

PENGLIBATAN INDUSTRI KECIL DAN SEDERHANA DALAM SEKTOR PEMBUATAN DALAM SISTEM LATIHAN DUAL NASIONAL.

Ahmad Esa dan Wan Mohd Rashid Wan Ahmad

Fakulti Pendidikan Teknikal
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

ABSTRAK

Sistem Latihan Dual Nasional merupakan satu latihan yang diadaptasi dari negara Jerman dalam memberi latihan kemahiran. Malaysia mula melibatkan diri dalam SLDN pada tahun 2005, tetapi penglibatan IKS dalam SLDN adalah kurang terutama sektor pembuatan. Justeru itu, kajian ini adalah bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang menyumbang penglibatan IKS dalam SLDN ke arah melahirkan pekerja yang k-Pekerja. Faktor-faktor penglibatan IKS dalam SLDN adalah ditumpukan kepada pekerja mahir, budaya, motivasi dan pragmatik. Sampel kajian adalah seramai 50 orang majikan yang terlibat dalam SLDN dengan menggunakan kaedah rawak mudah. Kajian adalah berbentuk tinjauan yang menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian dalam mendapatkan data. Kebolehpercayaan soal selidik ini telah diuji dalam kajian rintis, dan nilai Alpha Cronbach yang diperolehi adalah melebihi 0.6. Data-data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan perisian SPSS Versi 14.0 yang melibatkan statistik deskriptif dan inferensi. Dapatan kajian menunjukkan keperluan Industri adalah faktor dominan yang menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN.

Kata kunci: Industri Kecil dan Sederhana (IKS), Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN)

PENGENALAN

Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) mula dilaksanakan bagi empat bidang iaitu Industri Elektronik, Teknologi Pengeluaran, Minyak dan Gas (Petrokimia) dan Automotif (Rahim, *et al.* 2007 dan Laporan Tahunan MLVK, 2005). Sistem ini dilaksanakan untuk melahirkan tenaga kerja negara yang memenuhi kehendak industri terutama Industri Kecil Sederhana (IKS) dalam situasi kerja sebenar yang diperlukan oleh industri (Wan Seman, 2004 dan Loose, 2003). Pendekatan SLDN memerlukan penglibatan industri dalam latihan bagi kedua-dua pihak dapat hasil yang positif daripada penglibatan tersebut (Lindell dan Stenstorm, 2005). Ini menunjukkan perlunya industri yang terlibat dalam SLDN dan menyediakan latihan kemahiran.

IKS yang sebenarnya dipelopori oleh usahawan, perlu mempunyai pekerja yang berkemampuan dalam menggunakan teknologi dan bahan baru secara optimum serta menggunakan daya cipta dan inovasi secara berkesan (Phang, 2008). Oleh itu, pelaksanaan SLDN adalah seiring dengan hasrat kerajaan untuk menjadikan industri di negara ini sentiasa kompetitif.

PERNYATAAN MASALAH

Penglibatan IKS dalam latihan adalah kurang mendapat sambutan pihak industri iaitu hanya 300 syarikat iaitu 30% sahaja daripada 1000 syarikat yang hadir dalam aktiviti taklimat dan promosi SLDN yang dilaksanakan oleh Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan yang dipertanggungjawab sebagai penyelaras dalam menarik minat pihak industri untuk melibatkan diri dalam SLDN (MLVK, 2005). Oleh itu, dilakukan satu kajian yang memfokuskan kepada faktor-faktor yang menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN dan mengenal pasti tahap penyediaan latihan kemahiran oleh IKS kepada pelatih SLDN.

PERSOALAN KAJIAN

Persoalan kajian adalah penting untuk sesuatu penyelidikan. Persoalan bagi kajian ini ialah

- i. Apakah kriteria item yang paling tinggi bagi setiap faktor penglibatan IKS menerusi sektor pembuatan dalam SLDN?

METODOLOGI

Reka bentuk kajian yang digunakan dalam penyelidikan yang dijalankan ialah kajian secara deskriptif dan inferensi. Penyelidikan jenis ini dipilih kerana lebih mudah dikendalikan dalam waktu kerja dan penilaian hanya dilakukan sekali. Bagi kajian inferensi penyelidik menggunakan analisis faktor dalam mendapatkan elemen latihan kemahiran dan faktor yang terbentuk serta regresi pelbagai dalam mendapatkan faktor yang paling dominan mempengaruhi penglibatan IKS dalam SLDN. Maklumat data yang diperolehi daripada responden menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian untuk mendapatkan data yang diperlukan (Wiersma, 1995).

