



Penentu keterlibatan pekerja dalam latihan: Kes sektor pendidikan swasta di Malaysia

Rahmah Ismail¹, Rosnita Hamzah¹, Liew Chei Siang¹

¹Pusat Pengajian Ekonomi, Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia

Correspondence: Rahmah Ismail (email: rahis@ukm.edu.my)

Abstrak

Latihan semasa kerja adalah penting bagi melahirkan pekerja yang memiliki kemahiran yang bersesuaian demi meningkatkan lagi produktiviti serta daya saing mereka dalam organisasi. Kerajaan Malaysia telah menekankan kepentingan pelaburan modal manusia terutamanya latihan dengan memperuntukkan jumlah perbelanjaan negara yang besar bagi tujuan tersebut. Ini adalah kerana kerajaan menyedari betapa pentingnya untuk membangunkan modal insan negara. Objektif artikel ini adalah untuk mengkaji struktur program latihan yang telah dihadiri pekerja sektor pendidikan swasta di Malaysia dan menganalisis faktor penentu keterlibatan mereka dalam latihan. Analisis menggunakan sampel 567 pekerja peringkat eksekutif dan ke atas yang telah dikutip melalui kerja lapangan. Hasil kajian ini mendapati bahawa program latihan yang banyak diikuti pekerja adalah latihan teknikal dan pengurusan, tempoh latihan kebanyakannya kurang dari 3 bulan dan latihan lebih berbentuk tidak formal yang dijalankan dalam organisasi. Analisis faktor penentu keterlibatan pekerja dalam latihan menunjukkan pekerja yang berstatus tetap dan kontrak mempunyai peluang yang lebih tinggi untuk terlibat dalam program latihan dibandingkan dengan pekerja yang berstatus sementara, manakala pekerja yang memegang jawatan pentadbiran didapati mempunyai peluang yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang tidak memegang jawatan pentadbiran. Peningkatan dalam bilangan tahun bersekolah pula akan meningkatkan keterlibatan pekerja dalam program latihan. Berdasarkan kepada dapatan ini adalah dicadangkan supaya keterlibatan pekerja dalam latihan perlu diperluaskan di kesemua peringkat pekerjaan agar mereka menjadi pekerja yang lebih produktif dan berdaya saing.

Katakunci: latihan semasa kerja, modal insan, pekerja peringkat bukan eksekutif, pekerja peringkat eksekutif, produktiviti, sektor pendidikan swasta

Determinants of employee participation in on-the-job training: The case of private education sector in Malaysia

Abstract

On-the-job training may be crucial in producing a suitably skilled work force to enhance organisational productivity and competitiveness. The Malaysian government has emphasised the importance of investment in human capital enhancement, in particular, training by making substantial national expenditure allocations for the purpose. This article examines the nature of training programmes attended by employees in Malaysia's private education institutions, and analyses factors that determine their training participation. Primary data were gathered from field surveys of 567 executives and senior management personnel. Analytical results of the findings show that training programmes most attended by employees were technical and managerial, that periods of training were less than 3 months, and that employees more frequently attended informal trainings within the organisations. Permanent and contract employees were more likely to train than temporary workers, as did non-administrative *vis-s-vis* administrative workers. Further, employees with longer schooling time were most likely to participate in training

programmes. Given the nature of such determinants it is suggested that employees' training programmes be widened to cover all levels of job categories in order to enhance their productivity and competitiveness.

Keywords: executives, human capital, non-executives, private education sector, productivity, on-the-job training

Pengenalan

Modal insan negara yang berkualiti merupakan elemen yang penting dalam mencapai misi nasional. Oleh itu Malaysia melalui Rancangan Malaysia Kesembilan (RMK-9), 2006-2010 telah menjadikan pembangunan modal insan antara teras utama pembangunannya. Dalam tempoh tersebut program penjana pengetahuan dan kemahiran atau modal intelek termasuk keupayaan keusahawanan dan pengetahuan sains dan teknologi serta memiliki sikap, nilai dan etika positif dan progresif melalui pendidikan, latihan dan pembelajaran sepanjang hayat dilaksanakan secara holistik (Malaysia 2006).

Dengan peningkatan persaingan di pasaran global, ekonomi akan terus diperkukuhkan dengan meningkatkan daya saing dan menerokai sumber pertumbuhan baru. Peningkatan daya saing ini memerlukan modal insan bertaraf dunia yang berpengetahuan tinggi, berkemahiran, serba boleh dan kreatif, fleksibel, dinamik, berorientasikan prestasi dan kecemerlangan serta memiliki etika kerja positif dan nilai kerohanian, selaras dengan matlamat utama pembangunan sumber manusia, iaitu menghasilkan sumber manusia yang komited dan berkualiti serta menepati keperluan masa depan. Memang diakui bahawa latihan amat penting kerana pengaruhnya yang kuat terhadap produktiviti pekerja. Program latihan dan pembangunan yang disediakan oleh sesebuah organisasi sama ada oleh sektor awam atau swasta pula akan meningkatkan kemahiran pekerja dan daya maju organisasi tersebut dalam persekitaran yang sentiasa berubah.

Dalam hubungan ini, program latihan yang diikuti pekerja sektor pendidikan amatlah penting dalam meningkatkan daya saing sektor ini. Daya saing pekerja sektor pendidikan amat perlu ditekankan lebih-lebih lagi dalam mengharungi zaman penuh cabaran yang dipengaruhi oleh persekitaran seperti perubahan teknologi yang menjadikan tugas mendidik anak bangsa semakin mencabar. Pekerja yang berada dalam sektor ini seharusnya bersedia dengan pelbagai ilmu bagi melengkapkan diri dengan keadaan ini. Dengan latihan yang diperoleh dari semasa ke semasa akan meningkatkan lagi kompetensi mereka, di samping mengubah cara mereka berfikir, mendidik dan merancang aktiviti atau program yang bersesuaian kepada anak didik mereka.

