

Tahap Sokongan Majikan terhadap Tahap Keterlibatan Program *Lifelong Learning* (LLL) Pekerja Perusahaan Kecil dan Sederhana (PKS)

(The Level of SME Employer Support towards their Workers Involvement in the Lifelong Learning Program)

ZARINA KASSIM*, NOR AISHAH BUANG & MUHAMMAD BIN HUSSIN

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan membincangkan tahap sokongan majikan PKS terhadap keterlibatan pekerja dalam program Lifelong Learning (LLL). Kajian ini mengaplikasikan pendekatan secara kuantitatif menggunakan reka bentuk soal selidik keratan rentas. Seramai 1,148 pekerja PKS dipilih sebagai responden. Hasil analisis mendapati walaupun tahap sokongan majikan berada pada tahap rendah namun hubungannya masih signifikan. Selain itu, terdapat perbezaan yang signifikan antara pendapatan dan tahap pendidikan pekerja dengan tahap sokongan majikan kepada pekerja. Justeru, kajian ini mencadangkan supaya pihak kerajaan dapat memberikan sokongan kepada majikan untuk melibatkan pekerja mereka dalam program LLL. Antaranya melalui pemberian insentif khas kepada majikan yang menghantar pekerja dalam program LLL serta pengecualian cukai ke atas majikan PKS supaya pendapatan yang sepatutnya dikenakan cukai dapat diberikan kepada pekerja sebagai elaun pendidikan dan latihan pekerja.

Kata kunci: Perusahaan Kecil Sederhana (PKS), Lifelong Learning (LLL), pekerja, insentif

ABSTRACT

This paper is a part of Research Project GC-2014-11 outcomes. The study is aimed to investigate the level of support by SME employers towards the involvement of their workers in Lifelong Learning Program (LLL). This study applies quantitative approach by using cross-sectional questionnaire design. A total of 1148 SME workers have been chosen as respondents. The analysis shows that even though the level of employers' support is at low level, but the relation is still significant. Other than that, there is significant difference between income and education level of the workers with the support level of employers towards the workers. With that, this study suggests that the government should give encouragement to the employers in order to make their workers participate in LLL. Among the initiatives are through the special incentive giveaway for the employers who sends their workers to LLL program and tax exemption for these employers in ensuring the exact taxed income to be distributed among the workers as education and training allowances.

Keywords: Small and Medium Enterprise (SME's), Lifelong Learning (LLL), employees; incentives

PENGENALAN

Teori Modal Manusia (Becker 1964) secara umumnya menjelaskan bahawa modal buruh berkualiti merupakan aset pelaburan terbaik setiap organisasi. Sehubungan itu, setiap pekerja dituntut supaya menjadi lebih efisien dan berdaya saing memandangkan modal buruh merupakan aset terpenting bukan sahaja dalam pasaran buruh negara malahan kepada organisasi itu sendiri. Becker (1964) percaya bahawa produktiviti pekerja dan organisasi berhubungan positif dengan tingkat pendidikan dan latihan. Namun, menurut Yazici dan Ayas (2015), negara-negara membangun berhadapan cabaran bagi menambah baik dan menghubungkan antara pendidikan dengan pekerjaan. Ini kerana, tidak semua majikan memiliki keupayaan untuk memberikan pendidikan dan latihan yang sempurna kepada pekerja mereka terutamanya bagi perusahaan kecil-

kecilan. Di Malaysia, kira-kira kira 65% peratus (9.559 juta) daripada 14.76 juta pekerja pada tahun 2016 terdiri daripada pekerja PKS (Jabatan Perangkaan Malaysia 2017). Bagi memastikan pekerja PKS mendapat pendidikan dan latihan, kerajaan telah menubuhkan Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) pada tahun 1992. Namun, PSMB hanya menawarkan program pendidikan dan latihan kepada PKS yang berdaftar sahaja iaitu melibatkan majikan PKS berskala kecil, sederhana dan besar (bilangan pekerja 10 orang hingga lebih 250 orang). Ini menyebabkan, hanya 19, 487 (2.14%) majikan PKS berdaftar dengan PSMB sehingga Jun 2017 melibatkan kira-kira 2.05 juta (21%) pekerja PKS (Majlis Mesyuarat Dewan Rakyat, (Ogos 2017-PR-1352-T00735). Justeru itu, tahap keterlibatan pendidikan dan latihan yang rendah dalam kalangan pekerja PKS bermakna rakyat di negara ini masih belum mendapat faedah sepenuhnya daripada pelaburan yang

dibuat dan kerajaan melalui Kementerian Sumber Manusia masih belum mencapai tahap pulangan pendidikan dan latihan daripada pekerja PKS seperti yang diharapkan.

