



Pengaruh minat terhadap pembentukan pekerja berkemahiran di Malaysia: Kajian kes pelatih Institut Latihan Perindustrian Kuala Lumpur (ILPKL)

Ridzwan Che' Rus¹, Mohamed Nor Azhari Azman¹

¹Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional, Universiti Pendidikan Sultan Idris, 35900 Tanjong Malim, Perak, Malaysia

Correspondence: Ridzwan Che Rus (email: ridzwan@fptv.upsi.edu.my)

Abstrak

Pendidikan vokasional adalah komponen penting dalam pembentukan sumber manusia di negara pesat membangun seperti Malaysia. Masalahnya pendidikan teknikal dan vokasional sering dianggap sebagai pendidikan kelas kedua dan ini melemahkan minat terhadap bidang ini dan dengan itu merendahkan bilangan enrolmen pelatih. Kajian ini menerokai fenomena pembentukan kemahiran dalam kalangan pelatih Institut Latihan Perindustrian. Dengan menggunakan kaedah kualitatif *Grounded Theory* data primer didapati dari soalselidik mendalam 32 responden yang terdiri daripada pentadbir, pengajar, pelatih, majikan, dan rakan pelatih di Institut Latihan Perindustrian Kuala Lumpur (ILPKL) yang telah dipilih secara pensampelan bertujuan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tekad dan minat pelatih merupakan faktor utama dalam pembentukan pekerja berkemahiran tinggi. Pembentukan tekad ini dipengaruhi oleh pelbagai faktor seperti dorongan keluarga, pengajar dan pentadbir. Implikasi dapatan kajian ini mengukuhkan peranan tekad dan minat di dalam mentransformasi pendidikan teknikal dan vokasional di Malaysia.

Katakunci: Grounded Theory, institut latihan industri, minat pelatih, pekerja berkemahiran, pendidikan teknikal dan vokasional, tekad pelatih

Influence of interest on the formation of skilled workers in Malaysia: The case of the Kuala Lumpur Industrial Training Institute

Abstract

Vocational and technical education is a crucial human resource development (HRD) component in a fast developing country such as Malaysia. What is at issue is the fact that more often than not vocational and technical education is regarded as second class and this perception has deflated interest and training enrolment in the field. This study took a closer look at the formation of skilled workers in a Malaysia's industrial training institute. Utilising the qualitative method of the *Grounded Theory* primary data were gathered from questionnaire-based, in-depth interviews of 32 respondents comprising administrators, trainers, trainees, employers and peers in Kuala Lumpur Industrial Training Institute (ILPKL) who were purposefully sampled. The findings revealed that trainee interest and sense of determination were critical factors in the formation of highly skilled workers. This sense of determination was in turn influenced by factors such as encouragement by family members, trainers and administrators. The implication is that trainee interest and determination are imperative in the transformation of Malaysia's technical and vocational education.

Keywords: Grounded Theory, technical and vocational education, industrial training institute, skilled workers, trainee interest, trainee sense of determination

Pengenalan

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) 2015-2025 menekankan kepada pembentukan kualiti graduan pendidikan dan latihan teknikal dan vokasional. Isu pengangguran adalah isu bukan sahaja di Malaysia tetapi di seluruh dunia. Laporan menunjukkan bahawa hampir 30 peratus daripada siswazah pelatih institusi latihan kemahiran awam di Malaysia masih belum mendapat pekerjaan (Zaliza, Safarin & Ridzwan, 2014). Bagi mencapai hasrat tersebut kualiti pelatih harus berdasarkan kurikulum dan sistem latihan yang berkualiti. Kurikulum dan sistem latihan yang baik menyokong kepada penghasilan pelatih sistem latihan perantisan yang berkualiti (Education International, 2009; Maizam & Razali, 2013; Mohamad & Nurhafiza, 2011). Hubungan antara industri dan institusi latihan yang saling menyokong antara satu sama lain akan menghasilkan pelatih yang berkemahiran sesuai dengan keperluan industri (City & Guilds, 2008a; Deissinger et al., 2011). Elemen pengurusan sumber seperti pengurusan kewangan dan keprihatinan perkembangan semasa perlu turut diberikan keutamaan oleh institusi latihan untuk menghasilkan pekerja berpengetahuan (*k-worker*) berdaya mampan pada masa hadapan (Bekri et al., 2011).

Kilpatrick dan Guenther (2003) di dalam kajian mengenai perkongsian antara industri dan institusi latihan menyatakan bahawa faktor perkongsian ini wujud atas beberapa sebab antaranya adalah ketidakpuasan hati industri mengenai jurang kemahiran yang wujud antara industri dan institusi latihan, aspirasi industri yang mahu membantu untuk mencapai amalan terbaik dalam pembangunan kemahiran pekerjaan baru dan juga meningkatkan peluang kerjaya dan latihan. Namun demikian, adakah pelaksanaan segala kurikulum yang berkualiti mengambil kira minat dan tekad pemilihan bidang pendidikan teknikal dan vokasional di Malaysia. Kajian lepas menunjukkan pelajar vokasional pertanian di sekolah-sekolah yang berminat untuk menceburi bidang keusahawanan pertanian disebabkan minat. Walau bagaimanapun angka sebenar pelajar yang benar-benar menceburi bidang keusahawanan pertanian adalah kecil dan tidak seperti yang diharapkan (Ibrahim, Hamzah & Nazri, 2014)

Pembentukan minat dan tekad di dalam Pendidikan Teknikal dan Vokasional

Isu keciciran murid yang kurang kecenderungan akademik sering menjadi isu utama yang hangat dibincangkan dalam kalangan ahli akademik. Ruang keciciran perlu dikecilkan kerana sistem pendidikan vokasional menyediakan lebih banyak peluang pembelajaran yang sesuai dengan minat, bakat dan kebolehan murid (Bahagian Pendidikan Teknikal dan Vokasional, 2011). Pengaruh ibu bapa merupakan suatu yang penting dalam pendidikan anak-anak. Kajian menunjukkan bahawa pelatih dari sekolah rendah ke pendidikan tinggi menunjukkan terdapat hubungan di antara penglibatan ibu bapa dan tahap motivasi anak-anak mereka dari segi hubungan dengan sekolah, motivasi dalaman dan luaran, tahap kompetensi yang tinggi, tahap kawalan sendiri, disiplin diri, jelas matlamat dan visi (William, 2005). Faktor sokongan ibu bapa mampu meningkatkan kualiti latihan pelatih. Ericsson dan Charness (1994) di dalam kajian mereka mendapati bahawa minat dan motivasi merupakan elemen penting kepada kejayaan proses pembelajaran. Mereka menambah faktor biologi seperti bakat tidak mempengaruhi pengalaman pembelajaran.

