

PROGRAM LATIHAN KEMAHIRAN: PERBANDINGAN KOS, KEBOLEHPASARAN DAN PENDAPATAN PELATIH

ABD HAIR AWANG

*Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia*

AZIMI HAMZAH, JEGAK ULI & ASMA AHMAD

*Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia*

RAHMAH ISMAIL

*Fakulti Ekonomi dan Pengurusan Perniagaan
Universiti Kebangsaan Malaysia*

ABSTRAK

Pelaburan awam terhadap latihan kemahiran meningkat pesat berbanding dekad yang lampau bagi mengukuhkan lagi pelaksanaan ekonomi berasaskan pengetahuan, industrialisasi, memajukan teknologi dan produktiviti. Kerajaan dan agensi antarabangsa menyarankan agar institusi latihan kemahiran awam wajar selalu dinilai untuk meningkatkan keberkesanan program latihan kemahiran yang dikendalikan. Oleh itu, kajian ini bertujuan membandingkan keberkesanan kos latihan kemahiran institusi latihan awam di negara ini. Artikel ini meneliti kos dan keberkesanan program latihan yang dikendalikan oleh ILP dan IKM. "Longitudinal follow-up survey" dan temubual mendalam dilakukan untuk mencapai objektif kajian ini. Responden kajian dipilih mengikut kadar dan distratakan mengikut lokasi institusi latihan. Hasil kajian menunjukkan lepasan IKM mempunyai kadar memperoleh pekerjaan, kerelevanan latihan dan pendapatan semasa yang lebih tinggi berbanding lepasan ILP.

Kata kunci: *Kos; Pendapatan; Kebolehpasaran.*

ABSTRACT

Over the last several decades, public investment in vocational training has increased substantially is strengthening implementation of a knowledge based

economy, industrialisation, technology advancement and productivity. The government and international agencies proposed that the public vocational training institutions should be reviewed regularly to enhance the effectiveness of vocational training programmes. Therefore, the main purpose of this study was to compare the costs and effectiveness of the public vocational training institutions in Malaysia. This paper examines the costs and effectiveness of vocational training programmes organised by ILPs and IKMs. Longitudinal follow-up survey and in-depth interviews were used to achieve the central objective of this study. Respondents were selected using the proportion sampling technique and stratified according to the location of each type of institutions. The results indicated that graduates from IKMs had higher employment rates, job relevancy and current salary than graduates of ILPs.

Keywords: *Costs; Earning; Marketability.*

PENGENALAN

Dengan beralih kepada ekonomi berasaskan pengetahuan, Malaysia semakin menyedari hakikat kepentingan memiliki pekerja mahir dan separa mahir untuk menguasai teknologi dan produktiviti bagi meningkatkan daya saing dan terus menarik pelaburan langsung asing (Kanapathy, 1997; Malaysia, 2001a, 2001b; Tan & Gill, 2000). Langkah – langkah yang diambil oleh kerajaan seperti menambah pengambilan pelajar, institusi latihan, membaiki dan penyelenggaraan institusi latihan sedia ada selari dengan pembangunan ekonomi berasaskan pengetahuan. Namun demikian institusi latihan kemahiran sedia ada perlu terus meningkatkan kecekapan dan keberkesannya. Cohn (1979), Simkims (2000) dan Teh Wei Hu (1980) menyarankan agar penilaian keberkesanan latihan digunakan untuk membantu mengenal pasti program manakah yang mencapai objektif latihan pada kos minimum.

Lewin (1993) turut menegaskan penilaian keberkesanan latihan penting untuk membandingkan strategi manakah yang lebih berkesan dalam memberikan latihan untuk mencapai objektif yang sama. Penilaian keberkesanan latihan juga dapat membantu membuat keputusan khususnya dalam mengagihkan sumber–sumber yang terhad untuk pelaburan latihan (Dearden, McIntosh, Myck, & Vignoles, 2002). Sekali pun terdapat penilaian latihan yang dilakukan di negara ini seperti Lee Kiong Hock (1989), Laporan Jawatankuasa Kabinet Mengenai Latihan (Malaysia, 1991b), Ridzwan dan Pillai, (1995), Tan dan Gill (2000), World Bank (1995) dan Wan Abdul Aziz (1995) hanya memberi fokus kepada keberkesanan latihan dan tidak membuat perbandingan

secara langsung keberkesanan di antara institusi latihan kemahiran awam. Katselis (1998) menyatakan institusi latihan kemahiran awam di Negara Sedang Membangun (NSM) sering beroperasi pada kos yang tinggi dan tidak berkesan. Wood dan Lange, (2000) turut menyelar institusi latihan kemahiran awam kerap gagal menyediakan belia dengan kemahiran kerja yang diperlukan oleh pasaran sama ada di United Kingdom (UK) mahupun di negara lain.

Antara saranan yang dikemukakan ialah tenaga kerja masa kini memerlukan kemahiran dan ketrampilan yang baru dan meluas merentasi pelbagai fungsi di tempat kerja berbanding masa lampau (Holton & Trott, 1996; ILO, 2003). Jacinto (2001), Kerre (1997) dan Wellington (dalam Kraak, 1991) juga menegaskan latihan kemahiran spesifik semata-mata tidak menjamin pekerjaan, tetapi dengan memuatkan kemahiran "*generic*" boleh membantu pelatih memperoleh pekerjaan. ILO (2003), Masri (1999), Schmidt (1999) dan Thomas (1990) menyarankan agar latihan kemahiran bukan sahaja memberikan kemahiran spesifik, malah kemahiran boleh kerja yang melancarkan lagi proses transisi belia daripada alam persekolahan kepada pekerjaan sebenar. Kemahiran boleh kerja bersifat umum yang merangkumi bimbingan kerjaya, keusahawanan, teknologi maklumat dan komunikasi (ICT), penyelesaian masalah, kerja berpasukan, interpersonal dan personaliti wajar diintegrasikan (ILO, 2003; Jacinto, 2001; IAEVG, 1999; Schmidt, 1999). Menurut ILO (2001) dan Thomas (1995) lagi langkah ini boleh menghasilkan tenaga kerja yang fleksibel terhadap permintaan pasaran buruh semasa.

Sekalipun menerima kritikan, institusi latihan kemahiran awam terus berfungsi sebagai pembekal utama tenaga kerja mahir dan separa mahir dengan menawarkan pelbagai program latihan kemahiran. Dengan mengambil satu contoh program kemahiran pendawaian elektrik, Institut Kemahiran MARA (IKM) mengambil langkah menggunakan pendekatan menyepadukan pelbagai kemahiran boleh kerja secara langsung dalam kurikulumnya. Sedangkan Institut Latihan Perindustrian (ILP) pula menggunakan pendekatan menyepadukan kemahiran tersebut secara tidak langsung menerusi aktiviti kokurikulum dan kursus sampingan singkat. Malah IKM menawarkan tahap kemahiran teknikal lebih tinggi secara relatif, tetapi dengan tempoh latihan dan kelayakan masuk yang hampir sama dengan ILP. Persoalan yang timbul berkait dengan dua buah institusi latihan ini ialah adakah terdapat perbezaan kos, kebolehpasaran dan pendapatan di kalangan pelatih lepasan institusi latihan kemahiran awam ini?. Sejauhmanakah faktor berkaitan pelatih, faktor institusi latihan, hasil pembelajaran dan faktor pasaran mempengaruhi kebolehpasaran pelatih program latihan kemahiran berkenaan.

OBJEKTIF KAJIAN

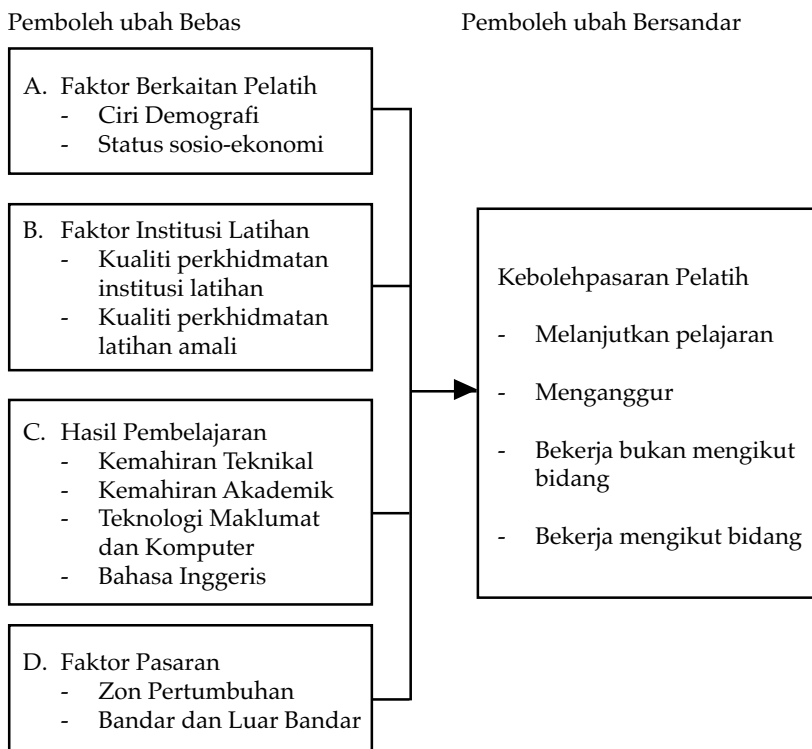
1. Meninjau dan membandingkan kos, kebolehpasaran dan pendapatan yang dinikmati oleh pelatih program kemahiran.
2. Mengenal pasti faktor berkaitan pelatih, faktor institusi latihan, hasil pembelajaran dan faktor pasaran yang mempengaruhi kebolehpasaran pelatih.

