

Penentu Penglibatan Pekerja dalam Latihan Pembangunan Sumber Manusia Berhad (Determinants of Employee Engagement in Limited Human Resource Development Training)

Rahmah Ismail

Zulridah Mohd Noor

Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia

Salma Hamzah

Fakulti Pengurusan Perniagaan
Universiti Teknologi MARA Pahang

ABSTRAK

Kejayaan sesebuah organisasi sangat bergantung pada pekerjanya. Setiap pekerja, sama ada di peringkat atasan, pertengahan atau bawahan, merupakan aset penting kepada organisasi tempat mereka bekerja. Oleh yang demikian, pelaburan modal insan dalam latihan pekerja merupakan satu strategi yang amat penting kepada pembangunan organisasi. Menyedari peri pentingnya latihan pekerja, kerajaan Malaysia telah menubuhkan satu badan yang diberi nama Majlis Pembangunan Sumber Manusia (MPSM) pada tahun 1992 dan namanya telah ditukar kepada Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) pada tahun 2002. Tujuan penubuhan badan ini adalah untuk mengendalikan latihan pekerja di bawah satu dana yang diberi nama Kumpulan Wang Pembangunan Sumber Manusia (KWPSM). Namun penglibatan pekerja dalam latihan bergantung kepada banyak faktor. Artikel ini bertujuan mengenalpasti faktor penentu penglibatan pekerja dalam skim latihan di bawah PSMB. Analisis menggunakan data 817 orang pekerja dalam sub-sektor perkhidmatan terpilih iaitu Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) serta sektor perhotelan yang dikutip pada tahun 2008/2009 di tiga kawasan, iaitu Lembah Klang, Johor Bahru dan Pulau Pinang. Mereka dipilih daripada senarai pekerja syarikat yang berdaftar dengan PSMB. Hasil kajian ini mendapati faktor demografi, tahun bersekolah dan ciri-ciri pekerjaan penting dalam menentukan penglibatan pekerja dalam latihan PSMB. Didapati pekerja lelaki dan kaum Melayu kurang berpeluang terlibat dalam latihan PSMB dibandingkan dengan masing-masing pekerja wanita dan kaum India. Hubungan tahun bersekolah dengan keterlibatan pekerja dalam latihan PSMB adalah negatif, manakala pekerja sektor ICT kurang berpeluang terlibat dengan latihan dibandingkan dengan pekerja sektor perhotelan. Sementara penglibatan pekerja juruteknik dan profesional bersekutu serta pekerja sepenuh masa dalam latihan PSMB juga didapati lebih tinggi daripada masing-masing pekerja perkhidmatan dan jualan serta pekerja separuh masa.

Kata kunci: Latihan pekerja; sektor ICT; sektor perhotelan; pelaburan modal insan; PSMB

ABSTRACT

The successfulness of an organisation is very much dependent on its workers. Every worker regardless of his or her level; high, middle or low is an asset to the organisation, where he or she is working. Therefore, human capital investment in workers training is an important strategy for organisational development. Realising the importance of workers training, the Malaysian government has established the Human Resource Development Council (HRDC) in 1992 and later renamed as Human Resource Development Limited (HRDL) beginning the year 2002. The purpose of its establishment is to train workers under the Human Resource Development Fund (HRDF). However, workers' participation in training depends on various factors. This article aims to identify workers' involvement in PSMB training schemes. Analysis uses 817 workers in the selected services sector, namely, information and communication technology (ICT) and hotel collected in 2008/2009 in three areas, Klang Valley, Johor Bahru and Penang. They were selected from the workers list in the companies who had registered with HRDL. Results show that demographic factors, years of schooling and job characteristics are important in determining workers' participation in HRDL training. The male workers and the Malays are having less benefit from PSMB training scheme compared to the female and the Indians workers. Years of schooling has a negative effect on the likelihood of attending the HRDL training, whereas the workers in the ICT sector have higher likelihood to get involved in the HRDL training compared to the workers in the hotel sector. While participation of the technical and associate professional workers as well as the full-time workers in the HRDL training are found to be higher compared to the services and sales workers as well as the part-time workers, respectively.

Keywords: Workers training; ICT sector; hotelling sector; human capital investment; HRDL



PENGENALAN

Kejayaan sesebuah organisasi sangat bergantung pada pekerjaannya. Setiap pekerja, sama ada pada peringkat atasan, pertengahan atau bawahan, merupakan aset yang sangat penting kepada organisasi tempat mereka bekerja. Oleh yang demikian, kebanyakan organisasi menganggap pelaburan modal insan dalam latihan pekerja sebagai satu strategi pelaburan penting ke arah pembangunan organisasi. Latihan dilihat sebagai satu komponen penting dalam pelaburan modal insan sesebuah organisasi bagi mengekalkan dan meningkatkan keupayaan sumber manusia (Garavan 1997). Organisasi yang efektif adalah yang mempunyai peruntukan kewangan, masa dan sumber yang besar untuk tujuan pengurusan dan penyeliaan program latihan (Casco 1998). Statistik dari *United States Bureau of Labor* menunjukkan keseluruhan organisasi di Amerika Syarikat memperuntukkan sejumlah US\$55.3 bilion untuk program latihan formal pada tahun 1995 (Bassi & Van Buren 1998). Keperluan latihan yang berterusan adalah bertujuan mengekalkan keupayaan sesebuah organisasi dalam pasaran, memperkaya kemahiran dan pengetahuan seterusnya meningkatkan produktiviti sesebuah organisasi.

Seiring dengan peningkatan persaingan di pasaran global, sesebuah ekonomi perlu terus diperkukuhkan dengan meningkatkan daya saing dan menerokai sumber pertumbuhan baru. Peningkatan daya saing ini memerlukan modal insan bertaraf dunia yang berpengetahuan tinggi, berkemahiran, serba boleh dan kreatif, fleksibel, dinamik, berorientasikan prestasi dan kecemerlangan serta memiliki etika kerja positif dan nilai kerohanian. Selaras dengan Teori Modal Insan yang menekankan kepada kepentingan kualiti manusia dalam menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi telah mendorong sesebuah negara memperuntukkan pelaburan yang tinggi dalam pendidikan dan latihan. Langkah utama yang perlu dilakukan selaras dengan teori ini adalah untuk menjadikan pendidikan dan latihan sebagai satu strategi penting bagi meningkatkan potensi modal insan seperti kepakaran, kemahiran, berpengetahuan, efisien, produktif, berdedikasi dan kreatif, serta sikap yang baik terhadap kerjanya.

Sehubungan itu, Malaysia sentiasa memberi keutamaan kepada pengukuhan sistem penyampaian pendidikan dan latihan kemahiran serta keupayaan untuk menjalankan penyelidikan dan pembangunan (R & D). Pelbagai langkah dan pendekatan telah diambil untuk menambah bilangan graduan dari institusi pengajian tinggi, terutamanya dalam sains dan teknologi, serta meluaskan peluang untuk latihan kemahiran. Sebahagian besar perbelanjaan pembangunan sektor awam diperuntukkan untuk tujuan pendidikan dan latihan. Selaras dengan ini juga Kumpulan Wang Pembangunan Sumber Manusia (KWPSM) telah diwujudkan melalui Akta Pembangunan Sumber Manusia 1992 dan berkuat kuasa mulai Januari 1993 yang diletakkan di bawah

Majlis Pembangunan Sumber Manusia (MPSM) atau Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) bermula tahun 2002.

Pada peringkat awal pelaksanaannya, hanya majikan sektor perkilangan yang mempunyai pekerja sepenuh masa warganegara Malaysia seramai 50 orang dan lebih diwajibkan berdaftar dengan PSMB dan membayar levi pembangunan sumber manusia pada kadar 1% daripada upah bulanan pekerja mereka dan levi ini diletakkan di bawah KWPSM untuk digunakan sebagai geran latihan pekerja. Berkuat kuasa 1 Januari 1995, pendaftaran diperluaskan kepada majikan yang mempunyai 10 hingga 49 orang pekerja sepenuh masa dengan modal berbayar RM2.5 juta dan ke atas. Mulai 2 Ogos 1996 pula, majikan yang mempunyai 10 hingga 49 orang pekerja sepenuh masa dengan modal berbayar kurang daripada RM2.5 juta, diberi pilihan untuk berdaftar dengan PSMB. Sebaik sahaja mendaftar, mereka diwajibkan membayar levi setiap bulan pada kadar 0.5% daripada upah bulanan pekerja mereka.

Selaras dengan hasrat kerajaan untuk menjadikan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan pendidikan di rantau ini, pendaftaran syarikat dengan PSMB telah diperluaskan kepada institusi pengajian tinggi swasta (IPTs) dan industri latihan dan tenaga berkuat kuasa 17 Februari 2000. Majikan dari industri ini yang mempunyai 10 orang pekerja sepenuh masa dan ke atas wajib untuk berdaftar dengan PSMB. Berkuat kuasa 1 Januari 2005 pula, pendaftaran syarikat telah diperluaskan lagi kepada lapan industri dalam sektor perkhidmatan, iaitu industri jualan langsung, perkhidmatan pelabuhan, perkhidmatan sokongan dan penyenggaraan kejuruteraan, penyelidikan dan pembangunan, perkhidmatan pergudangan, perkhidmatan keselamatan, perkhidmatan hospital swasta dan perkhidmatan pasar raya besar, pasar raya dan gedung serbaneka. Majikan dari industri berkenaan yang mempunyai 10 orang pekerja dan ke atas juga adalah wajib berdaftar dengan PSMB. Bagi industri perkhidmatan pasar raya besar, pasar raya dan gedung serbaneka, mereka hanya perlu mendaftar sekiranya mempunyai 50 orang pekerja (Kementerian Sumber Manusia 2007).

Artikel ini bertujuan menganalisis faktor penentu insiden dan kekerapan pekerja dalam sektor ICT dan perhotelan menghadiri latihan pekerja di bawah PSMB. Penentu penglibatan pekerja dalam latihan perlu dikenal pasti bagi memudahkan pembentukan dasar terutamanya yang berkaitan dengan pembaikan insentif kepada firma yang tidak melatih pekerja mereka atau firma yang menganggap latihan sebagai kos yang perlu dielakkan (Keep & Mayhew 2004; Ashton 2007). Penulisan artikel ini dibahagikan kepada lima bahagian. Bahagian berikutnya menyingkap kajian literatur. Bahagian ketiga pula membincangkan metodologi kajian dan sumber data. Sementara keputusan kajian dibincangkan dalam bahagian keempat dan bahagian kelima adalah kesimpulan.

