

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL : KAJIAN KEBERKESANAN PERANAN CIDB DI DALAM
PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA INDUSTRI PEMBINAAN

SESSI PENGAJIAN : 2007/2008

Saya YUSRILLHAFFIZ BIN HAMZAH

mengaku membenarkan tesis (PSM/Sarjana/Doktor Falsafah)* ini disimpan di Perpustakaan Universiti Teknologi Malaysia dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut :

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Teknologi Malaysia
2. Perpustakaan Universiti Teknologi Malaysia dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institute pengajian tinggi.
4. ** Sila tandakan ()

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjahkeselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh

(TANDATANGAN PENULIS)

Alamat tetap:

No.57 Jln Jejarum 2 Sek BS2
Bandar Bukit Sentosa
48300, Rawang Selangor D.E.

(TANDATANGAN PENYELIA)

PM. ABDUL KADIR MARSONO

Nama Penyelia

Tarikh : _____

Tarikh : _____

CATATAN : * Potong yang tidak berkenaan

** Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/ Organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu Dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD

◆ Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara Penyelidikan, atau disertai bagi pengajian secara kerja kursus dan penyelidikan, atau Laporan Projek Sarjana Muda (PSM).

“ Saya akui bahawa saya telah membaca tesis ini dan pada pandangan saya
tesis ini adalah memadai dari segi skop dan kualiti untuk tujuan
penganugerahan ijazah Sarjana Muda Kejuruteraan Awam”

Tandatangan :

Nama Penyelia:**PROF. MADYA DR. ABDUL KADIR MARSONO**

Tarikh :

**KAJIAN KEBERKESANAN PERANAN CIDB DI DALAM PEMBANGUNAN
SUMBER MANUSIA INDUSTRI PEMBINAAN**

YUSRILLHAFFIZ BIN HAMZAH

Laporan dikemukan sebagai memenuhi
Sebahagian daripada syarat penganugerahan
Ijazah Sarjana Muda Kejuruteraan Awam

Fakulti Kejuruteraan Awam
Universiti Teknologi Malaysia

NOVEMBER, 2007

“ Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya”

Tandatangan :

Nama Penulis : **YUSRILLHAFFIZ BIN HAMZAH**

Tarikh : OKTOBER, 2007

*Khas Untuk Ayahda Dan Bonda,
Haji Hamzah Jaafar & Hajjah Robiah Abd. Rahman
Yang Sentiasa Mendoakan Kejayaan*

*Teristimewa Untuk Isteri,
Rohana Bt. Saad
Yang Sentiasa Memberi Galakan Dan Dorongan*

*Anak-Anak,
Muhammad Aiman
Nur Nabila
Nur 'Aina
Nur Damia'
Yang Terpaksa Mengorbankan Masa Santai*

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang Maha Pemurah dan Maha Penyayang

Syukur kehadiran Ilahi atas limpah kurnia dan nikmatnya, Projek Sarjana Muda Kejuruteraan Awam ini dapat dijayakan.

Terima kasih, Pertama kepada Profesor Madya Dr. Abdul. Kadir Marsono selaku Penyelia Projek. Beliau banyak membantu menyempurnakan projek, memberi nasihat dan tunjuk ajar, memberi pandangan dan bertukar pendapat, idea dan komen yang banyak mempengaruhi kejayaan projek ini.

Terima kasih, Kedua kepada pegawai dan rakan sepejabat di Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB). En. Megat Kamil Azmi (Pengurus Besar Bahagian Pembangunan Personel Binaan), Ir. Sia Han See, En. Zulkifli Abu Hassan, En. Salleh Buyong, Cik Rohayani Surif, En. Qurairah Ruslin (Unit Pembangunan Latihan Kemahiran) dan En. Ahmad Nuhairi Bin Hj. Abd. Razak (Unit Pendaftaran Kontraktor) yang banyak membantu untuk mengumpulkan data projek

Dan akhir sekali kepada keluarga di Felda Lubuk Merbau, Kuala Pegang Baling, Kedah dan di Bukit Sentosa, Bandar Baru Bukit Beruntung. Buat Isteri Tersayang, Pn. Rohana Saad dan anak-anak, Muhammad Aiman, Nur Nabila, Nur 'Aina, Nur Damia', terima kasih atas galakan dan pengorbanan masa dan juga kepada semua yang telah memberi sumbangan kepada kejayaan Projek Sarjana Muda ini, terima kasih. Semoga jasa baik mereka semua diberkati dan dirahmati Allah, Amin.

ABSTARCT

Construction Industry Development Board Malaysia (CIDB), is statutory body established under the Parliament Act 520. It was officially launched by the Minister of Works, YB Dato' Leo Moggie on December 16, 1994. The construction industry plays an instrumental role in a country's development. It act as the catalyts to growth of the others sectors in the nation's economy and often been referred to as the 'engine of growth'.

The Government has set up the CIDB to provide the effective the leadership and coordination among the players in the construction industry the enable them to move towards global competitiveness. The main objective to set up CIDB are to develop the construction industry to become one the major contributing sectors to the national economy, capable of producing and delivering high quality of construction works and trained human resources, value for money and able to response the nation's need.

The aim and objectives for the research on the topic are to determine what the responsibilities are and the role of to CIDB in order to upgrade the Malaysian construction industry humans resource. In order to determine the effectiveness of CIDB contribution to works develop humans resource in construction industry and to upgrade the standard of construction industry humans resource. Part of literature review are obtained from the latest information tfrom CIDB and also a survey study by sending out the questionnaires to selected industry players and and the data from the main strategic division namely Construction Personnel Development Division.

ABSTRAK

Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB) merupakan sebuah badan kerajaan yang ditubuhkan di bawah Akta Parliamen, Akta 520. Secara rasminya dilancarkan 16 Disember 1994 oleh YB. Dato' Leo Moggie, Menteri di Kementerian Kerja Raya. Industri pembinaan disifatkan sebagai pemangkin atau penggerak kepada industri lain untuk membangunkan negara. Industri pembinaan juga dianggap sebagai engine penggerak ekonomi negara.