Salah satu faktor utama adalah pendaftaran majikan PKS dalam PSMB tidak melibatkan majikan PKS berskala mikro sedangkan sebanyak 496,754 (77%) daripada 645,136 pertubuhan perniagaan PKS merupakan PKS mikro (bilangan pekerja 1 hingga 9 orang). Perbadanan Produktiviti Negara (2016) melaporkan terdapat pelbagai halangan yang dihadapi majikan PKS untuk memberikan pendidikan dan latihan kepada pekerja. Antaranya kekangan kewangan, majikan sukar mendapat program yang bersesuaian kepada pekerja, majikan tidak mempunyai unit sumber manusia yang khusus bagi mengendalikan urusan latihan kepada pekerja dan bilangan pekerja yang sedikit (tiada program untuk pekerja sedikit). M. Azraai (2016) pula mendapati, kebanyakan majikan kurang memberi sokongan kepada pekerja untuk terlibat dalam program LLL. Menurut M. Azraai (2016), sesetengah majikan PKS tidak memberikan cuti khas kepada pekerja yang mengikuti program LLL. Terdapat juga beberapa kajian lain di negara ini yang mendapati majikan merupakan halangan utama pekerja untuk mengikuti program pendidikan dan latihan selain tekanan di tempat kerja sehingga pekerja berasa bimbang dengan komitmen terhadap pembelajaran (Mahaletchey 2016; Latifah Abdol Latif 2009; M. Nasran 2016). Sehubungan itu, konsep pendemokrasian pendidikan dalam program *Lifelong Learning* (LLL) menyediakan peluang pendidikan secara fleksibel dari segi akses dan kaedah pembelajaran khususnya kepada pekerja. Kaedah pembelajaran pula disesuaikan mengikut fleksibiliti peserta supaya setiap individu dari pelbagai latar belakang di negara ini berpeluang mendapat akses kepada pendidikan dan latihan terutamanya pekerja dan individu yang tercicir daripada sistem pendidikan. Bagaimanapun, usaha untuk meningkatkan daya saing dan produktiviti PKS melalui pendidikan dan latihan ini memerlukan kerjasama daripada semua pihak supaya dapat mengatasi segala kekangan yang wujud.

Oleh yang demikian, untuk meningkatkan daya saing dan keupayaan PKS, cabaran utama yang perlu diatasi adalah sokongan majikan itu sendiri kepada pekerja untuk akses kepada pendidikan dan latihan. Justeru itu, kajian ini bertujuan (i) mengenal pasti tahap sokongan majikan terhadap tahap keterlibatan pekerja PKS dalam program LLL; (ii) mengenal pasti hubungan antara tahap sokongan majikan PKS dengan tahap keterlibatan pekerja PKS dalam program LLL; dan (iii) mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan tahap sokongan majikan PKS terhadap keterlibatan pekerja dalam program LLL berdasarkan tingkat pendapatan dan tahap pendidikan. Kajian ke atas pekerja PKS ini mempunyai beberapa kesignifikan yang utama. Pertama, kajian ini memberi gambaran tahap sokongan majikan PKS terhadap sistem pendidikan dan latihan khususnya LLL di negara ini menurut perspektif pekerja yang perlu dikaji dan dinilai semula. Indikator tahap sokongan majikan melalui pemberian