KERANGKA KAJIAN

Program latihan kemahiran dilihat sebagai sistem latihan yang mengandungi input, proses dan hasil (Al-Khayyat & Elgamal, 1997; ANTA, 2000; Barnard, Veldhuis & Van Rooij, 2001; Dumbrell, 2000; Gabbard, 1981; Gasskov, 2000; Grubb & Ryan, 1999; Hanushek, 1986, 1997, 2000; Kim & Harris, 1976; Lynton & Pareek, 2000; McCaslin, 1990; Nelson, 1993; Teh Wei Hu, 1980; Ziderman, 1997). Input latihan kemahiran terdiri daripada pelatih dan pengajar, bahan pengajaran, peralatan dan kemudahan fizikal. Proses latihan merupakan enjin utama latihan yang berfungsi memberi perkhidmatan memproses input-input kepada hasil latihan. Pada tahap inilah proses pengajaran dan pembelajaran berlaku iaitu pengetahuan, kemahiran dan sikap diterapkan kepada pelatih. Hasil latihan meliputi hasil pembelajaran dan hasil pasaran buruh. Faktor berkaitan pelatih seperti keupayaan, personaliti, motivasi, pengalaman lampau pelatih, kualiti perkhidmatan institusi latihan dan kualiti latihan amali turut mempengaruhi hasil pembelajaran dalam bentuk penguasaan pelatih terhadap pengetahuan, kemahiran dan perubahan sikap yang disampaikan sepanjang tempoh latihan. Hasil latihan apabila pelatih memasuki pasaran buruh pula merangkumi pendapatan, peluang pekerjaan, kestabilan pekerjaan dan keluasan pilihan peluang pekerjaan. Kejayaan pelatih di pasaran buruh turut dipengaruhi kejayaan sistem latihan ini.

Model penentu kebolehpasaran pelatih pula diasaskan daripada model Catterall (1984). Kajian ini menggunakan empat kemungkinan kebolehpasaran pelatih iaitu, melanjutkan pelajaran, menganggur, bekerja bukan mengikut bidang kemahiran dan bekerja mengikut bidang kemahiran sebagai petunjuk kejayaan atau kegagalan pelatih dalam pasaran buruh. Model kebolehpasaran pelatih disesuaikan berpandukan kepada kombinasi teori modal manusia (Becker, 1994), teori kepadanan kerja (Arrow & Spence in Tachibanaki, 1994), sistem latihan kemahiran (Al-Khayyat & Elgamal, 1997; ANTA, 2000; Barnard, Veldhuis & Rooij, 2001; Dumbrell, 2000; Glewwe, 2000; Gray

& Warrander, 1992; Kim & Harris, 1976; Kivinen & Silvennoineen, 2002; Lynton & Pareek, 2000; McCaslin, 1990), fungsi pengeluaran pendidikan (Hanushek, 1986; 1997; 2000) dan fungsi guna tenaga (Affrassa 2000; Arriagada, 1990; Dyrenfurth, 2000; Frantz, Inkmann, Pohlmeier & Zimmermann, 1997) seperti Rajah 1. Faktor berkaitan pelatih, faktor kualiti perkhidmatan institusi latihan dan latihan amali, hasil pembelajaran dan faktor pasaran dikenal pasti sebagai penentu kepada kebolehpasaran pelatih.



SKOP DAN METODOLOGI KAJIAN

Pelatih-pelatih di dua buah institusi latihan kemahiran awam (ILP dan IKM) dipilih untuk kajian ini. Seramai 180 daripada 329 pelatih semester akhir kursus kemahiran pendawaian dipilih sebagai responden kajian ini. Teknik persampelan berkadar dan distratakan mengikut lokasi setiap institusi latihan berkenaan digunakan dalam kajian ini. Teknik *“longitudinal follow-up survey”* dan temuduga mendalam digunakan untuk mencapai objektif utama kajian ini. Data primer dikumpul melalui dua peringkat. Soal selidik peringkat

pertama diedarkan di akhir program latihan (akhir Mei dan awal Jun 2002) untuk mengutip data berkaitan latar belakang pelatih dan keluarga, kos latihan, kualiti perkhidmatan institusi latihan dan latihan amali, serta penguasaan kemahiran boleh kerja. Peringkat kedua, data dikutip menerusi telefon dan soal selidik secara pos selepas setahun pelajar tamat latihan (akhir Jun 2003). Sebanyak 98% (176) responden memberikan maklum balas pada peringkat pertama dan 89% (160) responden di peringkat kedua pengutipan data.

Petunjuk-petunjuk keberkesanan kos program latihan kemahiran digunakan mengikut alat pengukuran berikut. Kos latihan yang dikaji hanya meliputi kos yang di tanggung oleh pelajar sahaja. Perbandingan kos yang tanggung oleh pelajar dianggarkan mengikut kaedah yang dikemukakan oleh Campbell (1994), Fowler (1999), Simkins (2000) dan Tsang (1988, 1997, 1999, 2000) serta Levin (2001). Ia meliputi kos langsung yang terdiri daripada yuran latihan, buku dan material, perbelanjaan perjalanan dan pengangkutan, dan perbelanjaan lain di tolak dengan biasiswa atau bantuan kewangan, elaun latihan dan lain-lain bantuan. Kos tidak langsung pula merupakan kos lepas individu semasa menjalani latihan iaitu gaji pokok yang dilepaskan jika mereka bekerja semasa latihan. Perbandingan kebolehpasaran dan pendapatan merupakan perbandingan hasil pasaran buruh. Hasil meliputi kebolehpasaran pelatih, keseragaman latihan-pekerjaan dan pendapatan daripada pekerjaan semasa. Pengukuran hasil pasaran buruh berpandukan kerangka McCaslin (1990) dan dikombinasikan dengan penyelidik lain termasuklah ANTA, (2000), Dumbrell (2000), Gabbard (1981), Gasskov (2000), Grubb dan Ryan (1999), Kim dan Harris (1976), Teh Wei Hu (1980) dan Ziderman (1997).

Kualiti perkhidmatan institusi latihan dan kualiti latihan amali diukur berasaskan kepada pengukuran SERVQUAL yang dikemukakan oleh Parasuraman, Ziethaml dan Berry (1988, 1991, 1994) dan kualiti perkhidmatan pendidikan khususnya oleh Ka-shing Woo (1998), Kwan dan Ng (1999) dan Kam dan Ka-shing Woo, (1997). Hasil pembelajaran daripada program latihan terdiri daripada kemahiran teknikal dan kemahiran boleh kerja. Kemahiran teknikal terdiri daripada tahap kekompetenan pendawaian. Tahap kekompetenan pendawai ini diukur menerusi pencapaian peperiksaan akhir yang dikendalikan oleh Suruhanjaya Tenaga Malaysia. Pengukuran kemahiran boleh kerja pula berasaskan kepada tinjauan kajian – kajian lalu terutamanya ANTA (2000), Brodelhewt (1999), Leon dan Borchers (1998), McNabb (1997), SCANS (1991, 1994), The Conference Board of Canada (1998) dan Zirkle (2002).

Min dan peratusan digunakan untuk menjelaskan profail pelatih, latar belakang keluarga dan profail majikan. Ujian khi kuasadua (χ^2) pula digunakan untuk membandingkan kebolehpasaran pelatih dan ujian t pula membandingkan pendapatan antara pelatih ILP dan IKM. Penentuan bilangan dan peratusan sel juga digunakan untuk menguji pra-syarat ujian khi kuasa dua (χ^2). Regresi logistik multinomial digunakan untuk menjelaskan pengaruh penentu empat bentuk kebolehpasaran pelatih (menganggur, melanjutkan pelajaran, bekerja bukan mengikut bidang kemahiran dan bekerja mengikut bidang kemahiran) yang meliputi faktor berkaitan pelatih, latar belakang keluarga, institusi latihan dan pasaran buruh semasa.

PENEMUAN DAN PERBINCANGAN

Latar Belakang Pelatih

Hasil kajian mengenai jantina yang ditunjukkan oleh Jadual 1 mendapati program latihan kemahiran ini masih didominasi oleh lelaki. Hanya 11.4% pelatih yang dikaji adalah wanita. Penyertaan wanita dalam program kemahiran ini secara relatif tinggi di IKM iaitu 17.8% berbanding hanya 4.7% di ILP. Sesuai dengan peranan MARA yang membuka peluang kepada bumiputera, kajian mendapati keseluruhan pelatih di IKM adalah pelatih Melayu. ILP turut membuka peluang latihan kepada semua kaum di negara ini. Namun kemasukkan pelatih bukan bumiputera secara relatif masih rendah. Hanya 2.3% pelatih yang dikaji berbangsa Cina menjalani latihan di ILP. Secara keseluruhan 62% pelatih sama ada di ILP mahupun di IKM

Jadual 1
Latar Belakang Demografi (n =176)

	Kekerapan			Peratusan		
	ILP	IKM	Total	ILP	IKM	Total
<i>Jantina</i>						
Lelaki	82	74	156	95.3	82.2	88.6
Wanita	4	16	20	4.7	17.8	11.4
<i>Bangsa</i>						
Melayu	82	90	172	95.3	100.0	97.7
Cina	4			4	4.7	2.3
<i>Umur</i>						
19 - 20 tahun	54	55	109	62.8	61.1	61.9
21 - 22 tahun	27	30	57	31.4	33.3	32.4
lebih 23 tahun	5	5	10	5.8	5.6	5.7

berumur sekitar 19 hingga 20 tahun dan 32.4% lagi berumur 21 hingga 22 tahun. Keseluruhan pelatih yang dikaji memiliki SPM. Penemuan ini selari dengan hasrat kerajaan untuk menyerap masuk lepasan SPM ke institusi latihan kemahiran awam bagi memperoleh kemahiran.

Perbandingan Kos Latihan

Ujian *t* dalam Jadual 2 menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan ($t(174)=0.14, p>.05$) jumlah perbelanjaan bersih oleh pelatih terhadap program latihan di antara kedua-dua institusi latihan yang dikaji. Ini bermakna pelatih ILP menanggung jumlah kos yang sama dengan pelatih IKM selama dua tahun latihan. Kos tak langsung merupakan pendapatan yang dikorbankan kerana mengikuti latihan juga tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan. Kajian Kostakis (1990) di Greece juga menunjukkan tiada perbezaan kos tak langsung di kalangan pelatih institusi latihan kemahiran awam. Walaupun pelatih ILP membayar kos langsung yang terdiri daripada yuran latihan, buku dan alat tulis, penginapan, barang tahan lama (seperti motosikal, komputer dan radio), perjalanan dan perhubungan serta keperluan peribadi lebih tinggi berbanding pelatih IKM, namun perbezaan ini tidak signifikan ($t(174)=0.26, p>.05$). Namun demikian pelatih IKM menerima jumlah subsidi kerajaan (basiswa dan elaun latihan) dan elaun syarikat yang lebih tinggi serta signifikan ($t(174)=4.16, p<.001$) berbanding pelatih ILP.