Populasi disasarkan kepada IKS dalam sektor pembuatan di seluruh Malaysia yang terlibat dalam SLDN. Pemilihan populasi tersebut adalah mengikut senarai yang dikeluarkan oleh Pembangunan Kemahiran (JPK, 2008). Dalam membuat pemilihan sampel kajian pula, penyelidik menggunakan 10% sahaja daripada populasi seperti yang digunakan oleh Wiersma (1995) dan Nik Hairi Omar (2002). Populasi penyelidikan adalah 270 syarikat dan hanya 27 syarikat yang dapat dicapai bagi mewakili keseluruhan populasi. Memandangkan sampel penyelidikan tidak mencukupi jika menggunakan 10% sahaja daripada populasi, Nik Hairi Omar (2002) menyatakan sampel minimum bagi sesuatu penyelidikan mesti melibatkan kumpulan sampel yang agak banyak iaitu melebihi daripada 30 orang ($n > 30$). Jadi, dengan menggunakan persampelan rawak mudah, penyelidik telah mencukupkan bilangan sampel kepada 50 syarikat IKS mengikut data yang telah diperolehi.

DAPATAN KAJIAN

Dapatan Kajian

Jadual 1.0: Kriteria item yang paling yang menyumbang

NNo Item	Faktor	Kriteria item yang paling tinggi menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN
BB6	Pekerja Mahir	mahu pekerja yang berpengalaman dalam situasi industri kerja sebenar
B42	Pragmatik	mahu bersaing dengan syarikat lain di peringkat global
B14	Budaya Organisasi	mahu budaya organisasi pekerja suka membantu antara satu sama lain
B21	Budaya Pembelajaran	mahu budaya pembelajaran wujud dalam organisasi
B23	Keperluan Industri	mahu menyedari situasi keperluan budaya pembelajaran wujud di syarikat
B26	Latihan	mahu latihan yang berorientasikan industri
B24	Kewangan	mahu mengurangkan kos pengambilan pekerja mahir
B34	Penjenamaan	mahu menstrukturkan semula organisasi

Secara keseluruhannya, setiap faktor menunjukkan kriteria yang paling tinggi yang menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN seperti yang ditunjukkan dalam jadual 1. Bagi faktor pekerja mahir, kriteria item yang paling tinggi adalah item B6 iaitu “mahu pekerja yang berpengalaman dalam situasi industri kerja sebenar” yang menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN. Seterusnya, kriteria item yang paling tinggi bagi faktor pragmatik adalah item B42 iaitu “mahu bersaing dengan syarikat lain di peringkat global” yang menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN. Faktor budaya organisasi pula menunjukkan item B14 iaitu “mahu budaya organisasi pekerja suka membantu antara satu sama lain” adalah kriteria item yang paling tinggi. Bagi faktor budaya pembelajaran item B21 iaitu “mahu budaya pembelajaran wujud dalam organisasi” adalah kriteria item yang paling tinggi yang menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN.

Faktor keperluan industri pula menunjukkan item B23 iaitu “mahu menyedari situasi keperluan budaya pembelajaran wujud di syarikat” adalah kriteria item yang paling tinggi menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN. Bagi latihan pula item B26 iaitu “mahu latihan yang berorientasikan industri” adalah kriteria item yang paling tinggi menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN. Manakala, bagi faktor kewangan dan penjenamaan adalah item B24 iaitu “mahu mengurangkan kos pengambilan pekerja mahir” dan item B34 iaitu “mahu menstrukturkan semula organisasi” adalah kriteria item yang paling tinggi yang menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN.

PERBINCANGAN

Kriteria Item Yang Paling Tinggi Bagi Setiap Faktor Penglibatan IKS menerusi Sektor Pembuatan

Persoalan Kajian : Apakah kriteria item yang paling tinggi bagi setiap faktor penglibatan IKS menerusi sektor pembuatan dalam SLDN?