Selain sokongan ibu bapa faktor seperti umur, jantina, dan pendidikan perbezaan dalam faktor pemilihan juga memainkan peranan yang penting. Perbezaan dalam pilihan jenis personaliti menyumbang kepada pemilihan pekerja oleh majikan kelak. Majikan menekankan keperluan untuk melihat ciri-ciri peribadi dan faktor konteks apabila mempertimbangkan sebab-sebab untuk bekerja (Dunning, 2010). Bagi pekerja-pekerja yang lebih muda, Bennett et al. (1997) mendapati pelatih-pelatih kolej kedua-dua lelaki dan perempuan kedua-duanya dilaporkan menekankan nilai keselamatan ekonomi sebagai nilai kerja atas mereka. Rowe dan Snizek (1995) dalam satu kajian daripada lebih 7,000 pekerja mendapati kedua-dua jantina diberi nilai pendapatan dan keselamatan pekerjaan yang sama. Justeru isu kesaksamaan gender tidak wujud sebagai sokongan kepada minat dan tekad vokasional.

Namun di dalam satu kajianlain, lelaki muda diberi nilai kerjaya yang lebih rendah daripada wanita (Robinson & Betz, 2008) dan satu lagi kajian lelaki di beri hanya dua tertinggi iaitu nilai kebebasan dan pendapatan yang lebih tinggi daripada penarafan yang diberikan oleh wanita (Rottinghaus & Zytowski, 2006). Beberapa kajian untuk melihat perbezaan gender nilai-nilai kerja ke dalam kategori seperti intrinsik, ekstrinsik, dan sosial, penyelidik mendapati bahawa lelaki mendapat markah lebih tinggi pada nilai-nilai luaran manakala wanita markah lebih tinggi pada nilai-nilai intrinsik dan sosial (Duffy & Sedlacek, 2007). Faktor gender ini mempengaruhi situasi pembelajaran di peringkat pendidikan tinggi.

Adalah sukar untuk difahami bahawa kekurangan penglibatan pendidikan tinggi dalam pembangunan tenaga kerja bagi memenuhi keperluan pembelajaran masyarakat untuk pembelajaran di tempat kerja (Roodhouse, 2003). ILP yang dilihat sebagai institusi latihan kemahiran di peringkat tinggi seharusnya meletakkan kepercayaan yang tinggi kepada para pelatihnya. Kepercayaan seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk berjaya dalam konteks yang diberi dikenali sebagai efikasi sendiri (Bandura 1997; Berntson et al., 2011). Ini kerana terdapat hubungan yang kuat di antara kepercayaan diri pelatih dengan minat dan tekad (Erniwati & Widodo, 2015). Kepercayaan pelatih ILP terhadap kemampuan dirinya untuk berjaya merupakan elemen penting yang dikaji. Kajian oleh Alan Sparks (2009) menyenaraikan ciri-ciri pelatih industri pembinaan yang baik iaitu:

- Mesti mempunyai pengalaman industri
- Boleh bekerja sendiri dengan sedikit pemantauan
- Setia kepada organisasi
- Fleksibel
- Ruang latihan-bersedia untuk belajar benda baru/minat

Kajian oleh Thomas dan Donna (1993) terhadap ciri-ciri pelatih program perantisan di Amerika mendapati bahawa pelatih perlu didedahkan dengan peluang kerja dan teknologi. Pelatih juga seharusnya didedahkan dengan lebih banyak kepada industri melalui kerjasama oleh majikan. Pendedahan yang banyak melibatkan industri akan mendekatkan jurang kemahiran antara yang dipelajari di institusi latihan dan juga kemahiran sebenar di industri. Kajian di ILP oleh Abd Hair et al. (2003) mendapati bahawa pelatih menguasai pengetahuan teori tetapi masih kekurangan pengalaman kerja yang berkaitan. Justeru pengalaman kerja sebenar harus ditingkatkan oleh semua penyedia institusi latihan kemahiran.

Dalam suasana ekonomi berkembang pesat, Laporan Jawatankuasa Kabinet Mengenai Latihan juga melaporkan tenaga kerja yang memasuki pasaran buruh kurang mempunyai pengalaman yang sesuai. Kajian mendapati kurangnya pendedahan kerja sebenar boleh menjelaskan proses transisi dari tempat latihan ke alam pekerjaan sebenar seperti mana yang ditemui oleh ILO (2001, 2003). Ini disokong lagi oleh Nilsson (2010) di dalam kajian beliau yang mendapati wujudnya hubungan yang kuat di antara kebolehpasaran, umur dan jantina serta pengalaman kerja di industri.

Menurut Jeniri Amir (2013) dalam artikel mengenai kebolehpasaran graduan menyatakan bahawa mengikut *Jobstreet* sebuah firma pengambilan pekerja secara dalam talian menyatakan sikap kerja yang tidak baik, kemahiran komunikasi yang lemah dan permintaan gaji yang tidak munasabah mengungguli tiga rungutan terbesar majikan dalam menolak siswazah baru. Ini jelas menunjukkan bahawa sikap memainkan peranan yang penting dalam mendapatkan pekerjaan. Sikap yang baik akan membentuk motivasi dan minat untuk belajar kerana wujudnya matlamat (Halimah Harun, 2006).

Kajian berkaitan motivasi (Norlia et al., 2006; Saemah & John, 2006; Reiss, 2004) mendapati bahawa faktor ini mendorong kepada kejayaan seseorang sama ada di dalam pelajaran mahupun kerjaya. Pelatih yang mempunyai motivasi akan berusaha untuk mencapai matlamat dan visinya bagi membolehkan ia diberi pengiktirafan sesuai dengan pencapaiannya. Dalam konteks kajian ini, pelatih yang bermotivasi akan mendorong dirinya sendiri untuk berusaha mendapat kemahiran yang diperlukan untuk keperluan kerjaya kerana pelatih tersebut jelas dengan matlamatnya iaitu mendapatkan kemahiran untuk pekerjaan. Ini disokong pula oleh Fishben dan Ajzen (1975) bahawa minat dan tekad untuk terlibat di dalam sesuatu aktiviti adalah berdasarkan kepada pengetahuan seseorang, pemerhatiannya dan juga maklumat lain yang diperoleh daripada pemerhatian tersebut termasuk motivasi. Pembentukan sikap dan minat ini serta

persepsi seseorang individu pula banyak dipengaruhi oleh keluarganya (Faridah et al. 2005). Justeru, faktor-faktor ini menjadi isu penting untuk dikaji.

