

**PELAKSANAAN PERSIJILAN KEMAHIRAN MALAYSIA MELALUI  
KAEDAH PENGIKTIRAFAN PENCAPAIAN TERDAHULU TERHADAP  
SEKTOR PEKERJAAN**

**MUHARIYANTI BINTI CHE MAT**

Tesis ini dikemukakan sebagai  
memenuhi syarat penganugerahan  
Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional

Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional  
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

JULAI 2012

## ABSTRAK

Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PPT) merupakan satu kaedah untuk memberi pengiktirafan kepada mana-mana individu yang boleh membuktikan keterampilan berdasarkan kepada pengalaman dan pencapaian terdahulu yang dimiliki. Kajian ini dijalankan selaras dengan keperluan kerajaan untuk mengiktiraf kepakaran dan pengalaman awal pekerja separa mahir, di mana seramai 60,000 pekerja setahun dijangkakan akan mendapat manfaat daripada program ini sepanjang Rancangan Malaysia ke-10. Tujuan utama kajian ini ialah untuk mengkaji pelaksanaan Persijilan Kemahiran Malaysia melalui kaedah PPT dan keberkesannya terhadap sektor pekerjaan di Malaysia. Kajian ini merupakan kajian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan soal selidik sebagai instrumen utama, dan temu bual untuk menguatkan data yang diperolehi. Institusi dan individu yang terlibat ialah dari Sekolah Menengah Vokasional Batu Pahat, Jabatan Pembangunan Kemahiran, ILP Pasir Gudang, ADTEC Batu Pahat, JKR Johor Bahru, dan Grand Banks Yachts Sdn Bhd. Seramai 113 orang telah dijadikan sampel kajian bagi soal selidik dan data yang diperolehi dianalisis menggunakan perisian IBM SPSS Statistics 19. Dapatan kajian menunjukkan bahawa masalah utama yang dihadapi responden ialah semasa pelaksanaan sesi kaunseling iaitu pengumpulan bukti-bukti keterampilan dan pembangunan portfolio. Hasil analisis juga menunjukkan responden mempersepsikan bahawa pelaksanaan persijilan kemahiran Malaysia melalui kaedah PPT amat membantu dalam memajukan kerjaya individu. Bagi aspek keberkesanan kaedah PPT terhadap sektor pekerjaan pula, responden berpendapat kaedah PPT dapat membantu syarikat/organisasi tempat bekerja melakukan pengkhususan pekerja. Selain itu, untuk meningkatkan keberkesanan persijilan SKM melalui kaedah PPT, majikan sangat perlu memberi galakan kepada pekerja supaya mendapatkan pengiktirafan. Kajian juga mendapati bahawa pihak JPK perlu memberi lebih banyak pendedahan kepada pekerja melalui media massa seperti tv, radio dan sebagainya. Akhir sekali, kajian ini mencadangkan untuk mengkaji kelemahan dan kesan mendapatkan SKM melalui kaedah PPT berdasarkan aspek pendidikan, pengeluaran dan perkhidmatan yang akan memantapkan lagi sektor pekerjaan di Malaysia.

## ABSTRACT

Recognition of Prior Achievement (RPA) is a means to give recognition to any individual who can demonstrate skills and achievements based on the experience acquired earlier. This study was conducted in accordance with the requirements of the government to recognize the expertise and early experience of semi-skilled workers, where 60,000 workers per year will be benefited from this program during the RMK-10. The main objective of this study is to review the implementation of Malaysian Skills Certification by RPA method and effectiveness on the job sector in Malaysia. This is a quantitative descriptive study using questionnaires as the main instrument, and interviews to strengthen the data obtained. Institutions and individuals involved are from Department of Skills Development, Batu Pahat Vocational School, Pasir Gudang Industrial Training Institute, Batu Pahat Advanced Technology Training Center, Johor Bahru Public Works Department, and Grand Banks Yachts Ltd. A total of 113 persons were selected as sample for the questionnaire and data were analyzed using IBM SPSS Statistics 19. The finding showed that the main problem faced by the respondents is during the implementation of counseling skills of evidence collection and portfolio development. The analysis also showed that the respondents perceive that the implementation of Malaysian Skills Certification by RPA method could assist in individual career development. Apart from that, the effectiveness of getting Malaysian Skills Certification by RPA has helped the company/organization to make job specialization. In addition, to increase the effectiveness of Malaysian Skills Certification through the PPT, the employer is to encourage and give full support for employees to seek recognition. The study also found that the Department of Skills Development should give more exposure to people through media such as television, radio and so on. Finally, this study proposes to investigate the effects and weaknesses of obtaining SKM through the RPA method based on the aspect of education, production and services that will improve the job sector in Malaysia.

## KANDUNGAN

<b>PENGESAHAN STATUS LAPORAN PROJEK SARJANA</b>		
<b>HALAMAN JUDUL</b>		i
<b>HALAMAN PERAKUAN</b>		ii
<b>HALAMAN DEDIKASI</b>		iii
<b>HALAMAN PENGHARGAAN</b>		iv
<b>ABSTRAK</b>		v
<b><i>ABSTRACT</i></b>		vi
<b>KANDUNGAN</b>		vii
<b>SENARAI JADUAL</b>		xii
<b>SENARAI RAJAH</b>		xiii
<b>SENARAI SIMBOL/ SINGKATAN/ TATANAMA/ ISTILAH</b>		xiv
<b>SENARAI LAMPIRAN</b>		xvi
 <b>BAB 1 PENGENALAN</b>		
1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Masalah	2
1.3	Pernyataan Masalah	4
1.4	Tujuan Kajian	6
1.5	Objektif Kajian	6
1.6	Persoalan Kajian	6
1.7	Skop Kajian	7

1.8	Limitasi Kajian	7
1.9	Kepentingan Kajian	7
1.10	Kerangka Kerja Teoritikal	7
1.11	Definisi Konseptual & Operasional	9
1.12	Penutup	12
<b>BAB 2 KAJIAN LITERATUR</b>		
2.1	Pengenalan	13
2.2	Agensi Kelayakan Malaysia (MQA)	13
2.3	Kerangka Kelayakan Malaysia (KKM)	14
2.4	Standard Kemahiran Pekerjaan Malaysia (SKPK)	15
2.5	Pelan Induk Latihan dan Pembangunan Kemahiran Pekerjaan Malaysia 2008-2020	16
2.6	Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM)	17
2.7	Pengakreditasi Pengalaman dan Pencapaian Terdahulu ( <i>APEL</i> )	19
2.8	Pengakreditasi Pengalaman dan Pencapaian Terdahulu ( <i>APEL</i> ) Di Luar Negara	20
2.8.1	<i>APEL</i> Di Amerika Syarikat	21
2.8.2	<i>APEL</i> Di Kanada	22
2.8.3	<i>APEL</i> Di Afrika Selatan	23
2.9	Pengakreditasian Pengalaman dan Pencapaian Terdahulu ( <i>APEL</i> ) di Malaysia	24
2.9.1	<i>APEL</i> atau Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PPT) dalam Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM)	24
2.9.2	<i>APEL</i> dalam Latihan dan akreditasi kontraktor CIDB	30
2.9.3	<i>APEL</i> di Universiti Terbuka Malaysia (OUM)	31
2.9.4	<i>APEL</i> di Universiti Terbuka Wawasan (WOU)	33

2.9.5	<i>APEL</i> di Agensi Kelayakan Malaysia (MQA)	34
2.10	Penutup	36
<b>BAB 3 METODOLOGI KAJIAN</b>		
3.1	Pengenalan	37
3.2	Reka Bentuk Kajian	37
3.3	Kerangka Operasi Kajian	38
3.4	Lokasi Kajian	40
3.5	Populasi dan Persampelan	40
3.6	Instrumen Kajian	41
3.6.1	Borang Soal Selidik	41
3.6.2	Temu Bual	43
3.7	Kajian Rintis	44
3.8	Kaedah Pengumpulan Data	45
3.9	Kaedah Analisis Data	45
3.10	Pengkodan dalam Data Temu Bual	46
3.11	Andaian Kajian	47
3.12	Penutup	47
<b>BAB 4 ANALISIS DATA</b>		
4.1	Pengenalan	48
4.2	Analisis Soal Selidik	48
4.2.1	Profil Responden	50
4.2.2	Permasalahan Calon dalam Proses Mendapatkan SKM melalui Kaedah PPT	52
4.2.3	Keberkesanan Pelaksanaan Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia Melalui Kaedah Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu Terhadap Calon Dan Sektor Pekerjaan Di Malaysia	54

4.2.3.1	Keberkesanan terhadap calon	55
4.2.3.1	Keberkesanan terhadap sektor pekerjaan	57
4.2.4	Langkah Meningkatkan Keberkesanan Pelaksanaan Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia Melalui Kaedah PPT	59
4.2.4.1	Langkah – langkah yang perlu diambil oleh majikan	59
4.2.4.2	Langkah – langkah yang perlu diambil oleh pihak JPK	61
4.3	Analisis Data Temu Bual	62
4.4	Penutup	67
<b>BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>		
5.1	Pengenalan	68
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	68
5.2.1	Profil Responden	68
5.2.2	Permasalahan yang Dihadapi calon semasa Mendapatkan SKM melalui Kaedah PPT	70
5.2.3	Keberkesanan Pelaksanaan Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia Melalui Kaedah Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu Terhadap Calon Dan Sektor Pekerjaan Di Malaysia	72
5.2.3.1	Keberkesanan terhadap calon	73
5.2.3.2	Keberkesanan terhadap sektor pekerjaan	74
5.2.4	Langkah Meningkatkan Keberkesanan Pelaksanaan Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia Melalui Kaedah PPT	76
5.2.4.1	Langkah – langkah yang perlu diambil oleh majikan	76
5.2.4.2	Langkah – langkah yang perlu diambil oleh pihak JPK	77
5.3	Kesimpulan kajian	79

