

Tajuk: Penglibatan GLC dan MNC dalam Program SLDN: Model Pelaksanaan Berkesan

(Kajian Penggiatan SLDN, JPK)

ABSTRAK

Tujuan SLDN dilaksanakan adalah bagi memperkukuhkan sistem penyampaian latihan kemahiran negara dalam usaha meningkatkan kualiti keluaran tenaga kerja mahir yang dapat memenuhi keperluan industri. Sebagai platform kepada syarikat bagi melatih bakal pekerja mereka, SLDN mempunyai kelebihan kerana latihan yang disediakan menekan kepada latihan di tempat kerja. Hasilnya pekerja akan menjadi lebih mahir dan berketerampilan. Latihan sedemikian juga dapat mengurangkan jurang ketidaksepadanan kemahiran dan kos latihan. Program ini secara keseluruhannya akan dapat memperkukuhkan lagi pembangunan modal insan khususnya pembangunan tenaga kerja mahir negara dalam menjana pertumbuhan dan perkembangan ekonomi. Namun, sambutan syarikat-syarikat besar terhadap program ini agak kurang. Oleh sebab itu kajian ini dilakukan bagi mengenalpasti faktor penyumbang kepada kurangnya penglibatan syarikat besar dalam program SLDN. Dalam kajian ini terdapat dua perkara utama yang menjadi tumpuan iaitu, mengenalpasti faktor-faktor yang menyumbang kepada kurangnya penglibatan syarikat besar dalam program SLDN. Kedua, mengenalpasti dan seterusnya mengemukakan cadangan bagi meningkatkan minat syarikat untuk menyertai program SLDN. Fokus kajian adalah terhadap syarikat GLC dan MNC. Data bagi menjawab persoalan yang dikemukakan diperoleh melalui soal selidik ke atas 399 responden dari GLC dan MNC. Maklumat tambahan juga dikumpul melalui perbincangan kumpulan terfokus. Hasil dapatan menunjukkan promosi yang terhad, pengiktirafan pensijilan yang tidak meluas dan ketiadaan penguatkuasaan dianggap sebagai faktor utama yang menyebabkan GLC dan MNC kurang terlibat dalam program SLDN. Sebaliknya kerahsiaan syarikat, ketidaksepadanan kurikulum SLDN/NOSS, latihan sebagai sumber pendapatan, peruntukan untuk latihan, kenaikan pangkat/imbuhan dan pengambilan pekerja dianggap sebagai faktor sampingan kepada kurangnya penyertaan syarikat dalam program SLDN. Namun begitu, dapatan hasil analisis tematik terhadap data yang dikutip melalui perbincangan kumpulan terfokus dan temubual menunjukkan bahawa tempoh latihan yang panjang, kos latihan yang tinggi, tempat latihan yang terhad, penilaian perantis dan khidmat selepas penglibatan turut menjadi penyebab kurangnya penglibatan syarikat GLC dan MNC dalam program SLDN. Namun tinjauan ini dibuat hanya berasaskan persepsi, pengamatan dan pengalaman responden terhadap program SLDN. Bilangan syarikat yang terlibat juga agak terhad. Oleh itu, sebagai langkah penyelesaian tumpuan harus diberikan terhadap usaha untuk meningkatkan promosi, meluaskan pengiktirafan pensijilan SKM dan mewujudkan bentuk kerjasama yang lebih sistematik dan erat antara syarikat dengan pihak kerajaan. Sebagai tambahan, setiap insentif yang disediakan harus diberi hebahan yang jelas.

ABSTRACT

The purpose of implementing SLDN is to strengthen the delivery system in national skill training program in an effort to raise the quality of skilled workers for the need of industry. As a platform to companies that provide training to new workers, SLDN have the advantage because the program focuses on in-house training. Hence, it can produce workers who are skillful and talented. This training would also reduce the mismatch in skilled workers as well as the cost of training. In general, this training will strengthen the human development process, especially in the development of skilled workers at the national level as to generate growth and economic development. However, the response of large companies to this programme is still not satisfactory. Hence, this study is undertaken to identify the factors that contribute to the lack of participation of large companies in SLDN programme. Secondly, to identify and propose recommendations to boost the interest of companies to participate in SLDN programme. The focus of this study is on GLC and MNC companies. In order to answer the objectives of this study, the data is obtained through a set of questionnaire distributed to 399 respondents from GLC and MNC. Additional information is gathered through focus group discussion. The results show that limited promotion, scope on accreditation of certificate is not wide enough and lack of enforcement are perceived to be the main factor that hinder the active participation of GLC and MNC in SLDN programme. On the other hand, companies confidentiality, mismatch in SLDN curriculum/NOSS, training as a source of income, budget for training, increments in salary and recruitment of new workers are perceived as secondary factors. The results from thematic analysis using data collected through focus group discussion and interview show that long training period, high cost of training , limited place for training, evaluation on trainees and poor service after participation in SLDN programme are factors that hinder the active participation of GLC and MNC in SLDN. However, the data collected is based only on perception, observation and experience from respondents regarding SLDN programme. Furthermore, the number of company that participate is quite small. Thus, as a recommendation to this study, focus should be given to increasing the effort on promotion, widen the scope on accreditation of certificate and foster greater cooperation and better relationship between the government and the company. Last but not least, the insentive provided by the government should be made known and transparent to the public.