

# Keberkesanan Program Sijil Pengajar Vokasional (VTO) Terhadap Tenaga Pengajar TVET

Nurul Badrul<sup>1,a</sup>, Khuzainey Ismail<sup>2,b,\*</sup>, Syurhawati A. Rahim<sup>1,c</sup>, Saidi Zain<sup>1,d</sup>, Zool Hilmi Mohamed Ashari<sup>2,e</sup>

<sup>1</sup>Pusat Latihan Pengajar Dan Kemahiran Lanjutan (CIAST)  
40300 Shah Alam, Selangor, MALAYSIA

<sup>2</sup>Jabatan Pembangunan Kemahiran  
62530 W.P Putrajaya, MALAYSIA

Email: <sup>a,\*</sup>[nurul.amin@ciastr.gov.my](mailto:nurul.amin@ciastr.gov.my), <sup>b</sup>[khuzainey@mohr.gov.my](mailto:khuzainey@mohr.gov.my), <sup>c</sup>[syurhawati@ciastr.gov.my](mailto:syurhawati@ciastr.gov.my), <sup>d</sup>[saidi@ciastr.gov.my](mailto:saidi@ciastr.gov.my),  
<sup>e</sup>[zoolhilmi@mohr.gov.my](mailto:zoolhilmi@mohr.gov.my)

Received Oktober 2023;  
Accepted November 2023;  
Available online December 2023.

**Abstrak:** Pengajar TVET merupakan elemen penting di dalam pelaksanaan latihan TVET. Kajian ini bertujuan untuk menilai keberkesanan program Sijil Pengajar Vokasional (VTO) yang dilaksanakan sebagai salah satu pensijilan utama bagi pengajar TVET di Malaysia. Penilaian keberkesanan akan menilai kemahiran teras, kemahiran pedagogikal, kemahiran insaniah dan seterusnya mengenalpasti faktor-faktor penting di dalam pelaksanaan Sijil Pengajar Vokasional. Kajian ini menggunakan kaedah gabungan di mana kaedah secara tinjauan dan sesi kumpulan fokus digunakan untuk mengumpulkan data. Seramai 373 responden yang merupakan pengurusan Pusat Bertauliah (PB) telah menjawab soal selidik dan tujuh (7) sesi kumpulan fokus telah diadakan bersama pegawai penilai dan pegawai pengesah Sijil Pengajar Vokasional. Dapatan kajian mendapati tahap kemahiran pengajar TVET berada di aras tinggi manakala faktor-faktor keberkesanan program Sijil Pengajar Vokasional telah dikenalpasti.

**Kata Kunci:** Sijil Pengajar Vokasional, Pengajar TVET, VTO, Kompetensi

**Abstract:** Technical and Vocational Education and Training (TVET) instructors play an important role in delivering effective training. This study focuses on evaluating the effectiveness of the Vocational Training Operation (VTO) programme, a key initiative for TVET instructors in Malaysia. The assessment aims to gauge proficiency in core skills, pedagogical techniques, and interpersonal skills, while also identifying critical factors influencing the implementation of the VTO programme. Employing a mixed-method approach, the study conducted in-depth interviews and focus group discussions to collect comprehensive data. A total of 373 respondents, representing the management of Accredited Centres (PB), provided insights into the research questions and seven (7) focus group sessions were conducted with assessors of the VTO programme. The findings demonstrate a high level of competency among TVET instructors, with identified factors contributing to the effectiveness of the VTO programme.

**Keywords:** Vocational Training Operation, TVET Instructor, VTO, Competency

## 1. Pengenalan

Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) telah dikenalpasti sebagai salah satu daripada 14 pemacu perubahan dalam Rancangan Malaysia ke-12 (RMKe-12). Bagi melaksanakan latihan TVET, Kerajaan telah memperuntukkan 6.8 billion di dalam Belanjawan 2024 untuk memastikan latihan TVET memenuhi hasrat dan agenda negara.

Pengajar TVET merupakan salah satu elemen penting di dalam pelaksanaan latihan TVET. Sehingga kini, melalui

rekod pangkalan data pengajar TVET negara (TiPS), dianggarkan seramai lebih 25,000 pengajar TVET aktif telah didaftarkan. Pengajar TVET ini terdiri daripada pelbagai agensi sama ada daripada agensi awam dan swasta.

Pengajar TVET yang berkualiti dan kompeten berupaya untuk menghasilkan pelatih yang boleh diterima di pasaran pekerjaan (Hanapi et al., 2014). Ini adalah kerana tenaga pengajar yang berkualiti mampu untuk menguasai kemahiran bidang masing-masing, kemahiran mengajar atau pedagogikal dan memiliki pengalaman industri agar pelaksanaan latihan

\*Corresponding author: [nurul.amin@ciastr.gov.my](mailto:nurul.amin@ciastr.gov.my)

dapat disampaikan dengan berkesan dan sesuai dengan amalan industri.

Bagi memastikan pengajar TVET memiliki kemahiran pedagogikal yang baik, pengajar TVET perlu mengikuti latihan mengajar dan memenuhi kompetensi yang telah ditetapkan. Kompetensi bagi tenaga pengajar TVET telah digariskan di dalam Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (SKPK) atau dikenali juga sebagai *National Occupational Skills Standard* (NOSS) yang diwartakan melalui Akta Pembangunan Kemahiran Kebangsaan 2006 [Akta 652] (NASDA Act, 2006).