Sektor pendidikan di Malaysia telah mula berubah secara dinamis dan sedang mengalami banyak perubahan dan pembaharuan dalam abad ke-21. Matlamat menjadikan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan pendidikan di rantau Asia dan juga di peringkat antarabangsa pada abad ke-21 memerlukan negara ini meningkatkan kecemerlangan imej dan kualiti pendidikannya ke taraf dunia atau memperoleh status "*World Class Education*". Sesungguhnya, kejayaan agenda pembangunan modal insan amat bergantung kepada kualiti sistem pendidikan negara. Selaras dengan itu, salah satu agenda penting kerajaan adalah untuk membangunkan satu sistem pendidikan bertaraf dunia yang tidak hanya tertumpu kepada pembangunan modal insan berpengetahuan dan berkemahiran yang mampu bersaing di pasaran kerja global semata-mata, tetapi ia adalah pembangunan modal insan yang bersifat menyeluruh, progresif, bermoral dan beretika tinggi.

Perubahan paradigma bagi memasuki alaf baru gelombang perubahan ekonomi dan pembangunan sumber manusia abad ke-21 amat bergantung kepada peranan serta dasar liberalisasi sistem pendidikan negara ke arah melahirkan lebih banyak pekerja berilmu, rajin, tekun dan produktif. Perubahan alaf baru pembangunan negara abad ke-21 juga memerlukan ribuan tenaga mahir dan tenaga profesional yang berilmu. Oleh sebab itu pelaburan pendidikan yang merupakan agenda pembangunan sosial juga menjadi satu agenda yang amat mendesak bagi meliberalisasikan peluang pendidikan dan latihan ke arah pembentukan pekerja berilmu.

Artikel ini bertujuan mengenalpasti bentuk program latihan yang dihadiri oleh pekerja peringkat eksekutif dan ke atas dalam sektor pendidikan swasta di Malaysia dan menganalisis faktor penentu

keterlibatan mereka dalam latihan. Analisis kertas kerja ini menggunakan sampel seramai 566 pekerja yang telah dikutip melalui kerja lapangan pada tahun 2007/2008. Responden telah dipilih secara rawak yang melibatkan pelbagai kategori pekerjaan dalam sektor ini seperti guru/tenaga pengajar/tutor, pensyarah, kaunselor, pembantu penyelidik, pegawai tadbir, pegawai latihan, pengurus program dan lain-lain lagi. Penulisan artikel ini dibahagikan kepada lima bahagian. Bahagian kedua mengulas kajian literatur dan disusuli dengan metodologi dan spesifikasi model pada bahagian ketiga. Sementara bahagian keempat membincangkan dapatan kajian dan disusuli dengan kesimpulan pada bahagian kelima.

Kajian literatur

Banyak kajian yang dilakukan sama ada di dalam atau luar negara berkaitan latihan tetapi lebih kepada keberkesanan dan kepentingan latihan, aspek pengendalian dan penilaian program latihan yang berkesan serta strategi untuk meningkatkan keberkesanan program latihan. Kajian tentang faktor penentu kehadiran seseorang pekerja ke program latihan amat terhad. Ini adalah kerana wujud kekangan dalam pengumpulan data tentang latihan seperti organisasi tidak melaksanakan penilaian selepas mengadakan satu-satu program latihan dan maklumat latihan seperti jangka masa sebenar atau tempoh latihan yang diterima tidak dinyatakan secara spesifik oleh responden.

Sebelum membincangkan beberapa kajian lepas berkaitan faktor penentu kehadiran pekerja ke program latihan, adalah amat menarik untuk dipetik beberapa kajian yang dilakukan mengenai keperluan latihan dan keberkesanannya seperti yang telah dibuat oleh Kolb (1974). Beliau menekankan latihan sebagai satu proses yang mencakupi aspek pembelajaran dan pengajaran untuk memperoleh kemahiran, pengetahuan dan pengalaman untuk dimanfaatkan di tempat kerja. Kolb mendedahkan empat tahap penting, iaitu mengenal pasti keperluan dan kriteria tertentu yang diperlukan dalam sesuatu program latihan yang ingin dilaksanakan, membuat tinjauan khusus terhadap tahap kemahiran yang diperlukan, mengintegrasikan apa yang diinginkan dengan aplikasi yang sebenar dan tahap yang terakhir ialah membuat konseptual tentang rancangan program latihan dan pembangunan yang benar-benar diperlukan.

Sememangnya empat aspek yang ditekankan oleh Kolb (1974) ini perlu ada bagi semua pembuat dasar terutama bagi mereka yang menguruskan pembangunan sumber manusia di organisasi atau jabatan masing-masing. Tanpa perancangan yang diteliti akan hanya menambahkan kos dan membuang masa kerana biasanya program latihan atau kursus yang dibuat akan melibatkan sejumlah peruntukan yang agak besar. Keperluan sebenar latihan hendaklah dikaji dari semasa ke semasa kerana pada zaman yang sentiasa berubah ini perkembangan sains dan teknologi turut berlaku dalam semua aspek kehidupan seseorang pekerja. Sehubungan itu organisasi atau jabatan perlu membuat "*training need analysis*" (TNA) dan seterusnya penilaian selepas tamat latihan atau kursus bagi memastikan program latihan yang dibuat adalah relevan atau memerlukan penambahbaikan.

Kesan daripada latihan dapat dilihat daripada perubahan tingkah laku tertentu. Tessin (1978) dalam kajiannya menekankan antara manfaat yang diperoleh menerusi program latihan dan pembangunan adalah peningkatan kualiti dan produktiviti serta memberi peluang kepada pekerja untuk berubah dari segi tingkah laku serta terhadap kerja yang dipertanggungjawabkan (akauntabiliti dan integriti). Perkara ini adalah diakui kerana mereka yang pertama kali menyertai bidang pekerjaan misalnya sudah pasti kurang berpengetahuan dan kemahiran walaupun mempunyai kelayakan-kelayakan tertentu seperti Diploma atau Ijazah Sarjana Muda. Oleh kerana itu, latihan perkhidmatan yang dijalankan oleh hampir kesemua skim perkhidmatan awam di Malaysia dilihat amatlah baik bagi kelangsungan perkhidmatan seseorang pekerja itu.