Kerajaan mewujudkan CIDB bagi menyediakan di kalangan pemain kepimpinan dan koordinasi dan memastikan industri ini dapat bergerak ke arah persaingan global. Objektif utama Kerajaan menubuhkan CIDB ialah untuk membangunkan industri pembinaan supaya menjadi salah satu daripada sektor yang menyumbang kepada ekonomi negara, berupaya untuk melahirkan dan menghasilkan kualiti yang tinggi di dalam kerja pembinaan dan juga sumber manusia dan berupaya memenuhi keperluan negara

Tujuan dan objektif kajian di atas tajuk ini bagi menentukan tanggungjawab dan pelaksanaan yang dimainkan CIDB untuk meningkatkan pembangunan sumber manusia industri pembinaan Malaysia. Ini bagi melihat keberkesanan peranan CIDB menyumbang ke arah pembangunan sumber manusia industri pembinaan. Kajian dilaksanakan menerusi kaji selidik ke atas pemain industri secara terbuka. Kajian literatur diperolehi melalui maklumat terkini di CIDB melalui bahagian yang bertanggungjawab di CIDB iaitu Bahagian Pembangunan Personal Binaan.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	HALAMAN
	JUDUL	i
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRACT	v
	ABSTARK	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xii
	SENARAI RAJAH	xiv
BAB 1	Pengenalan	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Fungsi-Fungsi CIDB	3
	1.3 Kenyataan Masalah	4
	1.4 Kajian Keberkesanan Peranan CIDB Di Dalam Pembangunan Sumber Manusia Industri Pembinaan	5
	1.4.1 Objektif Kajian	5
	1.4.2 Skop Kajian	6
	1.4.3 Kepentingan Kajian	7

BAB 2	KAJIAN LITERATUR	8
2.1	Konsep Sumber Manusia	8
2.2	Definisi Sumber Manusia	10
2.3	Pengurusan Sumber Manusia	10
2.4	Pembangunan Sumber Manusia	11
2.5	Pelan Induk Industri Pembinaan (CIMP) (2006 – 2015)	11
2.5.1	Teras Strategik No. 4: Membangunkan Keupayaan Dan Kemampuan Sumber Manusia Dalam Industri Pembinaan	13
2.5.2	Saranan Menggalakkan Dan Menguatkuasakan Penggunaan Tenaga Mahir (Pembangunan Keupayaan)	14
2.5.2.1	Membuat Penilaian Keperluan	14
2.5.2.2	Pembangunan Standard Kemahiran	15
2.5.2.3	Latihan	15
2.5.2.4	Keseragaman Kemudahan Latihan	15
2.5.2.5	Menguatkuasakan Supaya Kerja Mahir Dilakukan Oleh pekerja- Pekerja Yang Telah Diakreditkan.	16
2.5.2.6	Penekanan Kepada CPD	16
2.5.3	Saranan Memupuk Keinginan Untuk Bekerja Dalam Industri Pembinaan Dalam Kalangan Tenaga Kerja Tempatan (Membina Kemampuan)	17
2.5.3.1	Sasar Pekerja Berpotensi Semasa Masih Di Bangku Persekolahan	17

2.5.3.2	Mempertingkat Kurikulum Dalam Bidang Berkaitan Pembinaan Di Sekolah Vokasional Dan Institusi Pendidikan Tinggi	18
2.5.3.3	Menggalakkan Penempatan Industri Yang Sesuai	18
2.5.4	Petunjuk Prestasi Utama	19
2.6	Bahagian Pembangunan Personel Binaan, CIDB	20
2.6.1	Struktur Bahagian	20
2.6.2	Fungsi Bahagian	22
2.6.3	Pencapaian Bahagian	24
2.7	Strategi Latihan Kemahiran CIDB	26
2.7.1	Akademi Binaan Malaysia (ABM)	26
2.7.2	Kemudahan Latihan Yang Lengkap Dan Terbaik	27
2.7.3	Tenaga Pengajar Yang Terlatih	27
2.7.4	Modul Latihan Menepati Keperluan Industri	27
BAB 3	METODOLOGI KAJIAN	28
3.1	Responden	28
3.2	Borang Soal Selidik Kajian	29
3.3	Pengumpulan Data	30
3.3.1	Data Prima	30
3.3.2	Data Sekunder	30

3.4	Analisis Data	31
3.4.1	Pengiraan Bilangan Responden Minimum yang Perlu Diperolehi	31
3.4.2	Penggunaan Microsoft Excel	33
BAB 4	KEPUTUSAN & PERBINCANGAN	34
4.1	Analisis Keputusan	34
4.2	Pengenalan Kajiselidik	35
4.3	Keterangan Data Kajiselidik	35
4.4	Responden	36
4.5	Sampel Minimum	38
4.5.1	Contoh Proses Perhitungan Sampel Minimum.	39
4.6	Analisis Kaji Selidik	40
4.6.1	Seksyen A : Latarbelakang Responden	41
4.6.2	Seksyen A: Perbincangan	45
4.6.3	Seksyen B : Latarbelakang Syarikat	46
4.6.4	Seksyen B : Perbincangan	59
4.6.5	Seksyen C : Fungsi CIDB Kepada Pemain Industri Pembinaan	61
4.6.6	Seksyen C : Perbincangan	73
4.6.7	Seksyen D : Peranan CIDB Untuk Menaik Taraf Sumber Manusia Industri Pembinaan	74
4.6.8	Seksyen D: Perbincangan	87

BAB 5	KESIMPULAN	89
5.1	Kesimpulan	89
5.2	Cadangan	91
5.2.1	Kitaran Pembangunan Tenaga Mahir	
	Industri Pembinaan	92
5.2.1.1	Analisis Keperluan	92
5.2.1.2	Membangunkan “ <i>National Occupational Skill Standard</i> ” (NOSS)	92
5.2.1.3	Membangunkan “ <i>Course Of Study</i> ” (COS)	93
5.2.1.4	Akredit Pusat Latihan	93
5.2.1.5	Perlaksanaan Latihan Dan Penilaian	93
5.2.1.6	Akreditasi Personal Binaan	94
5.2.1.7	Pekerja Mahir / Pakar Industri	94
5.2.1.8	Penstrukturan Semula Industri	94