Jadual 2
Perbezaan Perbelanjaan Latihan oleh Pelatih (n = 176)

Jenis kos	Institusi Latihan	n	Min (M)	Sisihan Piawai (SP)	Nilai t	Nilai Signifikan	Eta ²
Kos langsung	ILP	86	RM5,683.00	3290.94	0.256	.7980	.0004
	IKM	90	RM5,566.71	2763.43			
Kos tak langsung	ILP	86	RM14,966.00	5471.10	1.055	.2930	.0001
	IKM	90	RM15,810.00	5148.36			
Subsidi dan elaun syarikat	ILP	86	RM3,839.00	864.98	4.163	.0001***	.0906
	IKM	90	RM4,428.00	1003.34			
Jumlah perbelanjaan bersih oleh pelatih ¹	ILP	86	RM16,810.00	6935.68	0.138	.8910	.0001
	IKM	90	RM16,948.00	6358.96			

Nota: ¹ Jumlah perbelanjaan bersih = kos langsung + kos tak langsung – subsidi dan elaun. $Eta^2 = t^2 / t^2 + (n1 + n2 - 2)$

*** Signifikan (dua hujung) pada $p < .001$

PERBANDINGAN KEBOLEHPASARAN

Terdapat empat bentuk kebolehpasaran pelatih iaitu sama ada pelatih tersebut, menganggur, melanjutkan pelajaran, bekerja bukan mengikut bidang kemahiran yang diikuti atau bekerja mengikut bidang kemahiran yang mereka telah peroleh. Tinjauan terhadap peratusan kebolehpasaran lepasan program latihan kemahiran menunjukkan perbezaan yang signifikan antara lepasan ILP dan IKM apabila nilai khi kuasa dua ($\chi^2(3, N=160)=8.95$) dan signifikan pada $p < .05$. Jadual 3 menunjukkan lepasan IKM lebih berjaya di pasaran berbanding lepasan ILP.

Jadual 3
Kebolehpasaran Pelatih (n = 160)

Kebolehpasaran	Kekerapan			Peratusan		
	ILP	IKM	Jumlah	ILP	IKM	Jumlah
a) Menganggur	9	4	13	11.4	4.9	8.1
b) Melanjutkan pelajaran	15	28	43	19.0	34.6	26.9
c) Kepadanan Latihan-Pekerjaan						
i) Bekerja bukan bidang	18	9	27	22.8	11.1	16.9
ii) Bekerja sama bidang	37	40	77	46.8	49.4	48.1
Jumlah	79	81	160	100.0	100.0	100.0

Nota: Khi kuasa dua (χ^2) = 8.947, df = 3, p = .030.

Menganggur

Kajian mendapati (rujuk Jadual 3) hanya 8% lepasan program kemahiran ini menganggur ketika pengutipan data fasa kedua (Julai 2003) dijalankan. Secara relatif pengangguran lepasan program latihan kemahiran ini lebih rendah berbanding kajian oleh Middleton, Ziderman dan Adam (1993) dan Ziderman (1997) yang mendapati kebolehpasaran lepasan begitu rendah di Mozambique, Kenya, Niger, Benin dan Tanzania kerana penawaran berlebihan dan kemerosotan pasaran buruh. Kajian Paul (1990) juga mendapati 49.3% lepasan program kemahiran di Cameroon dan 29.1% di Togo menganggur, manakala kajian Tzannatos dan Sayed (2000) di Indonesia, 50% menganggur lebih enam bulan, serta kajian Paleocrassas, Rouseas dan Vretakou

(2002) di Greece, sekitar 11%. Sedangkan kajian Godfrey (2000) di Hungray hanya 6% dan Gill dan Ihm (2000) di Korea, 10% lepasan program latihan kemahiran menganggur.

Walaupun peratusan menganggur rendah, peratus lepasan ILP yang menganggur lebih tinggi berbanding lepasan IKM. Pengangguran di kalangan lepasan ILP, 11.4% lebih tinggi berbanding 4.9% lepasan IKM. Kajian JTR pula mendapati hanya 9% lepasan ILP menganggur. Dapatan kajian ini bertentangan dengan penemuan Tan dan Gill, (2000) dan World Bank (1995) yang mendapati peratusan lepasan IKM yang menganggur lebih tinggi berbanding lepasan ILP. Jadual 4 menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan ($p > .05$) tempoh menganggur antara kedua-dua lepasan institusi latihan ini. Psacharopoulos (1997) menjelaskan pengangguran di kalangan lepasan program latihan kemahiran merupakan fenomena biasa kerana tidak semestinya pelatih terus memperoleh pekerjaan sebaik sahaja tamat latihan.

Jadual 4
Tempoh Menganggur Mengikut Institusi Latihan (n = 13)

	Institusi Latihan	n	Min	Jumlah urutan	Nilai signifikan
Tempoh menganggur (bulan)	ILP	9	7.72	69.50	.307
	IKM	4	5.38	21.5	

Nota: Mann-Whitney $U = 11.500$, $Z = -1.021$, $p = > .05$

Jadual 5 menunjukkan sebahagian besar (69.2%) penganggur pernah bekerja. Di kalangan penganggur, 44.4% penganggur ILP pernah bekerja di bidang yang sama dengan kemahiran yang diperolehi berbanding 25% penganggur IKM. Di kalangan penganggur IKM, sebahagiannya pernah bekerja di bidang yang tidak sama dengan kemahiran yang diperolehi daripada institusi latihan. Menurut Hammer (1993) kegagalan meneruskan pekerjaan ini berpunca daripada pelatih ini memasuki sektor kedua pasaran buruh yang terdiri dari firma-firma kecil yang kurang berdaya saing khususnya ketika kemelesetan ekonomi. Namun kajian tidak dapat mengenal pasti peratusan penganggur yang pernah memasuki sektor kedua pasaran buruh.

Antara alasan utama (Jadual 5) yang dikemukakan oleh penganggur ILP (37.5%) dan IKM (57.1%) ialah tidak memiliki pendedahan (pengalaman) kerja berkaitan. Temuduga mendalam terhadap 10 majikan pelatih ini bekerja juga menyatakan pelatih yang tamat latihan masih kurang pendedahan kerja sebenar (Abd Hair, 2004). Sebab utama ini juga turut berlaku kepada penganggur belia di Hong Kong seperti mana yang dilaporkan oleh Hong Kong Federation of Youth Groups

(2001). Namun demikian kajian Pereira, Budria, Figueira dan Freitas (2003) mendapati alasan utama belia yang menganggur adalah kerana tiada kekosongan jawatan dan tiada kekosongan jawatan berkaitan dengan kemahiran yang dimiliki. Menurut Frazao dan Oliveira (1999) dan Pereira *et al.* (2003) alasan kurang pengalaman hanyalah alasan ketiga penting kesukaran memperoleh pekerjaan di kalangan pelatIH lepasan program kemahiran.

Jadual 5
Latar Belakang Penganggur Mengikut Institusi Latihan
(n = 13)

	Kekerapan			Peratus		
	ILP	IKM	Jumlah	ILP	IKM	Jumlah
<i>Pekerjaan pertama sebelum menganggur</i>						
Pernah bekerja mengikut bidang latihan	4	1	5	44.4	25.0	38.4
Pernah bekerja bukan bidang latihan	2	2	4	22.3	50.0	30.8
Tidak pernah bekerja	3	1	4	33.3	25.0	30.8
Jumlah	9	4	13	100.0	100.0	100.0
<i>Sebab menganggur¹</i>						
Pendedahan kerja tidak mencukupi	9	4	13	37.5	57.1	41.9
Tiada kekosongan jawatan	5	0	5	20.8		16.2
Tunggu jawapan permohonan	4	0	4	16.7		12.8
Pendapatan tidak menarik	3	0	3	12.5		9.7
Memohon melanjutkan pelatihan	2	1	3	8.3	14.3	9.7
Lain - lain	1	2	3	4.2	28.6	9.7

Nota: ¹ Jawapan pelbagai pilihan

Melanjutkan Pelajaran

Jadual 3 menunjukkan 19% lepasan ILP dan 34.6% lepasan IKM melanjutkan pelajaran. Walaupun peratusan lepasan ILP yang melanjutkan pelajaran lebih rendah berbanding lepasan IKM, peratusan ini meningkat berbanding 6% pada tahun 2002 seperti yang dilaporkan oleh JTR. Kesemua lepasan ini melanjutkan pelajaran di peringkat diploma terutamanya di Institut British – Malaysia (British Malaysia Institute /BMI), Institut Malaysia–Francis (Malaysia France Institute /MFI), Pusat Latihan Teknologi Tinggi (Advanced Technology Training Centre /ADTEC), Pusat Latihan Pengajar dan Kemahiran Lanjutan (Centre for Instructor And Advanced Skills Training /CIAST) dan L dan G Twin Tech.

Secara keseluruhan peratusan pelatih melanjutkan pelajaran (26.9%) lebih tinggi berbanding kajian Conklin (1996) dan lebih rendah berbanding penemuan kajian Ziderman (1997). Sebanyak 95.3% lepasan di kedua dua institusi latihan yang dikaji melanjutkan pelajaran di bidang yang sama dengan bidang kemahiran. Sedangkan Ziderman (1997) menemui 75% lepasan institut teknikal melanjutkan pelajaran di luar bidang kemahiran mereka. Hanya seorang lepasan ILP dan IKM yang melanjutkan pelajaran di luar bidang kemahiran yang telah diikuti. Pelatih lepasan IKM lebih awal melanjutkan pelajaran seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 6. Sebanyak 82.1% pelatih IKM yang melanjutkan pelajaran Julai 2002 sebaik sahaja tamat latihan dan Oktober 2002. Sedangkan 93.3% pelatih ILP yang hanya berjaya melanjutkan pelajaran pada tahun 2003.

