

EFFECTIVENESS OF LEARNING TRANSFER IN THE NATIONAL DUAL  
TRAINING SYSTEM (NDTS)

PROF. DR. WAN MOHD RASHID BIN WAN AHMAD  
PROF. MADYA DR. BAHAROM BIN MOHAMAD  
JAMALUDDIN BIN HASHIM  
PROF. MADYA DR. AHMAD BIN ESA

FUNDAMENTAL RESEARCH GRANT SCHEME  
VOT NO. 0410

UNIVERSITI TUN HUSSEIN ONN MALAYSIA

## ABSTRACT

The rapid change in technology and work processes in Malaysian industries may have altered the new demand on skilled manpower, knowledge-workers or '*k-workers*' and innovative employee. The purpose of this research was to study the factors affecting the level of learning transfer in National Dual Training System (NDTS) from the aspects of motivation, work environment and trainees' ability. There were 90 NDTS programmes trainees involved in this study. The method used in this study was a survey. The instrument used in this study was a set of questionnaire. The collected data were analyzed by using descriptive and inferential statistic. The research findings showed that the motivation aspect has the highest min score, which was 4.9, followed by trainee ability aspect with the min score 4.35. The aspect of work environment only has min score 3.40. The research finding could provide the deeper understanding of learning transfer level in NDTS. Researcher stated some recommendation to be emphasized by the organization to increase the effectiveness level of NDTS programme.

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Pengenalan

Perubahan dalam teknologi dan peningkatan pesat kerumitan proses-proses kerja dalam industri-industri di Malaysia telah mencipta permintaan baru tenaga kerja mahir, iaitu untuk pekerja berpengetahuan atau "*k-workers*" (Shyamal M., 2008). Ini membawa kepada satu lagi pembangunan utama dalam sistem penyampaian kemahiran-kemahiran negara masa ini, dengan keputusan Kerajaan Malaysia pada 19 Mei 2004 untuk melaksanakan Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) bermula dari 2005. Pengenalan kepada SLDN sebagai satu inisiatif baru latihan negara yang menyediakan satu "nilai tambahan" atas kelahiran sistem latihan berdasarkan *National Occupational Skills Standards* (NOSS) di Malaysia. Bagaimanapun, kemunculan SLDN di samping lahirnya sistem latihan berdasarkan NOSS telah menjadi satu punca kebimbangan untuk penyedia latihan, majikan-majikan dan pemegang saham yang lain.

Isu yang berkaitan dengan keberkesanan telah lama dibincangkan di mana-mana (Chiaburu & Tekleab, 2005). Salah satu cara melihat isu ini adalah dengan mengenal pasti pulangan ekonomi. Pendekatan ekonomi hanya tertumpu kepada produktiviti dan keuntungan. Malangnya, pendekatan ini dibuktikan tidak cukup dalam menilai keberkesanan latihan kerana mereka mengabaikan keteguhan kontek individual. Definisi untuk keberkesanan latihan masih menumpukan kepada memenuhi objektif latihan (Tai, 2006).

Kebanyakan penulis bersetuju bahawa pemindahan pembelajaran berada dalam satu bentuk generalisasi dan pengaplikasian bagi situasi-situasi luar satu latihan. Oleh itu, pemindahan pembelajaran adalah dianggap sebagai generalisasi bagi kemahiran yang diperolehi sepanjang fasa latihan hingga ke persekitaran kerja dan penyenggaraan sepanjang masa bagi kemahiran-kemahiran yang diperolehi ini. Taylor (1998) mendefinisikan pemindahan pembelajaran di tempat kerja sebagai penggunaan berkesan, oleh pelatih, dalam pekerjaan mereka bagi pengetahuan dan kemahiran-kemahiran yang diperolehi sebagai satu hasil menghadiri sebuah program latihan. Sarah, Lex dan Doyle (2006) pula mendefinisikan sebagai pemalar dan penggunaan berkesan bagi pengetahuan dan kebolehan yang diperolehi oleh pelatih sepanjang aktiviti-aktiviti latihan, dalam konteks pelaksanaan tugas-tugas yang merupakan sebahagian daripada tanggungjawab individu, organisasi dan masyarakat. Pemindahan latihan boleh dipertimbangkan sinonim dengan pemindahan pembelajaran, bagaimanapun, pemindahan latihan berlaku di tempat kerja.

Pemindahan pembelajaran atau kerap dirujuk sebagai pemindahan latihan bukan satu langkah yang baru dalam proses perancangan program tetapi sering menerima perhatian yang lebih (Lisa & Holly, 2008). Pemindahan adalah satu kunci utama dalam teori pembelajaran dewasa kerana pembelajaran dan latihan kebanyakannya berhasrat untuk memindahkan pengetahuan. Biasanya konteks pembelajaran agak berbeza-beza daripada konteks terakhir pengaplikasian pembelajaran. Oleh itu, matlamat-matlamat akhir pembelajaran dan latihan tidak dicapai kecuali pemindahan berlaku.

Kualiti tenaga kerja Malaysia adalah kritikal untuk kejayaan program perindustrian negara. Untuk memenuhi permintaan sektor perkilangan dari segi teknik terlatih pekerja-pekerja, kerajaan Malaysia telah membawa langkah-langkah untuk menambah bilangan jurutera, juruteknik dan kakitangan yang berkemahiran lain, lulusan setiap tahun daripada tempat serta universiti-universiti luar negeri, kolej-kolej, dan institusi latihan teknikal dan industri. Pada masa yang sama, juga penting untuk menggalakkan satu budaya kerja yang menumpukan pada pengeluaran barangan dan perkhidmatan berkualiti (Barry, 1995).

Anatoliy dan Michael (2007) menyatakan bahawa latihan sebenarnya antara lain dapat menyumbang kepada kejayaan organisasi dengan memastikan para pekerja mendapat kemahiran yang diperlukan, kepakaran, kecekapan, maklumat, pengetahuan dan kemahuan untuk melaksanakan tugas mereka dengan sempurna serta dapat mencapai matlamat dan objektif organisasi. Selain itu, mendedahkan para pekerja baru dengan budaya, tugas, peranan dan tanggungjawab mereka sebagai pekerja di dalam organisasi tersebut. Memastikan para pekerja mendapat kemahiran yang sesuai dan relevan untuk mencapai tahap pencapaian yang setinggi boleh serta meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi.

Pemindahan pembelajaran boleh dipengaruhi oleh banyak faktor yang boleh memudahkan atau menghalang daripada berlaku (Tasse & Hrimech, 2003). Faktor-faktor ini dapat diklasifikasikan dalam dua kategori utama, bergantung pada sama ada mereka adalah berkaitan dengan pelatih atau persekitaran. Faktor berkaitan pelatih boleh dibahagikan kepada dua subkategori iaitu motivasi atau keupayaan berkaitan. Raymond (2008) menyatakan bahawa faktor berkaitan motivasi boleh dikatakan sebagai kaitan latihan dengan kerja, pilihan dalam menghadiri latihan, penuh harapan terhadap hasil latihan, kecekapan diri, penglibatan kerja, dan motivasi kerja. Faktor berkaitan kebolehan adalah pemerolehan pengetahuan, pengenalanpastian keadaan atau pengetahuan asas atau pengalaman (Marco, 2002). Faktor-faktor berkaitan persekitaran boleh dibahagikan kepada dua subkategori iaitu persekitaran kerja atau persekitaran organisasi berkaitan (Cyril, 2009). Faktor berkaitan kerja ialah keperluan pekerjaan, masa bagi peluang, norma-norma dan desakan golongan, persamaan konteks, sokongan penyeliaan dan gangguan daripada kerja. Faktor berkaitan organisasi pula adalah satu sistem ganjaran seperti satu cara pengukuhan positif atau budaya organisasi dan suasana.