KAJIAN LITERATUR

Penekanan majikan terhadap aspek latihan dijangka berkembang dengan meningkatnya kesedaran mereka tentang kepentingan latihan selaras dengan perkembangan teknologi (Ford & Weissbein 1997). Pelaburan yang dibuat untuk tujuan latihan juga dijangka akan berkembang dengan meningkatnya kepelbagaian aktiviti latihan untuk pekerja. Persaingan global dan kecanggihan teknologi yang sentiasa berubah akan mengubah situasi dan suasana kerja semasa. Sehubungan itu, organisasi dan syarikat tempatan mahupun antarabangsa perlu bersedia menghadapi situasi perubahan organisasi, penstrukturan dan penyusunan semula organisasi yang mungkin berlaku.

Latihan yang disediakan majikan merupakan sumber pembangunan modal insan selepas individu memasuki pasaran buruh (Hansson 2009). Bukti empirik menunjukkan bahawa latihan menyediakan manfaat kepada kedua-dua pihak, majikan dan pekerja, tetapi manfaat utama dirangkum oleh majikan (Hansson 2009). Menggunakan data bagi firma di Rusia, Tan et al. (2008) mendapati latihan meningkatkan produktiviti pekerja. Selanjutnya beliau mendapati latihan menyediakan faedah kepada firma dan untuk mendapat manfaat sepenuhnya daripada perubahan teknologi, firma perlu meningkatkan kemahiran pekerja mereka. Kajian Konings (2008) mendapati latihan sambil bekerja meningkatkan produktiviti firma sebanyak antara 1% hingga 2%. Terdapat beberapa kajian empirik yang telah menganalisis faktor yang mempengaruhi penglibatan pekerja dalam program latihan yang disediakan oleh majikan. Gary (2006) telah merumuskan tiga faktor utama yang mempengaruhi kekerapan pekerja untuk menghadiri latihan, iaitu ciri-ciri pekerja, ciri-ciri firma dan ciri-ciri pekerjaan. Kupasan kajian literatur dalam penulisan berikut ini akan dilakukan mengikut ciri-ciri ini.

CIRI-CIRI PEKERJA

Thangavelu et al. (2011) menyelidiki penentu keterlibatan pekerja dalam program latihan di Singapura. Keputusan kajian mendapati ciri sosio-demografi memberi kesan kepada keterlibatan pekerja dalam latihan. Misalnya, umur mempunyai kesan positif terhadap keterlibatan latihan bagi pekerja yang lebih muda (di bawah 37 tahun), tetapi mempunyai kesan negatif terhadap keterlibatan latihan bagi pekerja yang lebih tua. Mereka juga mendapati kemungkinan pekerja yang telah berkahwin untuk menyertai latihan adalah lebih kecil tetapi jantina tidak mempunyai kesan yang signifikan. Begitu juga pekerja asing dan pekerja berumur lebih daripada 40 tahun didapati menerima kurang latihan dalam kajian yang dilakukan oleh Pischke (2001). Kajian O'Mahony & Peng (2008) di United Kingdom (UK) juga menyokong dapatan ini dengan membuktikan kecenderungan menerima latihan merosot mengikut umur dan meningkat

mengikut tahap kemahiran. Seterusnya Zeytinoglu et al. (2007) menggunakan data Tinjauan Pekerja dan Tempat Kerja (Workplace and Employee Survey, WES) 2001 untuk mengkaji kesan ciri pekerja terhadap latihan sambil kerja. Mereka mendapati kemungkinan pekerja lebih tua untuk mendapat latihan sambil kerja adalah 40% lebih kecil berbanding pekerja pertengahan umur; pekerja dalam tempat kerja yang berinovatif lebih berkemungkinan menerima latihan sambil kerja.

Beberapa kajian telah menunjukkan perbezaan peluang latihan mengikut jantina. Misalnya, Veum (1995) menggunakan National Longitudinal Study of Youth (NLSY) mendapati tiada perbezaan jantina dalam peluang mengikuti latihan pekerjaan formal atau dalam bilangan jam latihan yang diterima. Lynch (1991) pula mendapati pekerja wanita lebih banyak menerima latihan umum berbanding pekerja lelaki, namun tiada perbezaan jantina yang wujud dalam latihan semasa kerja. Jones et al. (2004) juga mendapati faedah latihan yang sebelum ini dinikmati oleh pekerja lelaki kini telah bertukar kepada pekerja wanita. Kajian O'Mahony & Peng (2008) juga mendapati pekerja lelaki secara puratanya mempunyai kemungkinan yang lebih untuk menerima latihan berbanding dengan pekerja wanita.

Kemungkinan pekerja wanita terutamanya yang mempunyai anak untuk mendapat latihan adalah lebih kecil berbanding pekerja lelaki (Blundell et al. 1996; Pischke 2001). Walau bagaimanapun, bagi kadar penyertaan latihan, OECD (2003) mendapati tiada perbezaan yang signifikan antara jantina. Lelaki kaum minoriti didapati mempunyai insiden latihan yang lebih rendah tetapi keadaan ini tidak berlaku kepada pekerja wanita kaum minoriti (Blundell et al. 1999). Korelasi yang sama dikesan oleh Arulampalam et al. (2004) tetapi mereka mendapati keputusan ini hanya bagi pekerja lelaki dalam kebanyakan negara Eropah. Selain itu Knoke & Ishio (1998) mendapati bahawa pekerja wanita berhadapan dengan cabaran yang lebih besar terhadap ahli isi rumah serta tanggungjawab mengasuh anak berbanding dengan golongan lelaki. Oleh sebab itu, majikan lebih cenderung menawarkan latihan kepada golongan lelaki berbanding wanita. Waddoups (2011) mendapati pekerja lelaki cenderung mendapat lebih lama masa latihan berbanding dengan pekerja wanita.

O'Halloran (2008) menyelidiki sama ada terdapat jurang jantina dalam insiden, tempoh, intensiti dan bilangan peristiwa bagi latihan sambil kerja (*on-the-job*). Beliau mendapati pekerja wanita menerima insiden latihan sambil kerja yang lebih tinggi tetapi pekerja lelaki menerima latihan sambil kerja yang lebih panjang. Kajian Zeytinoglu et al. (2005) juga menumpukan kepada aspek jantina dalam mengkaji faktor penglibatan pekerja dalam latihan. Beliau mendapati pekerja wanita menerima tempoh latihan yang lebih pendek berbanding pekerja lelaki, manakala kaum asli menerima tempoh latihan yang lebih panjang berbanding pekerja berkulit putih

Cooke et al. (2008) melanjutkan minat mereka dalam semua jenis latihan untuk melihat penerimaan latihan dalam kalangan pekerja *vulnerable* di Kanada. Menggunakan data WES 2003 dan 2005 mereka mendapati kemungkinan pekerja wanita menerima latihan yang disediakan majikan adalah lebih kecil. Pekerja wanita bergaji rendah, berpendidikan rendah dan tidak berkesatuan juga berkemungkinan lebih rendah untuk menerima latihan. Penerimaan latihan berbeza bukan saja berdasarkan jantina malahan juga upah, pendidikan, kesatuan, status pekerjaan, kategori pekerjaan, umur, tempoh perkhidmatan dan industri. Sementara Swaim (1995) berpendapat bahawa kadar latihan di kawasan luar bandar adalah lebih rendah bagi golongan minoriti. Beliau mendapati hanya 25% daripada kaum berkulit hitam dan Hispanics menerima latihan dalam pekerjaan mereka, berbanding dengan 41% bagi pekerja lain. Manakala Knoke & Kalleberg (1994) mendapati peratus pekerja kulit putih berhubung secara negatif dengan penentuan latihan yang disediakan oleh firma. Walau bagaimanapun, Gittleman et al. (1998) mendapati tiada sebarang kesan yang signifikan secara statistik bagi kaum terhadap kekerapan latihan pekerja sama ada formal atau tidak formal.

Kajian lepas menunjukkan hubungan positif antara pendidikan dan latihan (Lynch & Black 1998; Bishop 1997; Lilard & Tan 1992, Gary 2006, Veum 1995, 1999; Thangavelu et al. 2011). Penjelasan teori bagi pandangan ini terletak pada kebolehan pekerja. Pekerja yang lebih berpendidikan mempunyai stok pengetahuan dan kemahiran; dengan itu mereka lebih bersedia menerima latihan dan akan mendapat lebih manfaat daripada latihan berbanding pekerja kurang berpendidikan (Green 1997). Gary (2006) berpendapat pekerja yang lebih berpendidikan cenderung menerima lebih banyak latihan berbanding pekerja yang kurang berpendidikan. Menurut beliau, pekerja yang kurang berpendidikan akan terperangkap dalam pekerjaan dengan kemahiran rendah, sementara majikan pula kurang berminat untuk melatih golongan ini. Orrjie (2000) pula mendapati pekerja yang tamat sekolah menengah akan secara signifikan meningkatkan kebarangkalian menerima latihan sebanyak hampir 10%.

Tambahan pula, Harris (1999) mendapati pekerja dengan ijazah dan kelayakan tahap tinggi adalah lebih berkemungkinan menerima latihan sebanyak masing-masing 5.5% dan 2.3%. Sutherland (2004) pula mendapati pekerja yang mempunyai ijazah adalah 10% lebih berkemungkinan menerima latihan berbanding pekerja tanpa sebarang kelayakan pendidikan. Tingkat pendidikan juga memberi lebih manfaat kepada wanita dalam kedua-dua negara membangun dan sedang membangun seperti dilaporkan oleh Chung (2004) dan Kawaguchi (2006) yang mendapati tingkat pendidikan yang lebih tinggi membawa kepada kebarangkalian yang lebih besar bagi pekerja wanita dihantar menghadiri latihan. Arulampalam et al. (2004) menggunakan

data Panel Komuniti Isi Rumah Eropah (European Community Household Panel, ECHP) bagi tempoh 1994-1999 untuk menyelidiki penentu latihan berterusan bagi Austria, Belgium, Britain, Denmark, Finland, Perancis, Ireland, Itali, the Netherlands, dan Spain. Kajian mereka mengesahkan bahawa dalam semua negara Kesatuan Eropah (EU) tersebut individu berkelayakan tinggi lebih berkemungkinan untuk menyertai latihan berbanding mereka yang berkelayakan rendah. Van de Wiele (2010) dengan menggunakan kaedah penganggaran kesan tetap juga mendapati hubungan positif antara tingkat pendidikan pekerja dan latihan. Zeytinoglu et al. (2007) mendapati pekerja berpendidikan rendah kurang kemungkinannya mendapat latihan.