insentif, tahap bebanan kerja serta budaya pendidikan dan latihan akan dikenal pasti bagi melihat kesannya ke atas tahap keterlibatan pekerja dalam LLL secara keseluruhan. Kedua, kajian ini juga penting bagi melihat perbezaan peluang yang diberikan majikan kepada pekerja untuk terlibat dalam pendidikan dan latihan berdasarkan perbezaan tingkat pendapatan dan tahap pendidikan. Ketiga, keterlibatan majikan PKS dalam pendidikan dan latihan keusahawanan khususnya berkaitan pengurusan organisasi juga perlu diberi perhatian khusus. Ini kerana kecekapan majikan dalam menggerakkan organisasi ke arah pembangunan modal kerja yang lebih efisien amat diperlukan. Keempat, kajian ini diharapkan dapat menjadi rujukan penting kepada pengkaji akan datang dalam kajian berkenaan isu pembangunan modal kerja PKS yang dihadapi di Malaysia dan kesannya terhadap produktiviti PKS.

KAJIAN LEPAS

Berdasarkan kajian-kajian lepas, pendidikan dan latihan memainkan peranan penting dalam menentukan prestasi PKS melalui pengukuran tahap produktiviti (Abdul Rahim Anuar et al. 2016; Kris Peeters & Mariano Mayer 2018; Youcef Yousfi et al. 2018). Malahan, perniagaan PKS yang mempunyai ramai pekerja berpendidikan mampu menghasilkan modal kerja berkualiti dan lebih inovatif (Pat Breen & Mariano Mayer 2018; Jaap Voeten 2015). Hubungan positif antara modal buruh dengan produktiviti firma ini juga sebenarnya memberi manfaat kepada kedua-dua pihak iaitu majikan dan pekerja. Bagi majikan, memiliki pekerja yang berproduktiviti tinggi dapat meningkatkan output ke tahap optimum. Manakala bagi pihak pekerja, tahap produktiviti yang dimiliki dapat meningkatkan tahap upah sekali gus meningkatkan tahap kesejahteraan hidup mereka. Namun, hubungan antara modal buruh dengan produktiviti firma amat bergantung kepada pengurusan organisasi oleh majikan itu sendiri. Sekiranya majikan memberikan sokongan kepada pekerja melalui insentif, ganjaran dan penghargaan, pekerja akan lebih bermotivasi untuk mengikuti sebarang bentuk program pendidikan dan latihan (Faizilullahwati 2015). Malone dan Lepper (1987) juga menyatakan pengiktirafan dan penghargaan terhadap sesuatu pencapaian mendorong individu untuk mencapai sesuatu matlamat dalam pembelajaran.

Dalam konteks kajian lepas di Malaysia, secara umumnya tahap keterlibatan peserta program LLL dipengaruhi kuat oleh faktor kenaikan gaji, diikuti untuk kenaikan pangkat, meningkatkan tahap pendidikan dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Fairus et al. 2016; Khalid & Mahathir 2013; Hanirah et al. 2014). Program LLL mendapat maklum balas positif daripada beberapa majikan yang telah terlibat dalam program ini. Antara aspek yang dinilai adalah dari segi penilaian program, modul, tutor, kualiti dan kemahiran asas, kemahiran istimewa, pengetahuan dan pemahaman kepada pekerja mereka (Latifah & Ramli 2014; Arifin 2014). Namun, jika

sebahagian besar daripada majikan masih kurang kesedaran tentang pentingnya ilmu dan kemahiran pekerja dalam kalangan majikan (M. Azraai et al. 2016), ini menyebabkan pekerja kurang bermotivasi sekaligus mewujudkan budaya tidak mementingkan pendidikan dan latihan di tempat kerja. Malahan, komitmen di tempat kerja menyebabkan pekerja bimbang tidak mampu membahagikan masa antara kerjaya dan pembelajaran lebih-lebih lagi bagi individu yang telah berumah tangga (Mahaletchey 2016; Latifah Abdol Latif 2009; M. Nasran et al. 2016). Oleh itu, sebagai susulan, kajian ini dilakukan untuk mendapatkan dapatan baru tentang status tahap sokongan majikan menurut perspektif pekerja. Ini kerana masih belum ada kajian yang membincangkan secara khusus tahap sokongan majikan PKS kepada pekerja untuk mengikuti program LLL di negara ini.