Dalam konteks tempat kerja, pemindahan pembelajaran adalah aplikasi berkesan oleh pelatih untuk pengetahuan dan kemahiran-kemahiran yang diperoleh hasil menghadiri satu program latihan (Billet, 2001). Daripada pandangan teoritikal, pemindahan pembelajaran berlaku apabila pengetahuan dan kemahiran terdahulu mempengaruhi cara di mana ilmu dan kemahiran baru dipelajari dan dipergunakan. Apabila penerimaan atau prestasi kemudiannya dibantu, proses pemindahan adalah

positif. Apabila penerimaan atau prestasi kemudiannya terhalang, proses pemindahan adalah negatif. Pemindahan juga boleh mempengaruhi secara umum pelbagai ilmu baru dan kebolehan-kebolehan atau mempengaruhi secara khusus pengetahuan dan kebolehan-kebolehan tertentu dalam tempoh satu hal perkara terbatas (Broad & Newstrom, 1992; Perkins & Salomon, 1996).

Persekitaran kerja mungkin mempunyai satu pengaruh yang kuat terhadap keberkesanan latihan. Persekitaran kerja boleh menggalakkan pelatih bagi menghadiri, menyertai, mempelajari, dan mengaplikasi kemahiran dan maklumat baru semasa bekerja. Secara alternatif juga boleh melemahkan pelatih daripada menggunakan pendekatan-pendekatan baru semasa bekerja. Kajian lepas terhadap pengaruh bagi persekitaran kerja mencadangkan bahawa suasana bagi organisasi dan takat di mana penyelia-penyelia dan rakan sejawatan menyediakan peneguhan dan maklum balas merupakan komponen penting dalam pertukaran kemahiran daripada persekitaran latihan ke persekitaran kerja (Lynda, 2002; Eddy & Tannenbaum, 2003). Penyelia-penyelia dan rakan sejawatan mempunyai kesan yang kuat terhadap apa yang dipelajari dan mengaplikasi latihan yang berikutnya. Khususnya, penyelia-penyelia dan rakan sejawatan mempengaruhi latihan dengan berkongsi keyakinan-kepercayaan mereka tentang kepentingan relatif aktiviti-aktiviti latihan, dengan mengukuhkan sikap tertentu, dan dengan menggalakkan atau melemahkan semangat aktiviti penetapan matlamat (Noe, 1986; Ford, Quinones, Sego, dan Sorra, 1992).

Matlamat akhir pembelajaran bukan hanya penguasaan pengetahuan sahaja tetapi kebolehan untuk memindahkan semua yang dipelajari pada situasi-situasi hidup yang sebenar (Sargent, 2002). Keupayaan pelatih merujuk kepada kebolehan pelatih atau kecekapan diri (*self-efficacy*) untuk menerima dan mampu untuk mengaplikasikan serta memindahkan apa yang diperolehi daripada latihan yang hadirinya ke tempat kerja. Kecekapan diri atau kebolehan di mana Swarzt (2002) menjelaskan, kecekapan diri merupakan satu mekanisma daripada pengaturan sendiri yang melibatkan kepercayaan seseorang individu mengenai keupayaannya berhubung dengan sesuatu tugas yang khusus, lebih spesifik, ia adalah tentang keupayaan untuk mengawal hasil berhubung dengan tugas tersebut. Dalam hal ini

kemahiran pengurusan sendiri merupakan satu set kebolehan dan keupayaan pelatih untuk menghadapi dan mengatasi kesukaran percubaan dalam menggunakan kemahiran di tempat kerja.

Broad & Newstrom (1992) telah mengenal tiga pemain utama yang boleh mempengaruhi proses pemindahan latihan iaitu jurulatih, pelatih, dan pengurus. Bagaimanapun, penyelia telah dikenalpasti sebagai peserta utama dalam pemindahan latihan seperti yang dikata oleh Taylor (1998) dan Visscher, Bosker & Branderhorst (2007). Tambahan lagi, penghalang memindahkan latihan boleh berlaku pada bila-bila masa sepanjang kitaran latihan, iaitu sebelum, semasa atau selepas latihan berlaku, oleh itu, langkah-langkah bagi menghalang mereka mesti digunakan pada waktu yang sama.

Baldwin dan Ford (1998) menjelaskan terdapat pengakuan yang berkembang pada masalah pemindahan dalam latihan organisasi. Adalah dianggarkan industri-industri Amerika Utara membelanjakan lebih seratus bilion dolar setiap tahun dalam latihan dan pembangunan, tidak lebih sepuluh peratus perbelanjaan ini sebenarnya menghasilkan pemindahan untuk kerja. Penyelidik-penyelidik telah memutuskan bahawa jumlah latihan yang dikendalikan dalam satu organisasi gagal dipindahkan dalam kerja pelatih. Oleh kerana penaja-penaja program pendidikan tempat kerja meminta hasil-hasil yang lebih konkrit dan berguna, maka adalah penting sebuah rancangan dibangunkan untuk membantu peserta-peserta mengaplikasikan perkara yang telah mereka pelajari.

Walaupun perhatian terhadap pemindahan pembelajaran telah meningkat sepanjang tahun-tahun kebelakangan ini, masalah pemindahan telah dikemukakan untuk lebih daripada 35 tahun dahulu. Seawal 1997, Mosel menunjukkan bukti yang menunjukkan bahawa latihan memberi perbezaan yang sedikit atau tiada dalam tingkah laku pekerjaan. Dia mengenalpasti tiga keadaan bagi pemindahan iaitu kandungan pendidikan mestilah boleh digunakan untuk kerja, pelatih mesti belajar kandungan latihan dan pelatih mesti bermotivasi untuk menukar tingkah laku pekerjaan dengan mengapikasi perkara yang dipelajari.

Keberkesanan latihan adalah matlamat utama untuk setiap institusi vokasional atau organisasi latihan. Keberkesanan latihan adalah di mana keluaran dari sistem latihan tersebut memenuhi objektif yang ditetapkan. Ini termasuk dua sub-topik penting seperti kualiti latihan dan keberkesanan pengurusan. Bedinham (1998) membincangkan tentang kepentingan keberkesanan latihan. Keberkesanan adalah motif utama dalam latihan. Sebenarnya keberkesanan latihan adalah untuk mengubah individu atau kumpulan agar lebih produktif, cekap dan berguna dalam organisasi. Keberkesanan latihan boleh diukur dengan menilai individu atau kumpulan, menetapkan matlamat dan cara terbaik untuk mencapainya.

Kebanyakan organisasi menyatakan keberkesanan program latihan hanya tertumpu kepada kemudahan fasiliti. Normalnya, organisasi latihan ingin mengetahui jawapan bagi soalan tentang kualiti atau keberkesanan program latihan mereka melalui pelatih (Mulder, 2001). Selalunya, jika tindakbalas dari pelatih adalah negatif, program tersebut akan diubah. Dalam negara, apabila tindakbalas adalah baik maka organisasi latihan akan cuba untuk mempertahankan prospek tersebut (Burden & Proctor, 2000).

