

# KESEDIAAN PENGETAHUAN CELIK KOMPUTER BAGI MEMENUHI KEPERLUAN KERJAYA BERSIFAT *K-WORKER*: SATU TINJAUAN DI KALANGAN PELATIH-PELATIH PUSAT LATIHAN KEMAHIRAN

**Mohd Yusop Ab. Hadi**

Jabatan Ikhtisas Pendidikan

Fakulti Pendidikan Teknikal

Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn

86400 Parit Raja, Batu Pahat, Johor.

[yusop@kuittho.edu.my](mailto:yusop@kuittho.edu.my)

## ABSTRAK

Kajian ini mengenalpasti kesediaan pengetahuan celik komputer pelatih-pelatih pusat latihan kemahiran untuk menjadi *k-worker* bagi memenuhi perminatan majikan terutamanya majikan sesebuah industri. Responden kajian terdiri daripada 638 pelatih-pelatih pusat latihan kemahiran. Data-data diperolehi melalui instrumen soalselidik. Kesediaan mereka dilaporkan dalam bentuk min dan sisihan piawai. Berdasarkan kepada kajian ini dapat dirumuskan bahawa sebahagian besar daripada pelatih-pelatih telah bersedia dengan atribut-atribut pengetahuan celik komputer. Namun begitu terdapat beberapa aspek pengetahuan celik komputer yang pelatih-pelatih belum begitu bersedia bagi memenuhi permintaan industri. Melalui kajian ini juga dapat dikesan beberapa atribut pengetahuan celik komputer yang boleh dipertingkatkan lagi di kalangan pelatih-pelatih pusat latihan kemahiran.

## PENGENALAN

Trend majikan sekarang adalah untuk mendapatkan pekerja-pekerja yang mempunyai ciri-ciri *k-worker*. Pekerja yang mempunyai ciri-ciri *k-worker* mempunyai ketrampilan diri dan menjadi idola majikan kerana mereka akan menjadi aset utama yang membawa kepada kejayaan pelaksanaan dan pencapaian matlamat perancangan strategik pihak pengurusan. Mengikut Roy et al., (2001), konsep *k-worker* muncul daripada struktur kerja dalam sesebuah organisasi yang telah mengalami perubahan akibat daripada peningkatan kekompleksitan kerja dan pertambahan maklumat baru. Beliau bersetuju dengan konsep *k-worker* yang dinyatakan oleh Cushman et al., (1999) iaitu *k-workers* adalah pekerja-pekerja yang dapat menyatukan pelbagai maklumat, menganalisis maklumat, menambah nilai maklumat, berkomunikasi untuk berkongsi maklumat bagi menghasilkan satu keputusan bijaksana yang mendatangkan faedah kepada organisasi. Pekerjaan *k-worker* lebih mirip kepada pusingan berterusan membuat keputusan bukannya satu urutan kerja atau satu siri tugas yang tetap. Persekitaran kerja untuk *k-worker* adalah jauh lebih kompleks berbanding dengan proses pekerjaan tradisional. Ia melibatkan pelaksanaan tugas yang tidak berstruktur dalam situasi *non-repetitive*.

Kemampuan dan kebolehan untuk melahirkan *k-worker* merupakan cabaran kepada institusi pendidikan dan institusi latihan. Adalah wajar institusi ini mereka bentuk program pendidikan atau latihan bagi melahirkan *k-worker* yang dapat memenuhi permintaan majikan di sesebuah industri dalam menghadapi persaingan global. Oleh kerana kerjaya pada masa kini lebih bersifat global maka mereka perlu menguasai pengetahuan celik komputer sebagai pekerja yang bersifat *k-worker*. Mereka wajar menerima pendidikan dan latihan mengenai celik komputer sebelum memulakan sesuatu kerjaya. Di Malaysia banyak institusi pendidikan dan latihan yang membuka peluang kepada bakal-bakal pekerja untuk mengikuti latihan kemahiran bekerja. Sehubungan dengan ini kajian telah dijalankan untuk melihat kesediaan pengetahuan celik komputer bagi memenuhi keperluan kerjaya bersifat *k-worker* di kalangan pelatih-pelatih pusat latihan kemahiran perindustrian.