NOSS bagi tenaga pengajar TVET iaitu *Vocational Training Operation* (VTO) atau dikenali juga sebagai persijilan Sijil Pengajar Vokasional merupakan pensijilan utama bagi pengajar TVET di Malaysia. Pada tahun 2021, standard pekerjaan bagi tenaga pengajar TVET telah dikemaskini dan telah dinaiktaraf kepada NOSS Pengajaran TVET atau TVET *Instruction* (TVET-i) ke peringkat Diploma. Seterusnya Pusat Latihan Pengajar dan Kemahiran Lanjutan (CIAST) telah melaksanakan latihan TVET-i mulai bulan Mei 2022. Bagi tujuan kajian ini, skop kajian adalah merujuk kepada NOSS VTO sahaja.

Selaras dengan keperluan NOSS, bakal pengajar TVET perlu mengikuti program VTO dan memenuhi semua unit kompetensi (CU) yang telah ditetapkan. Sebanyak tujuh (7) CU telah ditetapkan di dalam NOSS seperti di dalam Jadual 1. Bakal pengajar TVET yang berjaya akan dianugerahkan Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) Tahap 3 seperti yang telah ditetapkan di dalam Akta 652.

**Jadual 1: Senarai Unit Kompetensi Vocational Training Operation (VTO)**

Bil.	Unit Kompetensi
1.	Pelaksanaan Pengajaran dan Pembelajaran <i>Teaching &amp; Learning Implementation</i>
2.	Pembangunan Kurikulum Kompetensi <i>Competency Curriculum Development</i>
3.	Pembangunan Penilaian Kompetensi <i>Competency Assessment Development</i>
4.	Pembangunan Bahan Pengajaran & Pembelajaran <i>Teaching &amp; Learning Materials Development</i>
5.	Pelaksanaan Aktiviti Ko-Kurikulum <i>Co-Curriculum Activities Implementation</i>
6.	Penadbiran Keselamatan, Fasiliti Latihan <i>Training Facilities, Safety and Security Admin</i>
7.	Penyampaian Pengajaran <i>Instructional Delivery</i>

Program VTO ditawarkan oleh Pusat Latihan Pengajar dan Kemahiran Lanjutan (CIAST) dan juga di Kampus Satelit CIAST (CSC) yang terletak di seluruh negara. Namun begitu, terdapat juga beberapa Pusat Bertauliah (PB) swasta yang turut menawarkan program ini. Tempoh latihan bagi program ini adalah selama sembilan bulan yang terdiri daripada 3 bulan latihan di CIAST/CSC dan 6 bulan latihan praktikal di PB.

Oleh yang demikian, satu kajian bagi menilai keberkesanan latihan program VTO terhadap kemahiran pengajar TVET diadakan bagi mendapatkan pandangan daripada pihak majikan iaitu PB dan personel latihan TVET. Objektif kajian adalah seperti berikut:

- (i) Mengenalpasti tahap kemahiran tenaga pengajar TVET di PB JPK di dalam tiga kategori kemahiran utama iaitu kemahiran teras, kemahiran pedagogikal dan kemahiran insaniah;
- (ii) Meneroka faktor-faktor keberkesanan program latihan Sijil Pengajar Vokasional (VTO);
- (iii) Mengesyor kaedah bagi menambahbaik keberkesanan latihan Sijil Pengajar Vokasional (VTO).

## 2. Metodologi

Kajian ini menggunakan kaedah gabungan (mix methods) yang melibatkan data kuantitatif dan data kualitatif. Kaedah ini dipilih bagi membolehkan pemahaman yang lebih mendalam dan bermakna terhadap objektif kajian. Pengumpulan data kualitatif adalah melalui temubual kumpulan berfokus dan kaedah tinjauan melalui edaran borang soal selidik.

Kaedah tinjauan menggunakan soal selidik digunakan untuk menjawab dua objektif seperti yang disenaraikan di atas. Soal selidik dibangunkan melalui *Google Forms* dan diedarkan secara dalam talian kepada semua PB JPK. Borang soal selidik ini diedarkan kepada 1240 PB JPK dan sebanyak 373 PB telah menjawab soal selidik tersebut. Soal selidik ini telah dibuka dari 16 Oktober 2022 sehingga 28 Oktober 2022. Soal selidik ini terdiri dari beberapa bahagian iaitu bahagian Demografi, bahagian Kemahiran Teras, bahagian Kemahiran Pedagogikal dan bahagian Kemahiran Insaniah. Instrumen dalam kajian ini telah diadaptasikan daripada kajian-kajian lepas mengikut kesesuaian kajian. Borang soal selidik adalah jenis 5 Skala Likert dan singkatan skala persetujuan yang digunakan merujuk kepada yang berikut: STS = Sangat Tidak Setuju (Skala 1), TS = Tidak setuju (Skala 2), TP = Tidak Pasti (Skala 3), S = Setuju (Skala 4) dan SS = Sangat Setuju (Skala 5). Skala Likert adalah sesuai digunakan bagi mengukur pandangan yang diberikan oleh responden dalam ruang tertentu secara berterusan tentang suatu amalan persepsi dan sikap.