Menurut Zinser dan Lawrenz (2004) terdapat lima kriteria dalam membina sesuatu program baru iaitu memutuskan pekerjaan tempatan, mensasarkan individu yang mempunyai kelulusan, berkaitan pendapatan, perkembangan individu yang baik, dan peluang peningkatan individu. Mereka juga mencadangkan tujuh lagi elemen asas menyumbang kepada kejayaan program latihan seperti :

- i. Pengajaran dan latihan berterusan
- ii. Sokongan institusi
- iii. Kelas berdasarkan pengalaman dan "*hands-on*"
- iv. Latihan individu
- v. Latihan tambahan
- vi. Mentor
- vii. Mendidik pelatih pendekatan untuk menyambung pendidikan



Negara Malaysia sedar akan tanggungjawab dan beban yang dipikul oleh pusat latihan kerajaan untuk menghasilkan pekerja separa mahir dan mahir. Ini menggambarkan bahawa kerajaan Malaysia komited terhadap kemajuan dalam pendidikan dan pembangunan latihan kemahiran. Komitmen ini dapat dilihat dengan banyaknya institusi latihan vokasional awam ditubuhkan setiap lima tahun dalam Rancangan Malaysia. Pertambahan dan peningkatan kolej vokasional dan institusi latihan kemahiran di seluruh Malaysia memastikan Vocational Education and Training (VET) membekalkan tenaga kerja mencukupi untuk status negara industri menjelang 2020 (Gill *et al.*, 1999).

Dalam menyusuri fasa kedua ke arah mencapai matlamat Wawasan 2020, Rancangan Malaysia Ke-9 (2006) menggarapkan misi meningkatkan mutu kerja untuk menjana persaingan di peringkat global, pembangunan modal insan, serta peningkatan tahap dan kemapanan kualiti hidup. Ini telah memperakui bahawa pembangunan lestari merupakan cita-cita bersama dalam pembangunan manusia (Zamri, 2005) dan menekankan peranan pendidikan adalah kritikal untuk merealisasikan cita-cita tersebut (Garrovillas *et al.*, 2006).

Pembangunan sumber tenaga manusia negara perlu memenuhi ciri-ciri keterampilan multidimensi yang diperlukan pada era globalisasi. Menurut Ariffin Ba'ada (2003), sumber tenaga manusia yang berketerampilan multidimensi berupaya menongkah cabaran dan kehendak globalisasi yang sentiasa berubah dan tidak menentu. Sehubungan itu, tenaga manusia yang terdidik dan terlatih menjadi aset penting bagi menghadapi cabaran globalisasi untuk kemandirian negara. Oleh yang demikian, usaha ke arah membangunkan sumber manusia yang lebih bermutu telah pun dilaksanakan oleh kerajaan melalui program pendidikan dan latihan kemahiran teknik dan vokasional dalam pelbagai peringkat sesuai dengan arus globalisasi. Sehingga kini, pendidikan teknik dan vokasional berubah mengikut peredaran masa dan zaman. Menurut kajian Yahaya Buntat dan Faizah Sharip (2004), menghasilkan sumber tenaga manusia yang berkualiti adalah bagi memenuhi permintaan negara dalam menuju hasrat Wawasan 2020.

Seiring dengan pembangunan dan mencari pengalaman dalam industri, pekerja bukan hanya diukur keboleherjaan dalam proses kerja sahaja tetapi kemahiran generik juga dititikberatkan. Oleh yang demikian, struktur dalam sistem pembelajaran VET sedikit sebanyak dipengaruhi oleh desakan majikan mahu pekerjaanya dilengkapi oleh kemahiran-kemahiran generik (O'Higgins,1997).

## 1.2 Latar Belakang Kajian

Pembangunan negara Malaysia sentiasa dipandu secara komprehensif dan menggariskan rancangan jangka panjang. Rancangan sepuluh tahun pembangunan negara dikenali sebagai *The Third Outline Perspective Plan (OPP3)*, bagi tempoh 2001-2010, khususnya menekankan kawasan pembangunan sumber manusia untuk memenuhi syarat-syarat ekonomi berasaskan pengetahuan. Adalah ditunjukkan dengan jelas dalam OPP3 bahawa penerimapakaiian pendekatan skim-skim latihan dual perantisan akan terus ditingkatkan dalam tempoh ini.

Kerajaan Malaysia telah melancarkan Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) pada tahun 2005. Matlamat akhir adalah bagi melahirkan 31,500 orang pakar *K-workers* pada tahun 2010. Keperluan-keperluan Malaysia untuk menghasilkan lebih banyak pekerja berpengetahuan (*K-workers*) adalah untuk memenuhi keperluan industri negara. Kerajaan Malaysia telah mengambil pengukuran pro aktif daripada negara-negara membangun di Eropah, iaitu sistem perantisan memberi latihan perindustrian kepada mereka yang sudah menghabiskan sekolah dan seterusnya telah membina tenaga kerja industri mereka. Jerman adalah salah sebuah negara yang telah berjaya melaksanakan Sistem Latihan Dual.

Tambahan pula, *Third Outline Perspective Plan* juga menyatakan bahawa latihan dan latihan semula diperakui sebagai pemacu kritikal dalam melengkapkan tenaga kerja masa hadapan dengan kemahiran-kemahiran yang sesuai dan memudahkan tenaga kerja sedia ada dalam menyesuaikan dan disesuaikan kepada satu "ekonomi berasaskan pengetahuan". Langkah-langkah untuk mengukuhkan

latihan termasuk memperkuat institusi latihan sedia ada, dan mengangkat satu pendekatan latihan dual yang baru, di mana lebih institusi latihan akan didorong untuk menerima pendekatan ini dalam kerjasama industri untuk meningkatkan keberkesanan program-program latihan mereka (Loose & Abdul Hakim, 2008). Pendekatan ini ialah satu kombinasi latihan berasaskan kerja dan kehadiran latihan vokasional secara separuh masa. Fokus adalah pada latihan di tempat kerja. Oleh itu, peranan sektor swasta dalam melengkapi usaha-usaha kerajaan dalam peruntukan pendidikan dan latihan adalah diharapkan untuk diteruskan dan dikembangkan.

Tambahan pula, kerajaan Malaysia sangat komited mempromosikan kepada majikan-majikan untuk menyertai program-program SLDN. Oleh itu, majikan-majikan perlulah pro-aktif dalam mengambil langkah untuk meningkatkan latihan dan latihan semula pekerja-pekerja mereka disebabkan oleh perubahan pesat teknologi dan peningkatan keperluan pekerja berkemahiran (Wills, 1999). Adalah dijangka pelaksanaan SLDN akan menjadi bertambah hebat untuk pengambilan pelatih melalui penambahan penyertaan industri-industri pada setiap tahun.