5.4	Cadangan	81
5.4.1	Cadangan Kajian Lanjutan	81
5.5	Penutup	82
	<b>RUJUKAN</b>	83
	<b>LAMPIRAN</b>	90
	<b>VITA</b>	140



## SENARAI JADUAL

2.1	Pelbagai terminologi <i>APEL</i>	20
2.2	Tempoh pengalaman kerja	25
2.3	Tempoh pengalaman mengajar dan mengurus latihan kemahiran	26
2.4	Perbezaan pentauliahan dan PPT	26
2.5	Faedah mendapatkan SKM melalui kaedah PPT	27
2.6	Tempoh penilaian	29
2.7	Pengeluaran SKM/DKM/DLKM melalui kaedah PPT tahun 1997 hingga 2007	30
2.8	Pengeluaran sijil mengikut tahap persijilan melalui kaedah PPT	30
3.1	Bilangan sampel kajian mengikut lokasi kajian	41
3.2	Skala Likert 5 mata bagi tahap kesukaran masalah	43
3.3	Skala Likert 5 mata bagi tahap persetujuan	43
3.4	Kebolehpercayaan item	45
3.5	Persoalan Kajian, Instrumen Kajian dan Kaedah Analisis Data	46
3.6	Pengkodan Data Temu Bual	47
4.1	Bahagian item dan persoalan kajian	49
4.2	Analisa skala Likert bagi kriteria “Permasalahan calon”	49
4.3	Analisa skala Likert bagi kriteria “Keberkesanan terhadap calon dan sektor pekerjaan”	49

4.4	Analisa skala Likert bagi kriteria “Langkah – langkah perlu diambil Majikan dan pihak JPK”	50
4.5	Profil Responden	50
4.6	Permasalahan calon semasa mendapatkan SKM melalui kaedah PPT	53
4.7	Keberkesanan terhadap calon	56
4.8	Keberkesanan terhadap sektor pekerjaan	58
4.9	Langkah – langkah yang perlu dilakukan oleh majikan	60
4.10	Langkah – langkah yang perlu dilakukan oleh pihak JPK	61
4.11	Permasalahan semasa mendapatkan SKM 1/2/3 melalui kaedah PPT	63
4.12	Keberkesanan persijilan SKM melalui kaedah PPT kepada calon	64
4.13	Keberkesanan persijilan SKM melalui kaedah PPT kepada sektor pekerjaan	64
4.14	Langkah meningkatkan keberkesanan persijilan SKM melalui kaedah PPT oleh majikan	65
4.15	Langkah meningkatkan keberkesanan persijilan SKM melalui kaedah PPT oleh pihak JPK	65

**SENARAI RAJAH**

1.1	Kerangka kerja teoritikal kajian	8
2.1	Mekanisme Pembangunan Tenaga Kerja Mahir	17
2.2	Carta Alir Permohonan Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu	28
2.3	Proses pembangunan latihan & akreditasi kontraktor	31
2.4	Cara mendapatkan APEL	32
2.5	Carta Alir Penilaian <i>APEL</i> yang Generik	36
3.1	Kerangka operasi kajian	39

## SENARAI SIMBOL/SINGKATAN/TATANAMA/ISTILAH

ADTEC	-	<i>Advanced Technology Training Centre</i>
APEL	-	<i>Accreditation of Prior Experiential Learning</i>
APL	-	<i>Assessment of Prior Learning</i>
BJK	-	Bahagian Jaminan Kualiti
CAEL	-	<i>The Council for Adult and Experiential Learning</i>
CCS	-	<i>Contractor's Competency Standard</i>
CEMAT	-	<i>Commonwealth Management Attitude Test</i>
CIDB	-	<i>Construction Industry Development Board</i>
COPIA	-	Kod Amalan Audit Institusi
COPPA	-	Kod Amalan Program Akreditasi
DKM	-	Diploma Kemahiran Malaysia
DLKM	-	Diploma Lanjutan Kemahiran Malaysia
EVC	-	<i>Erkennen van elders of informeel Verworven Competenties</i>
ILP	-	Institut Latihan Perindustrian
IPTA	-	Institusi Pengajian Tinggi Awam
IPT	-	Institusi Pengajian Tinggi
JMKL	-	Laporan Jawatankuasa Kabinet Mengenai Latihan
JPK	-	Jabatan Pembangunan Kemahiran
KKM	-	Kerangka Kelayakan Malaysia
KPT	-	Kementerian Pengajian Tinggi
LAN	-	Lembaga Akreditasi Negara
MQA	-	<i>Malaysian Qualification Agency</i>
MQF	-	<i>Malaysian Qualifications Framework</i>
MQR	-	<i>Malaysian Qualifications Register</i>
NOSS	-	<i>National Occupational Skills Standards</i>
NQF	-	<i>National Qualifications Framework</i>

OUM	-	Universiti Terbuka Malaysia
PC	-	Penyata Pencapaian
PLA	-	<i>Prior Learning Assessment</i>
PLAR	-	<i>Prior Learning Assessment and Recognition</i>
PIPP	-	Pelan Induk Pembangunan Pendidikan
PPT	-	Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu
PP-PPT	-	Pegawai Penilai Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu
PPL-PPT	-	Pegawai Pengesah Luaran Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu
RDA	-	<i>Reconnaissance des Acquis</i>
RPA	-	<i>Recognition of Prior Achievement</i>
RPL	-	<i>Recognition of Prior Learning</i>
SAQA	-	<i>South African Qualification Authority</i>
SKM	-	Sijil Kemahiran Malaysia
SKPK	-	Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan
SPKM	-	Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia
SLDN	-	Sistem Latihan Dual Nasional
UNITAR	-	Universiti Tun Abdul Razak
WOU	-	Universiti Terbuka Wawasan

**SENARAI LAMPIRAN**

A	Carta Gantt Projek Sarjana 1	91
	Carta Gantt Projek Sarjana 2	92
B	Surat kebenaran menjalankan dan mendapatkan maklumat kajian	93
C	Pengesahan pakar	101
D	Borang soal selidik	108
E	Nilai <i>alpha cronbach</i> (kajian rintis)	117
F	Analisis data soal selidik SPSS	121
G	Analisis data temu bual	135

## **BAB 1**

### **PENGENALAN**

#### **1.1 Pendahuluan**

Pendidikan adalah sangat penting, bukan sahaja kepada seseorang individu tetapi juga terhadap masyarakat dan negara. Dengan adanya peluang untuk melanjutkan pengajian, lebih ramai rakyat Malaysia akan mampu meraih masa depan yang lebih gemilang. Malangnya, ada yang keciciran dalam pembelajaran dan tidak semua mampu merealisasikan impian mereka. Namun, ini bukan bermakna mereka harus pasrah dengan ketentuan hidup.

Pendidikan juga merupakan asas kepada pekerjaan. Untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dan sesuai, individu perlu mendapatkan pendidikan yang setaraf. Semasa Forum Pembangunan Keupayaan Manusia (2001), beberapa strategi telah dikenalpasti seperti:

- i. Menubuhkan sistem pembelajaran sepanjang hayat dan membentuk masyarakat terpelajar.
- ii. Memperkuat sistem pengurusan dan latihan pekerja dan mempertingkatkan kecekapan perusahaan dalam konteks globalisasi ekonomi.
- iii. Menyatupadukan sumber-sumber dan meningkatkan keupayaan pembangunan manusia secara menyeluruh.

Pendidikan dalam konteks pembelajaran berterusan berfokus kepada pembelajaran dewasa. Menurut Nicholas Corder (2008), dewasa boleh dikategorikan kepada 3 aspek, iaitu umur, kematangan dan kitaran hidup. Biasanya, seseorang yang sudah menjejak alam kedewasaan mempunyai sifat – sifat seperti; sudah melepasi umur untuk mengambil pendidikan yang wajib, mempunyai pengalaman bekerja, tanggungjawab, bebanan kewangan, dan tanggungjawab domestik. Seorang dewasa juga dianggap mampu berdikari serta mengadili kehidupan di sekelilingnya.

Pembelajaran sepanjang hayat perlu dijadikan sebagai satu budaya di kalangan rakyat Malaysia. Hal ini kerana, jika pengajian tinggi dapat diperluaskan kepada masyarakat, setiap individu berupaya membuat perubahan besar pada kehidupan mereka seterusnya kepada masyarakat dan negara. Seseorang individu boleh memajukan diri mereka dalam bidang pendidikan sepanjang hayat melalui pelbagai kaedah, sama ada secara formal atau tidak formal, dan salah satu cara adalah dengan menggunakan kaedah Akreditasi Pembelajaran dan Pengalaman Terdahulu atau lebih dikenali sebagai *APEL*.

## 1.2 Latar belakang masalah

Di persada global, sektor pekerjaan sentiasa dilanda cabaran getir dan tidak menentu. Pentas ekonomi dunia telah banyak berubah dan Malaysia perlu maju dan terus berkembang untuk terus berdaya saing di peringkat antarabangsa dalam merentas arus globalisasi dan liberalisasi yang semakin bergerak maju ke hadapan.

Sejak bertahun – tahun lamanya, masalah kekurangan tenaga kerja mahir berlaku di serata dunia. Kekurangan tenaga kerja ini telah menyebabkan majikan terpaksa menanggung kerugian dalam pelbagai aspek. Untuk mengatasi masalah tersebut, sesetengah negara telah memperkenalkan pelbagai inisiatif untuk mengurangkan masalah kekurangan tenaga kerja tersebut. Antaranya ialah latihan di tempat kerja, mengimport tenaga kerja dari luar, dan mengiktiraf kemahiran dan pengalaman yang dimiliki oleh pekerja.