METODOLOGI

Reka bentuk kajian ini adalah kaedah tinjauan menerusi tinjauan deskriptif secara deduktif menggunakan pendekatan reka bentuk soal selidik keratan rentas (cross-sectional). Pengkaji menggunakan prosedur persampelan rawak berstrata berkadaran seterusnya memilih sampel untuk mewakili setiap lokasi (daerah dan negeri) menggunakan persampelan rawak mudah berdasarkan kadar kadar yang telah ditentukan secara rawak. Pemilihan lokasi kajian di Selangor, Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur & Putrajaya, Johor dan Perak adalah berdasarkan peratusan tertinggi jumlah Perusahaan Kecil dan Sederhana (PKS) yang berdaftar dengan Perbadanan Perusahaan Kecil dan Sederhana (SMECorp) (Jabatan Perangkaan Malaysia 2017). Manakala saiz sampel adalah berdasarkan formula Cochran (1977), dengan menetapkan 95% aras keyakinan dengan 3.3% ketepatan, pengiraan formula ini adalah seperti berikut;

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}}$$

Yang mana:

$$n_0 = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

n = saiz sampel

n_0 = saiz sampel yang tidak diperbaiki

N = saiz populasi (1,719,200 pekerja PKS)

p = nisbah populasi dilihat 0.50

q = 1 - p (nisbah populasi dilihat, 1-0.5 = 0.50)

e = darjah ketepatan dalam populasi 0.05

z = ketepatan populasi yang dikehendaki 3.3

$$n_0 = \frac{(3.3)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2}$$

$$= 1089$$

Jumlah sampel bagi setiap negeri adalah seperti berikut:

Oleh itu, $n_0 = 1089$.

Seterusnya,

$$\begin{aligned} n &= \frac{n_0}{1 + \frac{(n_0 - 1)}{N}} \\ &= \frac{1089}{1 + \frac{(1089 - 1)}{1,738,600}} \\ &= 1,088 \text{ pekerja.} \end{aligned}$$

Walau bagaimanapun, dengan mengambil kira faktor borang soal selidik tidak dikembalikan, taburan soal selidik sebanyak 1,500 diedarkan. Setelah proses kutipan data tamat, terdapat 1,148 borang soal selidik yang boleh digunakan dalam kajian ini. Dalam kajian ini, analisis secara deskriptif akan digunakan bagi menjawab objektif kajian satu; (i) mengenal pasti tahap sokongan majikan PKS terhadap tahap keterlibatan pekerja dalam program LLL; manakala analisis inferensi pula bagi menjawab objektif kajian kedua (ujian korelasi pearson) dan ketiga (ujian MANOVA) iaitu (ii) mengenal pasti hubungan antara tahap sokongan majikan PKS dengan tahap keterlibatan pekerja dalam program LLL; (iii) mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan tahap sokongan majikan PKS terhadap keterlibatan pekerja dalam program LLL berdasarkan tingkat pendapatan dan tahap pendidikan pekerja. Terdapat tiga konstruk yang diukur dalam kajian ini iaitu (i) sokongan majikan terhadap pembelajaran (6 item); (ii) sokongan majikan di tempat kerja (5 item); dan (iii) sokongan majikan berkaitan penghargaan (4 item). Kesahan konstruk dilakukan dengan mengambil nilai korelasi antara skor bagi kesemua sub-konstruk yang terlibat seperti dalam Jadual 1.

JADUAL 1. Kesahan konstruk

Sub-Konstruk	r	sig.	N
1. Sokongan majikan terhadap pembelajaran	0.394	0.000	114
2. Sokongan majikan di tempat kerja	0.383	0.000	114
3. Penghargaan	0.331	0.000	114

DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Dapatan kajian bagi objektif kajian pertama adalah berdasarkan analisis deskriptif. Secara keseluruhannya, tahap sokongan majikan berada pada tahap rendah yang mana skor bagi “rendah” melibatkan seramai 617 orang (53.8%), “sederhana” pula seramai 376 orang (32.7%) dan tahap sokongan majikan “tinggi” seramai 155 orang (13.5%).