Bagi memastikan kebolehpercayaan instrumen, pekali kebolehpercayaan *Cronbach Alpha* bagi item-item diukur menggunakan perisian SPSS. Nilai *Cronbach Alpha* bagi Kemahiran Teras ialah 0.919, Kemahiran Pedagogikal ialah 0.945, Kemahiran Insaniah ialah 0.951 dan Pengiktirafan Luar 0.871. Nilai pekali kebolehpercayaan *Cronbach Alpha* keseluruhan bagi instrumen penilaian ini adalah 0.961 yang menunjukkan ia mempunyai nilai kebolehpercayaan yang amat tinggi. Dapatan nilai *Cronbach Alpha* adalah selaras dengan nilai kebolehpercayaan *Cronbach Alpha* yang diterima iaitu 0.7 ke atas (Nunally, 1994; Pallant, 2011). Skala Interpretasi Skor Min adalah seperti berikut:

**Jadual 2: Tahap Interpretasi Min (Mohd Majid Konting, 1990)**

Nilai min	Nilai min
3.68 – 5.00	Tinggi
2.34 – 3.67	Sederhana
1.01 – 2.33	Rendah

Bagi mendapatkan maklumbalas dan pemahaman lanjut mengenai pelaksanaan Sijil Pengajar Vokasional ini, sebanyak 7 sesi kumpulan fokus telah diadakan. Peserta-peserta kumpulan fokus ini dipilih berdasarkan pensampelan bertujuan (purposive sampling) iaitu mereka terdiri daripada Pegawai

Pengesah Luaran (PPL) dan Pegawai Pengesah Dalam (PPD) daripada sektor awam dan swasta bagi kursus VTO yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. Sesi kumpulan fokus ini telah diadakan di antara bulan Ogos 2022 sehingga September 2022. Seramai 42 orang peserta telah dijemput dan hadir ke sesi kumpulan fokus ini.

Jadual 3: Senarai Sesi Kumpulan Fokus

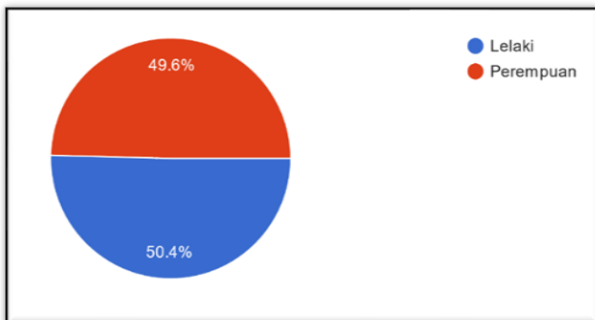
Kumpulan Fokus	Kategori Peserta	Bilangan Peserta	Lokasi
KF1	PPL	6	Melaka
KF2	PPD	6	Pulau Pinang
KF3	PPL	6	Pulau Pinang
KF4	PPD	6	Shah Alam
KF5	PPL	6	Shah Alam
KF6	PPL	6	Kota Kinabalu
KF7	PPL	6	Kuching

Sesi temubual kumpulan fokus diadakan sepenuhnya secara bersemuka di lokasi-lokasi yang telah ditetapkan di mana secara puratanya satu sesi berlangsung selama 60 minit.

### 3. Dapatan Kajian

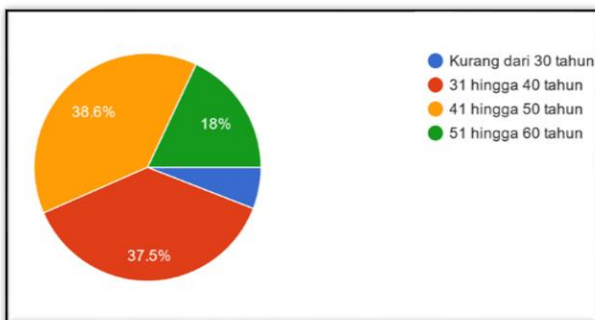
#### 3.1 Demografi

Dapatan latar belakang responden meliputi aspek jantina, umur, pengalaman kerja, lokasi dan kategori PB. Jantina responden adalah seperti di Rajah 1.



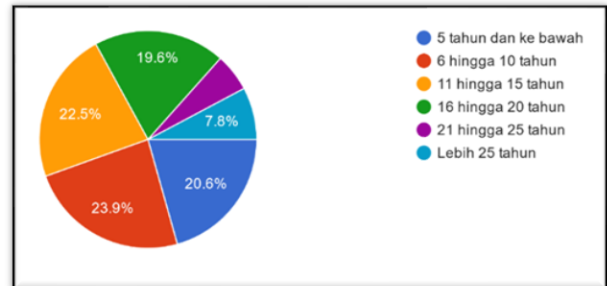
Rajah 1: Jantina Responden

Kebanyakan responden yang memberi maklumbalas merupakan mereka di kategori umur 41 hingga 50 tahun (38.6%) diikuti oleh kategori umur 31 hingga 40 tahun (37.5%), 51-60 tahun (18%) manakala 5.9% responden terdiri dari mereka yang berumur kurang dari 30 tahun. Taburan umur responden adalah seperti di Rajah 2.