Latihan sumber manusia adalah satu faktor yang utama dalam memastikan pembangunan ekonomi, persaingan dan kestabilan sosial dalam semua negara bagi pembangunan dan perindustrian. Bekas Perdana Menteri Malaysia, Tun Dr. Mahathir Mohamad telah merancang cabaran dan keperluan untuk menghadapi latihan secara teknikal dan vokasional dalam kertasnya mengenai wawasan 2020 :

Tugas pengajar-pengajar teknikal dan vokasional dan jurulatih adalah untuk menyediakan negara dengan tenaga kerja yang diperlukan untuk menjadi negara perindustrian yang maju.

(Wawasan 2020)

Latihan vokasional biasanya ditafsirkan sebagai mana-mana jenis pekerjaan berkaitan atau pembelajaran berasaskan pekerjaan yang meningkatkan kemahiran-kemahiran seseorang individu. Oleh itu pembelajaran mengambil tempat di pusat latihan dan kilang bagi latihan di industri (Wills, 1999). Dalam konteks latihan vokasional, latihan penuh di institut-institut sendiri masih tidak mencukupi. Oleh itu, ia memerlukan lebih pendedahan untuk kemahiran praktikal tempat kerja yang akan

diperolehi sepanjang pelajar dihantar ke industri. Hasilnya, pelajar-pelajar akan disesuaikan kepada keperluan kemahiran dan kerja baru, serta meningkatkan kemahiran-kemahiran dan pengetahuan sedia ada mereka. Oleh itu, dengan menekankan tentang pencapaian kecekapan-kecekapan berdasarkan latar tempat kerja sebenar, para pelatih akan mempunyai kemahiran-kemahiran mustahak yang dikehendaki oleh industri (Velde & Cooper, 2000).

Kini program latihan di industri sebagai perkara yang penting bagi majikan dan pelatih. Program latihan ini dapat merapatkan kemahiran dan pengetahuan yang diperoleh dari institusi latihan dan pembelajaran hingga tempat kerja. Seperti program latihan di kilang berusaha untuk memenuhi keperluan-keperluan pelajar, institusi latihan, dan industri. Program ini dikenali dengan pelbagai nama program seperti latihan kerjasama, pengalaman bidang, pengetahuan pekerjaan, kerja luar, latihan amali, latihan semasa kerja, latihan perindustrian, dan perantisan. Oleh itu, program-program perantisan moden perlu memastikan pelbagai keperluan setiap pihak terlibat, termasuk pelajar, pertubuhan akademik, dan majikan (Dodge & McKeough, 2003).

Biasanya, latihan di kilang adalah dirujuk pada usaha pelajar sebagai seorang pelatih atau perantis untuk memperoleh pengalaman dalam persekitaran industri-industri berkaitan. Tanpa keraguan, pendedahan latihan perindustrian yang relevan adalah sangat penting untuk persediaan lengkap pelajar sebelum mereka menjadi tenaga kerja industri (Knemeyer & Murphy, 2002).

Sistem ini dirujuk sebagai “*dual*” kerana sekolah-sekolah dan majikan-majikan masing-masing menyediakan latihan vokasional dan latihan pekerjaan serentak, iaitu semasa program berasingan bagi kerja dan belajar. Aspek teori bagi latihan disediakan secara terbuka dan pembiayaan secara terbuka oleh sekolah-sekolah menengah vokasional, manakala aspek-aspek praktikal dalam syarikat-syarikat yang menyediakan dan membiayai pelatih. Dengan kata lain, pelatih meluangkan satu atau dua hari setiap minggu dalam sekolah-sekolah vokasional, dan bakinya di syarikat-syarikat (Wehrich *et al.*, 1996).

Menurut Wehrich *et al.* (1996), fungsi-fungsi dan objektif-objektif sistem dual adalah:

- i. Untuk memperolehi satu paras pengetahuan teknikal dan pengalaman praktikal, dengan demikian menjamin kemahiran tinggi dalam profesion masing-masing;
- ii. Untuk menanam nilai-nilai kepada pelatih (darjat tinggi profesionalisme dan pengenalan diri);
- iii. Bagi menjamin pengiktirafan sosial untuk kelayakan dalam jurusan tertentu, yang menghasilkan pendidikan lanjutan dan latihan profesional ibarat kemajuan untuk menguasai *craftsperson*.

Pada tahun 2005, kerajaan Malaysia telah bersetuju untuk melaksanakan SLDN bagi mengukuhkan pendidikan teknikal dan latihan vokasional untuk menghasilkan pekerja berkemahiran "*hands-on*", dan yang akan memenuhi syarat-syarat sektor perindustrian. Sebagai titik permulaan, kerajaan telah memperuntukan sejumlah RM 11 juta bagi pelaksanaan SLDN. Kerajaan Malaysia juga telah mensasarkan satu pelaksanaan penuh SLDN pada tahun 2010. Oleh itu, satu kajian adalah penting untuk menentukan keberkesanan pemindahan pembelajaran SLDN pada peringkat awal dan ini adalah langkah bernilai disebabkan oleh perbelanjaan pelaburan yang sangat besar telah diperuntukkan bagi program SLDN ini. Tambahan pula, kajian ini akan memberi lebih pemahaman tentang sejauhmana keberkesanan pemindahan pembelajaran sebenar yang dibentuk dan sedang dijalankan. Oleh itu, ia akan menyediakan idea-idea penting bagi penambahbaikan keberkesanan pemindahan pembelajaran SLDN pada masa depan.

Pelancaran SLDN di Malaysia adalah disebabkan oleh fakta institusi berdasarkan ketradisionalannya sepenuh masa pendidikan dan latihan vokasional tidak lagi berupaya memastikan persediaan terbaik untuk memenuhi permintaan industri semasa dan perdagangan. Pelaksanaan SLDN adalah berasaskan pendekatan proses kerja juga dipanggil *National Occupational Core Curricula* (NOCC) dipercayai boleh menyelesaikan isu latihan jenis penginstitutionan. Bagaimanapun, proses latihan berdasarkan kerja adalah masih baru untuk senario latihan vokasional Malaysia. Oleh

itu, menurut Fischer dan Rauner (2002), kemahiran pengetahuan berasaskan proses kerja memerlukan pelajar yang telah memiliki konsep sendiri dan motivasi, dan ini adalah satu tugas yang lebih luas yang mestilah dikemukakan dalam lebih banyak pendidikan umum. Pengetahuan berasaskan proses kerja mesti dikaji dan difahami sedalamnya untuk mengukuhkan pelaksanaan SLDN.

Menurut McHardy & Allan (2000); Lawrence & McCollough (2001), pendidikan dan latihan tinggi berada di bawah tekanan teruk daripada umum dan industri-industri untuk meningkatkan kualiti produk-produknya (i.e. pelatih / siswazah). Ini adalah disebabkan oleh hakikat graduan-graduan dikatakan tidak cekap dan tiada kemahiran-kemahiran yang diperlukan seperti yang diperlukan oleh industri-industri. Sementara program-program SLDN masih di peringkat awal di Malaysia, kajian faktor-faktor keberkesanan latihannya akan menyediakan maklumat mengenai bagaimana untuk memenuhi keperluan-keperluan dinamik dan industri.