Jadual 6

Tahun Melanjutkan Pelatihan dan Pengalaman Bekerja (n =43)

Tahun melanjutkan pelatihan	Kekerapan			Peratusan		
	ILP	IKM	Jumlah	ILP	IKM	Jumlah
Tahun 2002 (Julai dan Okt)	1	23	24	6.7	82.1	55.8
Tahun 2003 (Jan, Mac dan Jun)	14	5	19	93.3	17.9	44.2
Jumlah	15	28	43	100.0	100.0	100.0

Nota: Khi kuasa dua (χ^2) = 19.605, df = 1, p = .000.

Kepadanan Latihan-Pekerjaan

Keseragaman latihan-pekerjaan ditinjau dari dua prespektif iaitu keseragaman bidang latihan dengan bidang pekerjaan dan keseragaman taraf tugas dengan taraf kelayakan sedia ada. Penemuan kajian di Jadual 3 menunjukkan 46.8% lepasan ILP berbanding 49.4% lepasan IKM memperolehi pekerjaan yang seragam dengan bidang kemahiran mereka. Tan dan Gill (2000) juga mendapati lepasan IKM (77.6%) lebih ramai memperolehi pekerjaan yang sama bidang berbanding lepasan ILP (66.7%). Secara keseluruhan hampir 48.1% pelatih memperoleh pekerjaan yang seragam dengan bidang latihan mereka.

Penemuan kajian ini rendah secara relatif berbanding kajian di Mozambique oleh Ziderman (1997) sekitar 60%, kajian Gray dan Warrander (1992) di Nigeria dan Thailand lebih 50%, Arriagada dan Ziderman (1992) di Brazil dan Yue Ping Chung (1994) di Hong Kong. Namun demikian keseragaman bidang kemahiran dengan pekerjaan

di negara ini lebih baik berbanding penemuan kajian Murray (1999) di Sweeden, hanya 27%, kajian World Bank (1990a; 1990b) di Bangladesh, hanya 30%, di Cameroon dan Togo kurang daripada 50% dan kajian Paleocrassas, Rousseas dan Vretakou, (2002) di Greece sekitar 18%.

Di kalangan lepasan yang memperolehi pekerjaan, hampir sebahagian menyatakan kemahiran yang diberikan memadai dan sebahagian lagi menyatakan kemahiran yang diberikan tidak mencukupi. Dapatan kajian ini menunjukkan ada peningkatan kesesuaian kemahiran yang diberikan dengan kehendak majikan kerana kajian Lee Kiong Hock (1989) mendapati hanya 20% responden menyatakan latihan pra-pekerjaan di negara ini memadai untuk melakukan tugas sekarang.

Ketakespadanan bidang kemahiran dengan pekerjaan secara relatif tinggi di kalangan lepasan ILP berbanding lepasan IKM. Kajian ini mendapati (Jadual 3) 22.8% lepasan ILP dan 11.1% lepasan IKM memperoleh perkerjaan bukan bidang kemahiran mereka. Secara keseluruhan hanya 16.9% memperoleh pekerjaan bukan mengikut bidang kemahiran yang agak tinggi berbanding kajian Azari (1996) di USA sekitar 10 – 14%. Foster (2002) dan Wolbers (2002) menegaskan pelatih tidak memperoleh pekerjaan yang berkaitan dengan kemahiran mereka, cenderung memperoleh pekerjaan berstatus rendah daripada taraf kelayakan. Kenyataan Foster (2002) dan Wolbers (2002) benar dalam konteks kajian ini apabila mendapati di kalangan lepasan yang bekerja bukan mengikut bidang kemahiran, 81.5% memperolehi pekerjaan lebih rendah daripada taraf sijil kemahiran yang mereka miliki.

Menurut Looney (2002) ketidakpadanan bidang latihan dengan bidang pekerjaan juga wujud kerana pelatih mengutamakan pendapatan yang lebih tinggi atau lebih kepuasan. Menurut Psacharopoulos (1997) dan Wolbers (2002) pula ketidakpadanan ini berpunca daripada kadar upah yang rendah tidak berjaya menarik pelatih menceburi pekerjaan yang seragam dengan bidang latihan. Namun demikian penemuan kajian ini seperti Jadual 7 mendapati gaji pokok mula bekerja di bidang kemahiran yang sama RM822.79 lebih tinggi daripada gaji pokok bukan bidang kemahiran RM623.67. Ujian t menunjukkan perbezaan ini adalah signifikan ($t(102)=3.89$, $p < .001$). Malahan perbezaan gaji pokok sekarang ($t(102)=4.13$, $p < .001$), dan elaun tetap bulanan ($t(102)=1.77$, $p < .05$) juga berbeza secara signifikan kecuali faedah sampingan ($t(102)=1.65$, $p > .05$)

Jadual 7
Perbezaan Pulangan Mengikut Keceragaman Bidang
Kemahiran-Pekerjaan (n = 104)

	Keceragam latihan- pekerjaan	n	Min (M)	Sisihan piawai (SP)	Nilai t	Nilai Signifikan	Eta ²
Gaji pokok mula bekerja	Bukan bidang	27	RM623.67	166.0025	3.887	.0001**	0.1290
	Sama bidang	77	RM822.79	246.9558			
Gaji pokok sekarang	Bukan bidang	27	RM652.00	159.6412	4.128	.0001**	0.1431
	Sama bidang	77	RM861.99	246.4048			
Elaun tetap bulanan	Bukan bidang	27	RM78.44	107.4761	1.774	.0395*	0.0299
	Sama bidang	77	RM46.69	68.1456			
Faedah sampingan	Bukan bidang	27	RM26.11	56.4953	1.652	.0510	0.0261
	Sama bidang	77	RM60.14	101.4183			

Nota: ** signifikan (satu hujung) pada $p < .001$, * signifikan (satu hujung) pada $p < .05$
 $Eta^2 = t^2 / t^2 + (n1 + n2 - 2)$

Oleh yang demikian pelatih yang memperoleh pekerjaan bukan mengikut bidang kemahiran akan menerima gaji pokok, elaun bulanan dan faedah sampingan yang lebih rendah berbanding lepasan yang memperoleh pekerjaan mengikut bidang latihan kemahirannya. Penemuan ini bertentangan dengan sebab tarikan pulangan yang lebih tinggi seperti dinyatakan oleh Looney (2002), Psacharopoulos (1997) dan Wolbers (2002). Wolbers (2002) menegaskan lagi, faktor pasaran semasa juga turut memainkan peranan kemungkinan memperoleh pekerjaan bukan mengikut bidang kemahiran. Dalam keadaan ekonomi belum pulih daripada kemelesetan kemungkinan ketaksepadanan pekerjaan dengan bidang kemahiran juga lebih tinggi berbanding dalam situasi ekonomi melambung. Azari (1996) turut membuktikan lepasan yang memperoleh pekerjaan bukan bidang kemahiran mempunyai pendapatan yang rendah, kecuali mereka bekerja di bidang yang berkembang pesat serta mengalami kekurangan tenaga kerja berkemahiran seperti mana yang ditemui oleh Yue Ping Chung. (1994) di Hong Kong. Tambahan pula 77.8% yang bekerja tidak seragam bidang kemahiran dengan pekerjaan mempunyai tahap kepuasan kerja yang rendah.

PERBANDINGAN PENDAPATAN

Hasil kajian, Jadual 8 menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan ($t(75) = 1.15, p > .05$) gaji pokok mula bekerja di antara lepasan ILP dan IKM yang bekerja mengikut bidang kemahiran mereka. Kajian ini selari dengan penemuan Tan dan Gill (2000) yang mendapati gaji pokok mula bekerja adalah sama bagi kedua-dua lepasan institusi latihan awam

yang dikaji. Gaji pokok semasa yang diperoleh pelatih pula berbeza secara signifikan ($t(75)=1.92, p < .05$). Lulusan IKM memperolehi purata gaji pokok semasa RM912.00 sebulan lebih tinggi berbanding lulusan ILP, RM806.00 sebulan. Sekalipun perbezaan gaji pokok semasa antara lulusan ILP dan IKM adalah signifikan tetapi jurang perbezaan adalah kecil ($\text{Eta}^2 = .05$).

Jadual 8
Perbezaan Pulangan Bekerja mengikut Bidang
antara Institusi Latihan ($n = 77$)

	Institusi Latihan	n	Min (M)	Sisihan piawai (SP)	Nilai t	Nilai signifikan	Eta ²
Gaji pokok mula bekerja	ILP	37	RM789.19	189.2731	1.151	.126	.0173
	IKM	40	RM853.87	289.3372			
Gaji pokok sekarang	ILP	37	RM806.97	186.7712	1.917	.029*	.0467
	IKM	40	RM912.87	283.8831			
Elaun tetap bulanan	ILP	37	RM37.43	65.8030	1.149	.127	.0173
	IKM	40	RM55.25	69.9721			
Nilai faedah sampingan	ILP	37	RM47.16	65.8127	1.080	.141	.0153
	IKM	40	RM72.12	125.4537			
	IKM	40	8.5500	3.6441			

Nota: * signifikan (satu hujung) pada $p < .05$

$$\text{Eta}^2 = t^2 / t^2 + (n1 + n2 - 2)$$

Penentu Kebolehpasaran Pelatih

Faktor berkaitan pelatih, institusi latihan, hasil pembelajaran dan pasaran merupakan penentu kepada kebolehpasaran pelatih. Analisis regresi logistik seperti Jadual 9 memperolehi nilai khi kuasa dua ($\chi^2(45, N=160) = 114.51$ dan signifikan pada $p < 0.001$). Hasil ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara kebolehpasaran lulusan dengan pemboleh ubah penentunya yang meliputi faktor berkaitan pelatih, institusi latihan, hasil pembelajaran dan pasaran. Pseudo R² Nagelkerke (0.56) menunjukkan 56% variasi kebolehpasaran dijelaskan oleh faktor yang dikaji.

FAKTOR BERKAITAN PELATIH

Faktor Umur

Faktor umur turut mempengaruhi kebolehpasaran pelatih. Wujud hubungan negatif yang signifikan ($p < .10$) antara umur pelatih wanita

dan lelaki dengan kemungkinan menganggur relatif kepada bekerja mengikut bidang. Kemungkinan menganggur tinggi bagi umur muda yang turut membayangkan kekurangan pengalaman. Hasil kajian ini selaras dengan penemuan Affrassa (2000), Arriagada (1990), Frantz *et al.* (1997), Hammer (1993), Le dan Miller (2001), Makinen, Korhonen dan Valkonen, (1999), Ryan (2000), Stromback Dockery dan Ying (1998) dan Tzannatos dan Sayed (2000). Sebaliknya kajian Rezin dan McCaslin (2002) mendapati umur tiada pengaruh terhadap kemungkinan menganggur.