CIRI-CIRI FIRMA

Kajian empirik mendapati saiz syarikat merupakan penentu penting penyediaan latihan. Selalunya saiz syarikat diukur sama ada melalui bilangan pekerja (Oryshchenko 2006; Sousa 2001), hasil kasar firma atau membentuk pemboleh ubah kategori (Sutherland 2004). Hubungan positif sering ditemui antara saiz firma dan penyediaan latihan (Frazis et al. 2000; Sousa 2001; Sutherland 2004; Turcotte et al. 2003; Oryshchenko 2006). Kajian lepas yang memfokus kepada latihan sambil kerja tak formal tidak menunjukkan perbezaan yang besar antara saiz firma dan latihan dan ini menunjukkan yang firma kecil tidak menggantikan latihan sambil bekerja tak formal dengan latihan formal berbanding firma yang lebih besar (Waddoups 2011). Almeida-Santos & Mumford (2004) menggunakan data tinjauan Hubungan Industri Tempat Kerja Australia (Australian Workplace Industrial Relations Survey, AWIRS) bagi tahun 1995 yang menggabungkan cerapan terhadap firma dan individu untuk mengkaji insiden latihan. Kajian ini menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara latihan dengan saiz majikan. Waddoups (2011) menyelidiki hubungan antara saiz firma dengan latihan berkaitan kerja di Australia dan mendapati korelasi yang positif antara kebarangkalian latihan dengan saiz firma bagi kedua-dua pekerja lelaki dan wanita.

Lynch dan Black (1998) membuktikan bahawa wujud hubungan yang signifikan antara saiz firma dan usaha latihan. Mereka berpendapat saiz firma yang lebih kecil menyebabkan kos per unit yang lebih tinggi dalam peruntukan latihan formal seperti kepada kos permulaan. Mereka lebih prihatin tentang kehilangan pekerja yang dilatih kepada pesaing, manakala firma besar, anak syarikat dan firma perkhidmatan berkemungkinan besar untuk menawarkan lebih banyak program latihan formal kepada pekerja mereka. Hasil kajian juga mendapati bahawa firma bukan-pembuatan lebih berkemungkinan untuk menawarkan program latihan formal berbanding firma pembuatan (Frazis et al. 1995; Frazis et al. 1998; Lynch & Black 1998; Veum 1995). Grund & Martin (2012) mengkaji kerelevanan dan pembangunan latihan

lanjutan dalam firma sektor swasta di Jerman. Mereka memfokus kepada latihan formal dan mengkaji penentu individu dan berdasarkan kerja yang mungkin bagi insiden berlakunya latihan formal tersebut. Mereka mendapati status pekerjaan dan saiz firma adalah merupakan ciri yang paling relevan bagi keterlibatan latihan.

Castany (2010) mengkaji mengapa firma kecil kurang menyediakan latihan kepada pekerja berbanding firma yang lebih besar. Beliau mendapati firma kecil menghadapi rintangan yang lebih besar dalam mengakses latihan dan sebab utamanya adalah berkaitan dengan aktiviti teknologi dan skop geografi pasaran mereka. Secara bersama pemboleh ubah tersebut menjelaskan hampir separuh dari jurang latihan dalam kedua-dua penyertaan dan keputusan bilangan latihan yang disertai.

Selain itu, ciri-ciri lain firma juga turut mempengaruhi penglibatan pekerja dalam latihan formal. Misalnya Osterman (2001) berpendapat, majikan dalam pasaran buruh ketat (*tight labor markets*) lebih cenderung untuk menyediakan latihan kepada para pekerja. Latihan juga dijadikan sebagai insentif dalam menarik minat pekerja untuk menyertai sesebuah firma. Manakala bagi firma yang menyediakan faedah kesihatan kepada para pekerja lebih cenderung menawarkan khidmat latihan kepada pekerja dan dijadikan sebagai suatu '*standard package*' bagi menarik minat serta mengekalkan pekerja mereka. Hansson (2007) menyelidiki faktor yang menentukan latihan pekerja berdasarkan perspektif organisasi dan takad dalam mana pelaburan latihan meningkatkan prestasi syarikat. Beliau mendapati bahawa penyediaan latihan banyak ditentukan oleh faktor spesifik-firma seperti amalan pengurusan sumber manusia. Beliau juga mendapati insiden dan intensiti latihan banyak ditentukan oleh faktor perbezaan. Sebaliknya, mobiliti kakitangan bukan merupakan faktor penentu dalam menjelaskan penyediaan latihan oleh syarikat.

Karmel & Cully (2009) menganalisis penentu permintaan latihan bagi individu dan majikan di Australia. Mereka mendapati bahawa permintaan latihan oleh individu bergantung kepada premium yang dikaitkan dengan kemahiran serta kos latihan. Mereka mendapati permintaan latihan oleh majikan pula dipacu oleh keperluan mendapatkan kemahiran buruh dan keperluan perniagaan. Mereka juga mendapati permintaan latihan oleh majikan adalah berbeza mengikut industri dan cenderung lebih tinggi bagi enterprais yang lebih besar berbanding yang lebih kecil. Grund & Martin (2012) mengkaji kerelevanan dan pembangunan latihan lanjutan dalam firma sektor swasta di Jerman. Mereka memfokuskan kepada latihan formal dan mengkaji penentu individu dan berdasarkan kerja yang mungkin bagi insiden berlakunya latihan formal tersebut. Mereka mendapati status kerja dan saiz firma adalah merupakan ciri yang paling relevan bagi keterlibatan latihan. Gashi et al. (2010) menyelidiki hubungan antara perubahan teknologi dengan latihan. Mereka mendapati tempat

kerja yang mengalami perubahan teknologi lebih berkemungkinan melatih pekerja dan juga menyediakan tempoh latihan yang lebih panjang. Intensiti latihan semakin merosot apabila syer pekerja separuh-masa dan manual semakin meningkat. Dengan kata lain, apabila tempat kerja menghadapi kesukaran dalam memenuhi kekosongan kemahiran lebih banyak bilangan hari latihan akan disediakan.

Pengaruh kesatuan sekerja terhadap keputusan untuk menyediakan latihan dalam kalangan firma adalah kompleks dan bergantung pada sama ada kesan kesatuan terhadap latihan adalah secara tidak langsung (menerusi pengubahan struktur upah seperti dalam Acemoglu & Pischke (1998, 1999) atau secara langsung (menerusi perundingan kesediaan latihan) (Bassanini et al. 2007). Kesatuan boleh menggunakan latihan sebagai satu instrumen untuk menjamin ahlinya menerima upah yang lebih tinggi dan keselamatan pekerjaan yang lebih tinggi yang mencadangkan firma yang berkesatuan akan menyediakan lebih latihan. Kesatuan juga boleh dikaitkan dengan peningkatan latihan dengan membaiki moral pekerja dan mengurangkan mobiliti buruh. Pengaruh kesatuan yang positif dan signifikan terhadap insiden dan intensiti latihan juga didapati oleh Boheim & Booth (2001), Booth et al. (2003); Almeida-Santos & Mumford (2005) tetapi kajian Addison & Belfield (2004) mendapati sebaliknya. Green & Lemieux (2007) menggabungkan firma kecil dan besar apabila menggunakan data peringkat individu di Kanada untuk mengkaji hubungan antara kesatuan pekerja dan latihan. Dengan mengawal saiz firma mereka mendapati kecenderungan latihan yang rendah dalam firma yang lebih kecil bagi kedua-dua pekerja lelaki dan wanita.

Darjah persaingan didapati mempunyai kesan negatif terhadap kebarangkalian pekerja mendapat latihan yang mungkin disebabkan oleh risiko pengambilan kerja orang lain (*poaching risk*) yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan darjah persaingan dan menyebabkan berkurangnya insentif bagi firma untuk menyediakan latihan (Boheim & Booth 2001). Selanjutnya bukti empirik yang menyokong jangkaan bahawa pengambilan kerja orang lain mengherot kesanggupan firma untuk menyediakan latihan diberikan oleh Brunello & Gambarotto (2007). Di Amerika Syarikat, kajian oleh Harley et al. (1995, 1998) mendapati pekerja yang melibatkan diri dalam kesatuan akan lebih terpilih untuk menyertai latihan daripada pekerja yang tidak menyertai kesatuan. Beliau turut mengambil kira faktor ini dalam pembentukan program latihan selain daripada jangka masa latihan, manfaat tambahan pekerja, kesihatan dan keselamatan serta pulangan yang akan diperolehi hasil daripada latihan.

CIRI-CIRI PEKERJAAN

Ikenaga & Kawaguchi (2010) mengkaji bagaimana keterlibatan dijangka (*expected attachment*) dalam

pasaran buruh dan tempoh perkhidmatan dijangka (*expected tenure*) dalam firma spesifik memberi kesan kepada keterlibatan latihan. Keputusan berdasarkan data keratan rentas di Jepun menunjukkan penglibatan dijangka kepada pasaran buruh memberi kesan kepada kedua-dua latihan dirintis-pekerja dan majikan (*employer- and worker-initiated*) sementara tempoh perkhidmatan dijangka pada firma spesifik hanya menjelaskan keterlibatan dalam latihan dirintis-majikan. Majikan dalam pasaran buruh yang kompetitif lebih berkemungkinan menawarkan latihan dirintis-majikan kepada pekerjanya.

Kajian yang dilakukan di beberapa buah negara mendapati pekerja separuh masa kurang berkemungkinan menerima latihan berbanding dengan pekerja sepenuh masa (Arulampalam & Booth 1998; Francoise, et al. 2000; Kalleberg 2000; OECD 2003). Penyelidikan oleh pengkaji lain (Zeytinoglu & Weber 2002) dan pengkaji di Kanada (Chaykowski & Slotsve 2003; Turcotte et al. 2003) mendapati pengalaman latihan yang berbeza bagi kumpulan pekerja separuh masa. Kajian lepas juga mendapati lebih besar syer pekerja berkemahiran tinggi lebih besar insiden dan syer pekerja yang menerima latihan lanjutan (Brussig & Leber 2006). Zeytinoglu & Cooke (2005) melakukan beberapa kajian berkaitan latihan sambil kerja. Keputusan kajian mereka mendapati hanya pekerja sepenuh masa sementara mempunyai insiden latihan sambil kerja yang lebih rendah berbanding dengan pekerja sepenuh masa biasa.