JADUAL 2. Taburan skor tahap sokongan majikan

Tahap Pengetahuan	Bil. Pekerja PKS	Peratusan %
Tinggi	155	13.5
Sederhana	376	32.7
Rendah	617	53.8

Sumber: Output SPSS

Jadual 3 menunjukkan tahap sokongan majikan PKS terhadap keterlibatan pekerja dalam program LLL berdasarkan sub-konstruk yang digunakan. Interpretasi skor min dan kekuatan hubungan adalah berdasarkan sumber rujukan Pallant (2010). Secara keseluruhannya, skor min bagi ketiga-tiga konstruk adalah rendah (min = 2.32; s.p 0.341). Namun bukan semua sub-konstruk mendapat nilai skor min yang rendah. Sokongan majikan dalam pembelajaran dan sokongan di tempat kerja berada pada tahap sederhana. Hanya sokongan majikan dari aspek penghargaan kepada pekerja yang terlibat dalam pendidikan dan latihan sahaja berada pada tahap rendah. Ini bermakna sekiranya pekerja berjaya menamatkan pengajian sama ada pendidikan dan latihan secara formal atau tidak formal, tiada sebarang penghargaan daripada majikan dari segi kenaikan gaji, kenaikan pangkat, sijil penghargaan, pemberian insentif kepada pekerja dan sebagainya.

JADUAL 3. Tahap sokongan majikan

Kod	SubKonstruk	Min	Sisihan piawai
M1-M6	Sokongan pembelajaran	2.47	0.415
M7-M11	Sokongan di tempat kerja	3.07	0.594
M12-M15	Penghargaan	1.77	0.314
Keseluruhan		2.32	0.341

Bagi menjawab objektif kajian kedua, analisis korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan yang lemah antara tahap sokongan majikan dengan tahap keterlibatan pekerja PKS dalam program LLL yang mana nilai r ialah 0.141 dan $p = 0.003$, iaitu $p < 0.00$. Dapatan ini menunjukkan majikan PKS memerlukan sokongan khususnya daripada kerajaan untuk melibatkan pekerja mereka dalam program pendidikan dan latihan. Antaranya melalui pemberian insentif kepada majikan sekiranya menghantar pekerja menyertai sebarang kursus dalam program LLL dan pengecualian cukai ke atas majikan.

JADUAL 4. Hubungan antara tahap sokongan majikan dengan tahap keterlibatan pekerja PKS dalam program LLL

Pembolehubah	r	Sig.
Tahap sokongan majikan Tahap keterlibatan pekerja PKS dalam PSH	0.141	0.003*

Sumber: Output SPSS

Manakala, bagi menjawab objektif kajian ketiga, hasil analisis MANOVA daripada keputusan ujian Wilks Lamba menunjukkan terdapat perbezaan tahap sokongan majikan PKS terhadap keterlibatan pekerja dalam program LLL berdasarkan tingkat pendapatan dan tahap pendidikan pekerja. Dapatan kajian menunjukkan semakin tinggi tingkat pendapatan dan tahap pendidikan, semakin tinggi sokongan majikan PKS kepada pekerja untuk terlibat dalam program LLL di negara ini. Secara relatifnya, pekerja yang mempunyai tahap pendidikan tinggi cenderung memiliki tingkat pendapatan yang lebih tinggi berbanding pekerja yang mempunyai kelulusan lebih rendah. Ini kerana, tahap pendidikan merupakan indikator bagi majikan untuk memproksi kebolehan bakal pekerja mereka bagi mengisi kekosongan jawatan yang ada. Pekerja yang memiliki pendidikan biasanya akan memegang jawatan penting dalam organisasi dan begitu juga sebaliknya. Oleh sebab itu, majikan cenderung memilih pekerja untuk diberikan pendidikan dan latihan. Justeru, dicadangkan supaya keterlibatan pekerja dalam program LLL perlu diperluas di kesemua peringkat pekerjaan agar setiap pekerja dapat meningkatkan tahap produktiviti mereka. Antaranya melalui bantuan kewangan yang diberikan secara bulanan kepada pekerja berpendapatan rendah (di bawah garis kemiskinan; \leq RM 2,537). Selain itu, dicadangkan supaya kerajaan dapat mengecualikan yuran persekolahan kepada anak-anak yang ibu bapanya merupakan pekerja PKS dan memiliki pendapatan isi rumah di bawah RM2,537.