Antara negara barat yang mengalami kekurangan tenaga kerja mahir ialah Kanada, yang berpunca daripada kadar populasi penduduk yang semakin menurun. Menurut Michael Bloom (2007), kekurangan pekerja berkemahiran telah mengehadkan pertumbuhan ekonomi dalam banyak kawasan di Kanada. Secara umumnya, pengiktirafan berasaskan pengalaman dan pembelajaran terdahulu kurang diiktiraf oleh majikan bukan sahaja di Kanada, malah di kebanyakan negara – negara membangun yang lain. Kebanyakan majikan kurang arif tentang sistem *Recognition of Prior Learning (RPL)* yang mampu mengatasi masalah kekurangan tenaga mahir dalam sektor pekerjaan. Menurut Kerangka Dasar Wilayah Saskatchewan (2008), tanpa pengiktirafan yang sesuai, sejumlah besar rakyat yang mahir kekal menganggur atau kemahiran mereka tidak digunakan sepenuhnya. Hasilnya, mereka terpaksa berhijrah ke tempat lain demi meningkatkan kerjaya dan pendapatan yang



lebih baik. Isu mengenai pengiktirafan kemahiran yang dimiliki merupakan topik utama perdebatan dalam pendidikan dan latihan yang berlaku di peringkat antarabangsa, namun sehingga kini tiada kata putus yang berjaya dicapai kerana perbezaan pendapat di mana setiap negara mempunyai alasan dan pendapat sendiri mengenai isu tersebut.

Malaysia juga menghadapi pelbagai cabaran domestik dalam usaha melonjakkan pertumbuhan ekonomi ke tahap yang lebih tinggi, dan pada masa yang sama bertujuan melaksanakan dasar fiskal yang berhemah (Najib Razak, 2010). Cabaran – cabaran tersebut termasuklah menyediakan persekitaran pelaburan yang kondusif dan membentuk gagasan modal insan berkualiti tinggi, bagi membolehkan anjakan ke tahap nilai ditambah dan produktiviti yang mantap. Anjakan paradigma ini amat perlu dalam merealisasikan cita – cita Malaysia untuk menjadi sebuah negara membangun dan maju suatu masa nanti.

Di Malaysia, masalah kekurangan tenaga kerja mahir agak serius kerana negara kekurangan tenaga kerja mahir terutamanya dalam sektor perindustrian, sehinggakan majikan terpaksa mengimport tenaga pakar dari luar untuk bekerja di Malaysia. Ini bermakna, negara terpaksa membelanjakan sejumlah kos yang agak besar dan ini menjurus kepada pembaziran kerana terdapat banyak sumber tenaga mahir tempatan yang setanding tenaga import ini, tetapi tidak dapat digunakan sepenuhnya. Halangan utama yang dihadapi mereka ini ialah mereka hanya mempunyai kemahiran dan pengalaman, tanpa kelulusan dan persijilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan masing – masing. Untuk mengoptimumkan tenaga kerja negara, mereka yang keciciran dalam pembelajaran secara formal ini haruslah diberikan pengiktirafan secara rasmi.

Menurut S. Subramaniam (Pelan Induk 2008-2020, 2008), ke arah merealisasikan Wawasan 2020, sistem pembangunan dan program latihan kemahiran sedia ada perlu dinilai semula dan dimantapkan bagi memastikan bekalan pekerja mahir yang dikeluarkan oleh semua agensi latihan kemahiran di negara ini adalah mencukupi dan benar-benar memenuhi kehendak pasaran pekerjaan.

Menurut Najib Razak (Laporan Tahunan JPK, 2010) mengenai perancangan strategik dan hala tuju latihan kemahiran, perkara ini tidak sejajar dengan ekonomi berpendapatan tinggi yang kita aspirasikan. Kita perlu pendidikan yang berterusan, latihan kerja praktikal dan latihan semula kemahiran bagi memanfaatkan sepenuhnya teknologi baru. Dan dengan membangunkan tenaga kerja berkemahiran tinggi di

mana produktiviti dan daya saing memacu pertumbuhan, kos menjalankan perniagaan akan sentiasa berdaya saing berikutan penggunaan modal yang lebih efisien serta memberi penekanan terhadap pekerja yang berkualiti.

Prospek pembangunan kerjaya dalam bidang latihan kemahiran juga belum jelas dan terjamin kerana persepsi masyarakat terhadap latihan kemahiran masih lagi rendah dan segelintir masyarakat masih menganggap pelajar kemahiran adalah golongan yang tercicir dalam akademik. Selain itu, kesedaran di kalangan pekerja bagi mengubah minda dan menerima budaya pembelajaran sepanjang hayat perlu diterap bagi menimbulkan suasana kerja yang dinamik serta meningkatkan laluan kerjaya ke tahap yang lebih profesional.

Justeru, untuk meningkatkan kecekapan di kalangan pekerja dan keperluan sumber manusia, pendidikan dan latihan formal dan tidak formal perlu diiktiraf. Justeru, amat perlu dibangunkan satu sistem Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PPT) atau *Recognition of Prior Achievement (RPA)* yang merupakan salah satu mekanisme pendemokrasian pendidikan. Sistem ini telah membuka peluang kepada individu untuk mendapatkan pengiktirafan tanpa perlu mengikuti latihan secara formal di pusat latihan. Namun, individu tersebut perlu membuktikan bahawa kemahiran dan pengalaman yang dimiliki telah memenuhi kehendak Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (SKPK) yang telah digariskan.

Persoalannya, adakah sistem pengiktirafan berdasarkan pengalaman terdahulu ini boleh diterima pakai? Apakah terdapat permasalahan yang timbul dalam pelaksanaannya? Adakah dengan memberi sijil pengiktirafan, maka masalah kekurangan tenaga kerja mahir akan dapat diatasi? Menurut Raja Yunus (2008), tenaga kerja mahir yang dikeluarkan ini mestilah mencakupi tiga jenis kemahiran iaitu kognitif, psikomotor dan afektif. Yang ditakuti, sekiranya terdapat kepincangan dalam pelaksanaan kaedah PPT, tenaga kerja mahir yang berketrampilan, berinovasi dan berwawasan tinggi tidak dapat dihasilkan seterusnya tidak mampu menjana ekonomi negara yang memberangsangkan.

### **1.3 Pernyataan masalah**

Di Malaysia, tidak ramai yang mengetahui mahupun menyedari adanya sistem pendidikan yang mengiktiraf pencapaian yang terdahulu sebagai 'tiket' untuk

menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi dalam menjana modal insan gemilang dari segi intelek dan pengetahuan.

Menurut Muhyiddin Yassin (2011), adalah menjadi keutamaan kepada negara untuk meningkatkan kelayakan dan kemahiran seramai 7.1 juta pekerja separa mahir sedia ada ke arah menjana rangkaian ekonomi. Kerajaan akan melaksanakan program Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PPT) untuk mengiktiraf kepakaran dan pengalaman awal pekerja separa mahir tersebut. PPT akan membolehkan pekerja yang tidak mempunyai kelulusan formal mendapat Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) dengan mengikuti pelbagai kursus berkaitan pengetahuan, kemahiran dan pengalaman yang dianjurkan oleh Kementerian Sumber Manusia. Seramai 60,000 pekerja setahun dijangkakan akan mendapat manfaat daripada program ini sepanjang Rancangan Malaysia ke-10.

Menurut Najib Razak (2010), hanya terdapat 23 peratus daripada tenaga kerja kita merupakan tenaga kerja yang berkemahiran tinggi dan ini menunjukkan negara kekurangan tenaga kerja mahir yang diiktiraf. Peratusan ini jauh lebih rendah berbanding dengan negara-negara maju lain. Komposisi pekerja berkemahiran tinggi perlu ditingkatkan kepada sekurang-kurangnya 37 peratus menjelang tahun 2015 untuk menjadi sebuah negara maju.

Menurut Kaprawi (2011), terdapat lebih kurang 60,000 pekerja dari pelbagai sektor pekerjaan di Malaysia yang perlu diberikan pengiktirafan pencapaian terdahulu (PPT) bagi membolehkan kemahiran yang dimiliki diiktiraf. Justeru, PPT amat penting untuk menangani masalah kekurangan tenaga kerja mahir ini, dan jika PPT dapat dimantapkan maka permasalahan yang berlaku akan dapat diselesaikan.

Berdasarkan pernyataan masalah yang disenaraikan di atas, dapat disimpulkan bahawa kaedah PPT sememangnya perlu dikaji dan dimantapkan bagi mengatasi cabaran dan masalah yang berlaku dalam pelaksanaan Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM) melalui pengiktirafan pencapaian terdahulu (PPT). Pemantapan kaedah ini akan membolehkan elemen Rancangan Malaysia ke-10 dicapai: Mengarusperdanakan Pendidikan Teknikal dan Vokasional dalam langkah yang kelima "Mempergiat pelaksanaan pengiktirafan pencapaian terdahulu iaitu menganugerahkan Sijil Kemahiran Malaysia kepada 60,000 pekerja setahun dengan mengiktiraf pengetahuan, pengalaman dan kemahiran pekerja yang diperoleh di tempat kerja."

#### **1.4 Tujuan kajian**

Selaras dengan pernyataan masalah yang dinyatakan di atas, maka kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengkaji pelaksanaan Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM) melalui kaedah Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PPT) dan keberkesanannya terhadap sektor pekerjaan di Malaysia.