Kajian juga mendapati insiden latihan dan intensitinya berbeza mengikut penglibatan pekerjaan. Kebiasaannya insiden dan intensiti latihan semakin meningkat apabila pekerja bergerak kepada peringkat pekerjaan yang lebih tinggi (Pischke 2001). Bartel (1995) menggunakan rekod personel 1986-1990 bagi syarikat pembuatan yang besar yang mempunyai 19,000 orang pekerja untuk menganggarkan insiden latihan. Kemungkinan menerima latihan adalah fungsi status relatif pekerja (gaji pekerja dibahagikan dengan gaji purata pekerja-pekerja lain) dan ciri-ciri lain seperti pendidikan, tempoh perkhidmatan (*tenure*) bagi pekerjaan semasa dan perkhidmatan dalam syarikat. Terdapat bukti yang kuat menunjukkan latihan (teras dan teknikal) diberikan kepada individu yang lebih berketrampilan berbanding yang lain.

Almeida-Santos & Mumford (2005) mendapati latihan adalah berhubungan positif dengan mempunyai kelayakan vokasional dan keahlian kesatuan buruh dan berkait secara negatif dengan mempunyai bukan kulit putih, penglibatan kerja semasa yang lebih pendek (*shorter current job tenure*) dan kerja separuh-masa atau kontrak kerja tetap (*fixed-term contract*). Lihat juga Booth & Bryan (2005) bagi penentu latihan bagi Britain. Kuckulenz & Zwick (2003) menggunakan data Jerman mendapati pekerja dengan kontrak sementara mendapat kurang peluang latihan. Sousounis & Bladen-Hovell (2010) menyiasat peranan sejarah latihan pekerja dalam menentukan insiden latihan semasa. Keputusan

kajian mendapati pengalaman kerja terdahulu adalah penentu signifikan bagi penyertaan pekerja dalam episod latihan semasa berbanding dengan kelayakan pendidikan formal lain. Zeytinoglu et al. (2007) mendapati pekerja pengurusan/profesional lebih berkemungkinan menerima latihan; kemungkinan pekerja bergaji rendah mendapat latihan adalah 30% lebih kecil berbanding pekerja bergaji tinggi.

KAJIAN DI MALAYSIA

Di Malaysia kajian empirik mengenai latihan terutamanya penentu keterlibatan pekerja dalam latihan amat terhad. Kebanyakan kajian terkini lebih menjurus kepada pendekatan pengurusan sumber manusia untuk melihat hubungan antara amalan pengurusan sumber manusia dengan latihan seperti keberkesanan latihan dalam hubungannya dengan persekitaran kerja dan latihan, motivasi latihan, dan perpindahan latihan. Misalnya, Ai-Yee et al. (2007) menyelidiki kepentingan, kerelevanan, dan implikasi latihan dalam organisasi di Malaysia dengan mengenal pasti penentu penting bagi keberkesanan latihan. Mereka menyiasat kesan empat pemboleh ubah *moderating* ke atas peserta latihan (pemboleh ubah bebas) terhadap keberkesanan latihan (pemboleh ubah bersandar). Daripada lapan hipotesis, hanya dua pemboleh ubah *moderating* iaitu kompetensi pengajar dan jenis latihan (*in-house* vs konsultan luar) merupakan faktor signifikan yang menyumbang kepada keberkesanan latihan.

Lai (2009) mengkaji jenis amalan pembangunan dan latihan (*training & development, T&D*) yang dilakukan dalam industri kimia bagi pekerja teknikal. Beliau membuat analisis perbandingan antara empat buah syarikat multinasional (MNC) di Malaysia yang dipilih berdasarkan pemilikan ekuiti. Kajian beliau mendapati tanpa mengira pemilikan, amalan T&D bagi pekerja teknikal adalah agak serupa, walaupun berbeza dari segi intensiti. Secara keseluruhan, MNC-Eropah meletakkan lebih kepentingan kepada T&D namun kesimpulan yang mengatakan MNC dimiliki oleh Eropah mempunyai amalan T&D yang lebih baik berbanding MNC yang dimiliki oleh Asian tidak dapat dilakukan. Siti Fatimah et al. (2010) mengulas hampir 35 kajian empirik berkaitan ciri program latihan (*training programme characteristics, TPC*) yang mendorong motivasi latihan dan mendapati ciri utama program latihan yang mendorong motivasi latihan adalah kerelevanan latihan, kebiasaan dengan kandungan latihan, reputasi latihan, opsyen kerelaan kehadiran (*voluntary attendance*) dan reka bentuk latihan yang sesuai. Vimala & Hu (2011) mengkaji sama ada faktor organisasi seperti jenis latihan, persekitaran latihan dan kerja mempengaruhi keberkesanan latihan dalam kalangan pekerja di tempat kerja. Kajian mereka mendapati bahawa faktor persekitaran latihan dan kerja berkorelasi dengan keberkesanan latihan. Kajian juga mengkaji sama ada terdapat perbezaan keberkesanan

latihan antara gender, umur, tahap pendidikan, status perkahwinan dan tempoh pengalaman kerja.

Rashid & Jusoff (2010) menyelidiki kepentingan, kerelevanan, dan implikasi latihan dalam beberapa buah organisasi di Malaysia dan cuba mengenal pasti penentu keberkesanan latihan. Kajian mereka mendapati pengajar yang kompeten dan jenis latihan didapati merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi keberkesanan latihan. Ismail et al. (2011) mengkaji korelasi antara peranan pengurus dalam program latihan dan perpindahan latihan (training transfer) dalam pejabat kerajaan tempatan di Malaysia. Kajian mendapati komunikasi dan mod penyampaian berkorelasi secara signifikan dengan perpindahan latihan tetapi sokongan dan tugas (assignment) tidak berkorelasi secara signifikan dengan perpindahan latihan. Kajian terkini oleh Izyani (2010) pula menumpu kepada penentu penyediaan latihan oleh syarikat berstatus Malaysian Super Corridor (MSC) di Malaysia. Beliau meneliti sama ada terdapat perbezaan antara kuantiti dan kualiti latihan yang disediakan oleh syarikat tempatan dan syarikat berstatus MSC di Malaysia. Beliau juga mengkaji sama ada terdapat perbezaan dalam keterlibatan latihan antara pekerja berasas-pengetahuan (knowledge-based) yang bekerja di kedua-dua syarikat tersebut. Kajian juga menyelidiki dengan lebih mendalam penentu latihan dalam kalangan syarikat MSC khususnya faktor yang mempengaruhi berlakunya latihan dan magnitud latihan.

Setakat yang diketahui oleh penulis hanya Zulridah & Rahmah (2008) telah melihat keterlibatan pekerja dalam latihan dari sudut pendekatan ekonomi dan menggunakan pendekatan ekonometrik untuk mengkaji kesan perbezaan ciri pekerja, kerja dan industri terhadap insiden dan intensiti latihan dalam berbagai-bagai industri dalam sektor pembuatan di Malaysia menggunakan data 2,064 orang pekerja yang ditinjau dalam tahun 2000. Kajian mendapati pekerja lelaki yang berpendidikan dan berkemahiran tinggi dan separa-kemahiran tinggi yang menerima latihan dalam pekerjaan terdahulu lebih berkemungkinan mendapat latihan dalam pekerjaan semasa berbanding dengan saingannya. Umur dan tempoh perkhidmatan dalam pekerjaan semasa juga memainkan peranan penting dalam menentukan keterlibatan pekerja dalam latihan.

METODOLOGI KAJIAN

Analisis dalam artikel akan melibatkan dua model berbeza iaitu regresi logit bagi melihat faktor yang mempengaruhi kebarangkalian insiden kehadiran latihan bagi pekerja dan model logit tersusun (ordered logit) bagi melihat faktor mempengaruhi kebarangkalian kekerapan pekerja menghadiri latihan. Perkataan insiden digunakan sebagai mewakili berlakunya suatu peristiwa dan dalam kes ini menghadiri latihan. Dalam model logit dihipotesiskan bahawa kebarangkalian berlakunya sesuatu peristiwa

dalam kes ini menghadiri latihan ditentukan oleh fungsi berikut.

$$p_i = F(z_i) = \frac{1}{1 + e^{-z_i}} \tag{1}$$

dengan p_i adalah kebarangkalian bagi responden pernah menghadiri latihan ($Y = 1$) dan $Z_i = \beta'X + u$ yang mana X adalah vektor mewakili semua pemboleh ubah bebas yang dijelaskan dalam Jadual 1, β adalah vektor bagi pekali regresi dan u adalah sebutan ralat dengan $u \sim N(0, 1)$. Kesan sut bagi Z terhadap kebarangkalian, yang diwakili oleh $f(Z)$, diberikan oleh derivatif fungsi ini terhadap Z seperti berikut.

$$f(Z) = \frac{\partial P}{\partial Z} = \frac{e^{-Z}}{(1 + e^{-Z})^2} \tag{2}$$

Seterusnya kesan sut bagi sebarang pemboleh ubah bebas X_i terhadap kebarangkalian diberikan oleh:

$$\frac{\partial P}{\partial X_i} = f(Z) \hat{\beta}_i = \frac{e^{-Z}}{(1 + e^{-Z})^2} \hat{\beta}_i \tag{3}$$

Secara umum model logit tersusun dibentuk apabila pemboleh ubah bersandar tercerap dalam rantaian dengan M kategori. McKelvey & Zavoina (1975) mencadangkan rangka kerja berdasarkan persamaan 1. Dalam kes ini, pemboleh ubah y^* yang mewakili pemboleh ubah bersandar tidak tercerap (latent) yang merupakan ukuran selanjar bagi kekerapan menghadiri latihan telah dikenal pasti mewakili empat kategori. Dengan itu model logit tersusun yang dibentuk untuk menganalisis penentu kekerapan menghadiri latihan adalah seperti berikut.

$$y^* = \beta'X + u \tag{4}$$

dengan X adalah vektor bagi pemboleh ubah penerang dalam Jadual 1, β adalah vektor bagi pekali regresi dan u adalah sebutan ralat dengan $u \sim N(0, 1)$. Nilai diskrit bagi bilangan kekerapan menghadiri latihan ditakrifkan seperti berikut.