Aspek perancangan latihan juga turut ditekankan oleh Tracy (1992), iaitu tanpa keberkesanan pengurusan organisasi dan perancangan yang teliti, sesuatu program latihan itu akan menjadi sia-sia dan sumber yang ada akan terbuang begitu sahaja. Daripada kajiannya terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi program latihan dan pembangunan antaranya aspek matlamat, objektif dan perancangan program latihan, perubahan teknologi dan saintifik, suasana operasi organisasi, kedudukan perjawatan

pekerja, dasar perniagaan sesebuah organisasi, kemudahan latihan yang disediakan, kos dan peranan bahagian/jabatan/Unit Pengurusan Sumber Manusia sesebuah organisasi.

Menarik juga jika diambil pandangan Rozhan (1991) yang menegaskan bahawa program latihan yang berterusan akan dapat membantu pekerja menyesuaikan diri mereka dengan teknik dan cara kerja yang baru serta perubahan dalam organisasi. Di samping itu, program latihan yang dibuat hendaklah dikendalikan oleh fasilitator yang berkebolehan dan terlatih bagi memastikan sesuatu program latihan mencapai objektifnya. Perkara ini wajar dititikberatkan oleh para majikan dalam usaha mereka ingin mengadakan program latihan. Faktor fasilitator, lokasi, masa dan kos merupakan antara penentu seseorang pekerja itu untuk mengikuti kursus atau latihan yang diadakan. Sewajarnya fasilitator adalah orang yang benar-benar terlatih dalam sesuatu bidang bukannya bidan terjun atau untuk mencukupkan kuota.

Selain itu terdapat satu kajian empirik yang dibuat oleh Jones (2005). Beliau menggunakan data panel tahun 1994-1995 dan 1997-1998 yang melibatkan sampel sebanyak 871 buah industri kecil dan sederhana (SMEs) di Australia. Kajian menunjukkan antara penentu utama penyediaan latihan kepada pekerja sektor ini adalah kerana perubahan teknologi, iaitu semakin pesat perkembangan teknologi semakin banyak latihan disediakan dan pengenalan kepada pembaharuan dalam bisnes selain inovasi dalam pembangunan SMEs di Australia. Berbanding dengan Malaysia, didapati kebanyakan SMEs tidak banyak mengadakan program latihan kepada pekerja yang terlibat dengan industri ini (Rahmah 2000). Kajian lain oleh Rahmah et al. (2002) pula menunjukkan hanya 3-13 peratus pekerja Melayu dalam sektor ini menghadiri latihan berbanding pekerja berbangsa lain. Situasi ini jika tidak ditangani dengan baik dibimbangi akan menghalang matlamat negara untuk membentuk modal insan dan pekerja berpengetahuan dalam usaha menjadi negara maju menjelang tahun 2020.

Kajian lain di Malaysia yang dijalankan oleh Poon dan Rozhan (2000) pula mendapati, syarikat di Malaysia memperuntukkan jumlah yang pada puratanya sama dengan 6% daripada perbelanjaan gaji mereka untuk latihan. Pengurusan atasan pada puratanya melalui 35 jam, manakala penyelia dan pengurus 49 jam program latihan setahun. Dari segi kandungan, kajian mendapati syarikat-syarikat lebih menekankan isu yang berkait dengan kelakuan dan pembangunan individu daripada aspek teknikal dalam program latihan mereka. Tujuh kemahiran yang dianggap paling penting adalah kemahiran pembangunan pekerja, kepimpinan, kemahiran interpersonal dan kerja berpasukan, motivasi pekerja, khidmat pelanggan, pembuatan keputusan dan pembaikan berterusan. Namun begitu, pada pandangan penulis, pihak pengurusan atasan juga perlu memantapkan amalan pengurusan sumber manusianya dengan lebih menekankan aspek-aspek yang berkaitan dengan usaha meningkatkan keupayaan dan pengurusan prestasi pekerja.

Kajian yang sama juga menunjukkan bahawa pekerja pengurusan, profesional dan teknikal di firma yang mempunyai lebih banyak cawangan, akan lebih berpeluang menerima latihan berbanding dengan kategori pekerja yang lain. Firma besar adalah dua kali lebih banyak menyediakan peluang latihan kepada pekerja mereka berbanding dengan perusahaan kecil dan sederhana. Lebih daripada 75 peratus firma asing iaitu firma yang ibu pejabatnya berada di luar Malaysia melatih pekerja mereka berbanding hanya 40 peratus firma tempatan.

Terdapat juga kajian ekonomi berkaitan penyediaan program latihan oleh pihak majikan kepada pekerja mereka di negara membangun ditentukan oleh ciri-ciri pekerja itu sendiri dan tujuan/misi/visi sesebuah organisasi itu (Brown, 1989). Beberapa hasil kajian mendapati majoriti kehadiran latihan adalah diterima oleh pekerja lelaki berbanding pekerja wanita, manakala pekerja yang lebih berpendidikan tinggi (*educated*) akan lebih terpilih berbanding rakan mereka yang kurang berpendidikan (Lillard & Tan, 1992; Veum, 1996; Lynch & Black, 1998). Terdapat juga kajian yang dibuat menunjukkan pekerja kulit putih menerima lebih banyak latihan berbanding pekerja kulit hitam di negara yang dikaji (Corcoran & Duncan, 1979; Lynch, 1992).

Kajian mengenai faktor penentu kehadiran pekerja ke latihan di peringkat antarabangsa pernah dibuat oleh Frazis, Gittleman dan Joyce (1998) dengan menggunakan data “*Survey of Employer-Provided Training*” tahun 1995. Kajian mengenai penentu kehadiran latihan dibuat berdasarkan karakter majikan

dan pekerja di Amerika Syarikat. Hasil kajian menunjukkan bagi majikan, faktor-faktor seperti jangka masa latihan, penyertaan pekerja dalam kesatuan sekerja atau tidak, manfaat tambahan pekerja seperti pencen, kesihatan dan keselamatan serta pulangan yang diperoleh hasil daripada latihan akan diambil kira dalam pembentukan program latihan.