Masalah kajian

Isu enrolmen dan bilangan pelatih yang memilih sistem latihan vokasional dan perantisan menjadi isu penting di dalam transformasi pendidikan vokasional (2011). Sasaran pelan strategik transformasi mensasarkan enrolmen pelatih Kolej Vokasional (KV) pada 2020 sebanyak 324,300 dengan 40.5% daripada lulusan PMR menyertai KV. Ini disokong oleh pelbagai Sistem Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (PTV) seperti Sijil Kemahiran Malaysia (SKM), Sistem Latihan Dual Nasional (SLDN), dan Sijil Modular Kebangsaan (SMK) yang dilaksanakan di Malaysia (Ahmad Tajudin Jab, 2010). Pelaksanaan sistem di atas adalah berpandukan kepada sistem latihan perantisan yang melibatkan pembelajaran di tempat kerja dan juga pembelajaran di Institusi Latihan Kemahiran Awam (ILKA).

Sistem yang dilaksanakan ini adalah bagi membentuk pekerja yang berkemahiran tinggi. Pekerja yang berkemahiran tinggi merupakan aset penting ke arah pembentukan negara berpendapatan tinggi. Justeru, adalah penting untuk meningkatkan jumlah enrolmen pelatih dalam bidang PTV dan meningkatkan kualiti keseluruhan latihan yang ditawarkan (Mohd. Gazali, 2011). Namun demikian, "bagaimana proses pembentukan minat dalam kalangan pelatih bagi melahirkan pekerja berpengetahuan dan berkemahiran tinggi di ILPKL yang menjadi teras kepada modal insan Malaysia dilaksanakan?". Persoalan ini penting kerana kajian lepas (Kementerian Sumber Manusia, 2011; Pusat Latihan Pengajar dan Kemahiran Lanjutan, 2007; Rajiv, 2009; UPM, 2012) mendapati bahawa wujud jurang antara kemahiran yang dikehendaki oleh majikan dan juga kemahiran yang ada pada pelatih pusat latihan termasuklah ILPKL dari segi minat.

Objektif kajian

Kajian ini mengkaji *substantive area* yang dipilih iaitu fenomena pembentukan pekerja berkemahiran melalui sistem latihan perantisan moden dengan mengkaji tingkah laku pelatih di Institusi Latihan Perindustrian yang dipilih. Kajian ini membentuk konsep yang terbentuk melalui pengekodan isu utama berkaitan minat di dalam sistem latihan perantisan moden. Pengkaji akan mengkaji apa yang berlaku dalam kalangan pelatih di ILPKL untuk mendapatkan kemahiran dan proses yang dilalui pelatih ILPKL secara berterusan untuk mendapatkan kemahiran tersebut dan mengekalkannya untuk keperluan kerjaya kelak. Ia dilakukan melalui penerokaan corak hubungan tingkah laku dan proses dalam fenomena pembentukan pekerja berkemahiran melalui sistem latihan perantisan yang dipilih iaitu ILPKL.

Metodologi kajian

Proses penting dalam *grounded theory* yang menggunakan kaedah induktif ini adalah menggunakan kaedah pensampelan teoretis. Pensampelan teoretis adalah proses pengumpulan data untuk membina teori atau model di mana pengkaji akan menganalisis, mengumpul, melakukan pengekodan dan membuat keputusan jenis data dan di mana ianya harus dikutip (Glaser & Strauss, 1967). Kaedah pensampelan ini merupakan tunjang utama kepada proses pembentukan model latihan perantisan berasaskan *grounded theory*. Pengkaji telah mengikuti beberapa ciri berdasarkan kertas cadangan kajian ini bagi memudahkan pengkaji memfokuskan peserta kajian. Ciri-ciri peserta kajian menggunakan kaedah pensampelan teoretis adalah seperti berikut:

1. 15 Pelatih yang dipilih secara pensampelan teoretis, pensampelan bertujuan dan pensampelan bola salji.

2. 2 Pentadbir iaitu Pengarah ILPKL dan Timbalan Pengarah ILPKL
3. 10 Pengajar iaitu Pengajar yang mempunyai pengalaman mengajar melebihi 10 tahun dan 5 tahun.
4. 5 Penyelia latihan industri yang memantau pelatih ILPKL yang sedang menjalani LI.

Setiap satu pemilihan responden adalah bertujuan untuk memenuhi keperluan kajian *grounded theory* ini. Namun demikian, fokus utama kajian ini ialah untuk meneroka *main concern* pelatih ILPKL dan proses bagaimana mereka menyelesaikan *main concern* serta disokong oleh data-data triangulasi daripada pentadbir, pengajar dan juga penyelia LI bagi mengukuhkan maklumat yang diberikan responden.

Kajian yang bermula daripada bulan Mei 2012 sehingga Mei 2013 ini dijalankan hanya di ILPKL bagi membolehkan pengkaji mendalami secara mendalam *main concern* atau isu utama pelatih di ILPKL dan cara bagaimana mereka menyelesaikannya. Setelah semua sesi temu bual, pemerhatian dan analisis dokumen dilakukan sebanyak 32 responden telah ditemu bual beberapa kali bergantung kepada data yang diperlukan. Penemuan teoretis telah dicapai setelah tiada lagi kemunculan konsep-konsep baru yang dibandingkan dengan konsep-konsep sedia ada semasa responden ke 15 pelatih dilakukan. Maka kutipan data tamat pada Mei 2013 setelah 12 bulan kutipan data dilakukan.

Perbandingan konstan

Kaedah *grounded theory* menekankan kepada perbandingan konstan antara kategori, insiden dan *property*. Pengkaji melakukan perbandingan konstan dengan mengemukakan persoalan berikut:

- Apakah data yang dikaji?
- Apakah kategori atau *property* yang wujud semasa kejadian?
- Apakah proses asas yang memproses isu utama yang berlaku di dalam setiap tindakan ?
- Apa yang dilakukan bagi menyelesaikan isu utama?