#### **1.5 Objektif kajian**

Kajian ini mempunyai tiga objektif utama iaitu:

- i. Mengenal pasti halangan atau masalah yang terpaksa dihadapi oleh calon semasa mendapatkan SKM tahap 1,2, dan 3 melalui kaedah PPT di Malaysia.
- ii. Meninjau keberkesanan persijilan kemahiran Malaysia melalui kaedah PPT terhadap calon dan sektor pekerjaan di Malaysia.
- iii. Mengkaji langkah – langkah yang sepatutnya diambil oleh majikan dan pihak JPK untuk meningkatkan keberkesanan persijilan kemahiran Malaysia melalui kaedah PPT seterusnya mengurangkan masalah kekurangan tenaga kerja mahir di Malaysia.

#### **1.6 Persoalan kajian**

Seiring dengan pernyataan masalah yang dinyatakan, maka disenaraikan persoalan kajian di bawah:

- i. Bagaimanakah permasalahan yang dihadapi oleh calon dalam mendapatkan Persijilan Kemahiran Malaysia (SKM tahap 1,2,3) melalui kaedah PPT di Malaysia?
- ii. Sejauh manakah kaedah yang dijalankan dalam pelaksanaan Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM) melalui kaedah PPT dapat membantu calon dan sektor pekerjaan di Malaysia?
- iii. Bagaimanakah cara untuk meningkatkan keberkesanan proses pelaksanaan Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM) melalui kaedah PPT supaya lebih ramai pekerja berkemahiran mendapat pengiktirafan dan sijil seterusnya mengurangkan masalah kekurangan tenaga kerja mahir di Malaysia?

## **1.7 Skop kajian**

Kajian ini bertumpu kepada tinjauan terhadap pelaksanaan SPKM melalui kaedah PPT dan mengenal pasti langkah – langkah yang perlu dilakukan agar membantu dalam peningkatan tenaga kerja mahir dalam sektor pekerjaan yang diiktiraf. Tinjauan merangkumi persepsi calon yang telah mendapatkan SKM melalui kaedah PPT.

## **1.8 Limitasi kajian**

Disebabkan kekangan kos dan masa, kajian ini hanya melibatkan SPKM melalui kaedah PPT yang dijalankan di zon Selatan sahaja. Sasaran sampel terdiri daripada individu yang telah mendapat SKM sama ada tahap 1,2, dan 3 melalui kaedah PPT.

## **1.9 Kepentingan kajian**

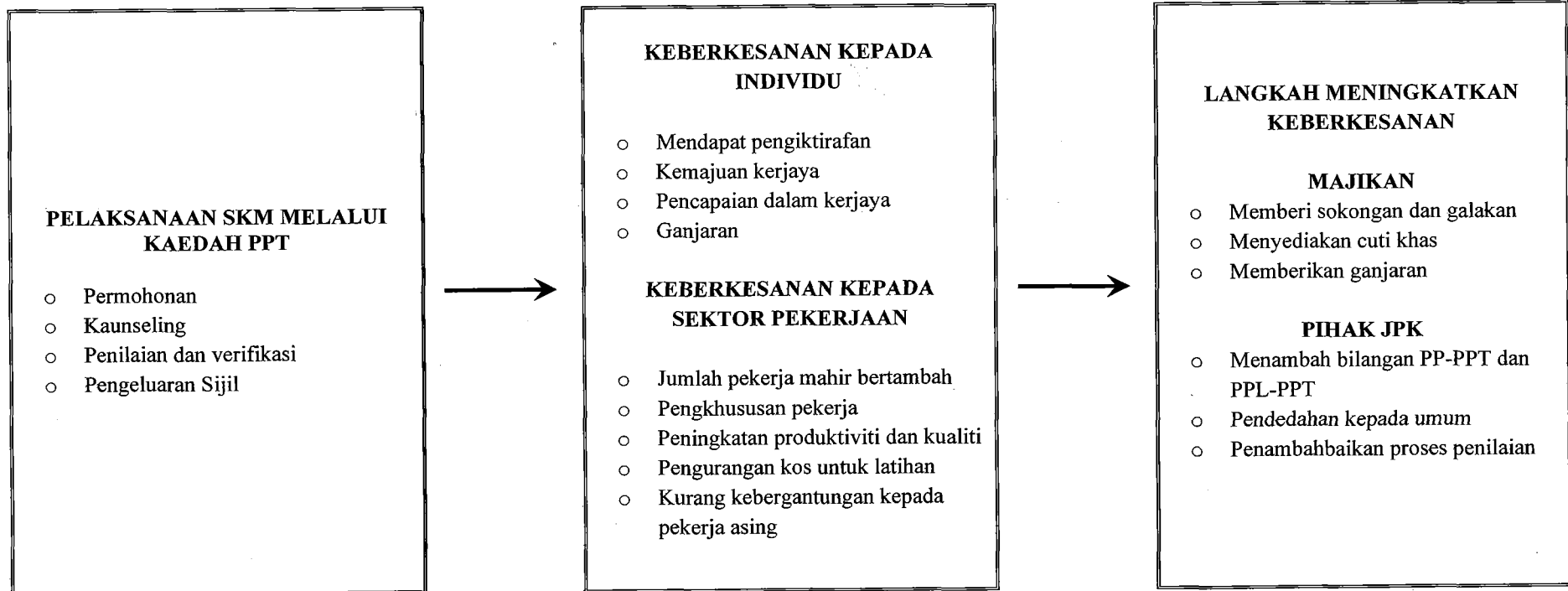
Dapatan kajian yang dijalankan ini dapat:

- i. Dijadikan satu maklumat yang berguna kepada pihak yang terbabit terutamanya Jabatan Pembangunan Kemahiran, Kementerian Sumber Manusia untuk memantapkan lagi sistem persijilan melalui kaedah PPT.
- ii. Menjadi garis panduan kepada Jabatan Pembangunan Kemahiran, Kementerian Sumber Manusia tentang aspek yang perlu dititikberatkan dalam penyediaan program persijilan.
- iii. Sebagai rujukan dalam pelaksanaan Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM) melalui kaedah PPT dalam usaha melahirkan individu berkemahiran yang diiktiraf ke arah pengeluaran tenaga mahir yang diiktiraf, berketrampilan dan berdaya saing.

## **1.10 Kerangka kerja teoritikal**

Kerangka kerja teoritikal telah dirangka untuk menjalankan kajian ini yang ditunjukkan dalam Rajah 1.1. Kerangka ini merangkumi kaedah pelaksanaan persijilan kemahiran Malaysia yang akan dikaji dan keberkesanannya terhadap individu dan sektor pekerjaan.

**PELAKSANAAN PERSIJILAN KEMAHIRAN MALAYSIA MELALUI KAEDAH PENGIKTIRAFAN PENCAPAIAN TERDAHULU TERHADAP SEKTOR PEKERJAAN**



Rajah 1.1 Kerangka kerja teoritikal kajian. Diadaptasi dan diubahsuai daripada dan Jabatan Pembangunan Kemahiran(2011).

## **1.11 Definisi konseptual & operasional**

Terdapat beberapa istilah dan konsep yang digunakan di dalam kajian ini dan ia merujuk kepada maksud yang ingin disampaikan. Istilah dan konsep yang disenaraikan di bawah merupakan definisi berdasarkan keperluan dan kesesuaian dalam penulisan kajian ini. Istilah – istilah tersebut ialah:

### **1.11.1 Pelaksanaan**

Kamus Dewan Edisi Empat (2005) mendefinisikan pelaksanaan sebagai perihal, perbuatan atau proses melaksanakan (menjalankan, mengusahakan) rancangan (tugas dsb).

### **1.11.2 Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM):**

Merupakan polisi, mekanisme Standard dan tatacara yang terlibat dalam penganugerahan suatu Sijil oleh Ketua Pengarah Pembangunan Kemahiran.

### **1.11.3 Persijilan kemahiran Malaysia**

Satu kaedah di mana JPK menganugerahkan Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) kepada mereka yang layak.

### **1.11.4 Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PPT):**

Merupakan satu kaedah penilaian terhadap calon-calon untuk mendapatkan pengiktirafan bagi keterampilan semasa berdasarkan pencapaian terdahulu.

Juga merupakan proses pengesahan ke atas pencapaian satu set hasil pembelajaran individu yang dicapai melalui pembelajaran formal, tidak formal atau bukan formal, tanpa mengira masa dan tempat.

### **1.11.5 Pengiktirafan**

Satu proses di mana kecekapan, kebolehan dan autoriti di beri penghargaan atau pensijilan. Ia merupakan suatu proses pentauliahan yang memastikan pensijilan dapat diterima bagi membolehkan kompetensi seseorang itu dapat diuji, perilaku yang beretika dan mempunyai jaminan kualiti yang sesuai.

### **1.11.6 Pencapaian**

Tipikalnya merujuk keputusan / kesan daripada interaksi antara kebolehan individu dan motivasi (Torrington & Hall, 1995). Contoh: seseorang yang berkebolehan tetapi tidak bermotivasi untuk melakukan tugas tidak mempunyai pencapaian yang baik; sebaliknya individu bermotivasi tetapi tidak berkebolehan, juga memberi kesan yang sama. Satu kesan akhir daripada pengaplikasian sesuatu usaha (Sulaiman, 1980; Callahan & Fleenor, 1988). Apabila sesuatu tugas / kerja dilakukan, kesannya menunjukkan pencapaian individu berkenaan, sama ada memenuhi jangkaan, standard dan pencapaian ini ditunjukkan dalam bentuk penilaian seperti markah, kelas, kategori dan sebagainya.

### **1.11.7 Pembelajaran formal**

Proses pembelajaran melalui program pengajian atau latihan yang disampaikan oleh pendidikan atau latihan, dan telah mendapat penghargaan dan pengiktirafan.

### **1.11.8 Pembelajaran tidak formal**

Pembelajaran yang berlangsung di samping sistem utama pendidikan dan latihan. Contoh pembelajaran tidak formal termasuk pembelajaran dan latihan aktiviti yang dilakukan di tempat kerja, di sektor sukarela atau dalam masyarakat.