## LATAR BELAKANG MASALAH

Sistem ekonomi negara pada masa kini mula berubah kepada sistem ekonomi berasaskan pengetahuan (*knowledge economy*) daripada sistem ekonomi berasaskan pengeluaran (*production economy*) supaya selari dengan perubahan yang berlaku dalam sistem ekonomi dunia. Kelangsungan sistem ekonomi berasaskan pengeluaran adalah berteraskan kepada banyaknya kuantiti barang-barang yang dihasilkan oleh pekerja dalam sesebuah sektor pekerjaan. Sebaliknya sistem ekonomi berasaskan pengetahuan berfokuskan kepada kualiti pengetahuan yang akan digunakan untuk menggerakkan kegiatan ekonomi. Produk yang dihasilkan lebih bersifat *intangible* seperti idea, *software* dan perkhidmatan serta tidak mementingkan penghasilan produk dalam kuantiti yang besar. Pengendalian sistem k-ekonomi perlu dilakukan oleh *k-worker* dan kurang sesuai dikendalikan oleh pekerja-pekerja *p-worker*. *K-worker* adalah aset yang sangat berharga kepada organisasi pekerjaan. Mereka adalah pekerja yang sentiasa menambah dan memperbaiki pengetahuan dari masa ke semasa, kreatif, imiginatif dan selalu mencari

idea-idea yang baru. Selain daripada itu mereka berkemahiran mengendalikan teknologi maklumat (*information technology*), mempunyai pelbagai kemahiran (*multiple skills*) yang berkaitan dengan pekerjaan dan bertanggungjawab untuk menguruskan kerjaya sendiri dengan cara bertindak proaktif ke arah meningkatkan kekuatan diri.

Berdasarkan kepada beberapa pandangan pakar-pakar dalam bidang pengurusan sumber manusia seperti Allee (1977), Delahaye (2002) dan Druker (1968) jelas menampakkan bahawa *k-worker* mempunyai kekuatan dan kelebihan untuk membantu organisasi industri mencapai matlamatnya. Pekerja dan majikan sewajarnya bersedia untuk melakukan anjakan paradigma ke arah membina dan mengamalkan sifat diri serta cara berfikir *k-worker*. Penguasaan pengetahuan celik komputer adalah antara beberapa ciri pekerja yang boleh dikategorikan sebagai pekerja *k-worker*. Pengetahuan ini mampu membantu seseorang menjadi pekerja yang kreatif, imiginatif, berkebolehan mengendalikan teknologi maklumat, mempunyai pelbagai kemahiran untuk melaksanakan kerjaya dengan cemerlang mengikut keperluan semasa. Institusi pendidikan dan latihan memainkan peranan utama dalam mengembangkan pengetahuan celik komputer di kalangan bakal-bakal pekerja. Komponen pengetahuan celik komputer dimasukkan ke dalam silibus dan juga modul pembelajaran setiap program pendidikan dan latihan untuk memastikan pelajar-pelajar telah mempunyai kemahiran ini sebelum mereka memasuki dunia kerjaya yang sebenar.

## METODOLOGI

Kajian ini adalah sebahagian daripada kajian untuk mengenalpasti kesediaan pelatih-pelatih pusat latihan kemahiran menjadi *k-worker* bagi memenuhi permintaan tenaga kerja oleh majikan terutamanya majikan industri. Dalam kajian ini responden kajian terdiri daripada 638 pelatih-pelatih pusat latihan kemahiran yang dipilih secara rawak daripada empat buah pusat latihan kemahiran di Malaysia. Kajian ini merupakan kajian tinjauan yang berbentuk diskriptif. Data-data diperolehi melalui instrumen soal selidik yang diedarkan kepada responden. Untuk memastikan data yang diperolehi adalah sah, instrumen kajian telah diuji kebolehpercayaannya. Didapati nilai Cronbach Alpha kebolehpercayaan instrumen ini adalah .9553. Kesahan isi kandungan soal selidik ini dibuat oleh dua pegawai sumber manusia dan dua pegawai pusat latihan kemahiran.