Osterman (dalam Hammer, 1993) menjelaskan belia muda ini cenderung sekadar mencuba – cuba pengalaman kerja dan peranan baru. Menurut beliau lagi mereka tidak komited bekerja dan majikan pula tidak berminat mengambil belia sedemikian. Menurut ILO (2001, 2003) belia muda yang kurang pengalaman ini memerlukan masa yang lebih untuk mencari kerja, mencari kesesuaian bidang kemahiran dan menimba pengalaman. Sedangkan tinjauan Krahn, Lowe dan Lehmann (2002) di Alberta, kebolehpasaran belia muda rendah kerana mereka kurang kemahiran mencari kerja berbanding belia yang lebih dewasa. Di samping itu, kemungkinan melanjutkan pelajaran tidak signifikan ($p > .05$) dipengaruhi faktor umur sama ada lelaki mahupun wanita. Penemuan tiada kemungkinan melanjutkan pelajaran pada usia lebih muda ini bertentangan dengan dapatan kajian Nilsen, Risa dan Tortensen (2000) di Norway.

Faktor Status Sosio Ekonomi

Kajian ini menunjukkan faktor sosio-ekonomi keluarga hanya berpengaruh secara langsung terhadap kemungkinan pelatih melanjutkan latihan, walaupun kajian lalu termasuklah Athanasou (2001), Franz *et al.* (1997), Foster (2002), Rojewski (1997) dan Ziderman (1997) membuktikan faktor ini turut berpengaruh terhadap kemungkinan memperolehi pekerjaan mengikut bidang kemahiran. Begitu juga faktor motivasi pelatih tidak menunjukkan pengaruh secara langsung, seperti yang dinyatakan oleh Willet dan Luan (2000).

FAKTOR INSTITUSI LATIHAN

Kualiti Perkhidmatan Institusi Latihan

Analisis regresi menunjukkan wujud hubungan negatif yang signifikan ($p < .05$) antara kualiti perkhidmatan latihan terutamanya ILP dengan kemungkinan pelatih memperolehi pekerjaan bukan mengikut bidang

kemahirannya berbanding bekerja mengikut bidang. Setiap peningkatan kualiti perkhidmatan institusi latihan ini menyumbang kepada pengurangan 0.93 kali kemungkinan pelatih bekerja di luar bidang kemahiran mereka. Pengaruh kualiti perkhidmatan institusi terhadap kebolehpasaran juga dibuktikan oleh kajian Bishop (1988) apabila mendapati kurang daripada separuh memperoleh pekerjaan bersesuaian dengan bidang kemahiran kerana kurangnya penglibatan institusi latihan membantu memperoleh pekerjaan.

Kualiti Perkhidmatan Latihan Amali

Pengalaman latihan amali yang sistematik dan direka sempurna boleh menjadi loncatan kepada pelatih daripada institusi latihan memperoleh pekerjaan sebenar (Cumming, 2002). Analisis regresi menunjukkan hubungan negatif dan signifikan ($p < .05$) secara langsung kualiti perkhidmatan latihan amali dengan kebolehpasaran pelatih. Setiap peningkatan kualiti latihan amali industri akan mengurangkan 0.71 kali kemungkinan pelatih menganggur dan 0.82 kali kemungkinan pelatih bekerja di luar bidang kemahiran mereka. Peningkatan kualiti latihan amali dalam industri juga mengurangkan kemungkinan 0.86 kali pelatih melanjutkan pelajaran dengan memilih bekerja mengikut bidang kemahiran mereka. Kajian Bishop (1988) juga mendapati kurang daripada separuh memperoleh pekerjaan bersesuaian dengan bidang kemahiran kerana kurangnya penglibatan majikan memberikan pendedahan kerja sebenar kepada pelatih.

FAKTOR HASIL PEMBELAJARAN

Penguasaan Kemahiran Teknikal

Selari dengan penemuan Cummings (2002) dan Callan (2002) kajian ini turut menemui kemahiran teknikal dan kemahiran boleh kerja kerap menjadi faktor signifikan penentu kebolehpasaran pelatih. Penguasaan kemahiran teknikal juga signifikan ($p < .05$) dalam mempengaruhi kemungkinan menganggur dan memperolehi pekerjaan tidak sama dengan bidang kemahiran. Dengan meningkatkan satu peratus tahap kemahiran teknikal, boleh mengurangkan .02 kali kemungkinan pelatih menganggur atau .22 kali kemungkinan memperolehi pekerjaan bukan mengikut bidang kemahiran. Inilah yang dirumuskan oleh Hammer (1993) menyatakan kepantasan kemajuan teknologi menyebabkan lapuknya kemahiran menjadi punca ketidaksepadanan program latihan dengan pekerjaan yang diperolehi.

Penguasaan Kemahiran Akademik

Penemuan kajian ini selaras dengan kenyataan Bradley (1997), Dearden *et al.* (2002), Le dan Miller (2001) dan Isengard (2001) bahawa penguasaan kemahiran akademik boleh menyumbang kepada kemungkinan pelatih memperoleh pekerjaan. Namun demikian peningkatan penguasaan kemahiran akademik sama ada pelatih ILP mahupun IKM, akan menambah kemungkinan pelatih menceburi kerjaya di luar bidang kemahiran mereka. Kajian menunjukkan peningkatan penguasaan kemahiran akademik, masing-masing akan meningkatkan 1.17 dan 1.38 kali kemungkinan pelatih bekerja di luar bidang kemahiran mereka. Menurut Bennell (1993) keadaan ini berlaku kerana pelatih yang lebih berjaya menguasai kemahiran akademik mempunyai lebih pilihan kerjaya. Namun demikian kajian World Bank (1990b) di Bangladesh, faktor enrolmen pelatih yang tidak komited terhadap bidang kemahiran yang ikuti turut menjadi punca ketaksepadanan program latihan dengan pekerjaan yang diperolehi.

Teknologi Maklumat dan Komunikasi

Di samping itu, kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan kemungkinan menganggur dan bekerja bukan mengikut bidang. Kemahiran inilah yang dikatakan oleh Hammer, (1993) bahawa kemahiran boleh kerja baru yang berkembang pesat serta diperlukan tetapi kurang dikuasai oleh belia. Setiap peningkatan penguasaan kemahiran teknologi maklumat dan komputer menggurangkan 0.60 kali kemungkinan bekerja bukan mengikut bidang kemahiran. Penemuan ini selari dengan penemuan Frazao dan Oliveira (1999), Green (1999) dan Mallough dan Kleiner (2001) yang menunjukkan kelebihan memiliki kemahiran teknologi maklumat dan komputer menjadi asset tambahan yang diperlukan oleh majikan ketika mengambil pekerja baru. Temuduga mendalam terhadap majikan lepasan program ini turut mengakui pelatih yang memiliki kemahiran komputer mempunyai kelebihan berbanding ketika bersaing memperolehi pekerjaan, sekalipun terdapat organisasi yang dikaji tidak menggunakan komputer sepenuhnya dalam operasi mereka.

Komunikasi Bahasa Inggeris

Di samping itu peningkatan penguasaan kemahiran komunikasi Bahasa Inggeris adalah signifikan ($p < .05$) membantu meningkatkan kemungkinan pelatih melanjutkan pelatihan. Dapatan kajian ini selari dengan dasar Universiti Kuala Lumpur yang menggunakan Bahasa

Inggeris sebagai bahasa pengantar terutamanya di BMI dan MFI Pengaruh langsung kemahiran komunikasi ini juga selari dengan penemuan Callan (2002), Isengard (2001), Judith (1999), Leon dan Borchers, (1998), NYATEP, (1996) dan Stevenson dan Bowen (1986).

FAKTOR PASARAN

Faktor Lokasi

Hasil regresi logistik pada Jadual 9 menunjukkan setiap pelatih yang berada di luar bandar di zon pertumbuhan rendah mempunyai 138 kali kemungkinan menganggur. Penemuan ini selari dengan rumusan Arriagada (1990), Carnoy (1994), Isengard (2001), Mallough dan Kleiner (2001) bahawa permintaan di pasaran buruh berbeza di antara bandar dan luar bandar. Namun demikian kajian oleh Saddler (1998) terhadap belia USA yang tercicir sekolah menengah, menunjukkan tiada perbezaan potensi memperolehi pekerjaan yang tinggal di bandar dan luar bandar. Ketidaksempurnaan maklumat pasaran buruh juga telah memanjangkan tempoh pencarian kerja oleh pekerja terlatih (Zulkifly, 2001) terutamanya yang berada di luar bandar.

Ahamad dan Blaug (1973) turut menyatakan halangan faktor budaya dan sikap yang mengekang mobiliti pelatih ke bandar atau ke zon pertumbuhan pesat juga boleh mengurangkan kebolehpasaran lepasan program latihan ini. Menurut Mallough dan Kleiner, (2001), Varma (1999) dan Ziderman (1997) pertumbuhan peluang pekerjaan baru dan keseragaman bidang latihan dengan bidang pekerjaan yang terhad di zon kurang maju khususnya luar bandar. Kajian Fallon dan Hunting (2000) di China turut membuktikan lepasan program kemahiran di zon pertumbuhan pesat kesemuanya memperolehi pekerjaan. Penemuan kajian ini menunjukkan permintaan tenaga kerja kemahiran masih tertumpu zon pertumbuhan pesat seperti yang dilaporkan oleh Laporan Jawatankuasa Kabinet Mengenai Latihan (Malaysia, 1991b) iaitu lebih permintaan buruh wujud terutamanya di Pulau Pinang, Negeri Sembilan, Johor dan Melaka. Kajian Gustafsson (2000) dan Ryan (2000) juga membuktikan bahawa kawasan kurang membangun turut menyumbang kepada kesukaran memperolehi pekerjaan. Kajian Riphahn (2002) di German membuktikan pelatih yang berada di zon yang mengalami kemerosotan permintaan buruh mengalami risiko kemungkinan menganggur yang lebih tinggi. Menurut Lindsay, McCracken dan McQuaid (2003) peluang pekerjaan setempat terlalu sedikit bersesuaian dengan bidang latihan dan gaji berpatutan merupakan antara punca fenomena ini berlaku.