Industri Kecil Sederhana merupakan memainkan peranan yang penting dalam ekonomi Malaysia bagi mencapai Malaysia sebagai negara perindustrian. Ini membawa kepada kepentingan IKS menyumbang ekonomi Malaysia dari segi pelbagai aspek iaitu bilangan perniagaan, output ekonomi, peluang pekerjaan, potensi eksport, penjimatan, latihan, simulasi persaingan, sebagai pembekal kepada syarikat besar dan sumber inovasi. Ini menunjukkan betapa pentingnya peranan IKS dalam pembangunan ekonomi negara. Sejalan dengan itu, IKS juga berperanan dalam sektor pembuatan yang masih dianggap sebagai peneraju utama kepada ekonomi dunia.

Sumbangan IKS dalam sektor pembuatan menjadikannya sebagai penyumbang kedua dalam ekonomi nasional iaitu menyumbang lebih daripada 30 % daripada ekonomi Malaysia dan kadar pertumbuhan adalah 4.9 (SMIDEC, 2006). Justeru itu membawa kepada kepentingan IKS dalam sektor pembuatan untuk menjalankan aktiviti pemprosesan dan produktiviti bahan mentah, makanan, tekstil dan pakaian, petroleum, getah dan komponen elektrik dan elektronik. Oleh itu, penglibatan IKS dalam latihan yang ditawarkan oleh SLDN adalah penting bagi sektor pembuatan.

Faktor-faktor yang menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN yang dikaji oleh Sambrook (2002) menyatakan bahawa terdapat empat faktor yang menyumbang iaitu faktor pembangunan sumber manusia, budaya, motivasi dan pragmatik. Tetapi dapatan kajian penyelidik pula menunjukkan terdapat lapan faktor yang menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN iaitu faktor pekerja mahir, pragmatik, budaya organisasi, budaya pembelajaran, keperluan industri, latihan, kewangan dan penjenamaan yang terbentuk hasil daripada empat faktor iaitu pekerja mahir, budaya, motivasi dan pragmatik melalui analisis faktor. Berdasarkan analisis tersebut juga, faktor keperluan industri telah dikenal pasti sebagai faktor paling dominan mendorong IKS terlibat dengan program SLDN.

Dapatan analisis deskriptif bagi pekerja mahir menunjukkan kriteria item yang paling tinggi yang menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN adalah mahu pekerja yang mahir dalam situasi industri kerja sebenar. Dalam konteks ini, pekerja mahir adalah salah satu faktor yang penting dalam pembangunan manusia di Russia (Prazdnichnykh, 2008). Dengan adanya, pekerja mahir dapat menyumbang kepada kejayaan syarikat dengan lebih efektif (Momtaz Uddin Ahmed, 2004). Pekerja yang terlatih dalam industri sebenar adalah suatu aspek yang diperlukan masa kini berikutan keperluan industri yang berubah yang memerlukan kemahiran dan pengetahuan. Dapatan kajian penyelidik agak selari dengan kajian yang dilakukan oleh Bresnahan, *et AL.* (2000) yang menyatakan bahawa dengan adanya pekerja mahir dapat melahirkan pekerja yang terlatih mengikut keperluan industri. Selain, Bresnahan, *et AL.* (2000), dapatan kajian ini agak selari dengan kajian yang dilakukan oleh Robert Rowthorn (2007) terhadap IKS di Australia yang menjelaskan bahawa peluang pekerjaan bagi pekerja mahir bertambah negara-negara Asia seperti di India dan China disebabkan oleh pekerja mahir dalam situasi kerja yang sebenar.

Bagi faktor pragmatik pula, dapatan kajian menunjukkan bahawa kriteria item paling tinggi adalah mahu bersaing dengan syarikat lain di peringkat global dengan tahap min yang tinggi. Justeru itu, penyelidik menyimpulkan betapa pentingnya langkah pragmatik yang di ambil bagi membantu organisasi melahirkan pekerja yang berdaya saing dengan adanya pengetahuan dan berpengalaman dalam industri kerja sebenar. Ini menunjukkan kekuatan dan kelemahan IKS adalah bergantung kepada pelaksanaan langkah pragmatik yang di ambil. Langkah pragmatik IKS yang mahu bersaing dengan syarikat lain di peringkat global adalah seiring dengan Rancangan Malaysia ke-8 yang memberi penekanan kepada IKS di Malaysia untuk berdaya

saing dan berinovasi. Dapatan kajian ini agak selari dengan kajian Robert Rowthorn (2007) yang menekankan bahawa IKS perlu menekankan persaingan global yang memerlukan organisasi menjadi lebih kompetitif dalam mencapai era globalisasi.

