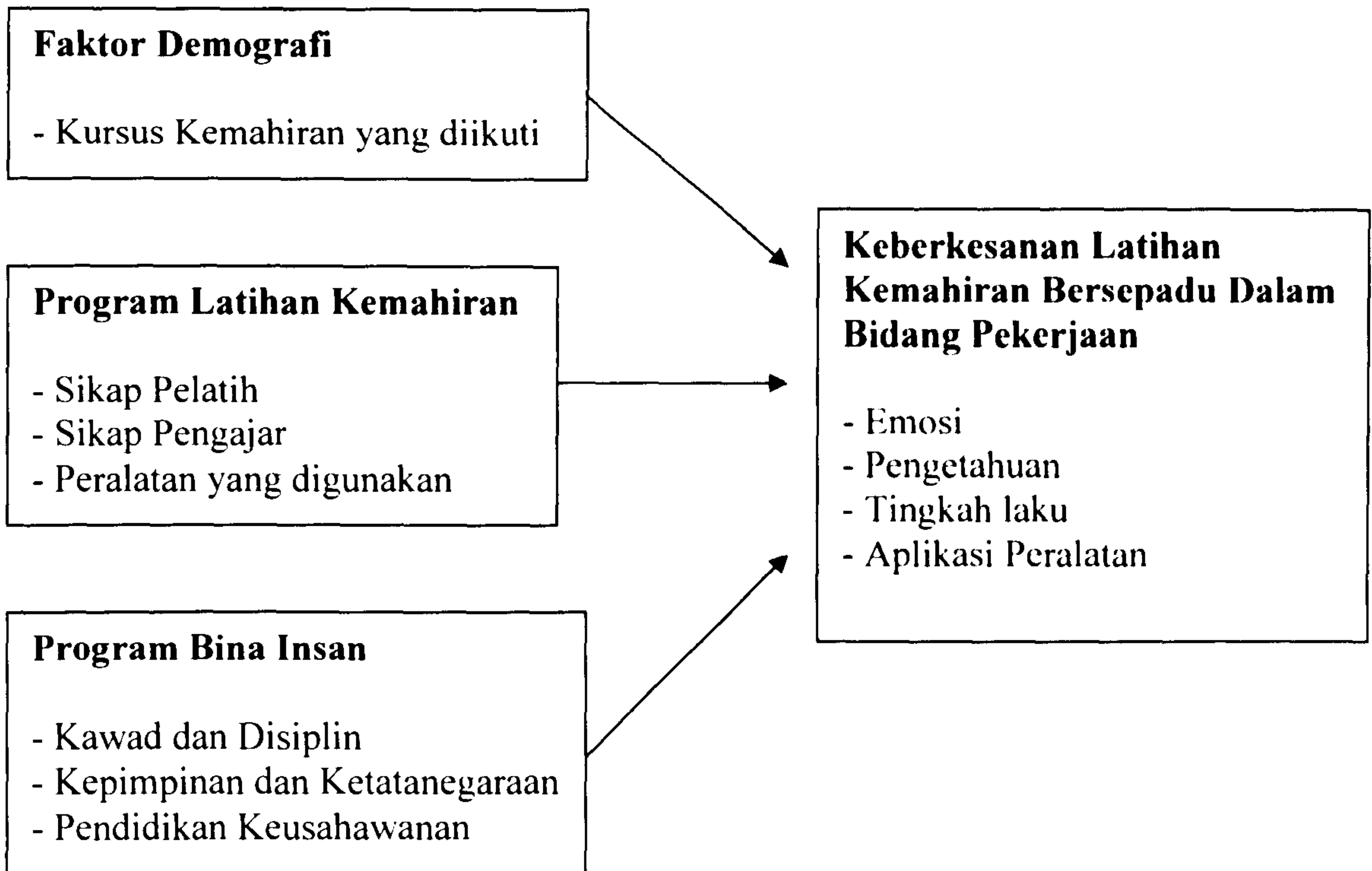
- iv. Mengenalpasti perkaitan kawad dan disiplin dalam program bina insan dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan.
- v. Mengenalpasti perkaitan kepimpinan dan ketatanegaraan dalam program bina insan dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan.
- vi. Mengenalpasti perkaitan pendidikan keusahawanan dalam program bina insan dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan.
- vii. Mengenalpasti perbezaan kursus kemahiran mekanikal dan automotif dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan.

1.4 Rangka konseptual

Dalam kajian ini, pembolehubah bersandar adalah mengukur tahap keberkesanan latihan kemahiran bersepadu. Manakala pembolehubah tidak bersandar adalah berdasarkan persepsi lepasan pelatih dari sudut menilai faktor demografi seperti kursus kemahiran yang diikuti. Program latihan kemahiran seperti sikap pelatih, sikap pengajar dan peralatan yang digunakan. Program bina insan seperti kawad dan disiplin, kepimpinan dan ketatanegaraan, dan pendidikan keusahawanan. Pembolehubah bersandar dan tidak bersandar ditunjukkan dalam Rajah 1.