Proses pengekodan konsep dilakukan setiap kali selepas temu bual dilakukan bagi membanding konsep sedia ada dan konsep yang perlu ditanya bagi sesi temu bual akan datang. Setelah sampai kepada penemuan teoretis, sebanyak 297 kod dijana menggunakan NVivo versi 8. Kesemua kod ini wujud hasil daripada proses temu bual yang dijalankan.

Setelah proses pengekodan terbuka dilakukan pada setiap kali selepas temu bual, pengkaji membuat memo konsep bagi setiap sesi temu bual yang dijalankan. Proses ini dilakukan untuk melakukan refleksi teori melalui konsep-konsep yang wujud. Selain itu, memo dilakukan untuk mengenal pasti soalan seterusnya yang perlu ditanya bagi mendapat kod-kod baru untuk dibandingkan dengan kod sedia ada.

Penulisan memo

Pengkaji menulis memo setiap kali selepas sesi pemerhatian dan sesi temu bual dilakukan di ILPKL. Kebiasaannya pemerhatian dilakukan bermula pada awal pagi sehingga waktu rehat. Pada waktu ini, pelatih dan pengajar masih bersemangat untuk melakukan tugas masing-masing. Catatan ringkas memo dan nota pemerhatian pengkaji muat naik secara umum ke blog jurnal refleksi pengkaji di <http://www.perantismalaysia.blogspot.com> untuk proses simpanan data. Integrasi memo dan proses pengekodan akan diceritakan secara jelas pada bahagian sub topik 4.6 iaitu pengekodan teoretis.

Pengekodan substantif pengekodan terbuka dan memilih

Proses pengekodan substantif merangkumi pengekodan terbuka dan pengekodan memilih. Proses ini berjalan serentak setiap kali sesi temu bual dan pemerhatian dilakukan. Semasa peringkat ini, pengkaji membandingkan secara baris demi baris transkrip yang pengkaji telah siapkan beberapa hari selepas proses temu bual dilakukan.

Pengekodan terbuka

Proses awal pengekodan terbuka sebenarnya tidak memerlukan transkrip. Sebaliknya dilakukan semasa proses temu bual dilakukan (Glaser & Strauss, 1967). Namun begitu, sebagai penyelidik baru pengkaji menggabungkan catatan memo dan konsep semasa temu bual dan transkrip yang dibuat bagi mengelakkan pengkaji tertinggal konsep-konsep yang penting. Semasa proses temu bual pengkaji menulis konsep-konsep penting dan kemudian akan dibandingkan dengan transkrip setelah proses transkripsi dilakukan sendiri.

Memang jelas banyak konsep yang tertinggal disebabkan pengkaji memfokuskan kepada responden sepanjang temu bual dilakukan. Setelah semua konsep-konsep dicatatkan pengkaji seterusnya berpindah kepada mencari konsep-konsep yang tinggi iaitu tema-tema yang wujud melalui pengekodan memilih. Secara khususnya terdapat 326 konsep awal yang pengkaji dapati semasa proses ini.

Pengekodan memilih

Pengekodan memilih ada proses akhir di mana kod-kod yang dibentuk melalui pengekodan awal sebanyak 326 dicekalkan, dibetulkan, dan digabungkan bagi membentuk konsep-konsep yang tertentu. Proses ini ditentukan secara melalui audit rakan walaupun dalam *grounded theory* tidak memerlukan penggunaan konsep kesahan ini. Setelah semua proses dilakukan peringkat yang paling penting ialah proses integrasikan antara memo-memo yang dicatat, kod-kod yang dibentuk dan konsep-konsep yang wujud akan digabungkan dengan kajian kepustakaan bagi proses akhir iaitu pengekodan teoretis. Konsep yang wujud hasil analisis ini ditunjukkan di bawah sub topik dapatan kajian.

Dapatan kajian

Dapatan kajian dibentuk oleh beberapa tema penting. Antara faktor penting adalah tema minat dan juga tekad. Minat mendorong pelatih menjadi pelatih dan pekerja yang baik. Minat dilihat daripada pelbagai sudut bermula dari sebelum/semasa memasuki ke ILP (PL1) sehingga kepada peringkat pekerjaan (PL3). Sebagai contoh, PL3 tidak berminat untuk belajar sebelum memasuki ILP namun demikian sikap itu berubah setelah memasuki ILP. Menurut PL3:

"belajar dulu sebab mula-mula dulu sebab tak minat tapi bila dah encik-encik ajar makin lama makin minat la..minat tu datang hasil dorongan encik-encik tu..sebab encik-encik buat design yang menyebabkan saya kagum la..dia buat muka--muka boleh berubah jadi lain daripada yang lain..saya tak minat dulu sebab lepas spm terus nak cari kerja..nampak duit ja..tapi bila dah masuk sana makin minat la..dalam sebulan main minat la encik-encik banyak bantu la untuk dapat kemahiran la.."

Perasaan minat untuk menyambung pelatih di ILP wujud disebabkan landskap keluarga yang menyokong kepada peningkatan taraf pendidikan pelatih. Menurut PE2 ciri-ciri pelatih yang baik adalah

"yang pertama dia perlu ada landskap keluarga dan sikap pelatih ..yang minat..pertama adalah minat..kalau tak dia tak dapat kepuasan apa yang dia belajar. yang kedua..andaikata dia tak minat dia tak dapat course yang dia minat dia perlu ada menerima sesuatu ilmu yang baru..dia kena bersedia la.."

Namun demikian jika pengajar mendapat pelatih yang tidak berminat maka pengajar harus memainkan peranan. Sebagai contoh PE8 berkata:

"dia tengok budak dari segi kematangan satu lepas tu tengok pulak dia punya ..student tu kadang2 dia ada lebih banyak fokus memang minat belajar la..ada yang tak minat belajar..so kita kena tarik dia bagi minat belajar..masa sem 1 satu la kita kena strict..kalau kita tak strict memang susah la..kita kena train daripada awal nak pupuk minat ..nak tarik minat dia..kenapa minta sini..kenapa minat..ni..kita tanamkan minat kat dia..kita tengok macam mana..kadang-kadang budak ni macam mana kadang-kadang budak ni dia tak suka membebel..dia jadi tak minat..tapi saya ni bukan jenis membebel tapi saya jenis strict to the point.. memang kalau yang slow tu memang saya sentiasa sebut nama dia la..budak tu kalau nampak saya ja dia memang alert la takut kena tanya jadi dia daripada situ dia sentiasa ingat..hari-hari kena soal..so lama-lama boleh la dia..setakat ni alhamdulillah la..kita bukan tekan dia bagi dia pressure tapi cara kita cakap mesti kena betul la..bukan macam harimau la tapi lebih kenapa nak bagi dia alert la"