SENARAI JADUAL

NO.JADUAL	TAJUK	HALAMAN
Jadual 1	Teras Strategik Utama	12
Jadual 2:	Penunjuk Prestasi Utama (KPI)	19
Jadual 3 :	Respon daripada responden	37
Jadual 4 :	Perhitungan Sampel Minimum	38
Jadual 5:	Penjawatan Respoden	41
Jadual 6 :	Tahun Pengalaman Responden Di Industri Pembinaan	43
Jadual 7:	Kelayakan Akademik Responden	44
Jadual 8:	Tahun Penubuhan Syarikat (<i>Establishment</i>)	46
Jadual 9:	Jenis-Jenis Projek	47
Jadual 10:	Projek Yang Dilaksanakan Syarikat Responden 5 Tahun Terakhir (2003-2007	48
Jadual 11:	Status Bilangan Tenaga Manusia Industri Pembinaan	49
Jadual 12:	Status semasa bilangan tenaga kerja tempatan mengikut etnik	52
Jadual 13:	Status Bilangan Tenaga Kerja Asing Mengikut Kewarganegaraan	54

Jadual 14:	Tahap Pengetahuan Responden Tentang CIDB	61
Jadual 15:	Sumber Pengetahuan Tentang Fungsi CIDB	64
Jadual 16:	Tahap Keberkesanan Kursus/Seminar Anjuran CIDB	66
Jadual 17:	Sumber makluman Responden Mengenai Kursus/Seminar anjuran CIDB	67
Jadual 18:	Peratus Berdaftar Personel Binaan Syarikat	70
Jadual 19:	Dorongan Mendaftar Personel Binaan	75
Jadual 20:	Pandangan Responden Peranan CIDB Membangunkan SumberManusia Industri Pembinaan	79
Jadual 21:	Tahap Keberkesanan Program Kad Hijau (Keselamatan Ditapak Bina)	82
Jadual 22:	Tahap Keberkesanan Program Akredit	83
Jadual 23:	Pandangan keseluruhan Program CIDB Mempertingkatkan Pembangunan Sumber Manusia Industri Pembinaan	85

SENARAI RAJAH

NO.RAJAH	TAJUK	HALAMAN
Rajah 1	Agihan Respon Kajiselidik dari Responden	37
Rajah 2	Penjawatan Responden	42
Rajah 3	Tahun pengalaman responden di industri pembinaan	43
Rajah 4	Kelayakan Akademik Responden	44
Rajah 5	Tahun Penubuhan Syarikat	47
Rajah 6	Jenis-Jenis Projek	48
Rajah 7	Projek Yang Dilaksanakan Syarikat Responden 5 Tahun Terakhir (2003-2007)	49
Rajah 8	Peratus Pekerja Tempatan Dan Asing	50
Rajah 9	Bilangan Tenaga Kerja Tempatan Dan Asing	51
Rajah 10	Distribusi Bilangan Semasa Tenaga Kerja Dimiliki Syarikat	51
Rajah 11	Bilangan Tenaga Kerja Tempatan Mengikut etnik	52
Rajah 12	Distribusi Semasa Bilangan Tenaga Kerja Mengikut Etnik	53
Rajah 13	Status Semasa Bilangan Tenaga Kerja Asing Yang Dimiliki Syarikat Mengikut Kewarganegaraan	54
Rajah 14	Distribusi Bilangan Tenaga Kerja Asing Mengikut Kewarganegaraan	55

Rajah 15	Kaedah - Kaedah Pengambilan Tenaga Kerja Oleh Syarikat	56
Rajah 16	Distribusi Kaedah-Kaedah Pengambilan Tenaga Kerja Oleh Syarikat	56
Rajah 17	Kriteria Pengambilan Tenaga Kerja	57
Rajah 18	Asas Kriteria Pengambilan Tenaga kerja	58
Rajah 19	Tahap Pengetahuan Responden Tentang CIDB	61
Rajah 20	Pernakah Responden Mendengar Berkenaan Fungsi CIDB	62
Rajah 21	Sumber Pengetahuan Tentang Fungsi CIDB	64
Rajah 22	Pernakah Responden Menghadiri Kursus Anjuran CIDB	65
Rajah 23	Tahap Keberkesanan Kursus / Seminar Dianjurkan CIDB	66
Rajah 24	Peratus Tahap Keberkesanan Kursus/ Seminar Dianjurkan CIDB	67
Rajah 25	Sumber Makluman Responden Mengenai Kursus/Seminar anjuran CIDB	68
Rajah 26	Distribusi Sumber makluman Responden Mengenai Kursus/Seminar anjuran CIDB	68
Rajah 27	Pengetahuan Responden Tentang Pendaftaran Personel Binaan CIDB	69
Rajah 28	Peratus Berdaftar Personel Binaan Syarikat Responden	70
Rajah 29	Pengetahuan Responden Perihal Akreditasi Personel Binaan	71
Rajah 30	Peratus Personel Binaan Diakredit	72
Rajah 31	Penerimaan Notis Pemberitahuan Pendaftaran Personel Binaan	74
Rajah 32	Dorongan Responden Mendaftarkan Personel Binaan	75
Rajah 33	Distribusi Dorongan Responden Mendaftar Personel Binaan	76
Rajah 34	Penerimaan Notis Pemberitahuan Kewajipan Penyelia Tapak & Personel Binaan Melalui Akreditasi	77

Rajah 35	Pandangan Responden Peranan CIDB Membangunkan Sumber Manusia Industri Pembinaan	79
Rajah 36	Pandangan Responden Peranan CIDB Membangunkan Sumber Manusia Industri Pembinaan	80
Rajah 37	Tahap Keberkesanan Program Kad Hijau (Keselamatan Ditapak Bina)	82
Rajah 38	Distribusi Tahap Keberkesanan Program Kad Hijau (Keselamatan Ditapak Bina)	83
Rajah 39	Tahap Keberkesanan Program Akreditasi Personel Binaan (Kemahiran & Kualiti Kerja)	84
Rajah 40	Distribusi Tahap Keberkesanan Program Akreditasi Personel Binaan (Kemahiran & Kualiti Kerja)	84
Rajah 41	Pandangan keseluruhan Program CIDB Mempertingkatkan Pembangunan Sumber Manusia Industri Pembinaan	85
Rajah 42	Distribusi Pandangan keseluruhan Program CIDB Mempertingkatkan Pembangunan Sumber Manusia Industri Pembinaan	86
Rajah 43	Kitaran Pembangunan Tenaga Mahir Industri Pembinaan	91

BAB 1

PENGENALAN

1.2 Pengenalan

Industri pembinaan merupakan sebahagian sektor penting dalam menjana pertumbuhan ekonomi Malaysia dan memainkan peranan penting memenuhi hasrat kerajaan merealisasikan Wawasan 2020. Walaupun industri pembinaan ini hanya menyumbang kepada kurang lebih 3.0% Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK), namun industri ini sangat penting dalam pembentukan infrastruktur kekayaan negara kerana ia bertindak sebagai pemangkin dan mempunyai kesan berganda ke atas ekonomi serta merangsang industri lain, iaitu pengilangan, perkhidmatan profesional, perkhidmatan kewangan, pendidikan dan sebagainya. Kemerosotan prestasi industri pembinaan Malaysia sejak beberapa tahun kebelakangan ini mengakibatkan wujudnya keperluan mendesak supaya industri pembinaan Malaysia merangka hala tuju ke arah memperkukuh asasnya demi menghadapi cabaran semasa dan mendatang.