Jadual 9
Hasil Regresi Logistik Kebolehpasaran Pelatih

Pemboleh ubah bebas	Menganggur		Melanjutkan pelatihan		Bekerja bukan mengikut bidang	
	Beta	Exp (B)	Beta	Exp (B)	Beta	Exp (B)
Persilangan	30.30	5.674	4.170			
A) Faktor berkaitan pelatih						
Usia pelatih wanita	-1.363 (.736)*	.256	-0.339 (.287)	.712	.029 (.301)	1.029
Usia pelatih lelaki	-1.366 (.731)*	.255	-0.401 (.282)	.670	-0.127 (.298)	.881
Status sosio-ekonomi	.000 (.001)	1.000	.001 (0.00)**	1.001	.000 (.000)	1.000
B) Faktor institusi latihan						
Kualiti perkhidmatan ILP	-0.031 (.041)	.970	-0.007 (.030)	.993	-0.071 (.030)**	.932
Kualiti perkhidmatan IKM	.385 (.144)**	1.470	.032 (.038)	1.032	-0.003 (.054)	.997
Kualiti latihan amali di ILP	.123 (.080)	1.131	.029 (.047)	1.029	.021 (.045)	1.021
Kualiti latihan amali di IKM	-.346 (.205)*	.707	-.152 (.071)**	.859	-.197 (.113)*	.821
C) Hasil Pembelajaran						
Kemahiran teknikal	-4.042 (1.995)*	.017	.136 (.633)	1.145	-1.515 (.908)*	.220
Penguasaan Akademik di ILP	.031 (.112)	.969	-0.027 (.078)	.974	.162 (.091)*	1.175
Penguasaan Akademik di IKM	-.308 (.190)	.735	.122 (.090)	1.130	.324 (.147)**	1.383
Teknologi maklumat dan komputer	-.603 (.354)*	.547	-.385 (.199)*	.681	-.505 (.236)**	.603
Bahasa Inggeris	.385 (.317)	1.470	.441 (.172)**	1.554	.201 (.204)	1.222
D) Faktor pasaran						
Luar bandar di zon pertumbuhan rendah	4.930 (1.898)**	138.34	1.333 (.689)*	3.793	.569 (.914)	1.767
Bandar di zon pertumbuhan rendah	2.940 (1.931)	18.907	.616 (.720)	1.851	.373 (.863)	1.452
Luar bandar di zon pertumbuhan pesat			1.876 (.657)**	6.527	2.459 (.840)**	11.692
n			43		27	

Nota:Rujukan kategori persamaan ini adalah bekerja mengikut bidang. Angka dalam kurungan menunjukkan nilai ralat.
 Pseudo R² = .561, c² = 114.515, df = 45, p = .000; ***p < .001, **p < .05, *p < .10

Hasil regresi logistik pada Jadual 9 juga menunjukkan pelatih yang berada di luar bandar di zon yang mengalami pertumbuhan pesat pula akan menghadapi kemungkinan 11.69 kali memperolehi pekerjaan bukan mengikut bidang kemahiran kerja mereka berbanding pelatih yang berada di bandar. Penemuan ini selari dengan kajian Pereira et al. (2003) di Portugal, McVicar dan Anyadike-Danes (2000) dan Sheehan dan Tomlinson (1998) di Ireland Utara. Inilah yang dikatakan oleh Lindsay, McCracken dan McQuaid (2003) halangan luaran faktor geografi dan halangan perhubungan serta pengangkutan di kawasan kurang maju boleh menyekat kebolehpasaran lepasan. Ziderman (1997) juga menegaskan kepentingan faktor pasaran bahawa kebolehpasaran lepasan hanya tercapai apabila peluang pekerjaan berkembang.

RUMUSAN

Penemuan kajian menunjukkan kos yang ditanggung oleh pelatih di kedua-dua institusi latihan adalah sama. Gaji pokok mula bekerja di kalangan pelatih ILP dan IKM yang memperolehi pekerjaan yang sepadan dengan kemahiran mereka juga tidak berbeza. Namun demikian pelatih lepasan IKM lebih rendah yang menganggur, mudah memperolehi pekerjaan serta melanjutkan pelajaran berbanding pelatih lepasan ILP. Secara keseluruhan hasil kajian menunjukkan pendekatan latihan yang dikendalikan oleh IKM lebih berkesan berbanding ILP kerana lebih berjaya mencapai objektif menyediakan tenaga kerja yang memenuhi kehendak pasaran. Pendekatan menyepadukan kemahiran teknikal dan kemahiran boleh kerja berjaya meningkatkan keberkesanan program latihan. Oleh itu, langkah menyepadukan kemahiran boleh kerja dalam kurikulum program pendawaian wajar dilaksanakan segera terutamanya aplikasi komputer dan komunikasi berkesan. Penilaian tahap kekompetenan pendawaian dan persijilan oleh Suruhanjaya Tenaga perlu merangkumi semua aspek kemahiran boleh kerja bukan sahaja aspek teknikal tetapi juga aspek "*soft skills*". Selain faktor berkaitan pelatih, faktor institusi latihan dan hasil.

pembelajaran yang mempengaruhi kebolehpasaran pelatih, faktor permintaan pasaran setempat kelihatan lebih memainkan peranan terhadap kebolehpasaran pelatih program latihan kemahiran yang dikaji.

Permintaan tenaga kerja masih tertumpu di bandar dan zon pertumbuhan pesat akibat daripada fokus pembangunan ekonomi yang tidak seimbang. Langkah menjana peluang pekerjaan khususnya di kawasan luar bandar dan zon kurang maju wajar dilakukan misalnya melaksanakan projek pembangunan infrastruktur komuniti

dan industri. Kursus jangka pendek kaedah pemindahan kemahiran di tempat kerja hendaklah diberikan kepada majikan atau penyelia agar latihan amali industri yang dilalui oleh pelatih lebih sistematik dan berkesan. Sebagai galakan kepada majikan untuk memberikan pendedahan kerja sebenar yang sistematik, insentif kewangan atau pelepasan cukai wajar diberikan kepada majikan.

RUJUKAN

- Abd Hair Awang. (2004). Keberkesanan kebolehpasaran pelatih dalam industri latihan vokasional terpilih. *Tesis PhD*. Universiti Putra Malaysia.
- Abdelkarim, A. (1997). Technical and vocational education and training in the Philippines: Experience and views of trainees. *International manpower*, 18(98), 675-701.
- Affrassa, T. M. (2000). Student level factors that influence the employability of 1999 South Australian TAFE graduate: A partial least squares path analysis. *UNESCO TVET, Asia Pacific conference*, Adelaide, 26-28 March.
- Ahamad, B. & Blaug, M. (1973). *The Practice of Manpower Forecasting: A Collection of Case Studies*. Amsterdam: Elsevier Scientific Publishing Company.
- Al-Khayyat, R. M. & Elgamal, M. A. (1997). A macro model of training and development: Validation. *Journal of European industrial training*, 21(3), 87 – 101.
- ANTA. (2000). *Australian Vocational education and Training Statistics 1999: Student outcomes survey – National report*. Kensington Park: National center of vocational education and training (NCVER) Ltd.
- Arriagada, A. M. (1990). Labor market outcomes of non-formal training for male and female workers in Peru. *Economics of Education Review*, 9 (4), 331-342.
- Arriagada, A. M., & Ziderman, A. (1992). Vocational Secondary Schooling; Occupational Choice, and Earnings in Brazil. *Working Papers*, 1037. Washington: The World Bank.
- Athanasou, J. A. (2001). Young people in transition: Factors influencing the educational-vocational pathways of Australian school-leavers. *Education and Training*, 43 (3): 132-138.
- Azari, C. E. (1996). Measuring student outcomes in postsecondary vocational education. Using wage record data. *Community College Review*, 24 (3), 37.
- Barnard, Y. F., Veldhuis, G. J & Van Rooij, J. C. G. M. (2001). Evaluation in practice: Identifying factors for improving transfer of training in technical domains. *Studies in Educational Evaluation*, 27, 269-290.

- Becker, G. S. (1994). Investment in human capital: A theoretical analysis. Dalam P. Cappelli (Ed) *Training and development in public and private policy*. Aldershot: Dartmouth Publishing Company Limited.
- Bennell, P. (1993). The costs effectiveness of alternative training modes: Engineering artisans in Zimbabwe. *Comparative Education Review*, 37 (4), 434-453.
- Bishop, J. (1988). *Vocational Education for at Risk Youth: How Can it be Made More Effective*. New York: Center for advanced human resource studies, Cornell University. ED 297150.
- Bradley, S. (1997). The Youth Training Scheme: A Critical review of the evaluation literature. *International Journal of Manpower*. 16(4), 30-56.
- Brodellhewt, W. A. (1999). *Generic workplace skills for job application, employment, retention and career promotion in today economic environment*. Honolulu: University of Hawaii. ED 430085.
- Callan, V. J. (2002). A study of VET student and teacher attitudes to generic skills: A Progress report. *National VET Training Research Conference*, Brisbane. 10 Julai.
- Campbell, C. (1994). A primer on determining the costs effectiveness of training – Part 1. *Industrial and Commercial Training*, 26 (11), 32-38.
- Carnoy, M. (1994). Efficiency and equity in vocational education and training policies. *International Labor Review*, 133 (2), 221-235.
- Catterall, J. S. (1984). Assessing the economic outcomes of vocational education. *Studies in Educational Evaluation*, 10, 17-26.
- Centko, J. (1995). Addressing the humanistic side of workforce education. *Journal of industrial teacher education*, 35 (2). Retrieve from JITE/v35n2/centko.html" <http://scholar.lib.vt.edu/journals/JITE/v35n2/centko.html>. (9/24/02).
- Cohn, E. (1979). *The Economics of Education*. Cambridge: Ballinger publishing company.
- Conklin, K. A. (1996). *Follow-up of JCCC career completers, class of 1994-95. Research Report*. (143). Overland Park: Johnshon county community college. ED405058.
- Cotton, K. (1999). Developing employability skills. School improvement research series. Retrieve from <http://www.nwrel.org/scpd/SIRS/8/co15.html>. (11/6/98).
- Cummings, I. (2002). *Lifelong learning, training and employment*. Geneva: ILO.
- Dearden, L. McIntosh, Myck, M. & Vignoles, A. (2002). The return to academic, vocational and basic skills in Britain. Skills task force : *Research Paper*. London : Institute for fiscal studies and london school of economics.
- Dumbrell, T. (2000). *Review of research: Measuring the outcomes of*