Budaya organisasi memainkan peranan penting dalam organisasi. Hal ini kerana budaya bererti nilai, kepercayaan, sikap, simbol dan perlakuan seseorang di tempat kerja yang mengerakkan sesuatu organisasi (Deal dan Kennedy, 2000). Ini menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat dalam prestasi kerja organisasi dalam kajian yang dilakukan oleh Gillespie *et al* (2008). Dapatan penyelidikan menunjukkan bahawa budaya organisasi jenis budaya berkumpulan iaitu mahu pekerja yang saling membantu antara satu sama lain” menjadi kriteria item paling tinggi. Dapatan kajian ini agak selari dengan kajian Yilmaz dan Ergun (2008) yang menjelaskan tentang budaya bekerjasama dan budaya saling membantu antara satu sama lain dalam sesebuah organisasi. Selain kajian Yilmaz dan Ergun (2008), kajian yang dilakukan oleh Zaheer (2006) juga menjelaskan bahawa budaya bekerkumpulan memfokuskan kepada aspek saling membantu, bekerjasama dan bekerja dalam kumpulan dalam memupuk budaya organisasi.

Bagi faktor budaya pembelajaran pula, kriteria item yang paling tinggi yang menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN adalah mahu budaya pembelajaran wujud dalam organisasi. Hal ini kerana budaya pembelajaran yang diterapkan melalui SLDN adalah pembelajaran berorientasikan tindakan (*action-oriented learning*) yang memfokuskan kepada pengalaman membuat secara praktik “*hands on*” kepada pelatih. Justeru itu, pembelajaran berteraskan usaha sendiri (*self-reliant learning*) pula memberi pelatih pengalaman pembelajaran usaha sendiri dan “cari sendiri”. Oleh itu, syarikat mahu budaya pembelajaran ini wujud dalam syarikatnya untuk menghasilkan k-pekerja yang kompetitif. Dapatan kajian penyelidikan ini agak selari dengan kajian Coetzer *et al*, 2007 yang menjelaskan bahawa pembelajaran di tempat kerja memainkan peranan penting dalam mengaplikasikan *learning by doing* dalam IKS di New Zealand. Dalam kajiannya beliau memberi penekanan kepada pentingnya pembelajaran perlu wujud dalam organisasi.

Faktor keperluan industri pula menunjukkan kriteria item yang paling tinggi adalah mahu menyedari situasi keperluan budaya pembelajaran wujud di syarikat yang menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN. Dapatan kajian ini sama dengan kajian yang dilakukan oleh Averill dan Hall (2005) menjelaskan bahawa budaya pembelajaran IKS perlu diberi perhatian dalam mengimplementasikan pembelajaran secara talian. Dalam kajian ini, beliau juga menggambarkan situasi keperluan budaya pembelajaran yang perlu diterapkan dalam syarikat IKS di *Europe*. Selain Averill dan Hall (2005), Hamburg dan Hall (2008) juga menyatakan bahawa keperluan budaya pembelajaran dalam IKS untuk mengekalkan kompetensi dan pengenalan teknologi baru. Terdapat empat cabaran utama dalam budaya pembelajaran adalah membangunkan persekitaraan pembelajaran, bagaimana cara untuk menggalakkan budaya pembelajaran, bagaimana untuk meningkatkan proses pembelajaran dan dan bagaimana untuk membangunkan pembelajaran komuniti (Illes, 1994). Justeru itu, keperluan budaya ini adalah disebabkan strategi persaingan global. Ini mewujudkan budaya ini menjadi satu keperluan untuk individu dan organisasi untuk mempertingkatkan diri dalam pembelajaran yang fokus kepada *hands on* dan pembelajaran usaha sendiri yang diterapkan melalui SLDN.