Program latihan semasa "*on-job training*" perlu dilaksanakan secara serius bagi memastikan kemahiran pekerja selari dengan kehendak pasaran pekerjaan. Ini kerana mereka yang mempunyai keputusan yang cemerlang dalam peperiksaan disertakan dengan pengalaman dan maklumat terkini akan membolehkan pekerja tersebut lebih mudah diterima oleh majikan. Abdul Shukur (1994) pula menyatakan isu yang menjadi landasan kepada pembangunan tenaga manusia melalui pendidikan ialah jenis pekerjaan yang harus dilahirkan dan menentukan kemahiran yang dibina perlu berhubung kait dengan keperluan kemahiran dalam pasaran pekerjaan.

Kerajaan Malaysia telah memperkenalkan pelbagai program yang boleh membantu para belia dan masyarakat yang mahu meningkatkan kemahiran diri dalam industri. Pada masa yang sama *Malaysian Employers Federation* (MEF) menyatakan tempoh latihan industri selama empat bulan sekarang tidak memadai untuk mendedahkan pelajar kepada keadaan sebenar sesuatu industri dan sesetengah majikan enggan menerima mereka kerana masa yang diperuntukkan adalah singkat. Selain itu, setiap universiti mempunyai kurikulum atau sukatan yang berbeza dan ini menyukarkan pihak syarikat untuk menyusun satu latihan khusus kepada pelajar.

Tempoh latihan amali semasa di IPTA iaitu selama 12 minggu tidak mencukupi untuk menimba pengalaman dan pengetahuan. Terdapat juga rungutan yang mengikuti latihan amali menyatakan bahawa mereka hanya ditempatkan di bahagian yang mempunyai kekosongan dan bukannya tempat pengkhususan mereka. Manakala Saedah dan Norhayati (2006) mengatakan bahawa pelajar tidak diberi pendedahan secara langsung terhadap cabaran yang bakal dihadapi pada masa depan, di mana memberi kesan kepada kualiti pekerja apabila pelajar ini keluar bekerja. Impaknya terhadap ekonomi dilihat begitu signifikan dengan bidang pendidikan (Ahmed Al Naamany, Bourdoucen, Jervase dan Mohamed Elzain, 2006) apabila Majlis Tindakan Ekonomi Negara (Md Jafar, 2006) melaporkan seramai lebih 60,000 graduan menganggur akibat tidak kompetitif untuk memenuhi keperluan pasaran global.

Persekitaran selepas latihan mungkin mempengaruhi pelatih sama ada bermotivasi untuk menghadiri latihan atau berkaitan pengajian baru ke tempat kerja (Tannenbaum & Yukl, 2004). Beberapa halangan yang biasa dalam persekitaran selepas latihan termasuk persekitaran pembelajaran berterusan yang lemah, kekurangan susulan, galakan, dan maklum balas, susulan masa, dan situasi halangan.

i. Budaya pembelajaran berterusan yang lemah.

Budaya pembelajaran yang berterusan adalah corak persepsi-persepsi dan jangkaan-jangkaan oleh ahli-ahli organisasi yang menetapkan nilai atau kepercayaan organisasi (Tracey, Tannenbaum & Kavanagh, 1995). Sekiranya pekerja-pekerja percaya organisasi tidak menghargai latihan, ini akan menyebabkan motivasi untuk menghadiri dan memindahkan latihan menjadi berkurangan (Bennet *et al.*, 1999).

ii. Kurang susulan, galakan, dan maklum balas.

Tindakan susulan adalah satu cara memastikan bahawa pembelajaran telah berlaku. Tiada tindakan susulan membuktikan kurangnya keprihatinan tentang kesan latihan. Kurang sokongan rakan (Facteau, Dobbins, Russell,

Ladd & Kudisch, 1992) dan penyelia (Marx, 1982) akan mengurangkan kemungkinan pengaplikasian pengetahuan baru pada pekerjaan.

iii. Susulan masa (tiada peluang untuk mengaplikasi).

Lebih panjang masa sela waktu di antara program latihan sebenar dan pengaplikasian pada pekerjaan, semakin kurang pelatih dapat mengekalkan apa yang mereka pelajari (Bennet, 1999). Peluang-peluang terhad untuk mengaplikasi kemahiran-kemahiran baru pada pekerjaan akan menyumbang kepada peningkatan kekurangan kemahiran (Noe, 1986).

iv. Situasi halangan.

Halangan seperti kekurangan masa atau sumber-sumber boleh mempengaruhi sama ada individu mengaplikasi pengetahuan dan kemahiran-kemahiran baru yang diperolehi dalam pekerjaan (Tannenbaum, 1997). Persekitaran yang banyak situasi halangan mengurangkan pemindahan kerana individu mungkin tidak dapat mengaplikasi apa yang mereka pelajari. Semakin lama, mereka boleh kehilangan kemampuan untuk mengaplikasi idea-idea baru atau kemahiran-kemahiran, dan boleh mengurangkan motivasi untuk menyertai program-program pembelajaran yang seterusnya (Smith-Jentsch *et al.*, 2001).

Satu lagi pembolehubah utama bagi persekitaran kerja dibayangkan adalah suasana kerja berkumpulan. Terma suasana di sini merujuk kepada satu set sifat boleh diukur bagi sebuah organisasi yang diterbitkan daripada cara organisasi berurusan dengan ahli-ahlinya dan persekitarannya (Reichers & Schneider, 1990). Sebaik sahaja pekerja-pekerja memeriksa tingkah laku penyelia mereka untuk tanda-tanda tentang bagaimana untuk berjaya dalam organisasi itu, mereka juga melihat pada suasana organisasi untuk informasi tentang perkara yang dihargai. Tracey, Tannenbaum, dan Kavanagh (1995) mendapati suasana pemindahan latihan dan budaya pembelajaran berterusan mempengaruhi secara langsung tingkahlaku selepas latihan.



### 1.3 Penyataan Masalah

Isu utama senario latihan perindustrian Malaysia adalah mengenai keberkesanan program-program latihan kemahiran-kemahiran dalam memenuhi keperluan-keperluan para pelatih, jurulatih dan industri. Satu masalah latihan vokasional di Malaysia adalah kajian-kajian berkaitan keberkesanan pemindahan pembelajaran kemahiran-kemahiran yang amat terhad (Pillai & Othman, 1994). Tambahan pula, kekurangan kerangka teoretikal tentang keberkesanan pemindahan pembelajaran telah membesarkan lagi masalah dalam usaha pembangunan penyelidikan dan latihan negara kita. Industri-industri Malaysia sering mengadu tentang ketakpadanan antara kemahiran-kemahiran dikehendaki dan yang dimiliki siswazah.

Kemahiran-kemahiran diberikan kepada para pelatih tidak diketahui samada berteraskan keperluan industri-industri Malaysia. Banyak majikan merungut bahawa mereka terpaksa melatih semula siswazah baru yang tiada kemahiran-kemahiran yang diperlukan. Oleh itu, majikan-majikan juga perlu memainkan peranan mereka untuk membangunkan kemahiran-kemahiran disampaikan oleh umum dan institusi latihan swasta di samping menyediakan pekerjaan dan kemahiran-kemahiran industri khusus dan bukan sahaja mengadu tentang kekurangan latihan (Pillai, 1994).