$$\begin{aligned} y = 0 & \text{ jika } y^* \leq \mu_1 & (\text{mewakili tidak pernah, 0 kali}) \\ y = 1 & \text{ jika } \mu_1 < y^* \leq \mu_2 & (\text{mewakili tidak kerap, 1 - 2 kali}) \\ y = 2 & \text{ jika } \mu_2 < y^* \leq \mu_3 & (\text{mewakili kerap, 3 - 4 kali}) \\ y = 3 & \text{ jika } y^* > \mu_3 & (\text{mewakili sangat kerap, lebih 4 kali}) \end{aligned} \tag{5}$$

dengan $\mu_1, \mu_2,$ dan μ_3 ialah nilai *threshold* yang perlu dianggarkan. Model logit tersusun dianggarkan dengan Kaedah Kebolehjadian Maksimum. Kebarangkalian berhubung dengan setiap kekerapan latihan boleh dikira dengan persamaan berikut.

$$\begin{aligned} P(y = 0) &= \Lambda(\mu_1 - \bar{x}\beta') \\ P(y = 1) &= \Lambda(\mu_2 - \bar{x}\beta') - \Lambda(\mu_1 - \bar{x}\beta') \\ P(y = 2) &= \Lambda(\mu_3 - \bar{x}\beta') - \Lambda(\mu_2 - \bar{x}\beta') \\ P(y = 3) &= 1 - \Lambda(\mu_3 - \bar{x}\beta') \end{aligned} \tag{6}$$

dengan $\Lambda(.)$ adalah fungsi kumulatif bagi taburan logit.

Jadual 1 menunjukkan definisi pemboleh ubah dan nilai min. Nilai min bagi pemboleh ubah dami adalah sama dengan peratusan kategori pemboleh ubah yang dikodkan sebagai 1. Secara puratanya pekerja mempunyai sekitar 8 tahun pengalaman kerja.

SUMBER DATA

Analisis dalam artikel ini menggunakan data primer yang dikutip pada tahun 2008/2009 melalui kerja lapangan dengan menggunakan borang soal selidik. Matlamat kajian adalah mendapatkan 1,200 orang pekerja daripada 200 buah syarikat dalam subsektor ICT dan perhotelan yang pernah mendaftar dengan PSMB. Sebanyak enam orang pekerja dipilih dari setiap syarikat. Mereka terdiri daripada empat orang pekerja yang pernah menghadiri latihan PSMB dan dua pekerja

yang tidak pernah menghadiri latihan PSMB. Kawasan kajian adalah Lembah Klang, Johor Bahru dan Pulau Pinang yang merupakan tiga buah kawasan perindustrian utama di Malaysia. Dua subsektor perkhidmatan yang dipilih adalah sektor perhotelan dan ICT memandangkan kedua-dua sektor ini pesat berkembang dan merupakan tunjang pertumbuhan sektor perkhidmatan. Malah, kedua-dua sektor ini merupakan antara subsektor yang tersenarai dalam National Key Economic Area (NKEA) (<http://etp.pemandu.gov.my/ETPedia> 6 September 2011). Pengenalpastian majikan dilakukan melalui PSMB dan pengenalpastian pekerja melalui majikan masing-masing. Bagi mendapatkan saiz sampel syarikat, rumus berikut digunakan dan hasilnya adalah seperti dalam Jadual 2.

$$n_i = \frac{P_i}{N} \times Z$$

JADUAL 1. Definisi Pemboleh Ubah dan Nilai Min

Pemboleh ubah	Keterangan	Min (s.p)
Y	Model regresi logit: Pemboleh ubah dami yang dikod 1 jika pernah mengikuti latihan PSMB dan 0 jika tidak Model regresi logit tersusun: Pemboleh ubah diskrit mewakili kekerapan menghadiri latihan dengan nilai 0 (tidak pernah), 1 (tidak kerap), 2 (kerap), 3 (sangat kerap)	0.408
X ₁ = Gender	Pemboleh dami yang dikodkan 1 jika lelaki dan 0 perempuan	0.426 (0.495)
X ₂ = Kaum Melayu	Pemboleh ubah dami yang dikodkan 1 jika Melayu dan 0 lain-lain	0.661 (0.474)
X ₃ = Kaum Cina	Pemboleh ubah dami yang dikodkan 1 jika Cina dan 0 lain-lain	0.212 (0.409)
X ₄ = Status Perkahwinan	Pemboleh ubah dami yang dikodkan 1 jika belum berkahwin dan 0 telah berkahwin	0.479 (0.499)
X ₅ = Tahun bersekolah	Bilangan tahun bersekolah	14.761 (1.891)
X ₆ = Pengalaman kerja	Pengalaman bekerja (tahun)	8.649 (6.291)
X ₇ = Sektor	Pemboleh ubah dami yang dikodkan 1 jika sektor ICT dan 0 lain-lain	0.614 (0.487)
X ₈ = Pekerjaan pegawai kanan dan pengurusan	Pemboleh ubah dami yang dikodkan 1 jika jenis pekerjaan pegawai kanan dan pengurusan dan 0 lain-lain	0.105 (0.307)
X ₉ = Pekerjaan profesional	Pemboleh ubah dami yang dikodkan 1 jika jenis pekerjaan profesional dan 0 lain-lain	0.457 (0.498)
X ₁₀ = Pekerjaan juruteknik dan profesional bersekutu	Pemboleh ubah dami yang dikodkan 1 jika jenis pekerjaan juruteknik dan profesional bersekutu dan 0 lain-lain	0.198 (0.399)
X ₁₁ = Pekerjaan perkeranian	Pemboleh ubah dami yang dikodkan 1 jika jenis pekerjaan perkeranian dan 0 lain-lain	0.089 (0.285)
X ₁₂ = Status pekerjaan	Pemboleh ubah dami yang dikodkan 1 jika sepenuh masa dan 0 lain-lain	0.927 (0.261)
X ₁₃ = D1P1	Pekerja yang berkhidmat dalam sektor ICT dan jenis pekerjaan profesional	0.379 (0.486)
X ₁₄ = D1P2	Pekerja yang berkhidmat dalam sektor ICT dan jenis pekerjaan juruteknik dan profesional bersekutu	0.102 (0.302)

Sumber: Kajiselidik 2008/2009

JADUAL 2. Populasi dan Sampel bagi Syarikat Perhotelan dan ICT

Negeri	Hotel		ICT		Keseluruhan	
	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
Lembah Klang	37	31	109	90	146	121
Johor Bahru	50	41	3	2	53	43
Pulau Pinang	39	32	5	4	44	36
Jumlah Keseluruhan	126	104	117	96	243	200

Nota: Saiz sampel mengikut sektor dan negeri diperoleh dari $n_i = \frac{p_i}{N} \times 200$.

dengan p_i adalah peratus syarikat mengikut sektor dan negeri, N dan Z adalah masing-masing saiz populasi dan sampel keseluruhan syarikat yang diperlukan. Populasi dan sampel syarikat adalah seperti dalam Jadual 2.

Bagi mendapatkan saiz sampel pekerja yang minimum, kaedah yang telah dikembangkan oleh Israel (1992) digunakan dan rumusnya adalah seperti berikut.

$$n_i = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{30184}{1 + 30184(0.05)^2} = 394$$

dengan n adalah saiz sampel minimum, N adalah saiz populasi pekerja dan e adalah ralat persampelan. Namun kajian ini mengambil 1,200 orang pekerja yang jauh lebih tinggi daripada saiz sampel minimum. Saiz sampel ini menghasilkan ralat persampelan yang lebih rendah iaitu 0.028 seperti dalam rumus berikut. Jadual 3 menunjukkan populasi dan saiz sampel pekerja. Namun hanya 817 data pekerja telah berjaya dikutip dan jumlah ini digunakan dalam analisis artikel ini.

$$1200 = \frac{30184}{1 + 30184(e)^2}$$

$$e^2 = 0.0008 \text{ dan } e = 0.028 < 0.05$$

KEPUTUSAN KAJIAN

Jadual 4 menunjukkan profil pekerja mengikut insiden dan kekerapan menghadiri latihan. Didapati hampir separuh (49.2%) daripada responden pernah mengikuti

latihan PSMB sekurang-kurangnya sekali. Sementara hampir satu pertiga (30.6%) daripada responden yang pernah mengikuti latihan pekerja sebanyak tiga kali dan seterusnya diikuti oleh kekerapan latihan dua kali sebanyak 20.1%. Dalam kalangan pekerja yang pernah menghadiri latihan PSMB, peratus kaum wanita adalah lebih tinggi dan lebih separuh daripada mereka menghadiri latihan sebanyak satu kali. Dari segi kaum pula didapati penglibatan kaum Cina dengan latihan PSMB adalah lebih tinggi,

Pekerja yang mempunyai tahun bersekolah selama 12 tahun mencatatkan kekerapan tertinggi dalam menghadiri program latihan PSMB, diikuti oleh yang bersekolah kurang daripada sembilan tahun. Ini menunjukkan responden yang berpendidikan rendah lebih berpeluang mengikuti latihan PSMB dibandingkan dengan yang berpendidikan tinggi. Selain itu, didapati responden yang telah berkahwin lebih terlibat dengan latihan PSMB, namun dari segi kekerapan menghidrinya pekerja yang belum berkahwin mempunyai peratus yang lebih tinggi. Sementara bagi sektor pekerjaan pula, didapati pekerja dalam bidang perhotelan lebih cenderung untuk mengikuti program latihan PSMB dibandingkan dengan pekerja dalam bidang ICT. Didapati pekerjaan perkhidmatan dan jualan serta perkeranian mempunyai peratus responden lebih tinggi yang pernah mengikuti program latihan iaitu masing-masing 71.5% dan 57.5%. Ia diikuti oleh pekerjaan pegawai kanan dan pengurusan serta juruteknik dan profesional bersekutu dengan peratus masing-masing 54.6% dan 53.7% dari kalangan mereka yang pernah mengikuti program latihan PSMB.

JADUAL 3. Populasi dan Sampel bagi Pekerja Sektor Perhotelan dan ICT

Negeri	Hotel		ICT		Keseluruhan	
	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
Lembah Klang	9306	370	8331	331	17637	701
Johor Bahru	5576	222	176	7	5752	229
Pulau Pinang	6367	253	428	17	6795	270
Jumlah Keseluruhan	21249	845	8935	355	30184	1200

Nota: Saiz sampel mengikut sektor dan negeri diperoleh dengan menggunakan rumus $n_i = \frac{p_i}{N} \times 200$.