Dari perspektif ekonomi, IKS memerlukan latihan untuk mengekalkan persaingan dalam memperluaskan pasaran dan kemahiran pekerja. Bagi perspektif sosial pula IKS melibatkan diri dalam latihan adalah untuk mengekalkan kebolehpekerjaan dan pengenalan peluang dan teknologi baru. Perspektif pendidikan pula, IKS melibatkan diri dalam latihan adalah sebagai motivasi untuk mempertingkatkan pembelajaran. Bagi faktor latihan pula, kriteria item yang tinggi adalah mahu latihan yang berorientasikan industri. Ini menunjukkan bahawa faktor latihan memainkan peranan penting dalam membawa organisasi ke arah kompetitif berdasarkan empat faktor utama iaitu pembangunan teknologi yang berterusan, kitaran produk yang pendek, meningkatkan permintaan pelanggan dan persaingan global dalam IKS di Eropah yang dinyatakan oleh Averill dan Hall (2005). Dapatan ini konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh Hamburg dan Hall (2008) yang menyatakan bahawa untuk mengekalkan persaingan adalah penting untuk melibatkan diri dalam latihan. Menurut Lange dan Marquire (1998) pula menekankan pendidikan dan latihan yang berorientasikan industri iaitu melahirkan pekerja yang benar-benar berkualiti dalam sektor pembuatan di Jerman dan Japan. Dengan ini, dapatan kajian penyelidikan ini agak selari dengan kajian Averill dan Hall (2005); Jones (2005) dan Lange dan Marquire (1998) yang mengutamakan latihan dalam industri.

Faktor kewangan adalah salah satu faktor yang menyumbang kepada penglibatan IKS dalam latihan. Faktor ini penting bagi organisasi kerana memberikan motivasi kepada dalam bentuk insentif kewangan iaitu geran IKS, pengecualian cukai, insentif latihan yang dinyatakan oleh kajian *Public Bank Berhad Economics Division* (2005) yang dilakukan terhadap IKS di Malaysia. Dengan adanya, insentif kewangan berbentuk ini dapat mengurangkan kos pengambilan pekerja mahir dari negara asing. Hal ini kerana apabila IKS

melibatkan diri dalam SLDN maka SLDN sendiri melatih pekerja menjadi mahir dari segi lima tahap iaitu tahap satu operasi dan produksi, tahap dua operasi dan produksi, tahap tiga penyeliaan, tahap empat penyeliaan dan tahap lima pengurusan. Dengan ini IKS dapat mengurangkan kos pengambilan pekerja mahir. Oleh itu, kriteria iaitu mahu mengurangkan kos pengambilan pekerja mahir menjadi kriteria item yang paling tinggi dengan tahap min yang tinggi yang menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN. Jelas menunjukkan bahawa latihan dalam program SLDN mampu mengurangkan kos pengambilan pekerja mahir dari segi latihan, penilaian, pengiklanan dan pemilihan pekerja. Dapatan kajian ini agak selari dengan kajian yang dilakukan oleh Lundberg (2006) yang menyatakan bahawa insentif yang diberikan kepada syarikat adalah berbentuk latihan *on job training* yang meningkatkan kemahiran pekerja mahir dalam pekerjaan. Ini membantu syarikat mengurangkan kos pengambilan pekerja mahir dari segi faktor kewangan.

Faktor penjenamaan pula, menunjukkan kriteria item yang paling tinggi adalah mahu menstrukturkan semula organisasi menunjukkan tahap min yang tinggi. Kajian *Public Bank Berhad Economics Division* (2005) yang dilakukan terhadap IKS di Malaysia yang menyatakan penjenamaan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kebolehan IKS mempertingkatkan prestasi organisasi. Oleh itu, faktor penjenamaan mengambil kira penstrukturkan semula organisasi dengan efektif. Dengan adanya penstrukturkan semula organisasi dapat meningkatkan prestasi organisasi dengan membawa perubahan baru dalam organisasi. Ini membantu organisasi ini seiring dengan dalam persaingan organisasi lain. Dapatan kajian ini agak selari dengan kajian yang dilakukan oleh Jurgens (2008) dalam IKS di Turkish yang menjelaskan tentang keperluan penstrukturkan semula organisasi.

PENUTUP

Kajian ini menyumbang kepada pemahaman pihak yang bertanggungjawab iaitu Kementerian Sumber Manusia, Industri Kecil Sederhana dan komuniti penyelidik akan datang tentang senarai faktor-faktor yang menyumbang penglibatan IKS menerusi sektor pembuatan dalam SLDN. Secara keseluruhannya, responden kajian ini adalah pemilik-pemilik IKS dalam sektor pembuatan. Daripada analisis dan juga perbincangan yang telah dilakukan terdapat lapan faktor yang menyumbang kepada penglibatan IKS dalam SLDN iaitu faktor keperluan industri, pekerja mahir, budaya organisasi, budaya pembelajaran, pragmatik, latihan, kewangan dan penjenamaan.