- vocational education and training*. National center of vocational education and training (NCVER). Kensington Park: NCVER Ltd.
- Dyrenfurth. (2000). Trends in industrial skill competency demand as evidenced by business and industry. *International Conference of Scholars on Technology Education*, 24–27 Sept, Braunschweig, Germany.
- Fallon, P. R. & Hunting, G. (2000). China. Dalam I. S. Gill, F. Fluitman, & A. Dar (Eds.), *Vocational education and training reform*. (hlm 182-217). Oxford: Oxford university press.
- Foster, P. (2002). The vocational school fallacy revisited: Education, aspiration and work in Ghana 1950-2000. *International Journal of Educational Development*, 22, 27-28.
- Fowler, W. J. (1999). Measuring resources in education: From accounting to the resource cost model approach. *National Center for Education Statistics*. U.S Department of Education, Office of educational research and improvement.
- Frantz, W., Inkmann, J., Pohlmeier, W. & Zimmermann, V. (1997). Young and out in Germany: On the youth' changes of labour market entrance in Germany. *Working paper 6212*. National Bureau of economic research. Retrieved from org/papers/w6212" <http://www.nber.org/papers/w6212>. (3/29/02).
- Fraza, L. & Oliveira, T. (1999). Placement of youth in the labor market. *European Conference on Educational Research*, Lathi, Finland, Sept 22-25.
- Gabbard, L. C. R. (1981). A costs effectiveness comparison of two types of occupational home economics programs in state of Kentucky. ED215185
- Gasskov, V. (2000). *Managing Vocational Training Systems: A Handbook for Senior Administrators*. Geneva: International labor office.
- Gill, I. S. & Ihm, C. S. (2000). Republic of Korea. Dalam Indermit S. Gill, Fluitman, F. & Amit Dar (Eds.), *Vocational Education and Training Reform*, (261-293). New York: Oxford University Press.
- Glewwe, P. (2000). Education. Dalam Grosh, M. & Glewwe, P. (Eds.), *Designing Household Survey Questionnaires for Developing Countries*. Washington: The World Bank
- Godfrey, M. (2000). Hungary. Dalam Indermit S. Gill, Fluitman, F. & Amit Dar (Eds.), *Vocational Education and Training Reform*, (218-260). New York: Oxford University Press.
- Gray, L. & Warrander, A. M. (1992). Costs-effective technical and vocational education in developing countries. *Coombe Lodge Report*, 23 (5). ED378356.
- Green, F. (1999). The market value of generic skills. Skills task force: *Research paper 8*. University of Kent, New Zealand.
- Grubb, W. N. & Ryan, P. (1999). *The Roles of Evaluation for Vocational Education and Training*. London: Kogan page.

- Gustafsson, U. A. (2000). School-arranged or market-governed workplace training? A labor market perspective. *European Conference on Educational Research*. University of Edinburgh, 20-23 September.
- Hammer, T. (1993). Explanations of youth unemployment. *Young*, 1(4). Retrieved from <http://www.alli.fi/nyri/young/1993-4/y934hamm.htm>. (10/16/03).
- Hanushek, E. A. (1997). Assessing the effects of school resources on student's performance: An Update. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 19(2), 141-164.
- Hanushek, E. A. (2000). The importance of school quality. *National Bureau of Economic Research*, Stanford University.
- Hanushek, Eric. A. (1986). The economics of schooling: production and efficiency in public Schools. *Journal of Economic Literature*, XXIV, 1141-1177.
- Holton, E. F. & Trott, J. W. (1996). Trends toward a closer integration of vocational education and human resource development. *Journal of Vocational and Technical Education*, 12(2). Retrieved from <http://www.jvte.org/v12n2/holton.html> <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/v12n2/holton.html>. (10/2/02).
- Hong Kong Federation of Youth Groups. (2001). Youth trends in Hong Kong 2001. Youth research. <http://www.hkfyg.org.hk/yr/english/yr-hkyt-01-e.html>. (7/31/02).
- ILO. (2001). *Meeting the Youth Employment Challenge. A Guide for Employers*. Geneva: International Labor Office.
- ILO. (2003). *Learning and Training for Work in the Knowledge Society*. Geneva: International Labor Office.
- International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG). (1999). *Strategies for Vocational Guidance in the Twenty-First Century*. Chippenham Wiltshire.
- Isengard, B. (2001). Youth unemployment in the European Union: Trends and individual risk factors. *Economic Bulletin* 3. Retrieved from [publikationen/bulletin/docs/eb01/n01_03mrz_2.html](http://www.diw.de/english/publikationen/bulletin/docs/eb01/n01_03mrz_2.html) http://www.diw.de/english/publikationen/bulletin/docs/eb01/n01_03mrz_2.html. (9/17/02).
- Jacinto, C. (2001). Vocational training programmes and disadvantaged youth in Latin America: How to provide generic and vocational skills. *International Conference of Linking Work, skills and Knowledge: Learning for Survival and Growth*. 10-12 September, Interlaken, Switzerland.
- Judith, N. (1999). Core abilities: Bringing the mission to the classroom. Wisconsin Instructional Design System. Retrieved [guieb/teachtip/corbil.htm](http://www.hcc.hawaii.edu/intranet/committees/FacDevCom/guieb/teachtip/corbil.htm) <http://www.hcc.hawaii.edu/intranet/committees/FacDevCom/guieb/teachtip/corbil.htm>. (4/23/02).
- Kam, S. K., & Ka-shing Woo. (1997). Measuring service quality: A test-

- retest reliability investigation of SERQUAL. *Journal of the Market Research Society*, 39(2), 381- 396.
- Kanapathy, V. (1997). Labour market issues and skills training: Recent development in Malaysia. *Pacific Economic Cooperation Council Human Resource Development Task Force Meeting*, 30-31 May, Montreal, Canada.
- Ka-shing Woo. (1998). Developing a scale for measuring service quality perception in distance education. *Journal of Customer Service in Marketing Management*, 4(4), 31-45.
- Katselis, L. (1998). The new international economic environment. In Vocational education and training in Europe on the threshold of the 21st Century, *UNESCO-OEEK symposium*, 23-26 Sept, island of Crete, Greece.
- Kerre, B. W. (1997). Technical and vocational education in Africa: Trends, issues and prospects. UNIVOC INFO. [http://www.unevoc.de/info/txt10-e.htm.\(4/18/01\)](http://www.unevoc.de/info/txt10-e.htm.(4/18/01)).
- Kim, Jin Eun & Harris, R. C. (1976). A costs effectiveness analysis model for secondary vocational education programs. *Technical Report*. Indianapolis: Indiana University. ED130081.
- Kivinen, O. & Silvennoinen, H. (2002). Changing relations between education and work: On the mechanism and outcomes of the educational system. *International Journal of Lifelong Education*, 21(1), 44-54.
- Kostakis, A. (1990). Vocational and academic secondary education in Greece: Public and private costs compared. *Economics of Education Review*, 9(4), 395-399.
- Kraak, A. (1991). Making the hidden curriculum the formal curriculum: Vocational training in South Africa. *Comparative Education Review*, 35(3), 406-429.
- Krahn, H., Lowe, G. S. & Lehmann, W. (2002). Acquisition of employability skills by high school students. *Canadian Public Policy*, XXVIII(2), 275-295.
- Kwan, P. Y. K. & Ng. P. W. K. (1999). Quality indicators in higher education: Comparing Hong Kong and China's students. *Managerial Auditing Journal*, 14 (1/2), 20-27.
- Le & Miller (2001) An Evaluation of inertia models of unemployment. *The Australian Economic Review*, 33 (3), 25-39.
- Lee Kiong Hock. (1989). *Report of the Review Traces Study of Workers*. Kuala Lumpur. Economic Planning Unit, Prime Minister Department.
- Leon, D. J., & Borchers, R. E. (1998). High school graduate employment trends and the skills graduates need to enter Texas manufacturing industries. *Journal of Vocational and Technical Education*, 15(1). JVTE/v15n1 /JTVTE6.html" <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/v15n1/JTVTE6.html>. (9 / 24 / 02).

- Levin, H. M. (2001). *Waiting for godot: Costs effectiveness analysis in education*. *New directions for evaluation*, 90, 55-68.
- Lewin, K. (1993). Investing in technical and vocational education: A review of the evidence. *The Vocational Aspect of Education*, 45(3), 217-227.
- Linderboom, et al. (1994). Matching employers and workers: An empirical analysis on the effectiveness of search. *Oxford Economic Paper*, 46(1), 45-67.
- Lindsay, C., McCracken, M., & McQuaid, R. W. (2003). Unemployment duration and employability in remote rural labour markets. *Journal of Rural Studies*, 19, 187-2000.
- Looney, J.O. (2002). *Competing Principles of Development for Public Occupational Training Institutes*. Retrieved issue. html." <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JITE/v38n3/issue.html>. (3 / 24 / 03).
- Lynton, R., & Pareek. (2000). *Training for Organizational Transformation*. New Dehli: Sage publication.
- Majlis Amanah Rakyat (MARA). (2001). *Panduan Kemasukan Ke Institusi Latihan Kemahiran MARA*. Kuala Lumpur: Bahagian Kemahiran MARA.
- Makinen, R., Korhonen, K. & Valkonen, S. (1999). Transition from polytechnics to work in Finland – Employment and income. *European Conference on Educational Research*, Lathi, Finland, Sept 22-25.
- Malaysia. (1991a). *Rancangan Malaysia ke Enam*. Kuala Lumpur: Jabatan Percetakan Negara.
- Malaysia. (1991b). *Laporan Jawatankuasa Kabinet Mengenai Latihan 1991*. Jabatan Percetakan Negara
- Malaysia. (2001a). *Eight Malaysia Plan 2001-2005*. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- Malaysia. (2001b). *The Third Outline Prespective Plan 2001-2010*. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- Mallough, S., & Kleiner, B. H. (2001). How to determine employability and wage earning capacity. *Management Review*, 24 (3/4), 118-122.
- Masri, M. W. (1999). The changing demands of the 21st century: Challenges to technical and vocational education. *Second International Congress Technical and Vocational Education*, 26- 30 April. Seoul: Republic of Korea.
- McCaslin, N. L. (1990). A framework for evaluating local vocational education programs. *Information Series* no 344. Ohio. ED327738.
- McNabb, J. G. (1997). Key effective behaviors of students as identified by a select group of secondary school teachers using the SCANS categories. *Journal of Industrial teachers education*. 34(4), v34n4/mcnabb.html" <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JITE/v34n4/mcnabb.html>. (4 / 27 / 02).