Sikap yang ditunjukkan oleh pengajar PE8 juga dilakukan sama oleh pengajar PE5. Menurut PE5:

"saya pagi-pagi semua kita akan berkumpul ..senaman ...briefing apa semua dulu...lepas tu pukul 8 masuk kelas la..biasanya saya bengkel elektrik ni dia jalanikut modul la..tajuk safety tu kita utamakan la..setiap kali kalau tak tajuk safety kita memang tekan dia punya safety..sebab kita punya penialaian memang tengoksikap dia tanggungjawab dia..lepas tu kita masuk dalam penilaian prestasi la..kita nilai budak tu..lepas sem satu diaorang kita memang kena pupuk minat dia..kena tarik minat diabetul ke nak masuk belajar ni..masa sem 1 ni dia memang slow sikit tapi bila naik sem 2 dia makin ok la..kita di bengkel elektrik ni ada 4 semester la sebabprogram sijil..diploma tu kat ipta la..masa pagi kita ajar dulu..lepas rehat lepas kul 10 biasa kita pada amali la..aa..kita tunjuk dulu la apa yang sepatutnya untuk amali..kita bagi slaid apa semua..sample apa semua..lepas tu mengajar la..".

PE5 juga melihat kesan negatif apabila berhadapan dengan pelatih yang kurang berminat. PE5 menambah lagi:

"dia tak nampak lagi apa nak belajar..rasanya ada juga..diaorang tak nampak lagi..ada kes dia minta lain dapat lain..jadi dia tak berapa minat..jadi dia nak minta tukar course la..benda-benda macam tu yang menjadi masalah..lagi susah kita nak tangani budak yang bermasalah disiplin..dah tak ada minat..dah tak ada minat tak datang kelas..masalah famili pulak. Itu la kita sebab dia akan banyak tertinggal pelajaran..jadi tak tau nak cakap macam mana. sikap dia kena jaga..kelas kita pun kita kena jaga..kalau ada masalah kita.."

Pelatih pula melihat minat mendorong mereka untuk berjaya. Menurut pelatih P10:

"rasa..rasa seronok kot..sebab kita kan dari kampung kan..kemudian ke kl..lepas tu masuk..ILP kat kl..rasa macam best la..kat kl..tapi dengan peraturan kat ILP ni saya rasa ok ja la..saya bukan jenis memberontak la..boleh ikut la..lepas tu saya rasa dengan kursus yang saya ambil kan..saya minat dalam bidang ni..saya belajar la..boleh la..boleh ikut sampai sekarang ni la..".

Pendapat P10 pula disokong oleh P8. Menurut P8 minat akan mendorong beliau untuk belajar bersungguh untuk mendapat pekerjaan. Menurut P8:

"mula-mula..masuk tu ingat tak tau selok belok ILP..kemudian bila masuk bahagian kemahiran ni..dapat pendedahan kemahiran tu semua..kira macam minat pun timbul..lepas habis sijil tahap..mak pun suruh sambung saya pun dah nampak peluang pekerjaan sebab dah ada kemahiran..terus la masuk ILP..dah tahu la peluang pekerjaan tu akan lebih mudah kalau masuk ILP..kalau tengok suasana pekerjaan lain memang berbeza la dengan ILP ini..macam

bengkel..sama macam yang ada kat industri..kitaorang hari-hari mengadap mesin kan..kira cara belajar lebih seronok la..tak bosan..la..kalau menghadap buku memang bosan la..tak lau la."

Minat yang dipupuk di ILP akan berterusan sehingga ke bidang pekerjaan. Perasaan ini akan mendorong pelatih untuk bekerja dengan baik di industri. Walaupun susah ianya akan dihadapi dengan baik. Menurut PB1:

"Minat pun satu ... Saya ni minat sebab apa, sebab benda ni dia memang special sikit. Susah sikit.. Sebab dia diameter 1 sampai 30,32. lepas tu dia main plus minus, 1 mikron, kecil..so susah sikit".

Sesuatu yang susah akan diatasi dengan minat untuk mempelajari sesuatu. Penyelia industri PEI 1 menambah:

"Sebab saya pun dulu bukan dalam bidang ni, biasa orang tu memang jauh dari bidang . Kita dah belajar kita rasa minat saya pun dulu welding, kimpalan kan..dan kat sini mesin ni, saya belajar dekat cutting tool baru saya tahu cutting tool, jadi kita minat daripada situ, jadi saya pun dapat offer dekat sini bos pun dah bagi tanggungjawab maca mana macam mana, kita mesti ada sifat tanggungjawab, kita dah jadi leader, ketua mesti ada sifa ttanggungjawab kita, kalau jadi operator pun kena jaga apa tanggungjawab dia"

Minat juga membahagikan pelatih kepada dua kategori. Menurut PE5, beliau melihat:

"apa yang saya nampak sekarang..student yang masuk ILP ni dia ada dua..kategorilah satu yang dia minat..dan ada visi matlamat apa tujuan dia masuk ILP ni..dan satu lagi dia mungkin blurr lagi tapi dia ada desakan daripada family dia. biasanya kegagalan akan berlaku kepada kumpulan kedua ni la..dia tak nampak apa visi dia masuk ILP ni..ataupun minat dia datang kemudian pun ok juga..contoh masa mula masuk ILP dulu dia tak paham electrical ke welding ka.. tapi bila dia belajar dia memahami..sebenarnya skills ni seni..seni ni perlu penghayatan la..kalau dia tak faham konsep dia macam mana dia takkan boleh buat...takkan boleh zahirkan dalam bentuk amali."

Pengaruh ibu bapa yang memaksa anak-anak menyambung pembelajaran di ILP juga menyumbang kepada golongan yang disebutkan oleh PE5 sebelum ini. Menurut PE3:

"apa yang pelatih tu mesti lakukan untuk..membolehkan dia mendapatkan kemahiran yang tinggi..yang pertama pelatih mesti berminat..dalam bidang yang diceburi..kalau dia tak minat bidang yang diceburi sebab parent dia suruh masuk sini..banyak juga parent dia..bila habis spm dia tak dapat mana-mana tempat untuk belajar..parent kata kau masuk ILP la kan..jadi dia paksa anak dia masuk ILP. borang semua dia isikan..bila dapat ..anak dia masuk itu la jadi masalahnya..anak masuk tanpa minat..jadi tak ada..arah tuju la jadinya..".