Skop kesediaan pengetahuan celik komputer adalah terdiri daripada atribut-atribut berikut:

- Kebolehan pelatih menggunakan komputer untuk dapat maklumat pekerjaan.
- Kebolehan pelatih menggunakan komputer untuk melaksana kerja.
- Kebolehan pelatih menggunakan komputer untuk meningkatkan mutu kerja.
- Kebolehan pelatih menggunakan komputer untuk mempercepatkan kerja.
- Kebolehan pelatih menggunakan komputer untuk menulis laporan.
- Kebolehan pelatih menggunakan komputer untuk memproses data.
- Pelatih mempunyai komputer sendiri.
- Pelatih mempunyai komputer sendiri lengkap dengan internet.
- Pengalaman pelatih menggunakan komputer untuk mendapatkan maklumat kerja.
- Pengalaman pelatih menggunakan komputer untuk tingkatkan kualiti kerja.
- Pengalaman pelatih menggunakan komputer untuk melaksana kerja.

Responden diminta menyatakan kesediaan pengetahuan celik komputer mereka dengan memilih salah satu daripada skala yang ditunjukkan dalam Jadual 1.

**Jadual 1:** Skala pernyataan kesediaan

	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju
Skor	1	2	3	4	5

Data-data yang diperolehi daripada responden dianalisis dengan menggunakan statistik min dan sisihan piawai. Tafsiran statistik mengenai min kesediaan pengetahuan celik komputer pelatih-pelatih pusat latihan kemahiran ditunjukkan dalam Jadual 2.

**Jadual 2:** Tafsiran kesediaan pengetahuan celik komputer pelatih-pelatih pusat latihan kemahiran mengikut keperluan industri

Julat min	Tafsiran kesediaan	Tahap kesediaan
>4.5 hingga ≤ 5	Sangat Bersedia	Cemerlang
>3.5 hingga ≤ 4.5	Bersedia	Baik
>2.5 hingga ≤ 3.5	Kurang Bersedia	Sederhana
>1.5 hingga ≤ 2.5	Tidak Bersedia	Lemah
1 hingga ≤ 1.5	Sangat Tidak Bersedia	Sangat Lemah

### DAPATAN KAJIAN

Dapatan kajian mengenai kesediaan pengetahuan celik komputer pelatih-pelatih pusat latihan kemahiran ditunjukkan dalam Jadual 3.