Penentuan keputusan untuk mengadakan latihan kepada pekerja lebih kepada bertujuan jangka panjang iaitu untuk mengekalkan minat dan hubungan yang baik antara pekerja dengan organisasi. Pekerja yang melibatkan diri dalam kesatuan pula akan lebih terpilih untuk menyertai latihan daripada pekerja yang tidak menyertai kesatuan. Dengan menyertai latihan pekerja tersebut akan meningkatkan kemahiran mereka, mengurangkan “offset” gaji yang tinggi dan menurunkan kadar pemberhentian pekerja. Bagi majikan juga jika pulangan terhadap latihan adalah berbaloi seperti dapat mengurangkan kos atau perbelanjaan tambahan pekerja, maka program-program latihan akan dibuat untuk memantapkan kemahiran mereka dan seterusnya akan mengurangkan risiko kerugian akibat kecuaiannya dan sebagainya.

Manakala bagi pekerja pula hasil kajian menunjukkan, pekerja yang mempunyai latar belakang pendidikan yang tinggi akan lebih terpilih untuk mengikuti latihan. Ini adalah kerana pekerja yang mempunyai kelayakan ijazah misalnya akan hanya memperuntukkan masa latihan sebanyak 2 peratus berbanding 4 peratus bagi pekerja yang mempunyai kelayakan yang rendah daripada itu. Ini akan menjimatkan kos selain memberi pulangan yang baik kepada kedua-dua pihak. Di samping itu juga pekerja akan lebih berminat mengikuti latihan sekiranya majikan mereka adalah terdiri daripada mereka yang mementingkan pemberian manfaat-manfaat tambahan seperti insentif-insentif kepada pekerja wanita, penjagaan anak, penjagaan kesihatan dan keselamatan.

Kajian mengenai faktor penentu kehadiran pekerja ke latihan di Malaysia pula pernah dijalankan oleh Zulridah dan Rahmah (2008). Data kajian ini diperoleh dari dua tempat perindustrian utama di Malaysia iaitu Kuala Lumpur dan Pulau Pinang, iaitu melibatkan 2064 orang pekerja yang terlibat khusus dalam sektor pembuatan dan terdiri daripada pelbagai lapisan kelayakan seperti mahir, separuh mahir dan tidak mahir. Hasil kajian menunjukkan 40.2 peratus adalah lelaki berbanding 26.5 peratus wanita yang menghadiri latihan, pekerja mahir adalah lebih terpilih untuk menghadiri latihan dan pekerja yang berumur antara 35 hingga 44 tahun serta 45 tahun ke atas lebih ramai menghadiri latihan berbanding pekerja yang berumur bawah 35 tahun. Situasi ini amat berkaitan dengan tempoh persekolahan dan tahap pendidikan seseorang pekerja itu yang mana pekerja yang lebih berpengetahuan dan berkemahiran akan lebih berpeluang menghadiri latihan dan mempunyai pengalaman latihan yang lebih luas. Di samping itu kajian juga mendapati, pekerja yang terlibat dengan industri elektrik dan elektronik serta kimia akan lebih ditawarkan untuk menyertai latihan berbanding rakan-rakan mereka yang terlibat dalam industri lain seperti makanan dan pakaian. Selain itu pekerja yang telah lama berkhidmat dan mempunyai kedudukan yang baik di sesebuah organisasi akan lebih berpeluang untuk mengikuti latihan.

Metodologi dan spesifikasi model

Dalam menganalisis faktor penentu keterlibatan pekerja dalam program latihan, model regresi logit digunakan. Kegunaannya agak sama dengan model regresi linear berbilang, cuma ia sesuai digunakan apabila pemboleh ubah bersandar bersifat dikotomus. Secara umumnya, kebarangkalian berlaku sesuatu peristiwa ditakrif sebagai:

$$P(\text{peristiwa}) = \frac{1}{1 + e^{-Z}}, \text{ dengan } Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_{p-1} X_{p-1} + \beta_p X_p + u \quad (1)$$

Model Z dianggar dengan kaedah kebolehdjian maksimum (*maximum likelihood*). Bagi kajian ini, regresi logit digunakan untuk mengenalpasti pemboleh ubah yang signifikan sebagai faktor penyebab individu menghadiri latihan. Pemboleh ubah bersandar bersifat dikotomus digunakan iaitu menghadiri latihan diberi nilai 1 dan tidak menghadiri latihan diberi nilai 0. Pemboleh ubah tidak bersandar dalam

kajian ini kebanyakannya berbentuk dami. Ia terdiri daripada ciri-ciri demografi (jantina,kaum,status perkahwinan), ciri-ciri pekerjaan (status jawatan, status kerja, jenis organisasi, jawatan pentadbiran, bilangan tahun bekerja) dan ciri-ciri pendidikan(aliran, bilangan tahun persekolahan).Model regresi logit yang digunakan dalam kajian ini adalah seperti di bawah:

$$\ln\left(\frac{P}{1-P}\right) = \beta_0 + \beta_1M + \beta_2W + \beta_3K + \beta_4SK + \beta_5SJ + \beta_6AP + \beta_7JP + \beta_8JO + \beta_9EX + \beta_{10}ED + u \quad (2)$$

Dengan P adalah kebarangkalian pekerja menghadiri latihan, 1- P adalah kebarangkalian pekerja tidak menghadiri latihan, M adalah pemboleh ubah dami kaum; (Melayu=1, lain-lain=0); W adalah pemboleh ubah dami jantina (Wanita=1, lelaki=0); K adalah pemboleh ubah dami status perkahwinan (Berkahwin=1, lain-lain=0); SK adalah pemboleh ubah dami status pekerjaan(sepenuh masa=1, separuh masa=0); SJ adalah pemboleh ubah dami status jawatan (tetap dan kontrak=1, sementara = 0); AP adalah pemboleh ubah dami aliran pendidikan; (sains sosial = 1, sains dan teknikal=0); JP adalah pemboleh ubah dami pemegang jawatanpentadbiran (ya=1, tidak=0); JO adalah pemboleh ubah dami jenis organisasi (tempatan=1, multinasional=0); EX adalah bilangan tahun bekerja; ED adalah bilangan tahun persekolahan dan u adalah ralat

Dapatan kajian

Jadual 1 menunjukkan taburan peratus responden dari segi latar belakang demografi, pekerjaan dan pendidikan. Hasil kajian menunjukkan 61.7 peratus daripada responden terdiri daripada pekerja perempuan dan 38.3 peratus pula ialah pekerja lelaki. Pekerja berbangsa Melayu merangkumi 72.1 peratus daripada jumlah keseluruhan pekerja, manakala peratusan pekerja berbangsa Cina serta India dan lain-lain masing-masing ialah 15.5 peratus dan 12.4 peratus. Dari segi status perkahwinan, kebanyakan pekerja didapati sudah berkahwin. Analisis mengikut latar belakang pendidikan menunjukkan 47.2 peratus mempunyai kelulusan sarjana muda, 38.5 peratus memiliki ijazah sarjana dan hanya 2.8 peratus mempunyai kelulusan PhD. Selebihnya berkecualan lebih rendah daripada sarjana muda seperti diploma dan SPM/STPM. Lebih daripada separuh (55.5 peratus) responden menjurus dalam bidang sains sosial.