JADUAL 5. Analisis MANOVA perbezaan tahap sokongan majikan PKS berdasarkan tingkat pendapatan dan tahap pendidikan pekerja

Kesan	Nilai Wilk's Lamba	Nilai F	Sig.
Tingkat pendapatan	0.695	29.52	0.00*
Tahap pendidikan	0.588	44.53	0.00*

Sumber: Output SPSS

KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, walaupun tahap sokongan majikan PKS terhadap tahap penglibatan pekerja dalam program pendidikan dan latihan melalui program LLL berada pada tahap namun hubungannya masih signifikan. Terdapat juga perbezaan yang signifikan antara tingkat pendapatan dan tahap pendidikan dengan tahap sokongan majikan kepada pekerja untuk terlibat dalam program LLL. Hasil kajian ini memberi kesimpulan bahawa tahap sokongan majikan ke atas penglibatan pekerja dalam PSH perlu ditingkatkan ke tahap yang optimum. Kesedaran tentang kepentingan pendidikan dan latihan kepada majikan perlu diberikan perhatian sewajarnya oleh pembuat dasar memandangkan hubungan antara modal buruh dengan produktiviti firma amat bergantung kepada pengurusan majikan.

Kekangan yang dihadapi oleh majikan PKS untuk memberikan sokongan kepada program LLL perlu diatasi secara bersama dengan pembuat dasar memandangkan tahap keupayaan PKS untuk menyediakan program pendidikan dan latihan sendiri kepada pekerja mereka masih berada pada tahap yang rendah. Sehubungan itu, tahap sokongan majikan PKS terhadap program LLL di negara ini perlu dikaji dan dinilai semula. Pemberian insentif khas kepada majikan yang menghantar pekerja dalam program LLL, bantuan kewangan secara bulanan kepada pekerja PKS, pengecualian yuran persekolahan kepada ibu bapa yang merupakan pekerja PKS berpendapatan rendah, elaun pendidikan dan latihan serta pengecualian cukai ke atas majikan antara inisiatif yang perlu dinilai dan dikaji semula supaya pelaksanaan program dapat dirancang secara teratur, diperkemas seterusnya memberi kemudahan bukan sahaja kepada penyedia program pendidikan dan latihan, malah kepada majikan dan pekerja PKS.

PENGHARGAAN

Kajian ini dibiayai di bawah projek penyelidikan GC-2014-11. Penghargaan kepada UKM khususnya Fakulti Pendidikan dan Sidang Editor Jurnal Pendidikan Malaysia serta Kementerian Pendidikan Malaysia di atas kerjasama yang diberikan.