Rajah 2: Umur Responden

Dari segi pengalaman kerja, sebanyak 55.5% responden mempunyai pengalaman kerja melebihi 10 tahun. Ini menunjukkan sebahagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang lama manakala hanya 20.6% memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun.



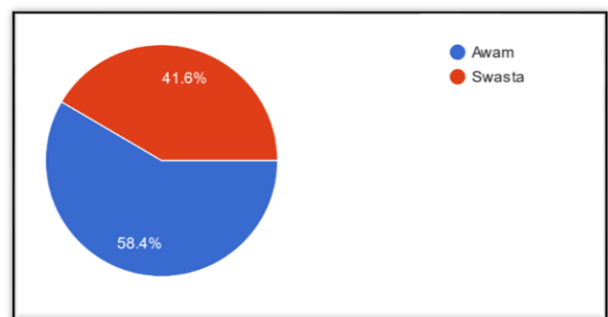
Rajah 3: Pengalaman Kerja Responden di PB

Secara keseluruhan, lokasi responden terdiri daripada seluruh negeri di Malaysia dengan kebanyakannya ialah dari Selangor (17.4%), Johor (11.4%), Sabah (9.4%) dan Sarawak (9.4%).



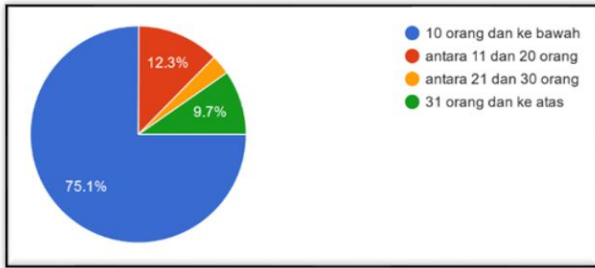
Rajah 4: Lokasi PB

Responden dari PB awam terdiri daripada 58.4% berbanding swasta 41.6% seperti ditunjukkan di Rajah 5.



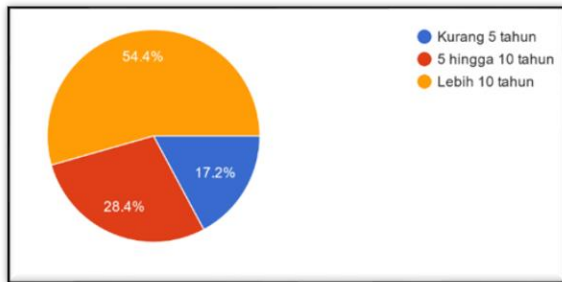
Rajah 5: Kategori PB

Bagi maklumat jumlah tenaga pengajar, sebahagian besar responden terdiri dari PB yang memiliki tenaga pengajar kurang dari 10 orang iaitu sebanyak 75.1% dan hampir 10% memiliki lebih dari 31 orang tenaga pengajar.



Rajah 6: Bilangan Tenaga Pengajar di PB

Lebih daripada separuh responden adalah dari PB yang telah lama beroperasi di mana PB tersebut beroperasi lebih dari 10 tahun. 28.4% PB beroperasi di antara 5 hingga 10 tahun dan 17.2% beroperasi kurang dari 5 tahun.



Rajah 7: Tempoh PB Beroperasi

Secara keseluruhannya demografi responden terdiri daripada PB dari seluruh negara. Responden juga merupakan mereka yang berpengalaman di dalam pekerjaan mereka dan bilangan responden dari PB awam melebihi PB swasta yang turut mencerminkan keadaan sebenar bagi PB JPK. Saiz PB yang menjawab soal selidik ini sebahagian besarnya terdiri dari yang bersaiz kecil iaitu yang memiliki kurang dari 10 orang tenaga pengajar. Namun begitu, kebanyakan dari responden merupakan PB yang telah beroperasi lebih 10 tahun.

### 3.2 Tahap Kemahiran Pengajar TVET

Dapatan kajian mendapati secara keseluruhannya, tahap kemahiran pengajar TVET berada di aras tinggi iaitu di skor 4.43 (daripada skor 5). Tahap kemahiran ini menunjukkan bahawa pengajar TVET di PB JPK memiliki kemahiran yang tinggi berdasarkan skor purata dapatan kajian.

Jadual 4: Kemahiran Pengajar TVET

Kemahiran	Skor	Skor Purata
Teras	4.44	4.43
Pedagogikal	4.38	
Insaniah	4.47	

Berdasarkan kategori kemahiran, tahap Kemahiran Insaniah mencatatkan skor tertinggi iaitu 4.47 diikuti Kemahiran Teras, 4.44 dan Kemahiran Pedagogikal iaitu 4.38.