Jadual 1. Taburan responden mengikut latar belakang demografi, pekerjaan dan pendidikan

Pemboleh ubah	Kategori	Bilangan	Peratus (%)
Jantina	Lelaki	217	38.3
	Perempuan	349	61.7
Kaum	Melayu	406	72.1
	Cina	87	15.5
	India dan lain-lain	70	12.4
Status perkahwinan	Belum berkahwin	245	43.7
	Berkahwin	303	54.0
	Duda/janda	13	2.3
Tahap pendidikan	SPM/STPM	13	2.3
	Diploma	49	8.7
	Sarjana muda	267	47.2
	Sarjana	218	38.5
	Doktor falsafah	16	2.8
	Lain-lain	3	0.5

Pemboleh ubah	Kategori	Bilangan	Peratus (%)
Aliran pendidikan	Sains sosial	305	55.5
	Sains dan teknikal	245	44.5
Status pekerjaan	Sepenuh masa	531	94.8
	Separuh masa	29	5.2
Status jawatan	Tetap	468	84.0
	Kontrak	86	15.4
	Sementara	3	0.6
Memegang jawatan	Ya	132	23.4
Pentadbiran	Tidak	432	76.6
Jenis organisasi	Tempatan	541	95.4
	Multinasional	26	4.6
Kekerapan menghadiri latihan	Tidak pernah	163	28.7
	1 kali	177	31.2
	2 kali	70	12.3
	3 kali	157	27.8

Pekerja yang berkhidmat secara sepenuh masa mencatatkan peratusan yang lebih tinggi (94.8 peratus) berbanding dengan pekerja yang berkhidmat secara separuh masa (5.2 peratus). Begitu juga peratusan pekerja yang berkhidmat secara tetap didapati lebih tinggi (84.0 peratus) berbanding dengan pekerja kontrak (15.4 peratus) dan pekerja sementara (0.6 peratus). Di samping itu, 95.4 peratus daripada pekerja berkhidmat di organisasi tempatan dan hanya 23.4 peratus pekerja sahaja yang memegang jawatan pentadbiran. Jika dilihat dari segi keterlibatan dalam latihan, 71.3 peratus daripada pekerja pernah menghadiri latihan dengan 31.2 peratus telah menghadiri sekali, 12.3 peratus telah mengikuti dua latihan dan 27.8 peratus telah menghadiri tiga latihan sepanjang lima tahun perkhidmatan mereka.

Jadual 2 memaparkan taburan penyertaan pekerja dalam latihan mengikut jantina, kaum, status perkahwinan dan tahap pendidikan. Dalam kalangan lelaki, seramai 161 orang atau 74.2 peratus pernah mengikuti latihan manakala dalam kalangan wanita seramai 242 orang atau 69.3 peratus pernah mengikuti latihan. Statistik mengikut kaum pula menunjukkan dalam kalangan kaum Melayu seramai 292 atau 71.9 peratus pernah menghadiri latihan, manakala dalam kalangan kaum Cina seramai 58 atau 66.7 peratus dan dalam kalangan kaum India dan lain-lain seramai 51 orang atau 72.9 peratus pernah menghadiri latihan. Statistik mengikut status perkahwinan menunjukkan dalam kalangan yang belum berkahwin seramai 160 orang atau 65.3 peratus pernah menghadiri latihan, manakala dalam kalangan yang sudah berkahwin seramai 229 orang atau 75.6 peratus dan dalam kalangan duda/janda seramai 11 orang atau 84.6 peratus pernah menghadiri latihan.

Peratusan pekerja yang pernah menghadiri latihan yang berkelulusan sarjana adalah 78.4 peratus, sarjana muda 69.3 peratus dan diploma 63.3 peratus dan didapati secara relatifnya lebih tinggi berbanding dengan peratusan pekerja yang memiliki sijil SPM/STPM dan ijazah doktor falsafah. Ini menunjukkan bahawa mereka yang menceburi sektor pendidikan swasta selepas tamat pengajian dari institusi pengajian tinggi cenderung untuk menghadiri latihan untuk meningkatkan dan memantapkan pelbagai kemahiran yang berhubung secara langsung dan tidak langsung dengan pengajaran. Ini adalah sejajar dengan teras membudayakan pembelajaran sepanjang hayat yang digariskan dalam Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara serta perkembangan dinamik dalam ilmu pengetahuan.

Jadual 2. Taburan responden mengikut penyertaan dalam latihan dan latar belakang terpilih

	Latar belakang	Menghadiri latihan		Jumlah
		Ya	Tidak	
Jantina	Lelaki	161 (74.2)	56 (25.8)	217 (100.0)
	Perempuan	242 (69.3)	107 (30.7)	349 (100.0)
Kaum	Melayu	292 (71.9)	114 (28.1)	406 (100.0)
	Cina	58 (66.7)	29 (33.3)	87 (100.0)
	India dan lain-lain	51 (72.9)	19 (27.1)	70 (100.0)
Status perkahwinan	Belum berkahwin	160 (65.3)	85 (34.7)	245 (100.0)
	Berkahwin	229 (75.6)	74 (24.4)	303 (100.0)
	Duda/janda	11 (84.6)	2 (15.4)	13 (100.0)
Tahap pendidikan	SPM/STPM	7 (53.8)	6 (46.2)	13 (100.0)
	Diploma	31 (63.3)	18 (36.7)	49 (100.0)
	Sarjana muda	185 (69.3)	82 (30.7)	267 (100.0)
	Sarjana	171 (78.4)	47 (21.6)	218 (100.0)
	Doktor falsafah	9 (56.3)	7 (43.7)	16 (100.0)
	Lain-lain	1 (33.3)	2 (66.7)	3 (100.0)