Kerajaan merasakan perlunya diwujudkan suatu badan khas yang boleh mengendalikan pelbagai isu yang berkaitan dengan industri pembinaan. Antara isu yang berkaitan ialah seperti berikut:

- a) Tenaga kerja yang kurang mahir
- b) Produktiviti yang rendah
- c) Jumlah kemalangan di tapak bina yang tinggi
- d) Kekerapan berlakunya kerosakan semasa dan selepas pembinaan
- e) Sistem maklumat dan database industri yang tak berkesan
- f) Tiada koordinasi antara pemain industri
- g) Pembekalan bahan binaan

Sejajar dengan seriusnya isu tersebut itu, Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB) secara rasminya dilancarkan oleh Menteri Kerja Raya, YB Dato' Leo Moggie pada 16 December 1994 .Di bawah Akta 520 CIDB.

1.2 Fungsi-Fungsi CIDB

Diantara fungsi CIDB adalah :

- a) Memajukan dan menggalakkan pembangunan, pembaikan dan pengembangan industri pembinaan;
- b) menasihati dan membuat syor-syor kepada kerajaan persekutuan dan kerajaan negeri mengenai perkara-perkara yang berkaitan dengan industri pembinaan;
- c) memajukan, menggalakkan dan mengusahakan penyelidikan mengenai apa-apa perkara yang berhubungan dengan industri pembinaan;
- d) memaju, menggalak dan membantu eksport perkhidmatan berhubungan dengan industri pembinaan;
- e) mengadakan perkhimatan perundingan dan nasihat berkenaan industri pembinaan;
- f) memajukan jaminan kualiti dalam industri pembinaan;
- g) menggiatkan penstandardan dan pembaikan teknik pembinaan dan bahan binaan;
- h) mendayausahakan dan menyenggara sistem maklumat industri pembinaan;
- i) mengadakan, memajukan, mengkaji semula dan menyelaraskan program latihan yang dianjurkan oleh pusat latihan pembinaan awam dan persendirian bagi pekerja-pekerja binaan mahir dan penyelia-penyelia tapak binaan;

- j) mengakreditasikan dan mendaftar kontraktor-kontraktor dan untuk membatalkan, menggantung atau memasukkan semula pendaftaran mana- mana kontraktor berdaftar; dan
- k) mengakreditasi dan memperakui pekerja-pekerja binaan mahir dan penyelia-penyelia tapak binaan.

1.3 Kenyataan Masalah

CIDB melalui Bahagian Pembangunan Personel Binaan sehingga bulan Julai 2007, telah mendaftar sebanyak 767, 392 personel binaan tempatan dan asing, telah memberi latihan kemahiran kepada personel binaan sebanyak 36880 semenjak program ini diperkenalkan pada tahun 2001 dan telah melatih sebanyak 42,936 orang belia di 6 buah Akademi Binaan Malaysia di seluruh wilayah merangkumi Utara, Selatan, Timur, Sabah dan Sarawak juga semenjak tahun 2001. CIDB juga telah menjalankan program akreditasi semenjak ianya diwajibkan ke atas pekerja mahir dan juga penyelia tapak mulai Julai 2006, sebanyak 2731 orang pekerja mahir menduduki ujian kemahiran untuk menerima pengiktirafan .

Permasalahannya ialah sejauh mana keberkesanan peranan CIDB di dalam pembangunan sumber manusia ini semenjak CIDB ditubuhkan. Apakah langkah-langkah yang perlu dan yang telah dilakukan untuk menaik taraf sumber manusia industri pembinaan negara.

1.5 Kajian Keberkesanan Peranan CIDB Di Dalam Pembangunan Sumber Manusia Industri Pembinaan

1.5.1 Objektif Kajian

Kajian pembangunan sumber manusia industri pembinaan dijalankan untuk mengukur tahap keberkesanan dan perkembangan sumber manusia selepas CIDB ditubuhkan. Objektif kajian ini ialah:

- a) Untuk menentukan tahap keberkesanan penglibatan CIDB di dalam industri pembinaan Malaysia.
- b) Untuk menentukan tahap keberkesanan CIDB membangunkan sumber manusia untuk industri pembinaan.
- c) Untuk menentukan apakah tanggungjawab dan pelaksanaan yang CIDB lakukan untuk meningkatkan taraf sumber manusia industri pembinaan Malaysia

1.5.2 Skop Kajian

- a) Skop kajian ini memberi fokus kepada salah satu bahagian utama yang melaksanakan fungsi strategik CIDB iaitu Bahagian Pembangunan Personel Binaan (BPPB).

- b) Skop kedua kajian ini memberi fokus ke atas Personel Binaan yang menjadi tenaga kerja kepada pelaksanaan projek di dalam industri pembinaan Malaysia.

1.5.3 Kepentingan Kajian

- a) Melalui kajian ini, data distribusi tenaga manusia yang dikumpulkan dapat digunakan untuk yang berkenaan bagi membuat perancangan keperluan pasaran tenaga manusia dalam industri pembinaan.
- b). Hasil kajian juga akan dapat menunjukkan kepada pembuat dasar, untuk dijadikan panduan bagi merangka agenda pembangunan industri pembinaan sendiri seperti merangka program-program latihan kemahiran terutama kepada pekerja-pekerja tempatan. Ianya juga boleh dijadikan panduan bagi menarik minat belia-belia tempatan menceburi bidang kemahiran di industri pembinaan
- c) CIDB, sebagai badan yang bertanggungjawab di dalam industri pembinaan boleh menjadikan kajian ini sebagai kayu pengukur untuk menentukan kapasiti dan kapabiliti sumber manusia yang ada di pasaran.
- d). Kajian ini juga boleh digunakan untuk BPPB menilai keberkesanan program yang telah dan akan dilaksanakan untuk pembangunan sumber manusia industri pembinaan.