Informan daripada sesi kumpulan fokus turut bersetuju bahawa pengajar di PB secara keseluruhannya memiliki kemahiran yang baik untuk mengendalikan latihan. Walaubagaimanapun, informan turut membangkitkan mengenai keupayaan sebahagian kecil pengajar pelatih yang

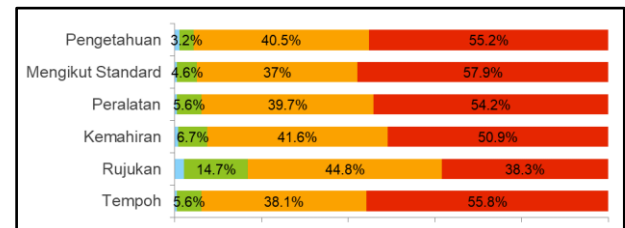
perlu diberi perhatian yang lebih disebabkan beberapa aspek kemahiran yang sederhana;

*“...kalau kita ambil 100% (pengajar pelatih) tu, mungkin dalam 15% ke 20% tu ada lah student yang 50-50.” - PPL Awam*

Ini memberi gambaran sebahagian besar lepasan program VTO ini berupaya untuk mengendali latihan dan bertugas selaku tenaga pengajar dengan baik.

### 3.3 Tahap Kemahiran Teras Pengajar TVET

Secara keseluruhannya tahap Kemahiran Teras pengajar TVET berada di skor aras tinggi iaitu 4.44. Tahap Kemahiran Teras terdiri daripada enam (6) item iaitu Pengetahuan, Pelaksanaan Latihan Mengikut Standard, Pengendalian Peralatan, Kemahiran Tinggi, Rujukan Pengajar Lain, dan Latihan Mengikut Tempoh yang ditetapkan. Taburan dapatan bagi tahap Kemahiran Teras pengajar adalah seperti di Rajah 8 di bawah;



Rajah 8: Tahap Kemahiran Teras Pengajar TVET

Dapatan kajian mencatatkan setiap item bagi Kemahiran Teras mempunyai aras persetujuan sekurang-kurangnya melebihi 92.5%. Aras persetujuan terendah adalah bagi item ‘Rujukan Pengajar Lain’ di mana hanya 83.1% PB bersetuju dan 14.7% tidak pasti. Namun begitu aras persetujuan tersebut masih lagi berada di aras tinggi.

Seterusnya, dapatan daripada sesi kumpulan fokus mengenalpasti bahawa pengajar-pengajar TVET yang baru memasuki pasaran pekerjaan perlu memiliki kemahiran yang baik di dalam bidang teras mereka. Terdapat informan membangkitkan perkara ini;

*“Sebenarnya bukan kualiti dia nak mengajar, (tapi) kualiti skill dia nak mengajar, bidang, bidang dia lah. Contoh kalau dia PP dalam bidang Elektrik, tapi dia tak boleh nak mengajar pun dalam elektrik. Ini berpunca waktu dia ambil SKM (sebelum ini) ...” - PPL Swasta*

Ini adalah kerana pengajar pelatih ini yang kemudiannya bertanggungjawab untuk melatih pelatih-pelatih di PB dan seharusnya kemahiran teras mereka perlu berada di tahap tinggi.

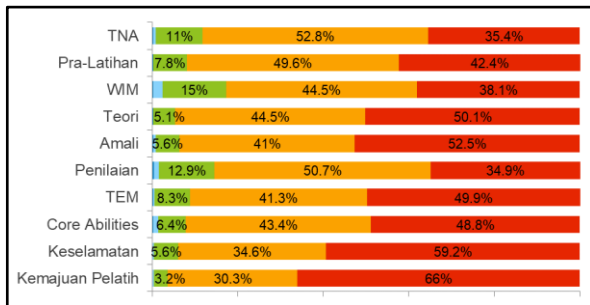
*“...so secara overall saya rasa lah, untuk jadi pengajar yang kompeten, dia kena ada asas yang betul tu...” - PPL Swasta*

### 3.4 Tahap Kemahiran Pedagogikal Pengajar TVET

Bagi tahap Kemahiran Pedagogikal, aras persetujuan PB mencatatkan 4.38 yang turut merupakan aras tinggi. Tahap Kemahiran Pedagogikal ini terdiri daripada 10 item iaitu Kemahiran Analisis Keperluan Latihan, Keperluan Pra-

Latihan, Dokumentasi WIM, Latihan Teori, Latihan Amali, Membangunkan Penilaian, Mengurus Peralatan, Menerapkan Kemahiran Sosial, Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dan Mengambil Berat Kemajuan Pelatih. Dapatan analisis mendapati, aras persetujuan tertinggi bagi Kemahiran Pedagogikal ialah 96.3% iaitu bagi item Kemajuan Pelatih manakala item terendah mencatatkan 82.6% iaitu item Dokumentasi WIM.

Item-item lain yang turut mencatatkan aras persetujuan melebihi 90% ialah item Latihan Teori (94.6%, Keselamatan Pekerjaan (93.8%), Latihan Amali (93.5%), Core Abilities (92.2%), Pra-Latihan (92%) dan TEM (91.2%). Dapatan mendapati tiga item mencatatkan ketidakpastian daripada PB yang melebihi 10% iaitu TNA, Dokumentasi WIM dan Penilaian.



Rajah 9: Tahap Kemahiran Pedagogikal Pengajar TVET

Para informan kumpulan fokus bersetuju bahawa kandungan dan teknik latihan program VTO adalah bersesuaian dan memenuhi keperluan di PB.