### **1.11.9 Pembelajaran bukan formal**

Pembelajaran yang berlaku melalui kehidupan dan pengalaman kerja (pengalaman belajar). Ini adalah proses belajar yang dapat memberi pengalaman, pengetahuan, kemahiran dan kecekapan.

#### **1.11.10 Kemahiran**

Kamus Oxford (2006) mendefinisikan kemahiran sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu (manual atau fizikal) dengan baik, yang diperoleh melalui latihan atau pembelajaran.

#### **1.11.11 Agensi Kelayakan Malaysia (MQA)**

MQA merupakan agensi baru yang ditubuhkan dengan penggabungan Lembaga Akreditasi Negara (LAN) yang mengawal kualiti kursus pengajian di IPTS dengan Bahagian Jaminan Kualiti, Kementerian Pengajian Tinggi yang mengendalikan penilaian jaminan kualiti program di IPTA sebelum ini. Penubuhan MQA menjadikan sistem jaminan kualiti pengajian tinggi Malaysia terletak di bawah satu agensi tunggal yang tidak membezakan semua IPT. MQA juga adalah pemegang amanah Kerangka Kelayakan Malaysia (Malaysian Qualifications Framework, MQF) yang merupakan 'perlembagaan' pengajian tinggi negara.

#### **1.11.12 Kerangka Kelayakan Malaysia (KKM)**

Huraian atau deskripsi sistem pendidikan kebangsaan, yang difahami di peringkat antarabangsa, yang menjelaskan semua kelayakan dan pencapaian akademik dalam pendidikan tinggi (pasca sekolah) dan menghubungkan kelayakan-kelayakan ini secara bermakna.

#### **1.11.13 Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (SKPK)**

Satu dokumen yang menggariskan perkaraperkara yang perlu diperolehi oleh seseorang pekerja di dalam sesuatu bidang kemahiran.

#### **1.11.14 Keberkesanan**

Menurut Kamus Dewan, keberkesanan adalah berkaitan berkesannya sesuatu tindakan. Iaitu sesuatu tindakan itu dapat dilihat daripada hasil yang diperoleh sesudahnya.

#### **1.12 Penutup**

Masih belum ada kajian atau data yang menerangkan tentang keberkesanan pelaksanaan SPKM melalui kaedah PPT dan peluang bagi mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Jadi, pengkaji merasakan keperluan untuk menjalankan kajian ini bagi mengenalpasti sejauh manakah pelaksanaan SPKM melalui kaedah PPT dapat membantu rakyat Malaysia serta sektor pekerjaan seterusnya meningkatkan jumlah tenaga kerja mahir negara.

## **BAB 2**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### **2.1 Pengenalan**

Seiring gagasan Wawasan 2020, kerajaan Malaysia hari ini amat menitikberatkan pembangunan modal insan sebagai peneraju pembangunan negara pada masa akan datang. Menurut Abdullah Ahmad Badawi (2008), tenaga kerja yang terlatih, berilmu dan berkemahiran tinggi adalah tunjang yang menentukan jaya gagalnya dalam mencapai matlamat Wawasan 2020. Justeru, amat penting untuk memastikan rakyat Malaysia diperlengkap dan diperkasa dengan segala ilmu dan kemahiran yang perlu agar kompetitif dan berjaya dalam persaingan berasaskan ilmu (k-Ekonomi).

#### **2.2 Agensi Kelayakan Malaysia (MQA)**

Agensi Kelayakan Malaysia (Malaysian Qualifications Agency, MQA) telah ditubuhkan pada 1 November 2007 selepas penguatkuasaan Akta Agensi Kelayakan Malaysia 2007. MQA telah dilancarkan oleh Mustapa Mohamed, Menteri Pengajian Tinggi pada ketika itu. Penubuhan MQA adalah berdasarkan penggabungan Lembaga Akreditasi Negara (LAN) dan Bahagian Jaminan Kualiti, Kementerian Pengajian Tinggi (BJK, KPT) pada tahun 2005 untuk menjadi sebuah entiti baru yang bertanggungjawab ke atas jaminan kualiti pengajian tinggi negara bagi sektor awam dan swasta.

Peranan utama MQA adalah untuk melaksanakan Kerangka Kelayakan Malaysia (MQF) sebagai landasan sistem jaminan kualiti pengajian tinggi dan titik rujukan kriteria dan standard kelayakan kebangsaan. MQA yang berperanan sebagai badan tunggal yang menyelia dan menyelaras jaminan kualiti dan akreditasi pendidikan tinggi negara telah membangunkan garis panduan, standard dan amalan

tata tertib untuk membantu pendidikan tinggi meningkatkan keberkesanan pengurusan institusi dan prestasi akademik. Antaranya ialah Kod Amalan Program Akreditasi (COPPA) dan Kod Amalan Audit Institusi (COPIA).

Sebagai sebuah badan yang bertanggungjawab dalam jaminan kualiti, MQA berfungsi untuk melaksanakan MQF sebagai titik rujukan kelayakan Malaysia. Selain itu, badan ini juga bertanggungjawab untuk membangunkan kriteria dan standard sebagai rujukan kebangsaan bagi penganugerahan kelayakan dengan kerjasama pelbagai pihak berkepentingan. MQA juga berfungsi sebagai penjamin kualiti institusi-institusi pengajian tinggi dan program-program serta pemudah cara pengiktirafan dan penyeteraan kelayakan. Di samping itu, badan ini memberi perakuan akreditasi kepada program-program yang memenuhi kriteria dan standard yang telah ditetapkan, dan mengendalikan Daftar Kelayakan Malaysia (*Malaysian Qualifications Register*, MQR).

### **2.3 Kerangka Kelayakan Malaysia (MQF)**

Kerangka Kelayakan Malaysia merupakan instrumen yang membangun dan mengklasifikasikan kelayakan berdasarkan satu set kriteria yang dipersetujui di peringkat kebangsaan dan ditanda aras dengan amalan antarabangsa dengan menjelaskan tahap pembelajaran, hasil pembelajaran, dan sistem kredit yang berasaskan beban pembelajaran pelajar. Kriteria ini diterima dan diguna pakai bagi semua kelayakan yang dianugerahkan oleh pemberi pendidikan tinggi. Justeru, MQF mengintergrasi dan menghubungkan semua kelayakan negara.

MQF juga menyediakan laluan pendidikan yang menghubungkan kelayakan-kelayakan secara sistematik. Ini membolehkan individu memajukan diri dalam pendidikan tinggi melalui pemindahan kredit dan pengiktirafan pencapaian terdahulu yang diperolehi daripada pembelajaran formal, tidak formal dan bukan formal tanpa mengira masa dan tempat dalam konteks pembelajaran sepanjang hayat.

MQF merupakan sumber yang tepat dan telus mengenai maklumat setiap kelayakan yang berguna kepada pelbagai pihak seperti pelajar, ibu bapa, majikan, kerajaan, pemberi pendidikan, agensi jaminan kualiti, agensi pengiktirafan dan industri, sama ada dalam atau luar negara. Oleh itu, MQF meningkatkan kefahaman dan keyakinan umum terhadap standard dan sistem penganugerahan kelayakan di Malaysia. Berlandaskan kepada amalan baik antarabangsa, MQF memudahkan

proses pengiktirafan antarabangsa dan mobiliti pelajar bagi tujuan pekerjaan dan akses kepada pendidikan lanjutan.

MQF memantapkan sistem pendidikan sedia ada dengan memberi garis panduan yang jelas untuk mereka bentuk program, menamakan kelayakan secara sistematik dan menghapuskan kekeliruan tentang makna setiap kelayakan. Hubungan MQF yang erat dengan pasaran kerja memudahkan pembangunan program pendidikan yang relevan. MQF tidak mengongkong perkembangan akademik, malah menggalakkan autonomi melalui kebertanggungjawaban dan rujukan luar.

MQF meningkatkan akses kepada pendidikan tinggi dan lingkungan sosial bagi individu yang terlepas peluang pendidikan tinggi untuk memajukan diri dan menceburi arena pengetahuan dengan mudah melalui laluan pendidikan dan menikmati pelbagai bidang pendidikan dan latihan sepanjang hayat, di dalam mahupun luar negara. MQF menyediakan prinsip merealisasikan dasar pembelajaran sepanjang hayat yang penting bagi membina masyarakat dan ekonomi berasaskan ilmu untuk menghadapi persaingan dan teknologi baru serta meningkatkan perpaduan, kesaksamaan dan kualiti hidup.

#### **2.4 Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (SKPK)**

Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (SKPK) atau *National Occupational Skills Standards (NOSS)* adalah dokumen yang menggariskan keterampilan yang di perlukan oleh seseorang pekerja mahir yang bekerja di Malaysia bagi sesuatu bidang dan tahap pekerjaan serta laluan untuk mencapai keterampilan tersebut. Semua perkara yang terkandung di dalam SKPK akan dinilai berasaskan ketrampilan untuk memastikan setiap pekerja berkebolehan melakukan perkara-perkara berkenaan pada tahap yang boleh diterima. Pembentukan SKPK dilakukan dengan melibatkan pakar-pakar dari industri (awam dan swasta) dan personel dari agensi/institusi latihan, mengikut bidang masing-masing.