BAB 2

KAJIAN LITERATUR

2.1 Konsep Sumber Manusia

Dalam era teknologi maklumat, negara memerlukan sumber tenaga kerja yang cukup bagi menggerakkan ekonomi. Kita dapat mengatakan bahawa sumber manusia di negara kita adalah mencukupi dan digunakan dengan produktif. Kadar pengangguran di Malaysia juga berada pada tahap yang rendah. Pelancaran projek-projek raksasa seperti MSC, Putrajaya, Cyberjaya, KLIA, Menara Kuala Lumpur dan Bangunan Kembar Petronas menunjukkan sumber manusia adalah aset terpenting dalam menjayakan projek-projek ini. Ini menunjukkan bahawa aspek sumber manusia tidak boleh dipandang rendah. Namun begitu, kita masih bergantung pada sumber tenaga manusia dari negara-negara jiran seperti Indonesia, Vietnam, Bangladesh, Filipina dan Thailand dalam bidang-bidang seperti pembinaan, perladangan dan sebagainya lagi.

Bidang pengurusan sumber manusia di Malaysia masih baru berbanding dengan negara-negara maju seperti Amerika Syarikat dan Britain yang sudah mula mementingkan sumber manusia sejak abad ke-18. Juga telah bertukar daripada pengurusan personel kepada pengurusan organisasi dan kini dipanggil sumber manusia. Secara amnya, pengurusan sumber manusia meliputi bantuan kepada para pekerja di dalam organisasi daripada segi gaji, ganjaran, perhubungan dengan kesatuan pekerja dan penilaian prestasi.

Pembangunan sumber manusia pula meliputi aspek-aspek latihan, pendidikan dan pembangunan diri pekerja. Ketiga-tiga komponen ini adalah aktiviti pembelajaran sistematik bagi pekerja meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan sikap (KSA) dalam merealisasikan matlamat memajukan diri dan menghasilkan pekerja-pekerja yang berpengetahuan. Kebanyakan pengurusan organisasi besar mula mengurus organisasi mereka dengan berpandukan idea *knowledge management*. Aktiviti-aktiviti pembelajaran sistematik yang dikemukakan dalam sumber manusia adalah merujuk pada pembelajaran dewasa dengan tujuan membawa perubahan pada pengetahuan..

Dalam konteks Malaysia, matlamat negara pada masa depan iaitu mewujudkan k-ekonomi. Oleh itu, cara paling baik bagi mewujudkan pekerja-pekerja berpengetahuan adalah melalui aktiviti-aktiviti latihan, pendidikan dan pembangunan yang merupakan proses pembelajaran dewasa yang direkodkan.. Contohnya German-Malaysian Institute (GMI) adalah projek gabungan kerajaan Malaysia dan Jerman dalam usaha menghasilkan pekerja-pekerja yang berpengetahuan dan berkemahiran tinggi dengan mereka bentuk program latihan bagi organisasi-organisasi yang memerlukan latihan teknikal.

2.3 Definisi Sumber Manusia

Sumber manusia adalah bidang yang luas yang melibatkan individu pekerja dalam organisasi. Menurut “The Dictionary of Human Resources and Personnel Management”, sumber manusia membawa maksud tenaga buruh yang dimiliki oleh organisasi. Sumber manusia dibahagikan kepada dua bidang khusus yang saling berkait rapat tetapi mempunyai peranan yang berbeza, iaitu pengurusan sumber manusia dan pembangunan sumber manusia.

.2.3 Pengurusan Sumber Manusia

Pengurusan sumber manusia adalah tanggungjawab dalam menggunakan secara produktif pekerja dan urusan membina pekerja di dalam organisasi. Menurut Gary Dessler dalam bukunya “*Human Resources Management*”, pengurusan sumber manusia adalah polisi-polisi dan pendekatan yang perlu dilakukan oleh individu ke atas manusia ataupun aspek-aspek yang meliputi pengambilan dan pemilihan, latihan, memberi ganjaran dan penilaian prestasi.

2.4 Pembangunan Sumber Manusia.

Pembangunan sumber manusia pula bermaksud pembelajaran atau latihan terancang yang disediakan oleh majikan secara sengaja ataupun tidak dalam jangka masa yang ditetapkan bagi melahirkan kemungkinan peningkatan prestasi dan atau perkembangan personal (Nadler, 1986). Definisi lain yang dikemukakan oleh American Society for Training and Development (ASTD) pula adalah penggunaan bersepadu aktiviti-aktiviti latihan dan pembangunan, pembangunan organisasi serta kerjaya bagi memperbaiki keberkesanan individu, kumpulan dan organisasi. Pembangunan sumber manusia meliputi:

- a) Pembangunan individu
- b) Pembangunan kerjaya
- c) Pembangunan organisasi

2.5 Pelan Induk Industri Pembinaan(CIMP) (2006 – 2015)

CIMP menggariskan rancangan strategik 10 tahun industri pembinaan Malaysia untuk membangun menjadi penyedia penyelesaian global yang bertaraf dunia, inovatif dan berpengetahuan. Garis dasar dalam CIMP ialah wawasan, misi, faktor kejayaan kritikal, tujuh teras strategi dan 21 saranan strategi, yang akan menjadi panduan pembangunan industri pembinaan Malaysia melalui dekad yang berikutnya (2006 – 2015). Saranan ini mengambil kira dasar pembangunan ekonomi Kerajaan semasa seperti Pelan Rangka Perspektif Ketiga, 2001 – 2010 (OPP3), Dasar Pembangunan Negara (DPN) dan Dasar Wawasan Negara (DWN).

CIMP juga bertujuan memastikan bahawa industri pembinaan berada dalam kedudukan yang baik untuk menyokong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan dan dalam menyahut pelbagai cabaran, misalnya keperluan untuk mempertingkatkan produktiviti dan kualiti di seluruh rangkaian nilai industri pembinaan.

Tujuh Teras Utama yang telah dikenalpasti di dalam Pelan Induk Industri Pembinaan telah dijadikan strategi utama perancangan CIDB bagi melaksanakan agenda pembangunan industri pembinaan. Tujuh teras utama berikut adalah seperti pada Jadual 1.