JADUAL 4. Profil Pekerja Mengikut Penglibatan dalam Latihan PSMB

Kumpulan	Pernah menghadiri sebarang latihan PSMB (% daripada jumlah cerapan)	Kekerapan penyertaan dalam latihan PSMB (% daripada yang pernah menghadiri latihan PSMB)			Jumlah cerapan
		1 kali (%)	2 kali (%)	3 kali (%)	
Semua pekerja	333 (40.8)	164 (49.2)	67 (20.1)	102 (30.6)	817 (100)
Jantina					
Lelaki	132 (37.9)	61 (46.2)	26 (19.7)	45 (34.1)	348 (42.6)
Perempuan	201 (42.8)	103 (51.2)	41 (20.4)	57 (28.3)	469 (57.4)
Kaum					
Melayu	173 (32.0)	86 (49.7)	42 (24.3)	45 (26.0)	540 (66.1)
Cina	109 (63.0)	55 (50.4)	20 (18.3)	34 (31.2)	173 (21.2)
India	44 (56.4)	19 (43.2)	4 (9.1)	21 (47.7)	78 (9.5)
Lain-lain	7 (26.9)	4 (57.1)	1 (14.3)	2 (28.6)	26 (3.2)
Tahun bersekolah					
< 9 tahun	7 (70.0)	3 (42.8)	2 (28.6)	2 (28.6)	10 (1.2)
12 tahun	126 (71.9)	83 (65.9)	21 (16.7)	22 (17.5)	177 (21.7)
14 tahun	71 (43.0)	33 (46.5)	18 (25.3)	20 (28.2)	165 (20.2)
16 tahun	121 (29.0)	40 (33.0)	24 (19.8)	57 (47.1)	417 (51.0)
18 tahun	8 (16.7)	5 (62.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	48 (5.9)
Sektor pekerjaan					
ICT	93 (18.5)	48 (51.6)	23 (24.7)	22 (23.6)	502 (61.4)
Perhotelan	240 (76.2)	116 (48.3)	44 (18.3)	80 (33.3)	315 (38.6)
Status Perkahwinan					
Telah berkahwin	204 (47.9)	99 (48.5)	44 (21.6)	61 (29.9)	426 (52.1)
Belum berkahwin	129 (33.0)	65 (50.4)	23 (17.8)	41 (31.8)	391 (47.9)
Jenis Pekerjaan					
Pegawai kanan & pengurusan	47 (54.6)	15 (31.9)	14 (29.8)	18 (66.7)	86 (10.5)
Profesional	69 (18.5)	33 (47.8)	16 (23.2)	20 (29.0)	373 (45.7)
Juruteknik & profesional bersekutu	87 (53.7)	39 (44.8)	15 (17.2)	33 (37.9)	162 (19.8)
Perkeranian	42 (57.5)	26 (61.9)	7 (16.7)	9 (21.4)	73 (8.9)
Perkhidmatan & jualan	88 (71.5)	51 (57.9)	15 (17.0)	22 (25.0)	123 (15.1)

Nota: Nilai dalam kurungan adalah peratusan

Sumber : Kajiselidik 2008/2009.

Jadual 5 menunjukkan hasil penganggaran model regresi logit dan logit tersusun. Ujian statistik nisbah kebolehdajian chisquare yang signifikan menggambarkan padanan keseluruhan masing-masing model regresi logit dan logit tersusun adalah baik. Kedua-dua model juga berguna kerana kadar kejituan klasifikasi (classification accuracy rate) adalah masing-masing 81.2% dan 79.4% yang lebih besar daripada perkadaran oleh kriteria kejituan peluang (proportional by chance accuracy criteria) dengan nilai masing-masing 67.5% dan 65.6% dipenuhi. Oleh itu kedua-dua model terancang melepasi *benchmark* pembaikan (improvement benchmark) 25% melebihi kadar kejituan yang dicapai oleh hanya peluang (chance).

Didapati faktor tahun bersekolah pekerja memberi kesan yang signifikan secara negatif ke atas keterlibatan pekerja dalam latihan pada aras keertian 5%. Ini menunjukkan bahawa pekerja yang mempunyai tahun bersekolah yang lebih lama kurang berkemungkinan untuk mendapat latihan berbanding dengan pekerja yang mempunyai tahun bersekolah yang lebih singkat. Nilai kesan sut yang negatif menunjukkan peningkatan dalam seunit (tahun) tahun bersekolah akan menurunkan kebarangkalian menghadiri latihan sebanyak 3.5%. Namun demikian, tahun bersekolah tidak mempengaruhi kekerapan menghadiri latihan secara signifikan. Dapatan ini bercanggah dengan penemuan kajian di Barat seperti Lillard & Tan (1992), Veum (1995, 1999) dan

JADUAL 5. Insiden dan Kekerapan Latihan PSMB Pekerja

Pemboleh Ubah Bebas	Anggaran Insiden Latihan PSMB ^a	Kesan Sut Insiden Latihan $f(Z)\beta_i$	Kekerapan Latihan PSMB ^b
Demografi			
Jantina (Lelaki) (X ₁)	-0.481 (0.016)**	-0.1072	-0.295 (0.075)***
Kaum (Melayu) (X ₂)	-0.644 (0.025)***	-0.1435	-0.599 (0.013)**
Kaum (Cina) (X ₃)	0.855 (0.009)*	0.1906	0.435 (0.098)***
Status Perkahwinan (Telah berkahwin) (X ₄)	-0.495 (0.025)***	-0.1103	-0.454 (0.015)**
Modal Manusia			
Tahun bersekolah (X ₅)	-0.158 (0.013)**	-0.0352	0.029 (0.596)
Pengalaman kerja (X ₆)	0.007 (0.704)	0.0016	-0.002 (0.906)
Sektor Pekerjaan			
ICT (X ₇)	-1.357 (0.000)*	-0.3025	-1.172 (0.000)*
D1P2 (X ₁₃)	-1.162 (0.026)***	-0.2590	-1.324 (0.002)*
D1P1 (X ₁₄)	-1.733 (0.000)*	-0.3863	-2.348 (0.000)*
Jenis Pekerjaan			
Pegawai kanan & pengurusan (X ₈)	0.051 (0.896)	0.0114	0.132 (0.681)
Profesional (X ₉)	-0.400 (0.302)	-0.0892	0.060 (0.842)
Juruteknik & profesional bersekutu (X ₁₀)	0.553 (0.157)	0.1233	0.630 (0.022)***
Kerani (X ₁₁)	-0.701 (0.044)***	-0.1563	-0.540 (0.052)***
Status Pekerjaan			
Sepenuh masa (X ₁₂)	0.729 (0.047)***	0.1625	0.635 (0.051)***
Intersep	3.339	-	0.5779
LR Chisquare	127.37**	-	109.15**
Kadar kejituan klasifikasi (classification accuracy rate)	81.2%	-	79.4%
Perkadaran oleh kriteria kejituan peluang (proportional by chance accuracy criteria)	67.5%	-	65.6%
Pseudo R ²	0.378 ^c	-	0.355 ^c
N	817	817	817

Nota: ^a mewakili model regresi logit dengan pernah menghadiri latihan PSMB bersamaan 1 dan tidak pernah menghadiri latihan PSMB bersamaan 0.

^b mewakili model logit tersusun bagi kekerapan menghadiri latihan PSMB dengan tidak pernah menghadiri (0; 0 kali), kurang kerap (1; 1 – 2 kali), kerap (2; 3 – 4 kali) dan sangat kerap (3; lebih 4 kali).

^c Berdasarkan Cox & Snell (1989).

Kesan sut bagi model logit dikira dengan menggunakan formula $\frac{\partial p}{\partial X_i} = f(Z)\beta_i$ dengan $f(Z) = \frac{e^{-Z}}{(1 + e^{-Z})^2}$. Bagi pemboleh ubah dami, ∂x merujuk kepada perubahan diskrit daripada 0 ke 1.

Lihat Jadual 1 bagi takrifan dan ukuran pemboleh ubah.

Kategori rujukan bagi gender, kaum, status perkahwinan, sektor pekerjaan, jenis pekerjaan, dan status pekerjaan adalah masing-masing wanita, India dan lain-lain, belum berkahwin, sektor perhotelan, perkhidmatan dan jualan, dan separuh masa.

Angka dalam kurungan adalah nilai-p.

Tanda *, ** dan *** masing-masing mewakili signifikan pada aras keertian 1%, 5% dan 10%.

Lynch & Black (1998) yang mendapati pekerja yang lebih berpendidikan tinggi akan lebih terpilih untuk terlibat dalam latihan berbanding rakan mereka yang kurang berpendidikan. Di Malaysia, keputusan ini boleh dikaitkan dengan kedudukan pekerja yang tidak berhubung secara langsung dengan tahun bersekolah. Ertinya dalam keadaan pasaran buruh kini terdapat pekerja yang mempunyai pendidikan yang lama memegang jawatan yang sama atau lebih rendah

daripada mereka yang berpendidikan lebih rendah. Ia juga menggambarkan bahawa kehadiran latihan lebih didorong oleh jenis pekerjaan dan tugas bukannya tahun bersekolah.

Hujah ini disokong oleh hasil kajian yang menunjukkan pekerja juruteknik dan profesional bersekutu mempunyai peluang yang lebih tinggi untuk mendapat latihan yang lebih kerap dibandingkan dengan pekerja perkhidmatan dan jualan, walaupun mereka

tidak mempunyai kelebihan secara signifikan dari segi kemungkinan menghadiri latihan. Sementara pekerja di peringkat perkeranian kurang berpeluang dan kurang kerap menghadiri latihan dibandingkan dengan pekerja perkhidmatan dan jualan. Pekerja yang bekerja sepenuh masa didapati mempunyai kemungkinan untuk terlibat dengan latihan yang lebih tinggi daripada mereka yang bekerja secara separuh masa. Dapatan ini disokong oleh penemuan kajian lepas seperti Arulampalam & Booth (1998), Francoise et al. (2000), Kalleberg (2000) dan OECD (2003).