Dalam konteks SPKM, calon yang ingin mendapatkan sijil melalui kaedah PPT perlu membuat perbandingan antara pengalaman dan kemahiran yang dimiliki dengan bidang yang terkandung di dalam SKPK. Calon tidak boleh memohon persijilan sekiranya pengalaman dan kemahiran yang dimiliki tidak berkaitan dengan bidang yang ditawarkan. Namun, pihak JPK sentiasa membuat pemantauan dan kolaborasi dengan pihak industri bagi menentukan bidang yang sesuai ditawarkan

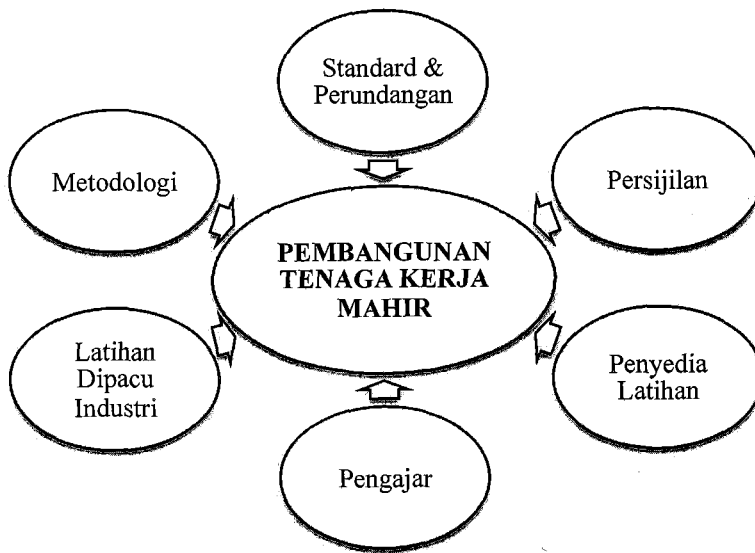
menggunakan kaedah PPT. Penambahbaikan juga sentiasa dilakukan dari masa ke semasa dalam melaksanakan satu transformasi yang dinamik dan responsif dalam pembangunan dan latihan kemahiran bagi mengeluarkan tenaga kerja yang terlatih, berpengetahuan dan berkemahiran tinggi ke arah mencapai status negara maju. (R. Segarajah, 2009).

## **2.5 Pelan Induk Latihan dan Pembangunan Kemahiran Pekerjaan Malaysia 2008-2020**

Pelan Induk Latihan dan Pembangunan Kemahiran Pekerjaan Malaysia merupakan antara mekanisme terbaru yang telah digagaskan oleh Kerajaan di bawah pimpinan Abdullah Ahmad Badawi yang merupakan perdana menteri ketika itu bagi membantu rakyat Malaysia membina keupayaan yang diperlukan bagi bersaing dalam suasana ekonomi yang semakin berkembang pesat. Pelaksanaan pelan induk ini merupakan pelengkap kepada Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) dan Pelan Strategi Pengajian Tinggi yang telah dilancarkan yang bermatlamat untuk menerapkan arah dan hala tuju baru bagi pendidikan dan pendidikan tinggi negara.

Lima teras strategik telah dikenalpasti untuk memperkukuhkan sistem latihan dan pembangunan negara dalam Pelan Induk Latihan dan Pembangunan Kemahiran Pekerjaan Malaysia 2008-2020. Teras strategik ini dibentuk bagi membolehkan masalah tenaga kerja di Malaysia dapat diatasi seterusnya membolehkan industri di Malaysia berdaya saing di peringkat tempatan dan antarabangsa. Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM) dikelaskan dalam Teras Strategik 4, iaitu memenuhi keperluan tenaga kerja mahir oleh industri (Pelan Induk 2008-2020, 2008).

Dalam melaksanakan latihan dan pembangunan kemahiran dengan lebih berkesan di negara Malaysia, antara faktor penting yang menyumbang ke arah kejayaannya adalah standard dan perundangan, persijilan dan pengiktirafan, penyedia latihan, tenaga pengajar, latihan dipacu oleh industri, dan metodologi latihan seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 2.1.



Rajah 2.1: Mekanisme Pembangunan Tenaga Kerja Mahir (Pelan Induk Latihan Dan Pembangunan Kemahiran Pekerjaan Malaysia 2008-2020)

Antara langkah yang diambil di Malaysia ialah Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) yang lebih tertumpu kepada latihan di tempat kerja yang merangkumi 70 hingga 80 peratus daripada tempoh dua tahun yang ditetapkan manakala 20 hingga 30 peratus latihan dilaksanakan di institusi latihan samada secara *day-release* (3-4 hari di tempat kerja dan 1-2 hari di institut latihan) atau secara *block-release* (3-4 bulan di tempat kerja dan 1-2 bulan di institut latihan)(Pelan Induk 2008 – 2020, 2008).

Selain itu, terdapat pelaksanaan Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM) bagi penganugerahan lima tahap kelayakan iaitu, Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) Tahap 1 hingga 3; Diploma Kemahiran Malaysia (DKM); dan Diploma Lanjutan Kemahiran Malaysia (DLKM). SPKM juga menyediakan kaedah bagi membolehkan kemahiran dan pengalaman yang telah mereka dimiliki oleh seseorang individu dinilai dan seterusnya dianugerahkan kelayakan yang sewajarnya (Pelan Induk 2008-2020, 2008).

## 2.6 Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM)

SPKM merupakan salah satu fungsi utama penubuhan Jabatan Pembangunan Kemahiran di bawah Kementerian Sumber Manusia (Panduan Pelaksanaan Persijilan Kemahiran Malaysia, 2007).

Kaedah persijilan ini menawarkan lima tahap persijilan iaitu :

- i. Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) Tahap 1
- ii. Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) Tahap 2
- iii. Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) Tahap 3
- iv. Diploma Kemahiran Malaysia (DKM) Tahap 4
- v. Diploma Lanjutan Kemahiran Malaysia (DLKM) Tahap 5

SPKM boleh didapati melalui tiga kaedah (Panduan Pelaksanaan Persijilan Kemahiran Malaysia, 2007). Yang pertama ialah melalui latihan di institusi yang diiktiraf. Melalui kaedah ini, calon akan mengikuti program latihan kemahiran di pusat-pusat bertauliah JPK bagi bidang & tahap kemahiran yang tertentu dan telah ditauliahkan. Kaedah yang kedua ialah melalui latihan berorientasikan industri atau lebih dikenali sebagai SLDN. Kaedah ini merupakan latihan perantisan dalam Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN) yang dijalankan di industri dan institut latihan kemahiran.

Kaedah persijilan yang ketiga ialah melalui Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PPT). Ia merupakan kaedah mendapatkan Persijilan Kemahiran Malaysia melalui pengalaman lalu, sama ada pengalaman kerja atau latihan yang diperolehi tanpa perlu menduduki ujian. Calon dikehendaki mengemukakan bukti-bukti ketrampilan yang telah dimiliki untuk dinilai oleh Pegawai Penilai dan disahkan oleh Pegawai Pengesah Luaran yang dilantik pihak JPK.

Sepanjang tahun 2010, terdapat 926 Pusat Bertauliah (PB) aktif di Malaysia. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 343 adalah PB awam dan 582 adalah PB swasta. (Laporan Tahunan JPK 2010, 2011). Pusat Bertauliah bermaksud penyedia latihan kemahiran yang telah diluluskan oleh JPK untuk mengendalikan latihan kemahiran dan menawarkan Persijilan Kemahiran Malaysia bagi bidang dan tahap kemahiran tertentu berdasarkan Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (NOSS). (Jabatan Pembangunan Kemahiran, 2011). Terdapat 5 kategori Pusat Bertauliah, iaitu:-

- i. Pusat Bertauliah Awam (K)
- ii. Pusat Bertauliah Swasta (L)
- iii. Pusat Bertauliah Industri (I)
- iv. Pusat Bertauliah Persatuan (P)
- v. Pusat Bertauliah Ujian Tanpa Musnah (NDT)



Terdapat pelbagai faedah yang dapat diperoleh melalui Persijilan Kemahiran Malaysia, antaranya ialah ia diiktiraf oleh kebanyakan industri di Malaysia. Selain itu, Persijilan Kemahiran Malaysia menyediakan suatu laluan kerjaya dan pembangunan diri yang menarik setanding dengan laluan kerjaya berasaskan kelayakan akademik seseorang dalam pembangunan modal insan yang cemerlang, gemilang dan terbilang. SPKM juga berupaya melahirkan pekerja mahir yang terlatih dan berkelayakan untuk mempertingkatkan daya saing industri tempatan di pasaran dunia dan berupaya mengangkat negara Malaysia untuk menjadi sebuah negara maju.

Pengiktirafan SKM, DKM dan DLKM telah dimantapkan melalui Akta Agensi Kelayakan Malaysia 2007 (MQA) yang menaik taraf kelayakan persijilan kemahiran ini setaraf dengan kelayakan akademik yang lain. Tindakan positif MQA ini diramalkan dapat mengubah stigma masyarakat Malaysia yang masih berfikiran negatif terhadap bidang kemahiran.

## **2.7 Pengakreditan Pengalaman dan Pencapaian Terdahulu (*APEL*)**

Golongan dewasa belajar dengan cara yang berbeza-beza sepanjang hidup mereka. Kemahiran teknikal dan sosial yang diperoleh di tempat kerja mahupun di rumah sentiasa berkembang seiring dengan permintaan. Semua aspek yang diceburi sama ada secara sukarela mahupun di masa lapang seperti bidang seni, sukan, ataupun pengembaraan, menyumbang kepada pembelajaran dewasa. Namun, ramai yang tiada bukti pembelajaran untuk mengiktiraf pengetahuan dan pengalaman mereka. Justeru, pengiktirafan pencapaian terdahulu ini membantu golongan dewasa untuk mendapatkan pengiktirafan bagi pembelajaran yang diperoleh selain dari pendidikan secara formal. Ia memfokuskan kepada apa yang golongan dewasa ini tahu dan apa yang mampu dilakukan.