**Jadual 3:** Diskriptif kesediaan pengetahuan celik komputer

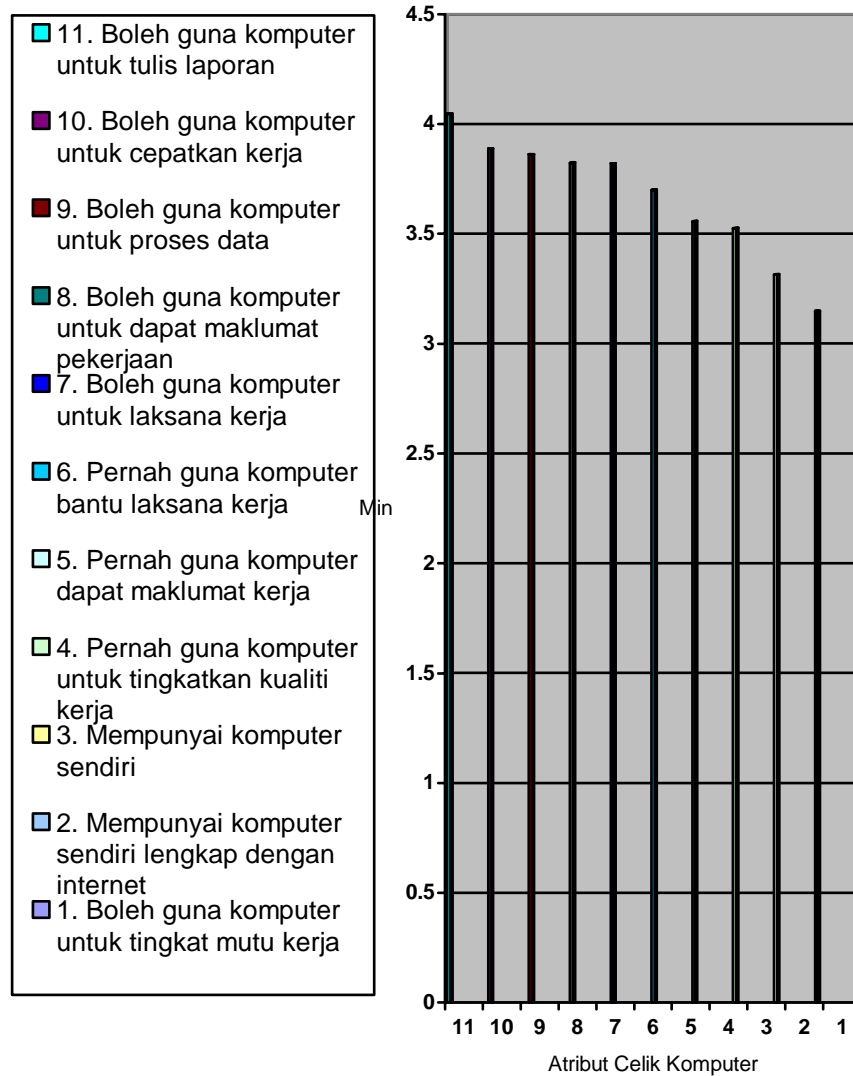
	<i>N</i>	<i>Mini mum</i>	<i>Maxi mum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Status Kesediaan</i>
Boleh guna komputer untuk tulis laporan	638	1.00	5.00	4.0455	.74724	Bersedia
Boleh guna komputer untuk cecutkan kerja	638	1.00	5.00	3.8887	.83214	Bersedia
Boleh guna komputer untuk proses data	638	1.00	5.00	3.8621	.81186	Bersedia
Boleh guna komputer untuk dapat maklumat pekerjaan	638	1.00	5.00	3.8245	.88093	Bersedia
Boleh guna komputer untuk laksana kerja	638	1.00	5.00	3.8213	.84202	Bersedia
Pernah guna komputer bantu laksana kerja	638	1.00	5.00	3.7006	.97361	Bersedia
Pernah guna komputer dapat maklumat kerja	638	1.00	5.00	3.5580	1.05972	Bersedia
Pernah guna komputer untuk tingkatkan kualiti kerja	638	1.00	5.00	3.5266	.99847	Bersedia
Mempunyai komputer sendiri	638	1.00	5.00	3.3150	1.30671	Kurang bersedia
Mempunyai komputer sendiri lengkap dengan internet	638	1.00	5.00	3.1489	1.28563	Kurang bersedia
Boleh guna komputer untuk tingkat mutu kerja	638	1.00	5.00	3.0157	1.16722	Kurang bersedia
Rumusan kesediaan pengetahuan celik komputer	638	1.09	5.00	3.6097	.66286	Bersedia

Berdasarkan kepada Jadual 3 dapat dirumuskan bahawa kesediaan pengetahuan celik komputer pelatih-pelatih pusat latihan kemahiran adalah pada tahap yang baik (min 3.6097) dan sisihan piawainya 0.66286. Mereka dalam keadaan bersedia dengan pengetahuan yang berkaitan dengan celik komputer. Susunan tertib tahap kesediaan atribut kesediaan pengetahuan celik komputer pelatih-pelatih pusat latihan kemahiran ditunjukkan dalam Carta 1.

Berdasarkan kepada Rajah 1, didapati bahawa daripada 11 atribut kesediaan pengetahuan celik komputer pelatih-pelatih pusat latihan kemahiran terdapat 8 atribut pelatih-pelatih dalam situasi bersedia dengan pengetahuan celik komputer. Bakinya sebanyak 3 atribut pelatih-pelatih pusat latihan kemahiran dalam situasi kurang bersedia dengan pengetahuan celik komputer. Atribut-atribut kesediaan pengetahuan celik komputer yang terletak dalam kategori kurang sedia ialah;

- Mempunyai komputer sendiri
- Mempunyai komputer sendiri lengkap dengan internet
- Boleh guna komputer untuk tingkat mutu kerja