PENGHARGAAN

Dalam menyediakan kertas kerja ini, penulis merakamkan penghargaan kepada Pusat Penyelidikan dan Inovatif UTHM.

RUJUKAN

- Bresnahan, *et al.* (2000). "Information Technology and Recent Changes in Work Organization Increase the Demand for Skilled Labor." Halaman 1-47.
- Deal, T. and Kennedy, A. (2000). "The New Corporate Culture: Revitalizing The Workplace After Downsizing". Mergers and Reengineering. London. Halaman 1-5.
- Gillespie, *et al.* (2002). "Organizational Culture And Customer Satisfaction." Toronto: Kertas Seminar.
- Iles, P. (1994). "Developing Learning Environments: Challenges for Theory, Research and Practice". *Journal of European Industrial Training*. 18. halaman. 3-9.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran Wilayah Selatan, 2008. "Senarai Syarikat IKS Yang Melibatkan Diri Dalam SLDN dalam Sektor Pembuatan". Jabatan Pembangunan Kemahiran. Tidak diterbitkan.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran (2006). "Panduan dan Peraturan Perlaksanaan Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN)." Edisi 3. Kementerian Sumber Manusia. Halaman 1-24.
- Jurgens, K. (2008). "Financing for Turkish Small and Medium-Sized Enterprises: SMEs Restructuring, Business Plans, and Value-Adding Chains as Tools". Jilid 12. Halaman 233-254.
- Lange, T dan Maguire, K. (1998). "Labour Markets, Unemployment dan Training for Quality Germany & Japan." *Journal of European Industrial Training*. 22, 138-144.
- Lindell, M. dan Stenstorm, M.L (2005). "Between Policy And Practice Structuring Workplace Learning In Higher Vocational In Sweden And Finland." *Journal of Workplace Learning*. 17. 194-211.
- Lundberg, C. (2006). "Job Training In Japan: An Incentive To Increase Foreign Direct Investment?". Prepared for the Japan Institute of Labour, Policy and Training (JILPT). Halaman 1-18.
- Majlis Latihan Vokasional Malaysia, (2005). "Sistem Latihan Dual Nasional: Laporan Tahunan SLDN". Halaman 25-29.
- Momtaaz Uddin Ahmed *et al.* (2004). "Taking Stock and Charting a Path for SMEs in Bangladesh". Bangladesh Enterprise Institute: Kertas Seminar.
- Nik Hairi Omar, (2002). "Aplikasi Statistik Berkomputer". Pusat Pengajian Psikologi dan Pembangunan Manusia: Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan. Halaman 1-25.
- Padoan, C.P. (2008). "The OECD Innovation Strategy and SME Policy". Halaman 1-10.
- Phang, Chau Leong (2008). "A historical Account of Skills Training in Malaysia." dlm. Gert Loose, Georg Spottl dan Yusof Md Sahir. "Re-Engineering Dual Training The Malaysian Experience." Germany: Peter Lang. Halaman 164-175.
- Public Bank Berhad Economics Division, (2004). "ECONOMIC REVIEW: Measures To Promote Small And Medium Enterprises (SMEs)." Halaman 1-5.
- Prazdnichnykh, A. (2008). "SME and Clusters in Russian Regions : Cases and Lessons for SME Policy". VII Knowledge Economy Forum Ancona, Italy. Halaman 1-24.
- Rahim, *et al.* (2007). "National Dual Training System." Edisi Kedua. Handbook of Sosial Skills and Social Values in Technical Education and Vocational Training: Ampang Press Sdn Bhd.
- Rowthorn, R. (2007). "Australia's Future And The Challenge For SMEs". Paper Prepared For Telstra Business Sme Research Series. Halaman 1-22.
- SMIDEC, (2006) "SME'S Performance 2005 "Small and Medium Industries Development Corporation. Halaman 1-55.
- Wiersma, W. (1995). "Research Methods In Education : An Introduction". Edisi 6. Massachusets: Allyn and Bacon. Halaman 28.
- Yilmaz, C dan Ergun, E. (2008). "Organizational culture and firm effectiveness: An examination of relative effects of culture traits and the balanced culture hypothesis in an emerging economy". *Journal of World Business* 43. Halaman 290-306.
- Zaheer, A. *et al.* (2006). "Organizational Culture Assessment Of Small And Medium-Sized Enterprises. Jilid 11 *Journal Of Economics*. Halaman 155-167.