Jenis latihan yang diikuti pula dapat dijelaskan dengan merujuk kepada Jadual 3. Jenis latihan bersifat pengurusan mencatat penglibatan pekerja yang tertinggi berbanding jenis latihan bersifat teknikal, pengeluaran atau gabungan ketiga-tiga jenis latihan yang pernah mereka hadiri. Misalnyalatihan pertama, jenis latihan pengurusan melibatkan seramai 226 orang pekerja atau 55.9 peratus berbanding latihan teknikal yang melibatkan seramai 106 pekerja atau 26.2 peratus, manakala latihan pengeluaran serta pengurusan dan teknikal masing-masing mencatatkan 8 orang penglibatan pekerja atau 2.0 peratus, pengurusan dan pengeluaran melibatkan hanya 2 orang pekerja atau 0.5 peratus. Bagi gabungan latihan pengurusan, teknikal dan pengeluaran pula melibatkan hanya seorang pekerja atau 0.3 peratus dan akhir sekali bagi lain-lain jenis latihan melibatkan sebanyak 53 orang pekerja atau 13.1 peratus. Bagi latihan kedua dan ketiga yang pernah diikuti juga menunjukkan situasi yang sama yang mana jenis latihan bersifat pengurusan lebih diminati berbanding jenis latihan lain. Penglibatan pekerja dalam latihan kedua dan ketiga mengikut jenis latihan adalah seperti yang dipaparkan dalam Jadual 3.

Jadual 3. Taburan responden mengikut jenis latihan yang diikuti

Jenis latihan		Bilangan	Peratus (%)
Latihan pertama	Pengurusan	226	55.9
	Teknikal	106	26.2
	Pengeluaran	8	2.0
	Pengurusan &teknikal	8	2.0
	Pengurusan &pengeluaran	2	0.5
	Pengurusan, teknikal &pengeluaran	1	0.3
Latihan kedua	Lain-lain	53	13.1
	Pengurusan	119	52.4
	Teknikal	67	29.5
	Pengeluaran	4	1.8
	Pengurusan & teknikal	4	1.8
	Pengurusan & pengeluaran	1	0.4
Latihan ketiga	Pengurusan, teknikal & pengeluaran	1	0.4
	Lain-lain	31	13.7
	Pengurusan	74	47.1
	Teknikal	42	26.8
	Pengeluaran	11	7.0
	Pengurusan & teknikal	3	1.9
Latihan ketiga	Pengurusan & pengeluaran	0	0.0
	Pengurusan, teknikal & pengeluaran	1	0.6
	Lain-lain	26	16.6

Jadual 4 menunjukkan tempoh latihan yang dihadiripekerja. Bagi ketiga-tiga latihan yang dihadiri, didapati tempoh latihan kurang daripada 3 bulan lebih diminati oleh responden berbanding tempoh latihan yang lebih lama seperti 3-6 bulan dan lebih daripada 6 bulan. Misalnya, bagi mereka yang pernah mengikuti latihan kali pertama, seramai 353 orang atau 87.6 peratus pekerja memilih tempoh kurang dari 3 bulan berbanding 34 orang atau 8.4 peratus pekerja yang memilih tempoh lebih dari 3 bulan dan 16 orang atau 4.0 peratus pekerja yang memilih tempoh latihan lebih dari 6 bulan. Situasi ini amat relevan dengan kedudukan demografi responden yang kebanyakannya sudah berkeluarga yang sudah pasti mementingkan masa yang lebih berkualiti kepada keluarga.

Jadual 4. Taburan responden mengikut tempoh latihan yang diikuti

Tempoh latihan		Bilangan	Peratus (%)
Latihan pertama	Kurang 3 bulan	353	87.6
	3 - 6 bulan	34	8.4
	Lebih 6 bulan	16	4.0
Latihan kedua	Kurang 3 bulan	201	88.9
	3 - 6 bulan	12	5.3
	Lebih 6 bulan	13	5.8
Latihan ketiga	Kurang 3 bulan	138	88.5
	3 - 6 bulan	8	5.1
	Lebih 6 bulan	10	6.4

Jadual 5 pula menunjukkan taburan responden mengikut lokasi dan bentuk program latihan. Terdapat beberapa bentuk program latihan yang ditawarkan seperti sama ada latihan formal atau tidak formal; dan latihan yang diadakan sama ada di dalam atau di luar organisasi. Latihan formal di dalam organisasi jelas lebih diminati oleh responden, misalnya, bagi latihan kali pertama seramai 231 orang atau 57.2 peratus pekerja telah memilih bentuk latihan ini berbanding bentuk lain. Bagi latihan kali kedua dan ketiga juga menunjukkan keadaan yang sama, iaitu melibatkan masing-masing 122 orang atau 54.2 peratus

pekerjadan 73 orang atau 46.8 peratus pekerja. Latihan berbentuk formal yang diadakan di luar organisasi juga turut menjadi pilihan responden dan mencatat kekerapan yang agak tinggi, iaitu 124 orang atau 30.7 peratus pekerja bagi latihan kali pertama, 80 orang atau 35.6 peratus pekerja bagi latihan kali kedua dan 58 orang atau 37.2 peratus pekerja bagi latihan ketiga yang pernah dihadiri. Keputusan ini menunjukkan bahawa kebanyakan pekerja sektor pendidikan lebih meminati latihan formal di dalam organisasi berbanding dengan latihan formal di luar organisasi. Selain menjimatkan kos dan tenaga peserta, program yang diadakan di dalam organisasi memang menjimatkan masa dan dalam sesetengah keadaan, pekerja masih boleh menyumbang kepada output syarikat berbanding jika dilaksanakan di luar organisasi. Selain itu latihan formal dan tidak formal yang diadakan di luar organisasi pula sebenarnya tidak banyak ditawarkan dan hanya melibatkan peserta terpilih sama ada melalui saringan atau dihantar khusus oleh organisasi mereka.