Jadual 1: Teras Strategik Utama

Teras strategik 1	Menyepadukan rantaian nilai industri pembinaan bagi mempertingkatkan produktiviti dan kecekapan
Teras strategik 2	Memantapkan imej industri pembinaan
Teras strategik 3	Berusaha mencapai standard yang tinggi dari segi kualiti, keselamatan dan kesihatan pekerjaan serta amalan alam sekitar
Teras strategik 4	Membangunkan keupayaan dan kemampuan sumber manusia dalam industri pembinaan
Teras strategik 5	Membuat inovasi melalui penyelidikan dan pembangunan serta mengguna pakai kaedah baru pembinaan
Teras strategik 6	Meningkatkan keupayaan teknologi maklumat dan komunikasi dalam industri pembinaan
Teras strategik 7	Memperoleh manfaat daripada globalisasi termasuk pengeksportan produk dan perkhidmatan pembinaan

Justeru itu, Bahagian Pembangunan Personel Binaan(BPPB), CIDB akan memberi penekanan kepada usaha untuk menghadapi cabaran sedia ada di samping memberi penekanan kepada memperkasakan kapabiliti domestik sumber manusia industri pembinaan berdasarkan teras-teras utama yang termaktub di dalam Pelan Induk Industri Pembinaan yang berasaskan kepada faktor kejayaan kritikal (*Critical Success Factors*) berikut: produktiviti, kualiti, sumber manusia, pengetahuan, inovasi, amalan alam sekitar, kemantapan (*sustainability*) dan profesionalisma industri berkenaan.

2.5.1 Teras Strategik No. 4: Membangunkan Keupayaan Dan Kemampuan Sumber Manusia Dalam Industri Pembinaan

Tahap kebergantungan yang tinggi kepada pekerja asing dan kadar upah pekerja asing yang rendah telah menyebabkan pihak kontraktor tidak menggemari penggunaan teknik-teknik baru dan inovatif dalam perniagaan mereka. Kadar upah yang rendah serta suasana kerja yang tidak selesa menjadikannya tidak menarik kepada warga tempatan untuk menyertai industri ini. Matlamat teras strategi ini adalah untuk memupuk keinginan untuk bekerja dalam bidang ini dikalangan warga tempatan dan menjadikan mereka pekerja yang mempunyai pelbagai kemahiran. Pendidikan vokasional juga akan digalakkan.

2.5.2 Saranan Menggalakkan Dan Menguatkuasakan Penggunaan Tenaga Mahir (Pembangunan Keupayaan)

Galakkan menggunakan tenaga mahir adalah satu kemestian kerana produktiviti, kualiti dan inovasi menjadi semakin penting dalam industri pembinaan Malaysia dalam usaha untuk menjadi penyedia penyelesaian global yang berpengetahuan, berinovatif dan bertaraf dunia. Peningkatan kemahiran semasa yang berterusan adalah perlu supaya ianya sejajar dengan perkembangan teknologi dan kaedah pembinaan. Tambahan, pengkhususan memerlukan pembangunan kemahiran yang berterusan disemua peringkat.

Industri pembinaan Malaysia boleh menggalakkan penggunaan tenaga mahir dengan mengguna pakai lima tahap pendekatan ke atas pembangunan manusia yang merangkumi penilaian keperluan modal insan, pembangunan latihan, pendidikan dan penggalakkan pembangunan profesional berterusan.

2.5.2.1 Membuat Penilaian Keperluan

Penilaian keperluan kemahiran yang ditetapkan memerlukan pihak CIDB bekerjasama dengan pertubuhan-pertubuhan industri dan kontraktor-kontraktor untuk pengumpulan dan analisa data semasa. Ini akan dapat dicapai dengan menjalankan penilaian tuntas ke atas keperluan industri masa kini dan masa akan datang. Keputusan kajian akan disimpan dalam pengkalan data yang diuruskan oleh pihak CIDB. Satu mekanisme pemantauan juga mestilah dibangunkan dan disediakan untuk menyediakan maklumat berterusan tentang status keperluan dan pembangunan kemahiran.

2.5.2.2 Pembangunan Standard Kemahiran

CIDB telah mengguna pakai metodologi Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan (MLVK) Malaysia dalam membangunkan standard kemahiran yang dikenali sebagai Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (SKPK) bagi industri pembinaan. SKPK digunakan sebagai asas dalam pembangunan modul latihan dan proses akreditasi kemahiran.

2.5.2.3 Latihan

Sumber manusia dalam industri pembinaan boleh mendapatkan kecekapan kemahiran, dengan menghadiri kursus latihan yang dijalankan oleh Akademi Binaan Malaysia (ABM), pusat latihan bertauliah CIDB. Langkah seterusnya dalam memastikan kualiti latihan yang tinggi Akademi –Akademi Binaan Malaysia perlu dipertingkatkan dan dinaiktaraf untuk membangunkan pengajar-pengajar dan untuk menilai, mengendalikan serta menyelidik kaedah pembinaan dalam industri pembinaan begitu juga untuk memantau pusat – pusat latihan yang telah ditauliahkan oleh CIDB.

2.5.2.4 Keseragaman Kemudahan Latihan

Kaedah lain dalam membangunkan lebih ramai tenaga mahir dalam industri pembinaan adalah dengan menyeragamkan kemudahan latihan dan memberikan insentif kepada tenaga kerja pembinaan yang memerlukan latihan. Mata yang dikumpulkan, melalui kelayakan dan sijil kemahiran yang dikeluarkan oleh CIDB, boleh diiktiraf sebagai sebahagian daripada kursus diploma atau ijazah.

2.5.2.5 Menguatkuasakan Supaya Kerja Mahir Dilakukan Oleh pekerja-Pekerja Yang Telah Diakreditkan.

Cara-cara lain untuk menggalakkan pembangunan sumber manusia dalam industri pembinaan ialah dengan mewajibkan syarikat-syarikat pembinaan untuk mengambil aprentis-aprentis. Disamping itu perlu diwajibkan secara mandatori dimana kerja-kerja mahir hanya dilakukan oleh pekerja-pekerja yang diakreditkan sahaja.

2.5.2.6 Penekanan Kepada CPD

Sebagai tambahan kepada kepada kecekapan kemahiran yang diperlukan, latihan CPD (*Continues Professionalisme Development*) kepada personel binaan disemua peringkat perlu diberikan penekanan memandangkan peningkatan berterusan dalam pengetahuan dan kemahiran mereka adalah perlu sejajar dengan perkembangan teknologi pembinaan yang terkini.