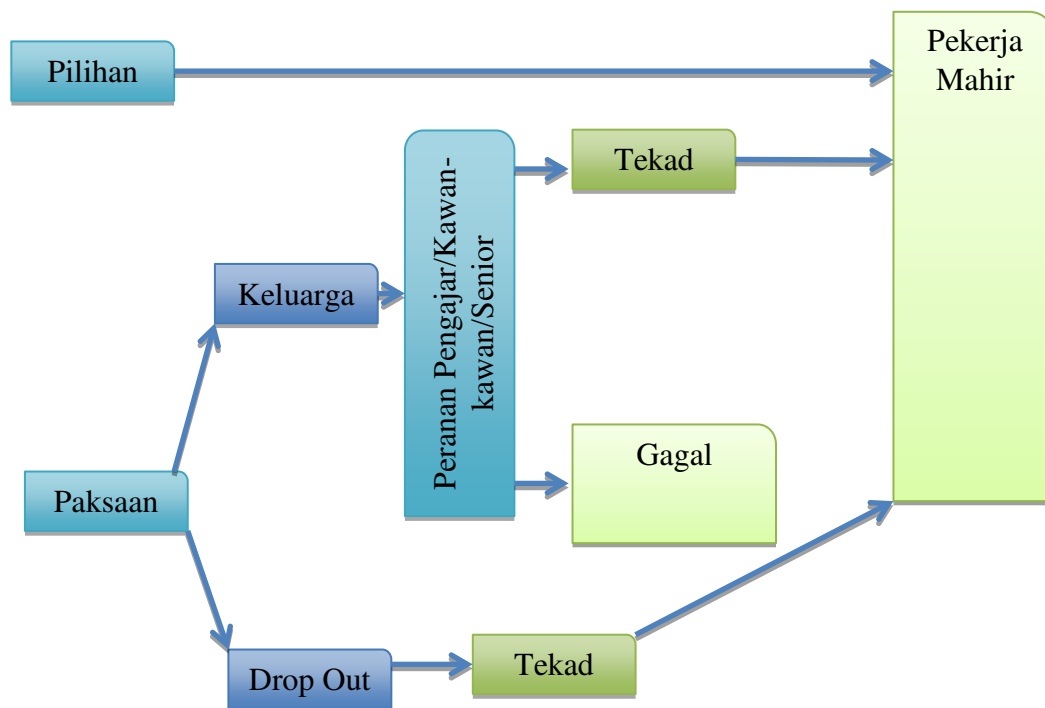
Untuk mengatasi masalah tersebut PE2 menceritakan bagaimana beliau menyelesaikan isu tersebut. Menurut PE2:

"kadang kadang kita boleh bawa budak tu berjaya..kita membimbing dia dari segi ambil tahu..diri dia..keluarga dia..tempat kerja dia..masalah dia..akhirnya kita berjaya..itu yang penting..kemudian satu lagi..cabaran yang paling susah lagi..pasal kita di ILP ni...tak semestinya kita mengajar..kalau sek rendah tu sek rendah ja..sek men..sek men..ja ..kami ni peringkat tinggi..ilmu kita kena mencapai tak berapa mencapai..kita kena atas lagi..contohnya kita kena ada diploma..dulu kita mengajar diploma..esok meningkat lagi..kita hadapi la.kerana kita ni ilmu sedikit..tambah bila berumur setakat tu ja kan..nak pergi lagi mungkin masa tak ada..muda boleh

pergi jauh lagi..yang penting minat sahaja...minat untuk mendapat ilmu dari masa ke masa...masa dan keadaan teknologi terkini maka insyallah..kita akan berjaya.."

Perbincangan

Jika dilihat dari sudut makro, ciri-ciri tekad dan minat muncul sebagai perkara pertama yang diterima oleh pengajar, pentadbir, pelatih dan juga penyelia industri. Tekad untuk memasuki ILP, tekad untuk memilih bidang yang ingin dipelajari, tekad untuk mendalami bidang tersebut, tekad untuk belajar secara lebih mendalam di industri menjadi *property* kepada kategori tekad. Dapatan ini disokong oleh Kajian UPM (2012) yang mencirikan minat dan tekad sebagai suatu proses penting di dalam memastikan persepsi masyarakat terhadap sistem latihan dapat diubah. Proses pembentukan tekad boleh digambarkan dalam Rajah 1.



Rajah 1. Model proses pembentukan tekad pelatih

Tekad untuk mempelajari sesuatu bidang kemahiran muncul dari pelbagai sudut, ada pelatih yang didorong oleh keluarga, ada pelatih yang tekadnya wujud apabila sudah memasuki ILP didorong oleh pengajar dan pentadbir yang menjelaskan hala tuju dan kepentingan bidang yang diikuti oleh pelatih terbabit. Halimah Harun (2006) melihat ganjaran kewangan, kejayaan pelatih yang lepas mendapat pekerjaan menimbulkan tekad dalam kalangan pelatih baru. Namun tekad sahaja tidak mencukupi jika ianya tidak didorong oleh motivasi dalaman dan luaran yang mewujudkan misi dan visi serta matlamat belajar yang jelas. Dapatan ini selaras dengan kajian berkaitan motivasi (Norlia et al., 2006; Saemah & John, 2006; Reiss, 2004) yang mendapati bahawa faktor ini mendorong kepada kejayaan seseorang sama ada di dalam pelajaran mahupun kerjaya.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa matlamat belajar yang wujud iaitu belajar kemahiran untuk mendapatkan pekerjaan akan mendorong pelatih terbabit berusaha bersungguh-sungguh untuk mempelajari pengetahuan dan kemahiran mengikut bidang yang ditekadi. Sebagai contoh ada pelatih

yang ingin mewarisi perniagaan ayahnya (PE4) mendorong pelatih terbabit meletakkan kemahiran komputer sebagai suatu kemahiran untuk pekerjaannya kelak. Ini bagi meneruskan legasi keluarganya. Pelatih tersebut jelas matlamatnya dan membuatkan pelatih tersebut berusaha bersungguh-sungguh sehingga dipilih antara pelatih terbaik bidang tersebut (Elena, 2000). Ini disokong pula oleh Fishben dan Ajzen (2005) bahawa tekad untuk terlibat di dalam sesuatu aktiviti adalah berdasarkan kepada pengetahuan seseorang, pemerhatiannya dan juga maklumat lain yang diperoleh daripada pemerhatian tersebut. Pembentukan sikap dan tekad ini serta persepsi seseorang individu pula banyak dipengaruhi oleh keluarganya (Farida et al., 2005).