Kecemerlangan dalam akademik tidak lagi dijadikan faktor utama dalam mengambil pekerja, sebaliknya kemahiran teknikal atau generik yang diperlukan dalam alam pekerjaan yang mencabar. Industri di Malaysia sering kali mengadu tentang ketidakpadanan antara kemahiran yang diperlukan dengan pengetahuan sedia ada graduan. Industri masa kini bukan sahaja memerlukan pekerja yang mahir dalam bidang teknikal, malah mereka juga mahu para pekerjanya memiliki kemahiran yang lebih luas termasuklah kemahiran "*employability*" (Yahaya Buntat, 2004 dan Wan Seman, 2007). Kemahiran tersebut telah disebut oleh beberapa pihak sebagai "*soft skill*" dan kemahiran teknikal dan "*soft skill*" adalah saling diperlukan antara sama lain (Fong Chan Onn, 2007; George, 2007; Nik Mustapha, 2007).

Ketidaksepadanan kemahiran graduan dengan peluang pekerjaan yang ditawarkan oleh pihak industri juga menjadi isu permasalahan oleh pihak industri (Kraemer, 1993; Yogeesvaran, 2005; West, 2008; Jackson, 2008).

Oleh itu, kajian ini akan dan mengenal pasti dimensi kejayaan pemindahan pembelajaran seperti dimensi berkaitan pelatih dan dimensi berkaitan persekitaran dan kemudian memutuskan mana satu merupakan faktor-faktor paling relevan dan signifikan yang menjejaskan keberkesanan pemindahan pembelajaran. Keduanya, untuk membangunkan dan menguji instrumen penyukatan seperti soal selidik dan temubual separa berstruktur. Ketiga, daripada instrumen yang diuji, sebuah model yang komprehensif boleh dibentuk. Selain itu, hasil kaji selidik juga akan mencerminkan isu-isu kekurangan mengenai keberkesanan pemindahan latihan dan mencadangkan penambahbaikan untuk rancangan latihan masa depan.

#### **1.4 Objektif Kajian**

Objektif yang ingin dicapai bagi kajian yang dijalankan adalah seperti berikut:

- i. Menentukan tahap keberkesanan pemindahan pembelajaran dalam SLDN dari segi motivasi pelatih.
- ii. Menentukan tahap keberkesanan pemindahan pembelajaran dalam SLDN dari segi karektor pelatih.
- iii. Menentukan korelasi di antara karektor dengan motivasi pelatih dalam keberkesanan proses pemindahan pengajaran dan pembelajaran dalam SLDN.
- iv. Mengkaji tahap keberkesanan pemindahan pembelajaran dalam program SLDN dari aspek persekitaran pelatih.

- v. Mengkaji tahap keberkesanan pemindahan pembelajaran dalam program SLDN dari aspek kebolehan pelatih.
- vi. Mengenal pasti hubungan antara faktor persekitaran kerja dan kebolehan pelatih terhadap keberkesanan pemindahan pembelajaran dalam program SLDN.
- vii. Mengenal pasti perbezaan keberkesanan pemindahan pembelajaran dalam program SLDN dari aspek latarbelakang industri yang berbeza bagi faktor persekitaran kerja dan kebolehan pelatih.

### 1.5 Persoalan Kajian

Berikut adalah persoalan kajian bagi kajian yang akan dijalankan:

- i. Apakah karektor yang ditunjukkan oleh pelatih sebelum dan selepas dalam proses pemindahan pengajaran dan pembelajaran dalam SLDN?
- ii. Apakah tahap motivasi intrinsik pelatih sebelum dan selepas dalam proses pemindahan pengajaran dan pembelajaran dalam SLDN?
- iii. Apakah tahap motivasi ekstrinsik pelatih sebelum dan selepas dalam proses pemindahan pengajaran dan pembelajaran dalam SLDN?
- iv. Apakah wujud korelasi antara karektor dengan motivasi intrinsik pelatih sebelum dan selepas dalam proses pemindahan pengajaran dan pembelajaran dalam SLDN?
- v. Apakah wujud korelasi antara karektor dengan motivasi ekstrinsik pelatih sebelum dan selepas dalam proses pemindahan pengajaran dan pembelajaran dalam SLDN?

- vi. Adakah faktor persekitaran kerja pelatih mempengaruhi tahap keberkesanan pemindahan pembelajaran dalam program SLDN?
- vii. Adakah faktor kebolehan pelatih mempengaruhi tahap keberkesanan pemindahan pembelajaran dalam program SLDN?
- viii. Adakah terdapat korelasi antara faktor persekitaran kerja dan kebolehan pelatih terhadap keberkesanan pemindahan pembelajaran dalam program SLDN?
- ix. Adakah terdapat perbezaan keberkesanan pemindahan pembelajaran program SLDN bagi faktor persekitaran kerja pelatih dari aspek latarbelakang industri pelatih?
- x. Adakah terdapat perbezaan keberkesanan pemindahan pembelajaran program SLDN bagi faktor kebolehan pelatih dari aspek latar belakang industri pelatih?

## 1.6 Hipotesis Kajian

Dalam kajian ini terdapat 3 hipotesis nol dan 3 hipotesis alternatif. Hipotesis-hipotesis ini dibentuk bagi menjawab persoalan kajian.

- i.  $H_{01}$  : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran kerja dan kebolehan pelatih terhadap keberkesanan pemindahan pembelajaran dalam program SLDN.

$H_{a1}$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran kerja dan kebolehan pelatih terhadap keberkesanan pemindahan pembelajaran dalam program SLDN.

- ii  $H_{02}$  : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara min persekitaran kerja pelatih bagi latarbelakang industri yang berbeza selepas menjalani program SLDN.

$H_{a2}$  : Terdapat perbezaan yang signifikan antara min persekitaran kerja pelatih bagi latarbelakang industri yang berbeza selepas menjalani program SLDN.

- iii  $H_{03}$  : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara min kebolehan pelatih bagi latarbelakang industri yang berbeza selepas menjalani program SLDN.

$H_{a3}$  : Terdapat perbezaan yang signifikan antara min kebolehan pelatih bagi latarbelakang industri yang berbeza selepas menjalani program SLDN.

## 1.7 Skop Kajian

Fokus kajian ini hanya kepada persekitaran kerja dan kebolehan pelatih serta hubungannya dengan pemindahan pembelajaran program SLDN. Penyelidikan adalah diskopkan kepada pelatih bagi institusi atau syarikat yang terlibat dengan implementasi program SLDN bermula Julai 2008 dan tamat pada Disember 2008.

Pelatih yang terlibat dalam kajian ini ialah dari pusat Institut Latihan Awam (ILA) iaitu ILP Pasir Gudang manakala institusi swasta yang dipilih ialah Akademi NGV. Kedua-dua institusi ini dipilih kerana institusi-institusi ini sahaja yang sudah mula menjalankan program SLDN. Tambahan pula, masa bermulanya latihan dan tamat latihan di institusi-institusi tersebut adalah di dalam jangka masa penyelidikan perlu menyiapkan kajian.

Pelatih-pelatih yang terlibat terdiri daripada mereka yang baru tamat sesi persekolahan, baru bekerja dan juga yang sudah bekerja yang dihantar oleh majikan ke kursus SLDN untuk meningkatkan kemahiran. Ambilan baru pelajar-pelajar SLDN turut meliputi pelajar-pelajar yang tercicir dalam pelajaran semasa di sekolah.