- McVicar, D. & Anyadike-Danes, M. (2000). Predicting successful and Unsuccessful transitions from school to work using sequence methods. *Working Paper Series*, No 55. Northern Ireland Economic Research Center. Belfast: UK.
- Midleton, Ziderman & Adam. (1993). *Skill Productivity: Vocational education and Training in Developing Countries*. World Bank. Oxford University Press.
- Mullough, S. & Kleiner, B. H. (2001). How to determine employability and wage earning capacity. *Management Research News*, 24 (3/4), 118-122.
- Murray, A. (1999). Changes on the labour market for young men and women with and without vocational training in Sweden. *European Conference on Educational Research*, Lathi, Finland, Sept 22-25.
- Nelson, O. (1993). *Conceptual Framework for Revising the Secondary Vocational Education Program Evaluation System; Final Report*. Center for Vocational, Technical and Adult Education. Stout Menomonie: Wisconsin University.
- Nilsen, Q. A., Risa, A. E., & Tortensen, A. (2000). Transitions from employment among young Norwegian workers. *Population Economics*, 13, 21-34.
- NYATEP. (1996). Analysis of New York state employer results: The workplace of the future. <http://www.nyatep.org/pubsresources/nyskills.html>. (9/30/02).
- Paleocrassas, S., Rouseas, P. & Vretakou, V. (2002). Upper secondary curriculum options and labour market performance: Evidence from graduates survey in Greece. *Journal of Vocational Education and Training*, 54 (2), 295-303.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of retailing*, 64(1), 13–40.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1991). Refinement and reassessment of the SERVQUAL scale. *Journal of retailing*, 67 (4), 420–450.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1994). Alternative scales for measuring service quality. A comparative assessment based on psychometric and diagnostic criteria. *Journal of Retailing*, 70(3), 201-230.
- Paul, J. J. (1990). Technical secondary education in Togo and Cameroon – Research note. *Economics of Education Review*, 9(4), 405-409.
- Pereira, P.T., Budria, S., Figueira, R., & Freitas, M. J. (2003). The transition from vocational studies to work in Madeira. *European Research Network on Transition in Youth Conference, 2003 Workshop*. 4 –6 Sept, Madeira. Portugal.
- Poole, V. A., & Zahn, D. K. (1993). Define and teach employability skills

- to guarantee students success. *Clearing House*, 67 (1), 55-60.
- Psacharopoulos, G. (1997). Vocational education and training today: challenges and responses. *Journal of vocational education and training*, 49(3), 385–393.
- Rezin, A. A. & McCaslin, N. L. (2002). Comparing the impact of traditional and cooperative apprenticeship programs on graduates industry success. *Journal of Vocational and Technical Education*, 15(1), [ejournals/JVTE/v15n1/JVTE7.html](http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/v15n1/JVTE7.html)” <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/v15n1/JVTE7.html>.
- Ridzwan, O. & Pillai, P. (1995). Workers wanted: managing a tight labor market in Malaysia. *The PECC-HRD Task Force Meeting*. Taipie, Jun 21 – 23.
- Riphahn, R. (2002). Residential location and youth unemployment: The economic geography of school to work transitions. *Journal of Population Economics*. 15, 115–135.
- Rojewski, J. W. (1997). Effects of economic disadvantaged status and secondary vocational education on adolescent work experience and postsecondary aspiration. *Journal of Vocational and Technical Education*, 14(1). [ejournals/JVTE/v14n1/JVTE-4t.html](http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/v14n1/JVTE-4t.html)” <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/v14n1/JVTE-4t.html>. (8/2/01).
- Ryan, P. (2000). The school to work transition: A cross national perspective. *Working Papers*. King’s college, University of cambrige.
- Saddler, S. (1998). A summary of factors that predict employment for high school dropouts. *Thesis for PhD*. The Pennsylvania State University.
- SCANS. (1991). *What work requires of school: A SCANS report for America 2000*. The Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills: US Department of Labor
- SCANS. (1994). *Skill standards and certification project: Final document*. ED 397255
- Schmidt, H. (1999). Challenges to technical and vocational education. *Second international UNESCO congress on technical and vocational education*. Seoul, Republic of Korea, 26-30 April.
- Sheehan, M. & Tomlinson, M. (1998). Government policies and employers attitudes towards long term unemployed people in Northern Ireland. *Journal Social Policy*. 27 (4), 447-470.
- Simkims, T. (2000). Costs analysis in education. Dalam M. Coleman & L. Anderson (Ed), *Managing Finance and Resources in Education*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Stevenson, B. & Bowen, E. (1986). *Qualities of Employers Seek in Employee*. Ohio state council for vocational and technical education. ED277829.
- Stromback, T. Dockery, M. & Ying, W. (1998). Transitions in the labour

- market: Evidence from the survey of employment and unemployment patterns. *CLMR Discussion Paper Series 98/2*, February.
- Tachibanaki, T. (1994). Education, Occupation, Hierarchy and Earnings. *Economics of Education Review*, 7 (2), 221-229.
- Tan, A. (1993). Privatization of education and training: Why and how. *Dalam Labour and Human Resource Planning in Asia: Perspectives and evidence*. Edited by M Muqtada & A Hildeman. ILO-ASTREP.
- Tan, H. W. & Gill, I. S. (2000). Malaysia. Dalam Indermit S. Gill, Fluitman, F. & Amit Dar (Eds), *Vocational Education and Training Reform*, hlm 218-260. New York: Oxford University Press.
- Teh, Wei Hu. (1980). *Studies of Cost-Efficiency and Cost-Effectiveness of Vocational Education*. National center of research on vocational education. Ohio. ED186609.
- The Conference Board Of Canada. (1998). Employability skills 2000+. Retrieved from <http://www.conferenceboard.ca/nbec>.
- Thomas, E. (1995). Educating and training youth for the world of work in Malaysia and Singapore. Leslie Bash & Andy Green (ed), *Youth, Education and Work*. London: Kogan Page.
- Thomas, H. (1990). *Education Cost and Performance: Costs-Effectiveness Analysis*. London: Cassel Educational Ltd.
- Tsang, M. C. (1988). Costs analysis for educational policymaking: A review of costs studies in education in developing countries. *Review of Educational Research*, 58(2), 181-230.
- Tsang, M. C. (1997). The costs of vocational training. *International Journal of Manpower*, 18 (1/2): 63-89.
- Tsang, M. C. (1999). The costs of vocational training. *Education and Training*, 41(2), [http://giorgo.emeraldinsight.com/v1=63249314/c1=11/nw=1/rpsv/cw/mcb/00400912/v41n2/s4/p79.html\(4/09/02\)](http://giorgo.emeraldinsight.com/v1=63249314/c1=11/nw=1/rpsv/cw/mcb/00400912/v41n2/s4/p79.html(4/09/02)).
- Tsang, M. C. (2000). The economics and resources of education. Dalam Moon, B. Brown & Ben Perez. M (Ed), *International Companion to Education* London: Routledge.
- Tzannatos, Z. & Sayed, H. (2000). Indonesia. Dalam I. S. Gill, F. Fluitman, & A. Dar (Eds), *Vocational Education and Training Reform*. (182-217). Oxford: Oxford university press.
- Varma, P. (1999). *Technical and Vocational Education and Development*. Montreal: Canadian international development agency.
- Wan Abdul Aziz. (1995). The human resource factor in Malaysia's economic growth and transformation: A case study of the Malaysian manufacturing firms. *Tesis PhD*. The university of Leeds.
- Willet, T. R. & Luan, J. (2000). Measuring employment success and occupational program satisfaction. Research report (143). Aptos: Cabrillo college ED443456.
- Wisconsin. (2000). *Guidelines for Implementing Wisconsin's Employability*

- Skills Certificate Program*. Madison: Wisconsin department of public instruction.
- Wolbers, M. (2002). Job mismatches and their labour market effects among school-leavers in Europe. *Working Papers*. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- Wood, D. G. & Lange. (2000). Developing core skills: Lesson from Germany and Sweden. *Industrial lubrication and tribology*, 42 (1), 1-8.
- World Bank. (1990a). Vocational and technical education and training. *A World bank paper policy*, Washington D. C. The World Bank.
- World Bank. (1990b). Bangladesh: Vocational and technical education review. *A World Bank Country Study*. Washington D.C. The World Bank.
- World Bank. (1995). *Malaysia Meeting Labor Needs: More Workers and Better Skills*. Washington D. C. The World Bank.
- Yue Ping Chung. (1994). Returns to vocational education in developing nations. Dalam Martin Carnoy (Ed), *International Encyclopedia of Economics of Education*. Oxford: Pergamon.
- Ziderman, A. (1997). National programmers in technical and vocational education: Economic and education relationships. *Journal of Vocational Education and training*, 49(3), 351-366.
- Zirkle, C. (2002). Perceptions of vocational educators and human resource / training and development professionals regarding skill dimensions of school to work transition programs. *Journal of Vocational and Technical Education*, 15(1), [ejournals/JVTE/v15n1/JVTE7.html](http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/v15n1/JVTE7.html)" <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVTE/v15n1/JVTE7.html>.(4/29/02).
- Zulkifly Osman. (2001). Jobless growth and unemployment in Malaysia. *Eight National Unemployment Conference*, 12 Jun, Kuala Lumpur.