**Kesediaan Pengetahuan Celik Komputer**



**Rajah 1:** Susunan tertib atribut kesediaan pengetahuan celik komputer pelatih-pelatih pusat Latihan Kemahiran

**RUMUSAN DAN CADANGAN**

Berdasarkan kepada hasil penganalisan data kajian dapat dirumuskan bahawa kesediaan pengetahuan celik komputer di kalangan pelatih-pelatih pusat latihan kemahiran adalah pada tahap bersedia. Sebelum tamat latihan di pusat latihan kemahiran dan meninggalkan pusat latihan kemahiran untuk melibatkan diri dengan kerjaya, dalaman diri pelatih-pelatih telah tertanam dengan pengetahuan celik komputer dan faedah-faedah kepada bidang pekerjaan apabila mengikuti pembelajaran celik komputer. Mereka telah dibekali dengan pengetahuan celik komputer yang mencukupi untuk digunakan dalam melaksanakan tugas kerjaya. Dapatan kajian ini amat bermakna kepada pihak industri. Ia menjadi indikator bahawa pihak majikan mudah untuk mendapat pekerja-pekerja yang celik komputer. Majikan boleh mendapatkan pekerja-pekerja yang mempunyai pengetahuan celik komputer daripada graduan pusat latihan kemahiran. Selain daripada memiliki pengetahuan ini mereka mampu untuk mengaplikasikan pengetahuan celik komputer dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan penggunaan komputer. Dapatan kajian ini juga memperlihatkan bahawa masih terdapat ruang untuk mempertingkatkan lagi kesediaan pengetahuan celik komputer di kalangan pelatih-pelatih pusat latihan kemahiran walaupun secara keseluruhannya mereka telah berada dalam keadaan sedia dengan

pengetahuan celik komputer. Ini dapat dikesan daripada taburan min mengenai tahap kesediaan mereka seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3: Diskriptif Kesediaan Pengetahuan Celik Komputer.

Merujuk kepada min dalam Jadual 3: Diskriptif Kesediaan Pengetahuan Celik Komputer, dapat dilihat bahawa terdapat sebilangan pelatih yang mengatakan mereka kurang bersedia dengan kesediaan pengetahuan celik komputer. Oleh yang demikian adalah disarankan supaya pusat-pusat latihan kemahiran mengambil langkah tertentu dengan memperkenalkan program-program yang dapat meningkatkan kesediaan pengetahuan celik komputer di kalangan mereka sebelum mereka memasuki alam kerjaya. Atribut pengetahuan celik komputer yang diberi tumpuan sebagai input untuk disebarkan kepada pelatih adalah seperti berikut;

- Kebolehan menggunakan komputer untuk menulis laporan
- Kebolehan menggunakan komputer untuk mempercepatkan kerja
- Kebolehan menggunakan komputer untuk proses data
- Kebolehan menggunakan komputer untuk mendapatkan maklumat pekerjaan
- Kebolehan menggunakan komputer untuk melaksanakan kerja
- Pengalaman menggunakan komputer melaksanakan kerja
- Pengalaman menggunakan komputer untuk mendapatkan maklumat pekerjaan
- Pengalaman menggunakan komputer untuk meningkatkan kualiti kerja
- Keperluan dan cara untuk mempunyai komputer sendiri
- Keperluan dan cara untuk mempunyai komputer sendiri lengkap dengan internet

#### **RUJUKAN**

- Allee, V. (1997). *12 Principles of Knowledge Management and Training Development*. 51(11).
- Abbott, I. (1997). why do we have to do key skills? students views about general national vocational qualifications. *Journal of Vocational Education and Training*. 49(4).
- Bass, B.M. & Barret, G.V. (1972). *Man, Work, and Organization: An Introduction to industrial and Organizational Psychology*. Boston: Ally and Bacon.
- Brown, B.L. (1999). *Knowledge Workers Trends and Issues Alert No.4.Educational Resources Information Center (ERIC) Publication* .
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. 8<sup>th</sup> ed. Florida: Prentice Hall Inc. .
- Delahaye, B.L (2000). *Human Resource Development*.Brisbane: John Wiley & Sons Australia Ltd.
- Mohmad Yazam Sharif (2001). *Asas Pengurusan Sumber Manusia: Pendekatan Proses*.Kuala Lumpur:Utusan Publications & Distributors Sdn.Bhd.
- Muchinsky, P.M. (1993). *Psychology Applied to Work*. Edisi ke-4. California: Brooks Cole.
- Noe, R. A. (2002). *Pengurusan Sumber Manusia. Memperolehi Kelebihan Bersaing*. Kuala Lumpur: Mc Graw-Hill