2.5.3 Saranan Memupuk Keinginan Untuk Bekerja Dalam Industri Pembinaan Dalam Kalangan Tenaga Kerja Tempatan (Membina Kemampuan)

Memupuk keinginan dalam kalangan tenaga kerja tempatan menyertai industri pembinaan sangat mustahak demi mengurangkan kebergantungan kepada tenaga kerja tidak mahir serta mengekang aliran keluar wang. Demi mengurangkan kebergantungan kepada pekerja asing, tenaga kerja tempatan perlu dibangunkan bagi menyokong industri ini dengan mengambil langkah berikut:

2.5.3.1 Sasar Pekerja Berpotensi Semasa Masih Di Bangku Persekolahan

Salah satu sumber buruh untuk industri adalah kemasukan baru ke dalam tenaga kerja (pelajar yang baru menamatkan pendidikan menengah), yang patut menjadi sasaran industri sebelum mereka tamat persekolahan. Dengan menasarkan pekerja berpotensi semasa masih di bangku sekolah akan membantu menaikkan kemungkinan mereka menyertai industri pembinaan. Usaha bertumpu untuk mempromosikan industri pembinaan kepada kumpulan bakal pekerja ini termasuk menyertai pesta dan pameran kerjaya, hubungan langsung ke sekolah, berserta kempen pengiklanan di seluruh negara secara intensif. Program promosi yang “*tuntas*” perlu untuk berhadapan dengan tanggapan bahawa industri pembinaan itu “tidak bersih, bermasalah dan berbahaya”.

2.5.3.2 Mempertingkat Kurikulum Dalam Bidang Berkaitan Pembinaan Di Sekolah Vokasional Dan Institusi Pendidikan Tinggi

Satu lagi cara pemain pembinaan boleh menyertai usaha membangunkan kemampuan sumber manusia adalah dengan bekerja dengan institusi akademik bagi mempertingkat kurikulum dalam bidang berkaitan pembinaan. Satu cara pihak industri dan akademik boleh melakukannya adalah dengan mengemaskini kurikulum bagi menjadikan bahan mengajar dan kemahiran yang dipelajari lebih relevan mengikut keperluan industri, dan menambah baik daya tarikan kursus ini. Usaha yang bersungguh-sungguh perlu diambil oleh persatuan industri untuk mengadakan dialog formal dengan institusi akademik supaya menyemak semula kurikulum.

2.5.3.3 Menggalakkan Penempatan Industri Yang Sesuai

Selain bekerja dengan pihak akademik untuk mempertingkat kurikulum dalam bidang berkaitan pembinaan, industri pembinaan perlu seterusnya memberikan pendedahan tentang kerjaya dalam industri pembinaan dengan menggalakkan penempatan industri (latihan kerja) bagi para pelajar.

2.6.4 Petunjuk Prestasi Utama

Untuk membolehkan industri ini mengukur kejayaan teras strategiknya dan seterusnya, mengukur kejayaan keseluruhan pelan induk, maka penunjuk prestasi utama (KPI) telah ditetapkan seperti di Jadual 2.

Jadual 2: Penunjuk Prestasi Utama (KPI)

Sumber Manusia	Teras Strategik No. 4: Membangunkan keupayaan dan kemampuan sumber manusia dalam industri pembinaan	
	• Kadar pertumbuhan produktiviti buruh (%)	Untuk ditambah baik sebanyak 20%
	• % pekerja pembinaan yang diberi akreditasi berbanding jumlah pekerja berdaftar dengan CIDB	Melebihi 95%
	• % penyelia pembinaan yang diberi akreditasi berbanding jumlah penyelia berdaftar dengan CIDB	Melebihi 95%

2.7 Bahagian Pembangunan Personel Binaan, CIDB

Industri pembinaan Malaysia adalah merupakan salah satu sektor ekonomi yang memainkan peranan yang penting dalam agenda pembangunan negara. Selain daripada memberi sumbangan terus kepada Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) dan pembangunan sektor-sektor ekonomi yang lain, industri ini juga turut memberi sumbangan yang besar kepada pembangunan sumber manusia negara dengan menawarkan sumber pekerjaan kepada lebih daripada 780,000 orang pekerja secara purata pada setiap tahun.

2.6.1 Struktur Bahagian

Bagi melaksanakan tanggungjawabnya secara berkesan bahagian Pembangunan Personel Binaan telah menstrukturkan Bahagian ini kepada empat unit berikut yang mana setiap unit adalah diketuai oleh seorang Pengurus Kanan :

1) Unit Pendaftaran Personel Binaan

- Permohonan dan Pendaftaran Personel Binaan
- Program Akreditasi
- Analisis Maklumat Statistik
- Pengurusan Takaful Personel Binaan

2) Unit Pembangunan Latihan Kemahiran

- Pengurusan program Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (NOSS)
- Pembangunan Modul Latihan Kemahiran
- Menyelaras Pertandingan Kemahiran bidang pembinaan

3) Unit Latihan dan Akreditasi Personel Binaan

- Program Pembangunan Kurikulum Latihan / Modul Latihan
- Pengurusan latihan pembangunan profesional berterusan (CPD)
- Membangun, menyelia dan menyelaraskan program akreditasi

4) Unit Pengurusan Latihan Kemahiran

- Mengaudit permohonan Pusat Latihan Bertauliah
- Menyemak dan mengeluarkan Sijil Kecekapan Kemahiran
- Mengurus pengkalan data personel binaan
- Menyelaraskan proses temuduga bakal pelatih
- Menyediakan laporan statistik latihan kemahiran

2.6.2 Fungsi Bahagian

Sebahagian daripada fungsi bahagian adalah seperti berikut:

- a) Memberi khidmat nasihat kepada Kerajaan mengenai perkara-perkara yang membabitkan sumber manusia industri pembinaan,
- b) Mengkaji dan menggubal dasar-dasar berkenaan sumber manusia industri pembinaan di peringkat nasional dan antarabangsa,
- c) Membangun dan menyenggara sistem maklumat sumber manusia industri pembinaan bagi kegunaan industri pembinaan,
- d) Menjalankan kajian ke atas perkara-perkara berkaitan dengan sumber manusia industri pembinaan,
- e) Membangun dan menyenggara mekanisme bagi pembangunan modal insan industri pembinaan khususnya dalam aspek pembangunan latihan dan laluan kerjaya,
- f) Membangun, menyelaraskan dan melaksanakan program-program latihan kemahiran, teknikal & pengurusan bagi sumber manusia industri pembinaan,
- g) Menyedia, menggalak, mengkaji, menyelaraskan dan mentauliahkan program latihan yang dianjurkan yang dianjurkan oleh pusat latihan awam dan swasta bagi pekerja mahir dan penyelia tapak binaan,

- h) Mengakredit dan mentauliah personel binaan khususnya pekerja mahir dan penyelia tapak binaan dan ;
- i) Mengawal selia sumber manusia industri pembinaan melalui pendaftaran dan penguatkuasaan tahap kemahiran industri pembinaan.