## 1.8 Kerangka Konseptual

Kebanyakan Pembangunan Sumber Manusia profesional telah mengenal pasti penambahbaikan pemindahan pembelajaran adalah diperlukan dalam organisasi mereka, dan ada sesetengahnya mempunyai kesedaran tentang masalah yang wujud (Baldwin & Ford, 1988; Ford & Weissbein, 1997). Hasilnya, walaupun mereka tahu tentang strategi-strategi untuk meningkatkan pemindahan terus ketinggalan dengan satu-satunya intuisi dan tekaan untuk membimbing mereka kepada sesuatu yang paling mungkin menghasilkan pulangan tinggi (Broad & Newstrom, 1992). Namun kebanyakan akan bersetuju bahawa menambah baik pemindahan pembelajaran memerlukan satu kemampuan untuk mendiagnosis dengan tepat faktor-faktor halangan pemindahan (Holton & Baldwin, 2003).

Bab ini menerangkan rangka kerja bagi mendiagnosis sistem pemindahan pembelajaran. Instrumen diagnostik yang diterangkan di sini, *Learning Transfer System Inventory* (LTSI), terhasil daripada satu rancangan kajian yang berterusan (Holton, Bates & Ruona, 2001; Holton, Bates, Seyler & Carvalho, 1997) komited untuk membangunkan satu alat penilaian yang disahkan untuk penyelidikan, tetapi turut berguna untuk amalan dan latihan. Instrumen ini menawarkan satu pendekatan yang mudah dan cepat untuk mengenalpasti masalah-masalah yang wujud dalam sistem pemindahan pembelajaran.

### 1.8.1 Penstrukturan LTSI

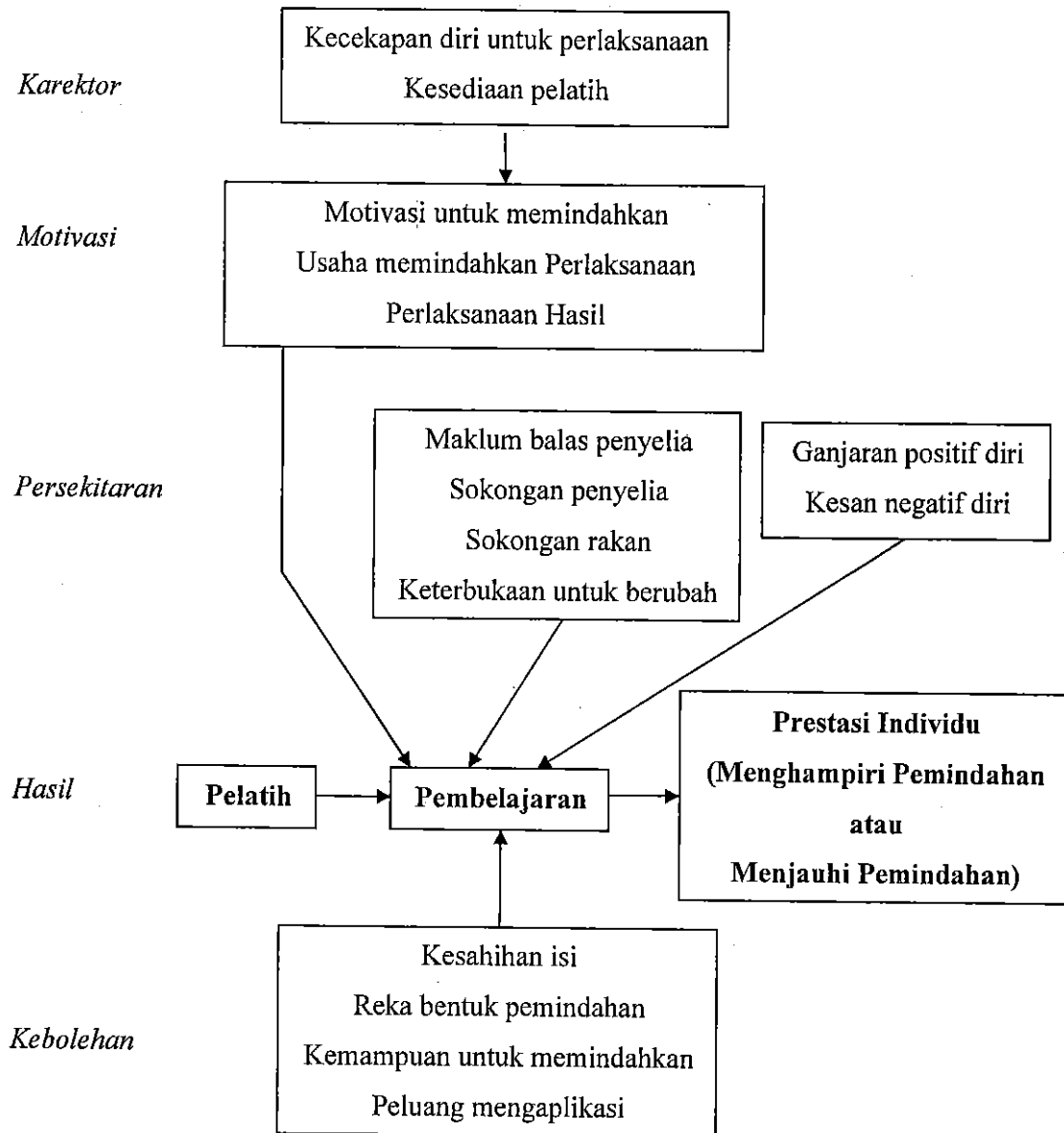
LTSI adalah berdasarkan kerangka teoritikal *HRD Research and Evaluation Model* (Holton, 1996). Struktur makro bagi model ini adalah fungsi karektor, motivasi, kebolehan dan pengaruh persekitaran (Noe & Schmitt, 1986) pada dua peringkat keluaran: pembelajaran dan prestasi individu. Rajah 1.1 menunjukkan model konseptual LTSI, yang merupakan satu subset daripada rangka kerja teoritikal yang penuh. Enam belas faktor yang diukur oleh LTSI dikategorikan oleh struktur makro *HRD Research and Evaluation Model*:

- i. Motivasi bermaksud bergerak melakukan sesuatu. Individu yang tiada keyakinan dan inspirasi untuk melakukan sesuatu ia berkarektor kurang motivasi, manakala individu yang bertenaga atau cergas dianggap bermotivasi. Kebanyakan teori motivasi menunjukkan bahawa fenomena yang mana mengubah kelakuan yang lebih baik dengan adanya sedikit motivasi (Ryan & Deci, 2000b). Secara semulajadi motivasi melibatkan tenaga, arah tuju, tekun dan akhir sekali merangkumi aspek aktif dan niat (Ryan & Deci, 2000a).
  
- ii. Karektor adalah perkara yang dapat dilihat pada seseorang yang merangkumi aspek dalaman dan luaran. Ia dapat juga di maksudkan sebagai sahsiah, keperibadian, atau perwatakan seseorang yang melambangkan penampilan seseorang atau ciri-ciri pada individu iaitu bagaimana dia dilihat oleh orang lain. Selain itu, terdapat beberapa definisi yang berbeza tentang karektor individu (Mook Soon Sang, 2000). Ia meliputi pemikiran, persepsi, nilai, sikap, watak, keupayaan, kecerdasan dan sebagainya (Tissot, 2006). Karektor dimaksudkan dengan suatu organisasi sistem psikologi dan kejasmanian yang dinamik dalam diri seseorang yang menentukan penyesuaiannya dengan alam sekeliling dengan cara yang unik.
  