Tekad yang didorong oleh matlamat dan motivasi jika tidak diikuti dengan disiplin yang baik akan menjejaskan apa yang ingin dicapai. ILPKL menekankan faktor disiplin sebagai antara faktor penting di dalam sistem latihannya. Ia didorong oleh premis bahawa pelatih yang berdisiplin di ILP akan juga mempunyai sikap yang sama di industri. Jika sikap berdisiplin ini dikekalkan sehingga bekerja kelak, maka kualiti pelatih yang dikeluarkan oleh ILP akan diterima dan diakui oleh majikan. Disiplin dilihat dari pelbagai *property* seperti menepati masa, masa kehadiran ke tempat kerja, kedatangan ke tempat kerja, masa bekerja dan mengikut arahan yang telah ditetapkan.

Pelanggaran disiplin yang ditetapkan dalam peraturan menyebabkan pelatih akan dikenakan tindakan. Tindakan yang bersifat mendidik ini adalah bagi membentuk pelatih yang mempunyai ciri-ciri bakal pekerja industri yang berkualiti. Ini disebabkan wujud aduan majikan bahawa terdapat pelatih ILPKL yang mempunyai masalah disiplin. Walau bagaimanapun majikan tidak menyalahkan ILPKL secara mutlak kerana mereka melihat masalah itu wujud disebabkan sikap individu bukan disebabkan sistem latihan ILPKL. Namun demikian, saya melihat ianya harus dititikberatkan dan ditekankan secara berterusan kerana ada pelatih menganggap usaha menekankan nilai disiplin dan peraturan sebagai hangat-hangat tahi ayam. Walaupun pengajaran dan pembelajaran dibuat lebih mudah dengan standard yang sama, sukatan pelajaran yang seragam dan sistem penilaian, pembangunan kemahiran insaniah di kalangan pelatih masih satu tugas yang sukar kerana ia melibatkan unsur-unsur yang kurang diukur dan berbeza sangat dengan setiap individu mengikut watak dan latar belakang mereka (Roslina Shakir, 2009).

Faktor dalaman seperti tekad, motivasi, disiplin, visi dan misi yang jelas akan mewujudkan pelatih yang berusaha untuk mendapatkan ilmu dan kemahiran yang baru, mempunyai pemikiran yang positif dan jelas, mempunyai komitmen belajar yang tinggi. Ciri-ciri positif ini mampu mengerakkan faktor-faktor lain bagi menimba sebanyak mungkin pengalaman dan kemahiran. Melalui sikap yang positif apa juga masalah yang berlaku seperti mesin yang bermasalah, kawan-kawan yang bermasalah akan dianggap sebagai suatu cabaran. Ini menjadikan faktor personaliti yang positif membantu kejayaan latihan perantisan (Abd Hair et al., 2004; Dam, 2004; Dunning, 2010; Gainer, 1988; Harvey, 2001 dan Nilson, 2010).

Faktor di atas juga menjadikan pelatih tersebut mempunyai daya tahan yang tinggi bagi menghadapi sebarang cabaran semasa proses pengajaran dan pembelajaran. Daya tahan yang wujud itu juga menjadi pemangkin kepada semangat dedikasi untuk berusaha mendapatkan ilmu dan kemahiran baru. Pelatih mengambil inisiatif sendiri dan berani untuk berubah sesuai dengan kemahuannya untuk belajar dan berubah ke arah yang lebih baik. Proses pembelajaran juga menuntut pelatih mempunyai semangat bekerjasama antara satu dengan yang lain melalui pembelajaran koperatif. Mereka harus bekerjasama semasa di bengkel, di kelas, dan juga di asrama bagi menyesuaikan diri mereka dengan persekitaran pembelajaran yang mencabar. Dapatan kajian ini bertepatan dengan ciri-ciri pembelajaran koperatif yang disebut oleh Zaenab et al. (2004), Cohen (1994) dan Kerajaan Australia (2005).

Kesimpulan

Peranan tekad dan minat mendorong kepada perubahan persepsi masyarakat terhadap pendidikan teknikal dan vokasional. Jika masyarakat menunjukkan minat yang lebih terhadap bidang ini, perubahan persepsi yang melihat pendidikan teknikal dan vokasional sebagai pendidikan kelas kedua akan berubah. Apabila

masyarakat melihat pendidikan teknikal dan vokasional setara dengan pendidikan akademik maka akan wujud kesedaran untuk memupuk minat dalam kalangan anak mereka terhadap bidang ini sebagai pilihan utama.

Rujukan

- Abdul Hair Awang, Azimi Hamzah, Rahmah Ismail (2004) Kemahiran Bolehkerja: Keseimbangan Antara Tuntutan Majikan dan Penguasaan Pelajar. *Persidangan Kebangsaan Penyelidikan Siswazah Pengajian Pendidikan*.
- Ahmad Tajudin Jab (2010) *Transformation of Voctech Education in 10th Malaysia Plan*. Jabatan Pendidikan Teknikal, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Bahagian Pendidikan Teknikal dan Vokasional (2011) Transformasi Pendidikan Vokasional. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Bandura A (1997) *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. exercise of control, New York.
- Bekri Rahim, Mohd Noor, Irwan Mahazir, Faizal Amin Nur, Jamil (2011) Penguasaan *Core Abilities* Pekerja dalam Kalangan Graduan Diploma Kemahiran Malaysia Penyejukan dan Penyaman Udara: Satu Kajian Kes. *Prosiding Seminar Serantau Kelima Tahun 2011*. Universitas Riau, Pekan Baru dan Universiti Kebangsaan Malaysia, 12 – 14 Mei 2011, Pekan Baru Riau, Indonesia.
- Berntson E, Nääswall K, Sverke M (2011) Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 17(4), 413–425.
- Bennett W, Stadt R, Karmos J (1997) Values preferences by gender for non traditional college students between 1992 and 1982. *Counseling and Values* 41(3), 246-252.
- City, Guilds (2008) Employer Engagement: Briefing Note.
- Cohen E (1994) Restructuring the classroom: Condition for productive small-groups. *Review of Educational Research* 64, 31-35.
- Deissinger T, Heine R, Ott M (2011) The dominance of apprenticeships in the German VET system and its implications for Europeanisation: A comparative view in the context of the EQF and the European LLL strategy. *Journal of Vocational Education & Training* 63 (3), 397–416. doi:10.1080/13636820.2011.569089.
- Duffy RD, Sedlacek WE (2007) The work values of first-year college students: Exploring group differences. *Career Development Quarterly* 55(4), 359-364.
- Dunning D (2010) Contextual Influences on Career Values. (PhD dissertation). Universiti Alberta.
- Education International (2009) Literature Review of Technical and Vocational Education.
- Ermawati E, Widodo J (2015) Pengaruh Pengetahuan Wirausaha dan Kepercayaan Diri terhadap Minat Berwirausaha Siswa Kelas Xi Jurusan Pemasaran Smk Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015. *Economic Education Analysis Journal* 4(3).
- Ericsson KA, Charness N (1994) Expert performance: Its structure and acquisition. *American Psychologist* 48, 725–747.
- Elena PA (2000) Reconnecting education, development and training through learning: A holographic perspective. *Education and Training* 45, 255-263.
- Fishben M, Ajzen I (1975) *Belief, Attitude, Intention and Behavior*. Addison Wesley Publishing.
- Farida Abu Hassan, Naimah Ishak, Hamidah Yusof, Habibah Rahim (2005) Kemiskinan dalam Pendidikan: Perubahan Minda Orang Melayu ke Arah Kecemerlangan Akademik. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan* 7(1), 25-56.
- Glaser BG, Strauss A (1967) *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research Ed*. Aldine Transaction, New York.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2011) Transformasi Pendidikan Vokasional.