Di samping itu, mereka yang bekerja di sektor ICT didapati kurang berpeluang menghadiri latihan dibandingkan dengan mereka yang bekerja di sektor perhotelan. Malah kumpulan pekerja di peringkat tinggi seperti pekerja profesional serta juruteknik dan profesional bersekutu yang bekerja di sektor ICT mempunyai kurang kemungkinan dan kekerapan menghadiri latihan di bawah kendalian PSMB dibandingkan dengan golongan pekerja ini yang bekerja di sektor perhotelan. Ini mungkin disebabkan program yang disediakan oleh PSMB adalah lebih sesuai untuk sektor perhotelan jika dibandingkan dengan sektor ICT.

Seterusnya, koefisien bagi kesemua faktor demografi sama ada pada model regresi logit mahupun model logit tersusun didapati signifikan secara negatif. Pekerja lelaki didapati mempunyai peluang yang lebih rendah untuk menghadiri latihan dan kurang kerap menghadiri latihan berbanding pekerja wanita. Dapatan ini disokong oleh kajian Jones et al. (2004) dan Lynch (1991). Begitu juga pekerja Melayu mempunyai peluang yang lebih rendah dalam kedua-dua aspek ini, manakala pekerja Cina mempunyai peluang yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja dari kaum India. Keputusan ini menggambarkan keutamaan yang diberikan oleh syarikat kepada pekerja untuk mengikuti latihan adalah tidak sama bergantung kepada siapa pemilik syarikat tersebut. Hasil kajian juga mendapati pekerja yang telah berkahwin mempunyai kurang peluang menghadiri latihan dan kekerapannya juga lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang belum berkahwin. Komitmen keluarga kemungkinan menjadi faktor penghalang bagi mereka yang telah berkahwin menghadiri latihan terutamanya dalam kalangan wanita. Dapatan ini disokong oleh Knoke & Ishio (1998) yang mendapati bahawa pekerja wanita berhadapan dengan cabaran yang lebih besar terhadap ahli isi rumah serta tanggungjawab mengasuh anak berbanding dengan golongan lelaki. Malah kemungkinan pekerja wanita terutamanya yang mempunyai anak untuk mendapat latihan adalah lebih kecil berbanding pekerja lelaki (Blundell et al. 1996; Pischke 2001).

KESIMPULAN

Kewujudan KWPSM di bawah PSMB telah meningkatkan peluang majikan menghantar pekerja mendapatkan

latihan. Badan ini yang mewajibkan caruman levi dari syarikat yang layak telah menyediakan skim latihan yang lebih tersusun dan mendorong majikan untuk terlibat dengan latihan pekerja. Berdasarkan kepada bilangan syarikat yang mendaftar dan jumlah caruman levi yang telah berjaya dikutip, bolehlah dikatakan PSMB telah berjaya membawa misinya untuk meningkatkan latihan pekerja yang selanjutnya menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negara.

Namun apa yang perlu dipersoalkan adalah sejauh mana peluang pekerja menghadiri latihan PSMB dan apakah faktor yang menentukan kehadiran dan kekerapan latihan yang dihadiri? Penulisan artikel cuba menjawab persoalan ini dengan menggunakan pendekatan ekonometrik melalui penggunaan dua model, iaitu regresi logit dan logit tersusun. Hasil kajian ini mendapati tahun bersekolah mempunyai hubungan negatif dengan kehadiran latihan tetapi pengalaman kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Pekerja dalam sektor perhotelan pula mempunyai peluang yang lebih tinggi menghadiri latihan PSMB dan pekerja juruteknik dan profesional bersekutu serta pekerja sepenuh masa juga secara signifikan berpeluang lebih tinggi daripada sudut penglibatan mereka dalam latihan PSMB. Di samping itu, kaum Cina, pekerja belum berkahwin dan wanita didapati mempunyai peluang mendapatkan latihan yang lebih tinggi juga.

Berdasarkan kepada keputusan ini beberapa implikasi dasar boleh dicadangkan. Memandangkan kepada kepentingan latihan dalam meningkatkan kemahiran pekerja, adalah disarankan agar peluang latihan tidak dibezakan mengikut kaum. Majikan perlu memberi peluang yang sama rata kepada pekerja mereka untuk menghadiri latihan tanpa mengira kaum tetapi mengikut kepentingan sesuatu tugas. Pendedahan latihan bagi pekerja dalam sektor ICT perlu diperluaskan dengan mengambil peluang kemudahan yang disediakan PSMB. Apa yang harus dilakukan majikan adalah mencadangkan program latihan yang lebih sesuai kepada PSMB sekiranya mereka merasakan program sedia ada kurang sesuai dengan keperluan mereka. Begitu juga kekerapan latihan yang lebih rendah dalam kalangan pekerja perkeranian dibandingkan dengan pekerja perkhidmatan dan jualan lain menggambarkan mereka kurang mendapat manfaat daripada program latihan PSMB. Keputusan ini mencadangkan agar pekerja dalam kesemua kategori pekerjaan didedahkan kepada program latihan yang lebih tinggi agar kemahiran pekerja pada semua peringkat dapat dipertingkatkan.

RUJUKAN

- Acemoglu, D. & Pischke, J. S. 1998. Why do firms train? Theory and evidence. *The Quarterly Journal of Economics* 113(1): 79-119.
- Acemoglu, D. & Pischke, J. S. 1999. The structure of wages and investment in general training. *Journal of Political Economy* 107: 539-572.

- Addison J. T. & Belfield C. R. 2004. Unions, training and firm performance: Evidence from the British Workforce Employee Relations Survey. IZA Discussion Paper No. 1264, Bonn.
- Ai-Yee, O., Syin-Hau, L., Ching-Wing, L. B. 2007. The determinants of training effectiveness in Malaysian organizations. *International Journal of Business Research* 7(4): 143-149.
- Arulampalam, W., Booth, A. L. & Elias, J. 1997. Who gets over the training burdle? A study of the training experiences of young men and women in Britain. *Journal of population Economics* 10(2): 197-217.
- Arulampalam, W., Booth A. L. & Bryan M. L. 2004. Training in Europe. *Journal of the European Economic Association* 2(2/3): 346-360.
- Arulampalam, W. & Alison L. B. 1998. Training and labour market flexibility: Is there a trade-off? *British Journal of Industrial Relations* 36(4): 521-536.
- Ashton, D. 2007. *Public Policy, Training and Skill Formation: Challenging Some Current Myths*. Glasgow: Future Skills Scotland.
- Bartel, A. P. 1995. Training, wage growth and job performance: evidence from a company database. *Journal of Labor Economics* 13: 401-425.
- Bassi, L. J. & Van Buren, M. E. 1998. Creating measurement standards for the training industry. *American Society for Training & Development* 45: 231-240.
- Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G. & Leuven, E. 2007. Workplace training in Europe. Dlm. *Education and Training in Europe*, disunting oleh by Brunello, G., Garibaldi, P. and Wasmer, E., 143-306. New York: Oxford University Press.
- Bishop, J. 1997. What do we know about employer training? Dlm. *Research in Labor Economics*, disunting oleh Polachek, S., 19-88. New York: JAI Press.
- Blundell, R., Dearden, L. & Meghir, C. 1996. *The Determinants of Work-related Training in Britain*. London: Institute for Fiscal Studies 74.
- Blundell, R., Dearden, L., Meghir, C. & Sianesi, B. 1999. Human capital investment: the returns from education and training to the individual, the firm and the economy. *Fiscal Studies* 20(1): 1-23.
- Boheim, R. & Booth, A. 2001. The impact of bargaining institutions on employer-provided Training. Working Paper No. 2001-08, Institute for Social and Economic Research (IESR), University of Essex, Colchester.
- Booth, A., Francesconi, M. & Zoega, G. 2003. Unions, work-related training and wages: Evidence for British men. *Industrial and Labor Relations Review* 57(1): 68-91.
- Booth, A. L. & Bryan, M. L. 2005. Testing some predictions of human capital theory: A new training evidence from Britain. *Review of Economics and Statistics* 87(2): 391-394.
- Brown, C. C. 1989. *Empirical Evidence on Private Training. Investing in People*. Washington, DC: Washington Commission on Workforce Quality and Labor Market Efficiency
- Brunello, G. & Gambarotto, F. 2007. Agglomeration effects on employer-provided training: Evidence from the UK. *Regional Science and Urban Economics* 37(1): 1-22.
- Brussig M. & Leber, U. 2006. Formal and informal ways of learning in employer-provided further training in East and West German enterprises: results from a large-scale establishment survey. *Journal for East European Management Studies* 11(4): 305-325.
- Cascio, W. F. 1998. *Applied Psychology in Human Resource Management*. Edisi kelima. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Cascio, W. F. 1989. *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Castany, L. 2010. The role of size in firms' training: evidence from Spain. *International Journal of Manpower* 31(5): 563-584.
- Chaykowski, R. & Slotsve, G. 2003. Employer-sponsored training by firm size. Skills Research Initiative, Working Paper Series. Ottawa: Government of Canada. Human Resources Development Canada, Industry Canada, and Social Sciences and Humanities Research Council. Working Paper 2003 B-02. <http://strategis.ic.gc.ca/epic/internet/ineas-aes.nsf/vwGeneratedInterE/ra01916e.html>. Diakses pada: 22, 2012.
- Chung, T. 2004. The returns to education and training: Evidence from the Malaysian family life surveys. *Pacific Economic Review* 9(2): 103-116.
- Conti, G. 2005. Training, productivity and wages in Italy. *Labour Economics* 12: 559-578.
- Cooke, G. B., Zeytinoglu, I. U. & Chowhan, J. 2008. Barriers to training access. Statistics Canada, Catalogue No. 75-001-X.
- Cox, D. R. & Snell, E. J. 1989. *The Analysis of Binary Data*. Edisi kedua. London: Chapman and Hall.
- Ford, J. R. & Weissbein, D. H. 1997. Transfer of training: an updated review and analysis. *Performance Improvement Quarterly* 10(2): 22-41.
- Francoise, C., Ferber, M. A., Golden, L. & Herzenberg, S. A. 2000. *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Urbana-Champaign, IL: IRRA.
- Frazis, H. J., Herz, D. & Horrigan, M. 1995. Employer-provided training: results from a new survey. *Monthly Labor Review* 118: 3-17.
- Frazis, H. J., Gittleman, M., Horrigan, M. & Joyce, M. 1998. Results from the 1995 survey of employer-provided training. *Monthly Labor Review* 121: 3-13.
- Frazis, H. J., Gittleman, M., & Joyce, M. 2000. Correlates of training: An analysis using both employer and employee characteristics. *Industrial & Labor Relations Review* 53(3): 443-462.
- Garavan, T. N. 1997. Training, development, education and learning: different or the same? *Journal of European Industry Training* 21(2): 39-50.
- Gary, G. P. 2006. *Gender, race, and employer-provided job training in low wage jobs*. Rural Poverty Research Center (RPRC) Working Paper No. 06-01.
- Gashi, A. N., Pugh, G. & Adnett, N. 2010. Technological change and employer-provided training: Evidence from UK workplaces. *International Journal of Manpower* 31(4): 426-448.
- Gittleman, M., Horrigan, M., & Joyce, M. 1998. Flexible workplace practices: evidence from a nationally representative survey. *Industrial and Labor Relations Review* 52(1): 99-115.
- Green, F. 1997. *Review of information on the benefits of training for employers*. Research Report 7, DFEE.
- Green D. A. & Lemieux, T. 2007. The impact of unionization on the incidence of and sources of payment for training in Canada. *Empirical Economics* 32: 465-89.