- iii. Kebolehan menjadi satu halangan pada kerja atau dalam proses pembelajaran. Dua faktor memfokuskan pada kebolehan mengaplikasikan pembelajaran pada kerja: kekurangan peluang menggunakan pembelajaran (Ford, Quinones, Sego & Sorra, 1992), dan kekurangan kesanggupan peribadi untuk mencuba mengapikasi pembelajaran. Dua faktor lain berkenaan dengan elemen-elemen proses pembelajaran yang membolehkan pelatih untuk memindahkan pembelajaran. Kandungan pembelajaran mungkin mempunyai sedikit kesahan kandungan, membuatkan pelatih sukar untuk memahami bagaimana ia dikaitkan dengan pekerjaan mereka. Akhirnya, ia mungkin diajar dengan reka bentuk pemindahan yang rendah supaya pelatih mempunyai sedikit peluang untuk menukarkan pengetahuan ke dalam kepakaran di tempat kerja (Holton, 2003).

- iv. Faktor-faktor persekitaran kerja adalah kategori kedua. Penyelidikan dengan konsisten menunjukkan bahawa persekitaran kerja boleh menjadi satu halangan yang hebat kepada pelatih mengaplikasikan pengetahuan dan kepakaran (Huczynski, Lewis, 1980; Mathieu, Tannenbaum & Salas, 1992; Smith-Jentsch, Jentsch, Payne, & Salas, 1996; Xiao, 1996). Tiga faktor yang berkaitan dengan hubungan pelatih-penyelia pula merangkumi maklum balas dan prestasi tentang pengaplikasian pembelajaran, jumlah sokongan untuk pengaplikasian pembelajaran, dan penentangan pengaplikasian pengetahuan dan kepakaran baru oleh penyelia (Tziner, Haccoun & Kadish, 1991). Dua faktor yang berkaitan dengan kumpulan iaitu sokongan rakan untuk mengaplikasikan pendekatan-pendekatan baru dan tahap di mana norma kumpulan adalah terbuka untuk berubah (Tracey, Tannenbaum & Kavanaugh, 1995), dan dua faktor berkaitan dengan sistem ganjaran iaitu tahap di mana pelatih menunjukkan perubahan sama ada positif atau negatif.

SLDN adalah program yang menekankan pemindahan latihan yang berterusan dalam industri. Aspek utama pemindahan pembelajaran adalah pertukaran kemahiran yang berkait rapat dengan tempat latihan dijalankan. Kerangka konsep kajian ini dapat dilihat dalam Rajah 1.1 yang diubahsuai daripada Model Konseptual LTSI (Holton, Bates & Ruona, 2001).





Rajah 1.1 : Diubah suai daripada Model Konseptual LTSI (Holton, Bates & Ruona, 2001)

## 1.9 Batasan Kajian

Setiap kajian yang dijalankan akan terdapat batasan dan limitasi untuk penyelidik menjalankannya. Batasan dan limitasi untuk menjalankan kajian ini ialah:

### i. Kejujuran responden

Kejujuran responden semasa menjawab soal selidik juga adalah salah satu limitasi kajian. Ini kerana penyelidik tidak dapat mengetahui dan mengukur sejauh mana kejujuran responden semasa menjawab soal selidik yang diedarkan. Dapatan kajian yang tepat bergantung kepada kejujuran responden menjawab soal selidik.

### ii. Kefahaman responden terhadap soal selidik

Kefahaman responden terhadap soal selidik yang diedarkan juga adalah penting. Jika responden faham dengan item yang diberikan, maka maklum balas yang diberikan adalah maklum balas yang sepatutnya. Jika responden tidak faham dengan item, keadaan yang sebaliknya akan berlaku. Kedua-dua situasi ini memberi impak kepada dapatan kajian.

## 1.10 Kepentingan Kajian

Aspek yang penting bagi kajian ini ialah untuk mengkaji dimensi keberkesanan pemindahan pembelajaran program SLDN. Oleh itu, faktor-faktor utama yang mempengaruhi keberkesanan pemindahan pembelajaran pelatih program SLDN perlu dikenalpasti. Dapatan bagi kajian ini akan membantu menambah pengetahuan dan pemahaman tentang tahap pemindahan pembelajaran pelatih yang terlibat secara langsung dalam latihan program SLDN di Malaysia. Tambahan lagi,

## RUJUKAN

Abdul Shukur Abdullah (1994). "Pendidikan Kebangsaan dalam Mencapai Objektif Wawasan 2020: Pembangunan Ummah Ke Arah Wawasan 2020." Kuala Lumpur: Institut Kefahaman Islam Malaysia.

Advisory Council on Science and Technology (2000). Stepping up: Skills and opportunities in the knowledge economy (*Report of the expert panel on skill*). Ottawa: Government of Canada. Retrieved September 19, 2001 from <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/C2-467-2000E.pdf>

Ahmed Al Naamany, Hadj Bourdoucen, Joseph Jervase, Mohamed Elzain (2006). "Raising Training Quality and Industrial Efficiency via Retraining of the Teachers." *Proceedings of ASAIHL Conference On Education For Sustainable Development*. 401.

Ainon Mohd. (2003). Panduan Menggunakan Teori Motivasi Di Tempat Kerja. Lumpur.

Allyn & Bacon (2008). Research Methods in Education.

Alliger, G. M., Bennett, W. & Tannenbaum, S. I. (1995, May). *Transfer of training: Comparison of paradigms*. Paper presented at the Tenth Annual Society of Industrial / Organizational Psychology Meeting, Orlando, FL.

Analoui, F. (1994). Training Development, the role of trainers. *Journal of Management Development*. 13(9):61-72.

Anatoliy, B. & Michael, Y. (2007). *Transfer of Training*.

Ardilly, P. & Tille, Y. (2006). *Sampling Methods: Exercises and Solutions*

Ariffin Ba'ada (2003). "Pembangunan Sumber Manusia: Melalui Perspektif Pembangunan Pendidikan 2001-2010 Kementerian Pendidikan Malaysia". *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 13 (2), 81-88.

Asian Development Bank, (ADB) 2004. *Improving Technical Education and Vocational Training. Strategies for Asia*. Published and printed by the Asian Development Bank. ISBN 971-561-565-1

Baldwin and Ford ,(1999). *Constraint and innovation in reforming national training system – Cross-country comparisons. International Journal of Manpower*. 20(7):405-403

Baharom *et al* (2008). *Psikologi Dalam Pembangunan Pendidikan Teknikal dan Vokasional*.

Baldwin, T. T. & Ford, K. J. (1998). *Transfer of Training: A review and directions for future research. Personnel Psychology*, 41, 63-105.

Barry, P. (1995). *Developing Your Company Culture: The Joy of Leadership*.

Baumgartel, H. & Jeanpierre, F. (1972). *Applying new knowledge in the back-home setting- A study of Indian managers' adoptive efforts. Journal of Applied Behavioral Social*, 8, 674-694.

Baumgartel, H., Sullivan, G. J. & Dunn, L. E. (1978). *How organizational climate and personality affect the payoff from advanced management training sessions. Kansas Business Review*, 5, 1-10.