Jadual 5. Taburan responden mengikut lokasi dan bentuk latihan

Lokasi dan bentuk latihan		Bilangan	Peratus (%)
Latihan pertama	Latihan formal di dalam organisasti	231	57.2
	Latihan formal di luar organisasi	124	30.7
	Latihan tidak formal di dalam organisasi	24	5.9
	Latihan tidak formal di luar organisasi	18	4.4
	Latihan formal di dalam & luar organisasi	4	1.0
	Latihan formal & tidak formal di dalam organisasi	2	0.5
	Latihan formal & tidak formal di dalam & luar organisasi	1	0.3
Latihan kedua	Latihan formal di dalam organisasti	122	54.2
	Latihan formal di luar organisasi	80	35.6
	Latihan tidak formal di dalam organisasi	10	4.4
	Latihan tidak formal di luar organisasi	9	4.0
	Latihan formal di dalam & luar organisasi	3	1.3
Latihan ketiga	Latihan formal & tidak formal di dalam & luar organisasi	1	0.4
	Latihan formal di dalam organisasti	73	46.8
	Latihan formal di luar organisasi	58	37.2
	Latihan tidak formal di dalam organisasi	12	7.7
	Latihan tidak formal di luar organisasi	9	5.8
	Latihan formal di dalam & luar organisasi	3	1.9
	Latihan formal & tidak formal di dalam & luar organisasi	1	0.6

Jadual 6 pula menunjukkan pihak pembiayaan latihan sama ada daripada diri sendiri atau melibatkan pembiayaan luar seperti majikan, kerajaan atau gabungan antara pelbagai sumber pembiayaan. Didapati pembiayaan oleh majikan melibatkan paling ramai responden, iaitu seramai 354 orang atau 88.3 peratus bagi latihan kali pertama, 204 orang atau 90.7 peratus bagi latihan kali kedua dan 142 orang atau 90.5 peratus bagi latihan kali ketiga. Sebaliknya tidak ramai pekerja yang membiayai sendiri latihan yang mereka hadiri. Ini menggambarkan bahawa pekerja lebih suka menghadiri latihan yang dibiayai oleh pihak-pihak tertentu. Di samping itu juga didapati, kebanyakan program latihan yang dijalankan adalah aturcara tahunan yang perlu diwujudkan bagi pembangunan sumber manusia pekerja itu sendiri. Telah menjadi tanggungjawab majikan melalui bahagian/sumber manusia untuk menyediakan pelan latihan kepada kakitangan mereka. Oleh kerana itu, majikan sebenarnya sudah bersedia untuk memperuntukkan sejumlah pembiayaan bagi memastikan kakitangan mereka menyertai latihan.

Jadual 6. Taburan responden mengikut pembiayaan latihan

	Pembiayaan latihan	Bilangan	Peratus (%)
Latihan pertama	Sendiri	25	6.2
	Majikan	354	88.3
	Kerajaan	19	4.7
	Sendiri dan majikan	2	0.5
	Majikan dan kerajaan	1	0.2
Latihan kedua	Sendiri	13	5.7
	Majikan	204	90.7
	Kerajaan	7	3.1
	Sendiri dan majikan	0	0.0
	Majikan dan kerajaan	1	0.4
Latihan ketiga	Sendiri	9	5.7
	Majikan	142	90.5
	Kerajaan	5	3.2
	Sendiri dan majikan	0	0.0
	Majikan dan kerajaan	1	0.6

Keputusan penganggaran model regresi logit ditunjukkan dalam Jadual 7. Dapatan kajian ini menunjukkan kehadiran pekerja dalam latihan dipengaruhi oleh status jawatan, sama ada memegang jawatan pentadbiran atau tidak dan bilangan tahun persekolahan. Berdasarkan nisbah odds (*odds ratio*), kecenderungan pekerja tetap dan kontrak menghadiri latihan adalah 2.164 kali lebih tinggi berbanding pekerja yang berstatus sementara dengan mengandaikan faktor-faktor lain konstan. Ini adalah kerana seseorang yang mempunyai kerja tetap misalnya merasa terjamin masa depannya berbanding pekerja sementara yang belum diketahui sama ada kekal atau tidak dalam sesebuah organisasi. Di samping itu juga, biasanya majikan akan lebih menawarkan peluang latihan kepada pekerja mereka yang berstatus tetap atau kontrak memandangkan sumbangan dan komitmen mereka yang lebih tinggi..

Pekerja yang memegang jawatan pentadbiran pula didapati kurang cenderung untuk menghadiri latihan berbanding dengan pekerja yang tidak memegang jawatan pentadbiran sebagaimana yang ditunjukkan oleh nisbah odds yang kurang daripada 1. Ini menunjukkan bahawa kecenderungan pekerja yang tidak memegang jawatan pentadbiran untuk menghadiri latihan adalah 2.489 kali lebih tinggi daripada mereka yang memegang jawatan pentadbiran. Misalnya, pensyarah dan guru mempunyai lebih banyak masa dan peluang untuk mengikuti latihan berbanding mereka yang berjawatan pentadbiran seperti penolong pendaftar dan pembantu tadbir. Terdapat juga dalam kalangan pensyarah dan guru yang memegang jawatan pentadbiran dan dari hasil kajian ini mereka juga didapati kurang berpeluang menghadiri latihan dibandingkan dengan rakan mereka yang tidak memegang apa-apa jawatan pentadbiran.

Jadual 7.Keputusan penganggaran model regresi logit

Pemboleh ubah	B	S.E.	Wald	df	Sig	Exp (B)
Pemalar	-1.048	1.343	0.609	1	0.435	0.351
Kaum (M)	0.201	0.234	0.738	1	0.390	1.223
Jantina (W)	-0.293	0.224	1.710	1	0.191	0.746
Status perkahwinan (K)	0.247	0.229	1.162	1	0.281	1.280
Status kerja(SK)	-0.252	0.474	0.282	1	0.595	0.777
Status jawatan (SJ)	0.772*	0.269	8.263	1	0.004	2.164
Aliran pendidikan (AP)	0.070	0.207	0.116	1	0.733	1.073
Memegang jawatan (JP)	-0.910*	0.296	9.471	1	0.002	0.402
Jenis organisasi (JO)	0.066	0.463	0.021	1	0.886	1.069
Bil. tahun bekerja (EX)	0.023	0.018	1.515	1	0.218	1.023
Bil. tahun persekolahan (ED)	0.095**	0.053	3.169	1	0.075	1.100

Nota: *signifikan pada aras keertian 5%, **signifikan pada aras keertian 10%.