“...Method VTO setakat yang macam PB yang memang dah bagus, tak ada masalah...” – PPL Swasta

Namun begitu, informan menyuarakan kelemahan kemahiran teras pada pengajar baru berbanding dengan kemahiran pedagogikal seperti di bawah;

“...bukan silap dekat VTO kualiti tu bagi saya, kualiti tu berpunca daripada skill di dalam bidang.” – PPL Swasta

Kaedah internship selama 6 bulan juga didapati amat sesuai untuk pengajar pelatih memahirkan diri dan mengalami pengalaman sebenar di alam pekerjaan.

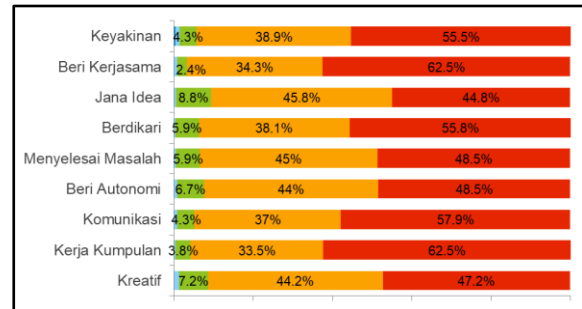
“...so dari segi pelaksanaan untuk real (mengajar) saya prefer dengan cara, teruskan dengan internship ni sebab memang dia applykan kaedah yang sama.” - PPL Awam

Selain itu, terdapat juga isu yang dibangkitkan oleh informan iaitu penguasaan yang baik di dalam membangunkan WIM (kandungan latihan).

### 3.5 Tahap Kemahiran Insaniah Pengajar TVET

Bagi item Kemahiran Insaniah, aras persetujuan PB mencatatkan 4.47 yang turut merupakan aras tinggi. Aras persetujuan ini diukur daripada sejumlah 9 item. Secara keseluruhannya, persetujuan PB bagi semua item melebihi 90% di mana item Beri Kerjasama mencatatkan aras persetujuan tertinggi iaitu 96.8%. Seterusnya item Kerja Kumpulan mencatatkan 96%, Kebolehan Berkomunikasi

(94.9%), Keyakinan Tinggi (94.4%), Berdikari (93.9%), Menyelesai Masalah (93.5%), Autonomi (92.5%), Kreatif (91.4%) dan Menjana Idea (90.6%). Dapatan kajian juga mendapati bagi Kemahiran Insaniah, tahap ketidakpastian tertinggi ialah bagi dua item iaitu bagi item Kreatif iaitu 7.2% dan item Menjana Idea sebanyak 8.8%.



Rajah 10: Tahap Kemahiran Insaniah Pengajar TVET

### 3.6 Keberkesanan Program Sijil Pengajar Vokasional

Tahap kebolehpasaran graduan program VTO menunjukkan secara umumnya berada di aras 81.7% pada tahun 2023 (CIAS, 2023). Kebolehpasaran ini merangkumi graduan yang telah mendapat pekerjaan, melanjutkan pengajian, meningkatkan kemahiran, dan menunggu penempatan pekerjaan. Para informan juga berpuas hati dengan kebolehpasaran graduan mereka;

“...kualitinya, kualiti yang saya tengok yang saya dapat hasilkan ni kebanyakannya lebih kurang dalam 80% ke 85% tu dapat kerja.” – PPL Awam

Namun demikian terdapat juga informan yang menyedari bahawa cabaran untuk graduan VTO berkhidmat di PB JPK terutamanya di PB swasta adalah tinggi. Ini kerana bilangan PB Swasta yang terhad disebabkan penutupan banyak PB semasa pandemik baru-baru ini. Selain itu, faktor gaji juga menyebabkan terdapat graduan VTO memilih untuk berkhidmat di industri (bukan sebagai pengajar) memandangkan mendapat tawaran yang lebih baik.

“...rate gaji mereka yang ada VTO...saya last saya mengajar VTO 2019 di PB swasta dengan pengalaman lebih 10 tahun, dah ada semua kelayakan ni, RM2,000 je dia bagi saya. So gaji ni memang menjadi isu besar la kepada pengajar-pengajar kita.” – PPL Swasta

Ini dijelaskan lagi oleh seorang informan seperti berikut;

“...yang terbaru saya tanya pelajar saya, sebab dia habis belajar memang dia dapat offer dah, jadi PP (pengajar) dekat satu PB di KL. Kemudian bila saya tanya terbaru dia kata dia tak jadi lagi dah. Saya convert (pindah kerja) kepada industri, kerana gaji PP (kelulusan) DKM, RM1,400. Kalau compare dia bekerja di industri dia akan dapat lebih RM2,000.00.” – PPL Awam

Dapatan kajian turut mendapati terdapat majikan yang berpuashati dengan kualiti lepasan program VTO yang berkhidmat di PB;

“...hasilnya memang mereka akan bagi yang terbaik, sebab saya dah nampak semasa saya di Sandakan, memang diaorang keluar setakat ni kolej-kolej yang ambil mereka

*memang kata ada the best kualiti daripada diaorang.” – PPL Swasta*

Keupayaan pemegang Sijil Pengajar Vokasional di dalam menjalankan sesi pengajaran dan pembelajaran latihan dapat dilihat daripada maklum balas majikan yang berpuas hati dengan prestasi mereka.