- Kementerian Sumber Manusia (2009) Peranan Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) (ed) Jabatan Pembangunan Kemahiran.
- Kementerian Sumber Manusia (2011) Kajian tahap keboleherjaan graduan persijilan kemahiran Malaysia di Institut Latihan Kemahiran Awam. Laporan.
- Kementerian Sumber Manusia (2012) Laporan Pengesanan Graduat ILJTM Jabatan Tenaga Manusia. Laporan.
- Kerajaan Australia (2005) Factors Pertaining to Quality Outcomes of Shorter Duration Apprenticeships and Traineeships. Laporan
- KilPatrick S, Guenther J (2003) Succesfull VET partnerships in Australia. *International Journal of Training Research* 1(1), 23-43.
- Halimah Harun (2006) Minat, Motivasi dan Kemahiran Mengajar Guru Pelatih. *Jurnal Pendidikan* 31, 83–96.
- Ibrahim MZ, Hamzah R, Nazri MI (2014) Tekad Keusahawanan Tani dalam Kalangan Pelajar Sains Pertanian Sekolah Menengah. *Sains Humanika* 2(4).
- International Labour Organization (ILO) (2003) *Learning and training for work in the knowledge society*. Laporan.
- International Labour Organization (ILO) (2008) *Skill for Improved Productivity, Employment Growth and Development*. Laporan.
- Jeniri Amir (2013) *Siswazah tidak mahir berbahasa kebangsaan: Siapa peduli?* Pelita Bahasa. Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Maizam Alias, Razali Hassan (2013) TVET agency-industry collaborations: Addressing diversity. *The Online Journal for Technical and Vocational Education and Training in Asia* 1(1), 1–15.
- Mohd. Gazali Abas (2011) *Isu-isu semasa Dalam Pendidikan Latihan Teknikal dan Vokasional di Malaysia*. JPM, Unit Perancang Ekonomi, Kuala Lumpur.
- Mohamad Abdillah, Nurhafiza Mohamadon (2011) Persepsi Pelajar-Pelajar Institut Kemahiran Mara (IKM) Terhadap Proses Pengajaran dan Pembelajaran Program 340 Sijil Teknologi Elektrik Domestik dan Industri yang sedang Mereka Ikuti. *Journal of Technical, Vocational & Engineering Education* 2(June), 50–63.
- Norlia TS, Lilia Halim, Kamisah Osman (2006) Hubungan antara Motivasi, Gaya Pembelajaran dengan Pencapaian Matematik Tambahan Pelajar Tingkatan 4. *Jurnal Pendidikan* 31, 123–141.
- Nilsson S (2010) Enhancing Individual Employability: The Perspective of Engineering Graduates. *Education + Training* 52(6/7), 540-551.
- Pusat Latihan Pengajar dan Kemahiran Lanjutan (CIAST) (2007) Laporan Kaji Selidik 'Employability' Lepasan Graduan ILJTM Majlis Konvokesyen ILJTM tahun 2006.
- Rajiv Rasikchandra Malkan (2009) Post-Secondary Technical Vocational Education Training: A Qualitative Case Study of Industrial Training Institute (ITI) In Maharashtra State, India. (PhD dissertation). The Graduate College at the University of Nebraska.
- Robinson CH, Betz NE (2008) A psychometric evaluation of super's work values inventor-revised. *Journal of Career Assessment* 16(4), 456-473.
- Roselina Shakir (2009) Soft skills at the Malaysian institutes of higher learning. *Asia Pacific Educ. Rev* 10, 309–315.
- Rottinghaus PJ, Zytowski DG (2006) Commonalities between adolescents' work values and interests. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development* 38(4), 211-221.
- Rowe R, Snizek WE (1995) Gender differences in work values. *Work & Occupations* 22(2), 215-229.
- Saemah Rahman, John Arul Philips (2006) Hubungan antara Kesedaran Metakognisi, Motivasi dan Pencapaian Akademik Pelajar Universiti. *Jurnal Pendidikan* 31, 21–39.
- Thomas B, Donna M (1993) *The School-to-Work Transition and Youth Apprenticeship: Lessons from the U.S. Experience*. School-to-Work Transition Project.
- Universiti Putra Malaysia (UPM) (2012) Kajian Tahap Penerimaan Masyarakat Terhadap Latihan Kemahiran. Laporan.

- William H J (2005) A Meta-Analysis of the Relation of Parental Involvement to Urban Elementary School Student Academic Achievement *Urban Education* **40**(3), 237-269.
- Zaenab Hanim, Rahmat Soe'oad, Siti Rahayah Ariffin, Noriah Ishak (2004) Penggunaan Kaedah Pembelajaran Koperatif dalam Pengajaran Matematik di Sekolah Rendah. *Jurnal Pendidikan* **29**, 105-124.
- Zaliza, Mohd Safarin N, Ridzwan CR (2014) Unemployment Problem among Graduates of Technical Field: Competencies of the Graduates and Quality of the Education. *Sains Humanika* **2** (2), 53-57.