*APEL* merupakan satu kaedah penilaian di mana seseorang boleh mendapatkan pengiktirafan terhadap ilmu pengetahuan, kemahiran dan kecekapan yang dimiliki (Kaprawi, 2011). Secara umumnya, *APEL* membuka peluang kepada setiap individu berpengetahuan dan berkemahiran untuk mendapatkan akses ke institusi pengajian, serta mendapatkan kredit dalam pembelajaran berdasarkan pengalaman yang dimiliki. Selain itu, ia juga mendorong individu untuk mendapatkan pengiktirafan kepada kemahiran dan pengalaman yang dimiliki

berdasarkan pengalaman yang terdahulu, yang diperoleh sama ada secara formal, bukan formal ataupun tidak formal. *APEL* juga mampu menolong individu melonjakkan diri ke tahap yang lebih tinggi, selain mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

*APEL* diamalkan di pelbagai negara, termasuklah Malaysia. Terdapat bermacam – macam istilah yang digunakan, tetapi kaedahnya adalah sama, mungkin cuma sedikit perbezaannya di setiap negara.

Jadual 2.1: Pelbagai terminologi *APEL* (Kaprawi, 2011)

Negara	Singkatan	Perihal
USA	PLA	Prior Learning Assessment
France	VAP	Validation des Acquis professionnels (Validation of acquired professional learning/ experience)
Canada	PLAR	Prior Learning Assessment and Recognition
Britain	APL	Accreditation of Prior Learning
Scotland	AP(E)L	Accreditation of Prior (Experiential) Learning
Ireland	APL	Accreditation of Prior Learning
Australia	RPL	Recognition of Prior Learning
New Zealand	RPL	Recognition of Prior Learning
The Netherlands	EVC	Elders Verworwen Competencies
South Africa	RPL	Recognition of Prior Learning
Malaysia	APEL	Accreditation of Prior Experiential Learning

## 2.8 Pengakreditan Pengalaman dan Pencapaian Terdahulu (*APEL*) di luar negara

*Accreditation of Prior Experiential Learning (APEL)* diamalkan secara meluas di seluruh dunia termasuklah negara – negara Eropah iaitu; Australia, New Zealand dan Afrika Selatan. Semasa Perbincangan Umum ke atas sumber manusia latihan dan pembangunan di Persidangan Buruh Antarabangsa pada tahun 2000, suruhanjaya Pertubuhan Buruh Antarabangsa menyuarakan pandangan bahawa pengiktirafan kemahiran individu adalah memberi manfaat bukan sahaja terhadap *employability* pekerja, malahan kepada industri (Dyson & Keating, 2005).

Pekerja ini yang memperoleh pengalaman dan kemahiran semasa bekerja atau aktiviti – aktiviti lain kebanyakannya kurang bernasib baik dalam memperoleh pendidikan dan latihan yang formal, ataupun mendapatkan pekerjaan yang bersesuaian dengan kemahiran dan pengalaman yang dimiliki. Dengan mengiktiraf

kemahiran mereka, *RPL* dilihat sebagai satu cara untuk mewujudkan peluang bagi mereka memperoleh pembelajaran lanjutan dan memperbaiki prospek kerjaya.

Amerika Syarikat, Kanada, Afrika Selatan dan Australia merupakan penyumbang terawal kepada konsep dan amalan *RPL*. Konsep yang pertama telah muncul di Amerika Syarikat, manakala Kanada telah mengekalkan tahap pembangunan yang tinggi dalam konsep dan amalan *RPL* sejak dua dekad yang lalu. Afrika Selatan banyak membuat pelaburan untuk mengiktiraf pembelajaran terlebih dahulu dalam usaha untuk mencapai objektif ekonomi dan sosial negara. New Zealand telah menjadi negara pertama yang mewujudkan satu kerangka kelayakan kebangsaan dan telah digunakan sebagai asas untuk *RPL*. Pada masa yang sama, Australia telah membangunkan satu sistem pengiktirafan yang tidak mengasingkan antara pembelajaran yang diperolehi secara formal dan pembelajaran yang diperolehi secara tidak formal melalui pengalaman kerja dan kehidupan.

### **2.8.1 APEL di Amerika Syarikat**

Semenjak 30 tahun yang lalu, ratusan institusi pengajian tinggi telah membangunkan sistem untuk mengurniakan kredit untuk pembelajaran yang diperolehi di luar bilik darjah, sama ada melalui latihan korporat, pengalaman bekerja, kegiatan sosial dan lain-lain. Dengan menggunakan proses yang dipanggil *Prior Learning Assessment (PLA)*, institusi pengajian tinggi menilai dan menganugerahkan kredit kepada pelajar yang mempunyai pengalaman tersebut.

Terdapat pelbagai kaedah dalam proses pengiktirafan. Antaranya ialah penilaian pengalaman terdahulu yang juga dikenali sebagai portfolio. Selain itu, pentaksiran latihan domestik yang meliputi penilaian program yang dilakukan oleh institusi pengajian dengan menganugerahkan kredit kepada yang layak. Terdapat institusi yang menggunakan kaedah peperiksaan. Kesemua kaedah yang digunakan membolehkan pembelajaran diiktiraf tanpa mengira bagaimana ia diperolehi. Justeru, wujud kecekapan dalam sistem *PLA* kerana individu tidak perlu mengambil subjek yang sudah diketahui yang dapat menjimatkan masa dan wang.

Teori dan praktis *PLA* selalunya bertumpu kepada peranan institusi pengajian tinggi dan bagaimana *PLA* mampu membantu pelajar dewasa. Namun begitu, *PLA* juga memainkan peranan penting di sektor pekerjaan di mana golongan dewasa

melalui proses pembelajaran di luar bilik darjah. *PLA* menjadi satu pengiktirafan yang penting kepada majikan dan juga pekerja.

Sejak 1974, *The Council for Adult and Experiential Learning (CAEL)* telah menubuhkan dan memantapkan piawaian penganugerahan kredit melalui penilaian, melatih penilaian dan menjalankan penyelidikan ke atas hasil usaha ini. *CAEL* merupakan pertubuhan kebangsaan yang bertanggungjawab untuk memperluas peluang mendapatkan pendidikan untuk orang dewasa. *CAEL* juga menggalakkan institusi pengajian untuk menawarkan penilaian *PLA* yang pelbagai, tetapi lebih penekanan kepada kaedah penilaian portfolio.

### **2.8.2 APEL di Kanada**

PLAR (Prior Learning Assessment and Recognition) di Kanada bermula sejak tahun 1980-an lagi apabila ia digunakan untuk menganugerahkan kredit kepada pembelajaran yang diperoleh di luar institusi pendidikan. Ia bermula di Winnipeg, Manitoba, dalam bidang kejururawatan, pembantu pergigian dan pendidikan awal kanak – kanak (Dyson & Keating, 2005). Pada ketika itu, terdapat ramai pekerja berusia yang mendapatkan sijil dari institusi pendidikan kerana negara memerlukan pengamal perubatan yang berkelayakan.

Walaupun pendidikan di Kanada berkembang dengan pesat, negara tersebut menghadapi risiko kekurangan tenaga di sektor pekerjaan. Kemahiran dan pengetahuan masyarakat Kanada kurang sentiasa dipandang rendah, justeru kerajaan menyarankan agar PLAR dilaksanakan untuk memotivasikan golongan dewasa supaya meningkatkan kemahiran, seterusnya melupuskan halangan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik. Menurut Bloom (2007), peluang untuk belajar di tempat kerja bagi tenaga kerja Kanada masih tidak memadai dan berdasarkan perdebatan antara lembaga buruh dan pihak pengajian tinggi yang mengatakan bahawa terdapat ketidaksepadanan antara kemahiran pekerjaan dan kemahuan pekerja.

Selain itu, Bloom (2007) juga mengatakan bahawa pekerja tanpa pengiktirafan atau *non-recognition* merupakan satu masalah bukan sahaja kepada pekerja itu, malahan kepada majikan. Ini kerana, majikan tidak mendapat manfaat sepenuhnya disebabkan keupayaan pekerja mereka kurang nilai tambah dan sebagainya. Tambahan pula, majikan kehilangan produktiviti & menanggung kos

dalam menyediakan kursus dan latihan pekerja yang sepatutnya tidak diperlukan sekiranya pekerja terbabit sudah diiktiraf. Kesan yang utama pada sektor pekerjaan Kanada ialah kekurangan produktiviti pekerja, dan daya saing antarabangsa menurun.

Analisis kajian terdahulu mendapati golongan pelajar dewasa terpaksa menunggu sebelum mendapat pengiktirafan dari pembelajaran terdahulu kerana walaupun terdapat polisi *PLAR* di institusi pengajian tinggi, pelaksanaannya masih di tahap yang rendah dan masih dipinggirkan. Penyokong *PLAR* hanya mampu berharap agar keadaan ekonomi, permintaan, dan keputusan pihak atasan akan dapat membuka lebih banyak akses kepada sistem ini yang membolehkan mereka mendapatkan pengiktirafan di atas pengetahuan dan kemahiran mereka seterusnya meningkatkan taraf pendidikan ataupun peluang pekerjaan.

### **2.8.3 APEL di Afrika Selatan**

Menurut prosiding yang disediakan oleh November, I., Alexander, G., Van Wyk, M. M. dan Bereng, T. (2009), pilihan raya pada tahun 1994 telah membawa kepada satu anjakan paradigma ke arah pembentukan kerangka pengiktirafan pembelajaran terdahulu, kemahiran serta pengetahuan yang diperolehi. Sebahagian dari kerangka ini menjurus kepada pembentukan *South African Qualification Authority (SAQA)* yang bertanggungjawab mengiktiraf pembelajaran terdahulu, atau di luar institusi pendidikan dianggap sebagai rasmi. Selaras dengan perkembangan ini, *National Qualifications Framework (NQF)* telah mengiktiraf pengetahuan terdahulu dan dinamakan *Recognition of Prior Learning (RPL)*. *RPL* dan *NQF* ditubuhkan untuk membentuk dan membetulkan kelemahan dasar aparteid yang disisihkan. Selain itu, ia juga mengembangkan kemampuan individu dalam aspek kemahiran. Badan ini juga menyediakan dan mempromosikan akses kepada pekerjaan serta peningkatan kerjaya.