Dari segi bilangan tahun persekolahan, tambahan satu tahun persekolahan akan meningkatkan odds untuk menghadiri latihan sebanyak 1.1 kali. Ini jelas menunjukkan mereka yang mempunyai kelayakan akademik yang lebih tinggi akan cenderung untuk menghadiri latihan. Kehadiran ke latihan bagi mereka adalah penting bagi kelangsungan pekerjaan selain bertujuan menambah pengetahuan dan kemahiran. Selain itu juga, dengan menghadiri latihan secara tidak langsung kompetensi dan daya saing mereka akan dapat ditingkatkan.

Kesimpulan

Keputusan penganggaran model regresi logit menunjukkan tiga pemboleh ubah bersandar adalah positif dan signifikan dalam menentukan keterlibatan pekerja sektor pendidikan swasta dalam program latihan. Pemboleh ubah ini adalah status jawatan tetap dan kontrak, pekerja pentadbir dan tahun bersekolah. Pekerja yang berkhidmat secara tetap dan kontrak yang biasanya berstatus sepenuh masadan menyumbang secara langsung kepada prestasi organisasi. Oleh itu, usaha ke arah meningkatkan keterlibatan dalam program latihan dalam kalangan pekerja bertaraf tetap dan kontrak perlu diteruskan. Dalam sektor pendidikan, pekerja bukan pentadbir terdiri daripada pensyarah, tutor dan guru, namun, ada segelintir mereka ini yang menjadi pentadbir seperti memegang jawatan pengetua, timbalan pengetua atau guru pakar bidang yang diberi elaun tertentu. Dapatan kajian yang menunjukkan pekerja bukan pentadbir lebih cenderung terlibat dengan program latihan adalah munasabah memandangkan dalam kalangan pentadbir mereka lebih sibuk dengan urusan pentadbiran. Namun, pentadbir juga boleh terdiri daripada kakitangan sokongan yang amat memerlukan pendedahan kepada program latihan. Oleh itu, keterlibatan dalam latihan dalam kalangan mereka tidak boleh diabaikan. Pihak yang berwajib perlu merangka program latihan yang boleh melibatkan pekerja pentadbiran. Kecekapan pekerja pentadbiran/sokongan amat diperlukan dalam menggerakkan organisasi ke arah yang lebih efisien. Seterusnya dapatan kajian yang menunjukkan pekerja yang lebih berpendidikan tinggi lebih terlibat dengan program latihan adalah wajar. Ini kerana sektor pendidikan terdiri daripada mereka yang berkelulusan melebihi tingkat ijazah pertama. Dalam kalangan mereka, latihan seperti kursus pendek sentiasa dirangka dalam memenuhi pelbagai keperluan organisasi seperti pencapaian tahap kualiti seperti yang ditentukan kerajaan/kementerian. Namun, latihan dalam kalangan mereka yang berpendidikan lebih rendah juga penting terutamanya dalam memahami tatacara kerja yang lebih efisien dalam memenuhi misi organisasi.

Kesimpulannya, tugas mempersiapkan diri ke arah masyarakat bertaraf “*knowledge worker*” dalam era revolusi informasi abad ke-21 terletak di tangan seluruh golongan pendidik di pelbagai peringkat. Dengan adanya kesedaran dan anjakan paradigma seluruh warga sektor pendidikan, iaitu pendidikan dan kakitangan sokongan, maka adalah tidak mustahil harapan negara untuk menjadikan kecemerlangan imej dan kualiti pendidikannya ke taraf dunia atau memperoleh status “*World Class Education*” akan tercapai satu hari nanti. Apa yang lebih penting adalah semua pihak terutama pihak kerajaan dan majikan perlu memberikan tumpuan dan komitmen berterusan kepada pembangunan latihan setiap pekerja mereka agar produktiviti dan daya saing mereka dapat ditingkatkan.

Rujukan

- Brown JN (1989) Why do wages increase with tenure. *American Economic Review* **79**, 971-91.
Corcoran M, Duncan GJ (1979) Work history, labor force attachment and earnings differences between the races and sexes. *Journal of Human Resources* **14**, 3-20.
Frazis H, Gittleman M, Joyce M (1998) Determinants of training: An analysis using both employer and employee characteristics. Working paper, Bureau of Labor Statistics.

- Jones JT (2005) The determinants of training in Australia manufacturing SMEs. *Education + Training* **47**, 606-615.
- Kolb DA (1974) On management and the learning process. In: Kolb DA, Rubin IM, McIntyre JM (eds) *Organizational Psychology: A Book of Reading*, pp.27-42. Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Lillard L, Tan H (1992) Private sector training: who get it and what are its effects? *Research in Labor Economics* **13**, 1-62.
- Lynch LM (1992) Private-sector training and the earnings of young workers. *American Economic Review* **82**(1), 299-312.
- Lynch LM, Black SE (1998) Beyond the incidence of employer-provided training. *International and Labor Relations Review* **52**(1), 64-81.
- Malaysia (2006) *Rancangan Malaysia Kesembilan 2006-2010*. Kuala Lumpur.
- Poon JML Rozhan Othman (2000) Management training and development practices of Malaysian organizations. *Malaysian Management Review* **35**(2), 77-85.
- Rahmah I (2000) Human resource development and firm' performance. *Akademika* **57**, 41-88.
- Rahmah I, Nor Aini HI, Mohd Nasir MS, Noorasiah S (2002) Competitiveness of the Malay enterprises in the globalization era. Laporan Akhir Penyelidikan, Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Rozhan O (1991) *Pengurusan personel dan perancangan guna tenaga*. DBP, Kuala Lumpur.
- Tessin MJ (1978) Once again why training? *Training* **15**, 89-103.
- Tracy WR (1992) *Designing training and development system*. American Management Association New York.
- Veum JR (1996) Gender and race differences in company training. *Industrial Relations* **35**(1), 32-44.
- Zulridah MN, Rahmah I (2008) The effect of worker, job and industrial characteristics on the receipt and intensity of training in Malaysia. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* **4**(1), 199-209.