Pembolehubah Tidak Bersandar

Pembolehubah bersandar



Rajah 1 : Rangka Konseptual Kajian

1.5 Hipotesis Kajian

i. Hipotesis Nul (Ho1)

Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara sikap pelatih dalam program latihan kemahiran dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan.

ii. Hipotesis Nul (Ho2)

Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara sikap pengajar dalam program latihan kemahiran dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan.

iii. Hipotesis Nul (Ho3)

Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara peralatan yang digunakan dalam program latihan kemahiran dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan.

iv. Hipotesis Nul (Ho4)

Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara kawad dan disiplin dalam program bina insan dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan.

v. Hipotesis Nul (Ho5)

Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara kepimpinan dan ketatanegaraan dalam program bina insan dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan.

vi. Hipotesis Nul (Ho6)

Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara pendidikan keusahawanan dalam program bina insan dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan.

vii. **Hipotesis Nul (Ho7)**

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kursus kemahiran yang diikuti dengan keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan

1.6 Kepentingan Kajian

Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti persepsi lepasan pelatih di bawah Institut Kemahiran Belia Negara Miri terhadap keberkesanan latihan kemahiran bersepadu dalam bidang pekerjaan. Pekerjaan yang dimaksudkan kepada pelatih tidak kira sebagai pekerja dalam sektor industri, melibatkan diri dalam bidang keusahawanan dan bidang lain. Dengan itu, kajian ini diharapkan dapat membantu pihak Kementerian Belia dan Sukan serta pihak Institusi latihan kemahiran khususnya Institut Kemahiran Belia Negara Miri dalam usaha mempertingkatkan kualiti kemahiran teknikal pelatih dan menghasilkan program latihan kemahiran yang lebih efektif dan fleksibel seiring dengan pertumbuhan ekonomi serta perkembangan perindustrian semasa.

Selain itu, kajian ini juga dapat menilai kembali segala keperluan dan hasil pengalaman pembelajaran yang diikuti oleh pelatih setelah tamat kursus terutama dari segi nilai, sikap dan keinginan. Namun, kajian yang pernah dijalankan dalam tahun 2000, hanya dikaitkan dengan kajian keberkesanan latihan dalam loji (OJT) dari persepsi pelatih oleh pihak Institut Latihan Jabatan Tenaga Manusia (ILJTM).

Usaha ini adalah ke arah memperkembangkan dan mempertingkatkan bentuk pendidikan melalui kemahiran teknikal di mana-mana institusi latihan kemahiran.

Diharap hasil daripada kajian ini ianya dapat membantu pengkaji akan datang bagi menjalankan kajian yang berkaitan dengan keberkesanan latihan kemahiran secara terperinci terutama dalam bidang pekerjaan yang sesuai dengan keperluan industri.

1.7 Definisi Istilah

1.7.1 Persepsi

Konseptual : Persepsi merupakan tafsiran kepada apa yang dilihat, didengar, dirasa, dan diketahui (Sigelman dan Shaffar, 1995).

Operasional : Persepsi dalam kajian ini adalah pengalaman, tanggapan atau pandangan lepasan pelatih terhadap keberkesanan latihan kemahiran bersepadu.

1.7.2 Lelasan Pelatih

Konseptual : Pelatih ialah seseorang yang memperolehi kemahiran, sikap dan pengetahuan baru melalui pembangunan sumber manusia (Reynolds, 1993).

Operasional : Lulusan pelatih merujuk kepada semua pelatih di Institut Kemahiran Belia Negara Miri, yang telah menamatkan latihan kemahiran bersepadu dan telah menduduki ujian berdasarkan tahap yang telah ditetapkan. Pelatih terdiri daripada mereka yang mengikuti kemahiran di bawah Jurusan Mekanikal dan Jurusan Automotif berdasarkan tahap 1 hingga 3 yang bergraduat pada tahun 2004.

1.7.3 Pengajar

Konseptual : Seseorang yang mempraktikkan pembangunan sumber manusia dan merupakan seseorang yang menolong individu lain untuk meningkatkan prestasi kini dengan membekalkan pembelajaran pengalaman yang tersusun (Reynolds, 1993)

Operasional : Pengajar dalam kajian ini merujuk kepada seorang jurulatih yang berpengalaman dalam bidang latihan, mahir dalam bidang kemahiran, cekap mengendalikan latihan kemahiran, mengendalikan semua peralatan latihan dan menyampaikan program latihan. Pengajar juga berperanan sebagai ejen yang terpenting dalam memindahkan kemahiran, pengetahuan dan sikap yang terkandung dalam latihan kepada pelatihnya.