Prosiding ini mengkaji *RPL* sebagai suatu mekanisme penyelesaian kepada pekerjaan di Afrika Selatan yang sebelumnya mengamalkan dasar aparteid. Sampel merupakan pakar dalam bidang pembinaan yang berkulit hitam yang memperoleh pengiktirafan selepas 45 tahun bekerja. Kaedah yang digunakan ialah kaedah temu bual. Kajian ini menunjukkan bahawa pengetahuan diperolehi berdasarkan

pengalaman di tempat kerja berfokus kepada bidang pembinaan boleh diiktiraf secara RPL.

## **2.9 Pengakreditan Pengalaman dan Pencapaian Terdahulu (*APEL*) di Malaysia**

Di Malaysia, *Accreditation of Prior Experiential Learning (APEL)* ataupun Pengakreditasian Pengalaman dan Pencapaian Terdahulu telah banyak dipraktikkan. Jabatan Pembangunan Kemahiran di bawah Kementerian Sumber Manusia menawarkan program pengiktirafan ini melalui kaedah PPT sejak tahun 1996. *APEL* juga dilaksanakan di ABM/ CIDB. Selain itu, institusi pendidikan di Malaysia juga mengamalkan pengiktirafan secara pencapaian terdahulu, dengan menggunakan istilah serta kaedah yang berbeza-beza. Contohnya di Universiti Terbuka Malaysia (OUM), Universiti Terbuka Wawasan (WOU), Universiti Tun Abdul Razak (UNITAR), dan Curtin University of Technology Sarawak. Yang terbaru, pelaksanaan *APEL* oleh MQA bagi mendapatkan akses ke institusi pengajian tinggi di Malaysia.

### **2.9.1 *APEL* atau Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PPT) dalam Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM)**

Pengakreditan Pengalaman dan Pencapaian Terdahulu (*APEL*) bagi Sistem Persijilan Kemahiran Malaysia (SPKM) dikenali sebagai *Recognition of Prior Achievement (RPA)* ataupun Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PPT). Melalui Panduan Pelaksanaan Persijilan Kemahiran Malaysia (2007), PPT yang sebelumnya dikenali sebagai Pentauliahkan Pencapaian Terdahulu merupakan satu kaedah untuk memberi pengiktirafan kepada mana-mana individu yang boleh membuktikan keterampilan yang digariskan di dalam Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (SKPK) berdasarkan kepada pengalaman dan pencapaian terdahulu yang dimiliki.

Kaedah PPT yang merupakan salah satu cara mendapatkan Persijilan Kemahiran Malaysia telah diperkenalkan pada 13 September 1996 yang bertujuan untuk memberi pengiktirafan kepada pekerja mahir di Malaysia, sejajar dengan keputusan Laporan Jawatankuasa Kabinet Mengenai Latihan, JKML (1991) yang mengkaji kemungkinan memberi pengiktirafan kepada tenaga mahir yang pakar

## RUJUKAN

- Abu, M. S. & Tasir, Z. (2001). *Pengenalan Kepada Analisis Data Berkomputer SPSS 10.0 For Windows*. Kuala Lumpur : Venton Publishing. h. 252-255
- Agensi Kelayakan Malaysia. (2012). *Guidelines to Good Practices: Accreditation of Prior Experiential Learning*. Petaling Jaya. Agensi Kelayakan Malaysia.
- Andersson, P. dan Osman, A. (2008). Recognition of Prior Learning as a Practice for Differential Inclusion and Exclusion of Immigrants in Sweden. *Jurnal Adult Education Quaterly*, 59(1), 42 – 60.
- Athabasca University (2010). *Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) at Athabasca University: A Handbook for Preparing Portfolios*. Kanada. Athabasca University.
- Blanchard, P. N. & Thacker, J. W. (2007). *Effective Training Systems, Strategies and Practices*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Bloom, M. (2007). *Broadening The Skilled Workforce: Recognizing Learning, Competencies, And Credentials*. Presentation at CAPLA Fall Focus Workshop, Toronto, Ontario.
- Brigham, K. & Klein-Collins, R. (2010). *Availability, Use and Value of Prior Learning Assessment within Community Colleges*. USA: The Council for Adults and Experiential Learning (CAEL).
- Carian PRPM @ DBP Malaysia. Pusat Rujukan Persuratan Melayu. Dicapai pada Disember, 18, 2011 di: <http://prpm.dbp.gov.my/>
- Centre for Learning Accreditation (2010). *Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) at Athabasca University: A Handbook for Preparing Portfolios*. Kanada: Athabasca University.
- Clyde, C. (2010). *Developing civic leaders through an experiential learning programme for Holocaust education*. Southern Methodist University.
- City & Guilds Centre for Skills Development (2010). *Recognition of Prior Learning*. United Kingdom: City & Guilds Centre for Skills Development.

- Connaway, L. S. dan Powell, R. R. (2010). *Basic Research Methods for Librarians*. United States: Libraries Unlimited.
- Conrad, D. (2006). E-portfolios as new learning spaces? Portfolios, paradigms, and pedagogy. *Proceedings of Annual European Distance Education Network (EDEN) Conference*, pp.206–210.
- Conrad, D. (2010). Through A Looking Glass, Astutely: Authentic and Accountable Assessment Within PLAR Practice. *Prosiding Adult Higher Education Alliance (AHEA)*. Saratoga Springs, NY.
- Conrad, D. (2010). Achieving flexible learning through recognition of prior learning practice: a case-study lament of the Canadian academy. *The Journal of Open and Distance Learning*, 25(2), 153 – 161.
- Conrad, D. (2010). The Critical Importance of Language in Portfolio Learning. Presentation at SSHRC workshop Prior Learning Assessment and Recognition: Emergence of a Canadian community of scholars, Ottawa, November 6-7.
- Conrad, D. & Wardrop, E. (2010). Exploring the contribution of mentoring to helping learners learn in RPL practice. *Canadian Journal for Studies in Adult Education*, 23 (1), 1-22.
- Conrad, D. (2009). Cognitive, instructional, and social presence as factors in learners' negotiation of planned absences from online study. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 10 (3). Capaian di: <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/630/1261>
- Conrad, D. (2008). Revisiting the Recognition of Prior Learning (RPL): A Reflective Inquiry into RPL Practice in Canada *Canadian Journal of University Continuing Education* 34(2), 89–110.
- Conrad, D. (2010). “This is not your grandmother’s PLAR”: BC boldly creates a new learning culture. *Canadian Journal of University Continuing Education*. 36(2), 1-9.
- Corder, N. (2008). *Learning to Teach Adults: An Introduction*. London and New York: Routledge.
- Darusalam, G. (2008). *Kesahan Dan Kebolehpercayaan Dalam Kajian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Dipos oleh Arbain bin Muhayat pada 29 April 2008. Dicapai pada Disember, 18, 2011 daripada: <http://www.ipislam.edu.my>



- Deller, K. (2007). *Towards the Design of a Workplace RPL Implementation Model for the South African Insurance Sector*. University of Johannesburg. Tesis Phd.
- Dharam Singh, H. K. & Md Yassin, Y@S. Initial Experience In Implementation Of Open Entry And Recognition Of Prior Learning In Ou Malaysia. Universiti Terbuka Malaysia. Dicapai pada April, 11, 2011 dari, [eprints.oum.edu.my/106/1/initial\\_experience\\_in\\_implementation.pdf](http://eprints.oum.edu.my/106/1/initial_experience_in_implementation.pdf)
- Dyson, C. & Keating, J. (2005). *Recognition of Prior Learning Policy and Practice for Skills Learned at Work*. Geneva. International Labour Office.
- Fejes, A. & Andersson, P. (2009). Recognising Prior Learning: Understanding the Relations Among Experience, Learning and Recognition from a Constructivist Perspective. *Jurnal Vocations and Learning*, 2, 37 – 55.
- Frick, L., Blitzer, E. & Leibowitz, B. (2007). Integrating assessment and Recognition of Prior Learning in South African Higher Education: A University Case Study. *Jurnal Education as Change*. 11(2), 131 – 155.
- Hai Kelian, V. (2006). *Keberkesanan Program Industrial Skills Enhancement Programme (INSEP) dalam Membantu Peningkatan Kemahiran Kebolehpkerjaan Peserta Program di Pusat Pembangunan Kemahiran Negeri*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. Tesis Sarjana.
- Idris, N. (2010). *Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Malaysia: Mc Graw Hill.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran (2009). *Kursus Induksi Pegawai Penilai – Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PP-PPT) Persijilan Kemahiran Malaysia 2009*. Dicapai pada Januari,18, 2011 dari Jabatan Pembangunan Kemahiran: <http://www.ciaast.gov.my>
- Jabatan Pembangunan Kemahiran (2011). *Kursus Induksi Persijilan Kemahiran Malaysia Pengiktirafan Pencapaian Terdahulu (PPT) 2011*. Dicapai pada Disember,10, 2011 daripada:  
<http://www.ciaast.gov.my/webciaast/files/KIPPKM/PPPPT/Kursus%20Induksi%20PPT%202011.pptx>
- Jabatan Pembangunan Kemahiran (2007). *Panduan Pelaksanaan Persijilan Kemahiran Malaysia Melalui Kaedah Pentauliahkan Pencapaian Terdahulu (PPT)*. Dicapai pada Januari,18, 2011 dari Jabatan Pembangunan Kemahiran: <http://www.ejpk.com.my>