RUJUKAN

- Abdul Rahim Anuar, Wan Nurmahfuzah Jannah Wan Mansor & Badariah Hj. Din. 2016. Cabaran meningkatkan produktiviti syarikat berskala kecil dan sederhana di Malaysia: Kajian mengenai isu kemahiran buruh. *GEOGRAFIA Online™ Malaysian Journal of Society and Space* 12(4): 26-33.
- Aminuddin Seth & Norlia T. Goolamally. 2014. Pilot study to develop a problem based learning environment for open distance learners. *Seminar Kebangsaan Pembelajaran Sepanjang Hayat 2014*.
- Becker, G.S. 1964. *Human Capital*. New York: National Bureau of Economics Research.
- Breen & Mariano Mayer. 2018. The Importance of SMEs for Globalisation, Growth and Inclusiveness. *OECD Ministerial Conference on SMEs: Strengthening SMEs and Entrepreneurship for Productivity and Inclusive Growth*. Mexico 22-23 February 2018.
- Chapman, B.J & Tan, H.W. 1990. *An Analysis of Young Training in Australia, 1985-86. Technological Change and Wage Differentials*. Working Paper, Australian National University.
- Faizilullahwati. 2015. Kajian faktor ganjaran dalam memotivasi pekerja sokongan. Tesis Ijazah Sarjana Muda. Universiti Malaysia Sarawak.
- Ferrer, A. & Riddell, W. C. 2010. Economic outcomes of adult education and training. *International Journal of Lifelong Education* 68: 661-674.
- Hanirah Mohamad Nur, Azyati Mohd Agos & Shudermawan B Jaruma. 2014. Kajian keperluan kursus pendek kolej Komuniti dalam kalangan OKU: Satu kajian kes di Kolej Komuniti Tanjung Piai. *Seminar Kebangsaan Pembelajaran Sepanjang Hayat 2014*.
- Jaap Voeten. 2015. Enabling Innovation And Productivity Growth in Manufacturing Small and Medium Sized Enterprises in Low Income Countries. Tilburg University's research project (EIP-LIC).
- Jabatan Perangkaan Malaysia. 2017.
- Khalid Husseine Tuah Mahathir. 2013. Faktor-Faktor Pendorong Pembelajaran Sepanjang Hayat untuk Kursus Secara Sambilan di Politeknik Kuching Sarawak. *Seminar Kebangsaan Pembelajaran Sepanjang Hayat 2014*.
- Kris Peeters & Mariano Mayer. 2018. Improving the business environment for SMEs through effective regulation. *OECD Ministerial Conference on SMEs: Strengthening SMEs and Entrepreneurship for Productivity and Inclusive Growth*. Mexico 22-23 February 2018.
- Latifah Abdol Latif & Ramli Bahroom. 2014. Employability Skills: Closing The Gap Between Employers' Expectations And Satisfaction. *Seminar Kebangsaan Pembelajaran Sepanjang Hayat 2014*.
- Laporan tahunan PKS 2015/2016.
- Mahaletchmy Nagalingam. 2016. Married Women with Children, Working and Continuing Their Education. *Seminar Kebangsaan Pembelajaran Sepanjang Hayat 2016*.
- Majlis Mesyuarat Dewan Rakyat (Ogos 2017-PR-1352-T00735).
- Mohd Azraai Kassim, Zakaria Mohd Yusof, Mohd Fua'ad Rahmat, Salleh Kassim & Noor Azidah Ahmad. 2016. Cabaran Pelaksanaan Program Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) Di Pusat Pembangunan Profesional (PPP), UTM Space. *Seminar Kebangsaan Pembelajaran Sepanjang Hayat 2016*.
- Mohd Fairus Abu Hanifah, Kuppusamy Singaravelloo & Mohd Zaki Mohd Yaacob. 2016. Penawaran Program Pendidikan Sepanjang Hayat dalam Pasaran yang Mencabar. *Seminar Kebangsaan Pembelajaran Sepanjang Hayat 2016*.
- Mohd Nasran Abd Halim, Mohd. Isa Hamzah & Zolkepeli Haron. 2016. Pendekatan Fleksibel dalam Pengajaran dan Pembelajaran Bagi Menggalakkan Pendidikan Sepanjang Hayat di Malaysia. *Seminar Kebangsaan Pembelajaran Sepanjang Hayat 2016*.
- Perbadanan Produktiviti Malaysia, 2016.
- Rahmah Ismail, Zulridah Mohd Noor & Salma Hamzah. 2013. Penentu penglibatan pekerja dalam latihan pembangunan sumber manusia berhad. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 47(1): 109-124.
- Youcef Yousfi, Eva Štravs Podloga & Daniel Arango 2018. Developing entrepreneurial competencies. *OECD Ministerial Conference on SMEs: Strengthening SMEs and Entrepreneurship for Productivity and Inclusive Growth*. Mexico 22-23 February 2018.

Zarina Kassim
Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia
Email: zarina.phduk@gmail.com

Nor Aishah Buang
Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia
Email: noraishah1962@gmail.com

Muhammad bin Hussin
Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia
Email: muhsin@ukm.edu.my

Pengarang untuk surat-menyurat, email: zarina.phduk@gmail.com

Diserahkan: 15 Ogos 2018
Diterima: 10 Oktober 2018
Diterbitkan: 31 Disember 2018