- Grund, C. & Martin, J. 2012. Determinants of further training – evidence for Germany. *International Journal of Human Resource Management* 23(17): 3536-3558.
- Hansson, B. 2009. Job-related training and benefits for individuals: A review of evidence and explanations. *OECD Education Working Paper* No. 19, OECD.
- Hansson, B. 2007. Company-based determinants of training and the impact of training on company performance. *Personnel Review* 36(1/2): 311-331.
- Harris, R. 1999. The determinants of work-related training in Britain in 1995 and the implications of employer size. *Applied Economics* 31: 451-63.
- Ikenaga, T. & Kawaguchi, D. 2010. Labor-market attachment and training participation. IZA Discussion Paper No. 5081.
- Ismail Azman, Hamid Norashikin Sahol, Hua Ng Kueh & Ali Fazilatulaili. 2011. An investigational research on the correlation between the manager's role in training programs and training transfer in a local government office in Malaysia. *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica* 13(2): 561-573.
- Israel, D. G. 1992. *Determining Sample Size. Cooperative Extension Service*. Florida: University of Florida. <http://edisifas.ufl.edu/BODYPD006> (8/5/2010).
- Izyani Zulkifli. 2010. Knowledge worker training in Malaysia. Unpublished PhD Thesis, the University of Nottingham.
- Jones M.K., Latreille P. L. & Sloane P. J. 2004. Crossing the tracks? more on trends in the training of male and female workers in Great Britain. WELMERC Discussion Paper No. 2004-09
- Kalleberg, A. L. 2000. Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology* 26: 341-365.
- Karmel, T. & Cully, M. 2009. The demand for training. Paper presented at the Conference the Skills Australia, Academy of Social Sciences Seminar in Sydney. <http://www.ncver.edu.au/publications/2124.html> [27 July 2012].
- Kawaguchi, D. 2006. The incidence and effect of job training among Japanese women. *Industrial Relations* 45(3): 469-477.
- Keep, E. & Mayhew, K. 2004. *Can Employers Be Persuaded That Training Pays?* Glasgow: Future Skills Scotland.
- Kementerian Sumber Manusia. 2007). *Maklumat Statistik*. <http://www.mohr.gov.my/makluan/key.htm>. Diakses pada: 9/12/2007.
- Knoke, D. & Ishio, Y. 1998. The gender gap in company job training. *Work and Occupations* 23: 141-167.
- Knoke, D. & Kalleberg, A. L. 1994. Job training in U.S. organizations. *American Sociological Review* 59: 537-546.
- Konings, J. 2008. The impact of training on productivity and wages: evidence from Belgian firm level panel data. LICOS Centre for Institutions and Economic Performance, Discussion Paper 197/2008.
- Kuckulenz, A. & Zwick, T. 2003. The impact of training on earnings – differences between participant groups and training forms. ZEW Discussion Paper No. 03-57, Mannheim.
- Lai Wan Hooi. 2009. Technical training in the MNCs in Malaysia: A case study analysis of the petrochemical industry. *Journal of European Industrial Training* 34(4): 317-343.
- Lillard, L. A. & Tan, H. W. 1992. Private sector training: who gets it and what are its effects. Dlm. *Research in Labor Economics* 13, disunting oleh Ehrenberg, R. G., 1–62. Greenwich, CN: JAI Press Inc.
- Lynch, L. M. & Black, S. E. 1998. Beyond the incidence of employer-provided training. *Industrial and Labour Relations Review* 52(1): 64-81
- Lynch, L. M. 1991. The impact of private sector training on race and gender wage differentials and the career patterns of young workers. National Longitudinal Surveys discussion paper, report: NLS 92-8. US.
- McKelvey, R. D. & Zavoina, W. 1975. A statistical model for the analysis of ordinal level dependent variables. *Journal of Mathematical Sociology* 4: 103-120.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2003. *Employment Outlook 2003*. www.oecd.org. Diakses pada: September 15, 2011.
- O'Halloran, P. L. 2008. Gender differences in formal on-the-job training: incidence, duration, and intensity. *Labour* 22(4): 629-659.
- O'Mahony, M. & Peng, F. 2008. Skill bias, age and organisational change. EU KLEMS working paper, No. 36, <http://www.euklems.net>.
- Orrjie, H. 2000. The incidence of on-the-job training: an empirical study using Swedish data. SOFI Working Paper 2000-6, Swedish Institute for Social Research, Stockholm University, Sweden.
- Oryshchenko, V. 2006. Does foreign ownership matter for enterprise training: Empirical evidence from transition countries. *Research Monitor: The bi-annual newsletter of the Global Development Network*: 10-12.
- Osterman, P. 2001. Employers in the low-wage/low skill labor market. Dlm. *The new economy*, disunting oleh Krazis, R. & Marc, S.M., 67-88. Washington, D.C: The Urban Institute Press.
- Pemandu. 2011. <http://etp.pemandu.gov.my/ETPedia>. Diakses pada: 6/9/2011.
- Pembangunan Sumber Manusia Berhad. 2008. *Laporan Tahunan*. Kuala Lumpur: Percetakan Kerajaan.
- Pischke, J. S. 2001. Continuous training in Germany. *Journal of Population Economics* 14(3): 523-548.
- Siti Fardaniah Abdul Aziz, Shamsuddin Ahmad, Norhasni Zainal Abiddin, Sidek Mohd Noah, & Bahaman Abu Samah. 2010. *Asian Journal of Business and Management Sciences* 1(5): 21-30.
- Sousounis, A. & Bladen-Hovell, R. 2010. Persistence in the determination of work-related training participation: evidence from the BHPS, 1991-1997. *Economics of Education Review* 29(6): 1005-1015.
- Sousa, N. 2001. Multinationals and technology transfer through labour training. Mimeo, University of Nottingham. Paper presented at a CEPR Workshop on Labour Market Effects of European Foreign Investments, Dublin, July.
- Sutherland, J. 2004. The determinants of training. *Economic Issues* 9(1): 23-39.
- Swaim, P. L. 1995. Job training lags for rural workers. *Rural Development Perspectives* 10: 53-60.
- Tan, H., Savchenko, Y., Gimpelson, V., Kapelyushnikov, R. & Lukyanova, A. 2008. Skills shortages and training in Russian enterprises. *The Icfai University Journal of Training and Development* 1(1): 7–59.
- Thangavelu, S. M., Haoming, L., Cheolsung, P., Heng, A. B. & Wong, J. 2011. The determinants of training participation in Singapore. *Applied Economics* 43(29): 4641-4649.

- Truelove, S. 1995. *The Handbook of Training and Development*. Edisi kedua. Warwickshire: Blackwell Business.
- Turcotte, J., Leonard, A. & Montmarquette, C. 2003. New evidence on the determinants of training in Canadian business locations. Statistics Canada & Human Resources Development Canada, The Evolving Workplace Series. Minister of Industry. No. 71-584-MPE No. 5.
- Van de Wiele, P. 2010. The impact of training participation and training costs on firm productivity in Belgium. *The International Journal of Human Resource Management* 21(4): 582-599.
- Veum, J. R. 1995. Sources of training and their impact on wages. *Industrial and Labor Relations Review* 48(4): 812-826.
- Veum, J. R. 1999. Training, wages, and the human capital model. *Southern Economic Journal* 65(3): 526-538.
- Vimala Sanjev Kumar & Hu Yanan. 2011. A study on training factors and its impact on training effectiveness in Kedah State Development Corporation, Kedah, Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies* 1(2): 136-156.
- Waddoups, C. F. 2011. Firm size and work-related training: New evidence on incidence, intensity, and training type from Australia. *Journal of Labor Research* 32: 390-413.
- Zeytinoglu, I. U., Cooke, G. B. & Harry, K. 2007. Social and economics dimensions of an aging population. SEDAP Research Paper No. 179.
- Zeytinoglu, I. U., Cooke, G. B., Harry, K. & Chowhan, J. 2008. Low-paid workers and on-the-job training in Canada. *Industrial Relations* 63(1): 5-29.
- Zeytinoglu, I. U., Cooke, G. B. & Jiao, C. 2005. Determinants of on-the-job training in Canada: Effects of workplace characteristics, employment status and personal characteristics on differentiated training experiences. Interim paper prepared for HRSD and Industry Canada.
- Zeytinoglu, I. U. & Weber, C. 2002. Heterogeneity in the periphery: An analysis of non-standard employment contracts. Dlm. *Flexible work arrangements: Conceptualizations and international experiences*, disunting oleh Zeytinoglu, I. U., 13-24. The Hague, the Netherlands: Kluwer Law International.
- Zulridah Mohd Noor & Rahmah Ismail. 2008. The effects of worker, job and industrial characteristics on the receipt and intensity of training in Malaysia. *The Journal of Human Resource and Adult Learning* 4(1): 199- 209.

Rahmah Ismail*

Zulridah Mohd Noor**

Pusat Pengajian Ekonomi

Fakulti Ekonomi dan Pengurusan

Universiti Kebangsaan Malaysia

43600 UKM Bangi Selangor

MALAYSIA

* rahis@ukm.my

** oe@ukm.my

Salma Hamzah

Fakulti Pengurusan Perniagaan

Universiti Teknologi MARA Cawangan Pahang

26400 Bandar Tun Abdul Razak

Jengka Pahang

MALAYSIA

salma@pahang.uitm.edu.my