### 3.7 Faktor-faktor Keberkesanan Program Sijil Pengajar Vokasional

#### 3.7.1 Tenaga Pengajar

Peranan dan kepentingan tenaga pengajar bagi program VTO dibangkitkan oleh informan kumpulan fokus. Para informan sepakat bersetuju bahawa tenaga pengajar bagi program VTO ini perlu memiliki keupayaan yang lebih tinggi daripada pengajar biasa. Selain dari bertanggungjawab untuk melaksanakan latihan mengikut standard yang ditetapkan, pengajar juga perlu memiliki keupayaan untuk memotivasikan pengajar pelatih.

*“...kita sebagai tenaga pengajar ni kita kena lebih sebenarnya...kalau nak kualiti pelajar ni, sebab diaorang ada SKM Tahap 3 kan, kita kena letakkan satu..kita ada target kita, macam mana kita nak ubah (pelajar).” – PPL Awam*

Hasil daripada usaha memberikan motivasi berterusan kepada para pengajar pelatih, sambutan yang baik daripada pihak industri (PB) dapat dilihat melalui perkongsian seorang informan;

*“Bila kita groom dia dan kita bawak dia sampai dia terlibat dengan aktiviti luar, dia berada dengan masyarakat, dia rasa diri dia diperlukan...hasilnya memang mereka akan bagi yang terbaik.” – PPL Awam*

Selain dari itu, program latihan kemahiran kreativiti dan inovasi perlu turut dipertingkatkan kepada para pengajar;

*“...itu sebab pengajar ni..itu saya kata staff development termasuklah mana-mana pun kita kena lebihkan (latihan) staff ni, (staff) kena kreatif dia kena innovate...” – PPL Awam*

*“Staff development ni kita kena lancarkan, kena satu pembaharuan kepada pengajar-pengajar...kualiti pengajar ni kita kena kreatifkan lagi.” – PPL Awam*

Kemahiran ini bertujuan juga untuk memastikan agar pengajar boleh menjalankan latihan menggunakan pelbagai teknik pedagogikal yang sesuai seperti *heutagogy*, *cybergogy*, *andragogy* atau pembelajaran digital.

#### 3.7.2 Kecenderungan Pengajar Pelatih

Dapatan kajian mendapati calon bagi pengajar pelatih turut merupakan salah satu faktor bagi keberkesanan program VTO. Pemilihan calon-calon yang sesuai agar hanya mereka memiliki minat yang tinggi dipilih bagi mengikuti program VTO. Ini kerana terdapat sebahagian kecil calon yang menyertai program ini didapati kurang berminat untuk menjadi tenaga pengajar;

*“...kadang-kadang (pelajar) ni nak escape kerana tiada pekerjaan, ikut kawan, habis belajar dia nak ke mana ni?...jadi dia akan ambil ikut kawan, kawan kata ok kita masuk VTO padahal dalam diri dia sebenarnya tak ada minat, kecenderungan untuk jadi pengajar ni” – PPL Swasta*

10

Bagi menangani masalah ini, pihak CIAST telah memperkenalkan ujian psikometrik untuk menapis calon-calon berdasarkan kecenderungan mereka mulai 2019. Calon-calon yang melepasi ujian psikometrik akan dijemput untuk menghadiri sesi temuduga.

#### 3.7.3 Sikap Pengajar Pelatih

Sikap yang positif dan bersesuaian oleh pengajar pelatih turut memainkan peranan penting. Pengajar sebagai faktor pendorong (push factor) menjadi pemangkin kepada pengajar pelatih agar mereka memiliki sikap yang sesuai sebagai tenaga pengajar;

*“...yang main(utama) dia adalah abilities, sikap student itu sendiri...tapi kalau dia punya abilities, sikap dia betul-betul dia nak, dia akan usahakan dan dia boleh pikul.” – PPL Awam*

Informan yang merupakan tenaga pengajar di sebuah PB Awam, berkongsi kisah di mana beliau berupaya untuk mengubah sikap pengajar pelatih beliau sehingga menjadi pengajar yang cemerlang di PB;

*“Saya pernah hasilkan pelajar saya, kira yang.. yang slow lah. Sekarang ni dia dah pergi mengajar dan menjadi seorang yang... jadi harapan di PB dia.” – PPL Awam*

Informan turut mengenalpasti dua elemen yang perlu wujud di dalam pengajar-pengajar baru sekarang;

*“Dedication...dedication and the self-discipline so... comes together with the dedication. Itu yang kurang, yang dulu memang really dedicated.” – PPL Swasta*

Bagi mengenalpasti sikap pengajar pelatih, pihak CIAST mengadakan sesi temuduga kepada setiap calon yang melepasi tapisan. Sesi temuduga ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai sikap, minat dan keupayaan kemahiran teras calon-calon tersebut agar calon yang terpilih memiliki ciri-ciri seorang pengajar yang baik.

#### 3.7.3 Peranan Pegawai Pengesah Luaran

Pegawai Pengesah Luaran (PPL) merupakan personel lantikan JPK bagi memantau penilaian dan kualiti keluaran SPKM. Peranan PPL di dalam memastikan sesi latihan dilaksanakan mengikut standard, penilaian dibuat secara telus dan adil dan cadangan penambahbaikan latihan dan penilaian amat penting di dalam SPKM. Informan menyedari tanggungjawab mereka amat besar seperti dibawah;

*“...apa yang saya buat sewaktu saya menjadi PPL VTO. Yang pertama saya panggil PPD saya nak confirmkan semua peraturan dipatuhi.” – PPL Swasta*

PPL akan memastikan PB mematuhi segala peraturan dan mencapai tahap kompetensi yang ditetapkan.

*“...bila kita temuduga dengan tengok presentation dia, kita akan bagi markah. Tak capai (standard) kita akan gagalkanlah.” – PPL Awam*

Ini seterusnya menunjukkan peranan PPL ini di dalam mengawal kualiti program VTO adalah amat penting.

“...masa presentation dan documentation. Ha kat situlah banyak saya, memang saya cut dekat situ...tapi memang betul pun kalau kita gagalkan, memang betul memang tak ada kualiti pun.” – PPL Awam

#### 4. Perbincangan

##### 4.1 Kemahiran Pengajar TVET PB JPK Di Aras Tinggi

Pengajar TVET yang berkhidmat di PB JPK samada awam atau swasta disyaratkan untuk mengikuti kursus Sijil Pengajar Vokasional (VTO). Dapatan kajian mendapati skor bagi tahap kemahiran pengajar TVET di PB JPK secara keseluruhannya berada di aras tinggi. Perincian bagi ketiga-tiga kategori kemahiran utama turut mendapati tahap kemahiran bagi Kemahiran Teras, Kemahiran Pedagogikal dan Kemahiran Insaniah masing-masing berada di aras tinggi.

Dapatan soal selidik turut mendapati sebahagian kecil PB berpandangan bahawa tahap kemahiran pengajar TVET bagi beberapa item perlu dipertingkatkan. Ini berdasarkan dapatan skor bagi item-item tersebut lebih rendah berbanding item-item lain. Antara item-item tersebut adalah TNA, WIM dan Penilaian bagi kategori Kemahiran Pedagogikal manakala Rujukan Pengajar Lain bagi kategori Kemahiran Teras. Dapatan skor sebegini berkemungkinan bersandarkan kepada tahap Kemahiran Teras dan Kemahiran Pedagogikal pengajar-pengajar yang baru dilantik oleh PB tersebut. Informan daripada kumpulan fokus mencadangkan bahawa pengajar-pengajar baru kurang mempunyai pengalaman industri dan seterusnya turut memiliki kemahiran teras yang sederhana.

Namun begitu kemahiran pedagogikal secara keseluruhannya menunjukkan dapatan yang baik daripada soal selidik dan sesi kumpulan fokus.

##### 4.2 Kebolehpasaran dan Maklumbalas Majikan

Kebolehpasaran yang baik dan maklum balas majikan yang positif menunjukkan keberkesanan program VTO yang baik. Peserta program VTO didapati boleh menjawat jawatan sama ada sebagai tenaga pengajar atau tenaga kerja berkemahiran di industri. Peluang pekerjaan yang lebih luas ini menyebabkan sebilangan kecil bidang-bidang tertentu di PB JPK menghadapi isu kekurangan tenaga pengajar. Ini kerana pengajar memilih untuk bertukar pekerjaan daripada menjadi pengajar ke industri disebabkan tawaran gaji yang lebih baik.

#### 5. Kesimpulan

Kajian ini memberi gambaran mengenai keberkesanan latihan Sijil Pengajar Vokasional terhadap kompetensi tenaga pengajar yang sedang berkhidmat di Pusat Bertauliah (PB) Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) melalui kaedah Sistem Latihan Program Bertauliah (SLaPB). Hasil penemuan menunjukkan tahap kemahiran pengajar TVET bagi tiga kategori kemahiran utama berada di aras tinggi.

Sesi kumpulan fokus bersetuju bahawa pengajar TVET secara keseluruhannya adalah baik namun terdapat sebilangan kecil pengajar-pengajar lantikan baharu yang perlu diberikan perhatian. Di antara faktor-faktor yang boleh meningkatkan lagi keberkesanan program Sijil Pengajar Vokasional adalah (i) tenaga pengajar, (ii) kecenderungan pengajar pelatih, (iii) sikap pengajar pelatih dan (iv) peranan personal SPKM (PPL).

Antara cadangan yang boleh dipertimbangkan bagi menambahbaik serta meningkatkan lagi keberkesanan lepasan VTO adalah menambahbaik pemilihan pengajar pelatih, memberi penekanan kepada latihan dokumentasi *Written Instructional Material* (WIM) dan pembangunan penilaian, meningkatkan hubungan antara PB bersama industri dan pihak

berkepentingan di dalam latihan, meningkatkan latihan tenaga pengajar dalam kemahiran kreativiti dan inovasi.

#### Rujukan

- CIAST. (2023). Kajian Pengesanan Graduan CIAST 2023.
- Hanapi, Z., Nordin, M. S., & Rus, R. C. (2014). Unemployment problem among graduates of technical field: Competencies of the graduates and quality of the education. *Sains Humanika*, 2(2).
- Konting, M. M. (1990). Kaedah penyelidikan pendidikan. *Dewan Bahasa dan Pustaka*.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.
- Pallant, J., (2011). SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program. *Allen & Unwin, Berkshire*.