2.6.4 Pencapaian Bahagian

Industri pembinaan Malaysia memberi sumbangan yang besar kepada pembangunan sumber manusia negara dengan menawarkan sumber pekerjaan kepada lebih 780,000 orang pekerjaan setiap tahun iaitu 8% daripada jumlah keseluruhan guna tenaga manusia negara. Pada akhir tahun 2006 sebanyak 62,808 kontraktor tempatan dan 76 kontraktor asing telah berdaftar dengan CIDB. Pada tahun 2006 bilangan personel binaan yang berdaftar dengan CIDB telah meningkat sebanyak 17.2% kepada 701,683 Berbanding hanya 598,262 pada tahun 2005. Sebanyak 100,933 personal binaan baru telah berdaftar dengan CIDB sepanjang tempoh ini di mana 73,590 (72.9%) merupakan personal tempatan, manakala 27,343 merupakan personal asing (27.1%). Disamping itu seramai 90,707 telah memperbaharui pendaftaran mereka dengan CIDB

Latihan Kemahiran untuk golongan belia yang berpotensi menjadi tenaga kerja binaan mahir bagi memastikan tenaga kerja berkualiti dalam industri pembinaan negara. Justeru itu sepanjang tahun 2006 telah melatih seramai 8,419 orang belia melalui program ini di mana 7,340 (87.2%) orang telah mendapatkan latihan mereka di 6 Akademi Binaan Malaysia, manakala selebihnya di 22 buah Pusat Bertauliah CIDB. Sebanyak 5,126 personel binaan telah menyertai program latihan CIDB. Sehingga bulan Disember 2006 seramai 33,115 orang pekerja binaan tempatan dan 42,292 belia telah diberi latihan kemahiran oleh CIDB

Bagi meningkatkan kemahiran dan kewibawaan personel binaan dan Penyelia Tapak binaan, CIDB mengendalikan program akreditasi kemahiran untuk kedua-dua kumpulan ini. Pada tahun 2006, seramai 1,126 telah diakreditasi menjadikan peratus kelulusan adalah sekitar 91%. Seramai 116 penyelia tapak telah di akreditasi sementara itu seramai 228 masih menjalani latihan. Disamping itu sejumlah 1769 orang lagi pekerja binaan tempatan telah diakredit kemahiran mereka. Bagi pekerja binaan asing pula sejumlah 26,028 orang telah lulus ujian akreditasi kemahiran CIDB sehingga Disember 2006.

Program kad hijau terus dilaksanakan untuk memberi kesedaran dan kefahaman kepada personel binaan tentang pelbagai aspek keselamatan dan kesihatan di tapak bina. Pada tahun 2006 sebanyak 2,143 sesi kursus induksi telah diadakan yang melibatkan kehadiran 71,511 personel binaan tempatan dan asing. Program kad hijau CIDB juga telah berjaya mengurangkan dengan ketara jumlah kematian dan kecederaan yang berlaku akibat kemalangan di tapak bina sebanyak 28.3% iaitu daripada 233 kes dilaporkan pada tahun 2005 kepada hanya 167 kes pada tahun 2006. Program ini juga turut menyediakan manfaat Takaful kepada personel binaan di mana seramai 615 personel binaan dan waris mereka menerima telah mendapat manfaat sebanyak RM3.39 juta pada tahun 2006.

CIDB meneruskan usaha membangunkan Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan atau 'National Occupational Skill Standard (NOSS)' sebagai dokumen rujukan untuk membangunkan latihan kemahiran. Sebanyak 101 NOSS telah siap dibangunkan. Untuk melahirkan usahawan dan personel pengurusan yang berilmu, berkualiti dan berdaya saing serta meningkatkan kemahiran dan pengetahuan personel pengurusan sedia ada secara berterusan sambil meningkatkan peluang pembangunan kerjaya mereka. CIDB telah menganjurkan 33 latihan keusahawanan dan pengurusan pada tahun 2006 melibatkan 2,827 personel pengurusan projek, teknikal dan teknologi maklumat.

2.7 Strategi Latihan Kemahiran CIDB

Untuk memastikan seluruh lapisan tenaga kerja dalam industri pembinaan Malaysia; daripada pekerja am, pekerja teknikal, penyelia dan pekerja lain yang berkaitan, termasuk kontraktor sendiri; mempunyai tahap kemahiran yang diperlukan oleh industri, mereka perlulah diberikan latihan dalam bidang-bidang berkaitan yang diperlukan. Melalui ilmu dan kemahiran yang ditimba, ia boleh membantu mereka menghasilkan prestasi kerja yang berkualiti, produktif dan cekap. CIDB mengenalpasti bidang latihan yang paling diperlukan oleh sumber manusia industri pembinaan negara ialah latihan pembentukan kemahiran mempersiapkan diri mereka menjadi pekerja yang berwibawa. Latihan dalam berbagai bidang kemahiran pembinaan yang disediakan CIDB berkesan dan bermanfaat kerana faktor-faktor berikut:

2.7.5 Akademi Binaan Malaysia (ABM)

ABM adalah platform CIDB untuk menyediakan latihan kemahiran binaan untuk tenaga kerja pembinaan Malaysia. Enam buah ABM dibangunkan diseluruh negara untuk memenuhi keperluan latihan sumber manusia. bertempat di lokasi yang strategik dan banyak tumpuan aktiviti pembinaan.

2.7.6 Kemudahan Latihan Yang Lengkap Dan Terbaik

Pusat latihan CIDB (ABM & PLB) menyediakan kemudahan lengkap, terutamanya untuk pelatih yang menjalani kursus kemahiran. Antaranya bengkel dan kelas yang dilengkapi peralatan secukupnya, kemudahan tempat tinggal, makan dan minum percuma, kemudahan riadah dan sebagainya lagi kemudahan untuk pelatih.

2.7.7 Tenaga Pengajar Yang Terlatih

Tenaga pengajar yang terlatih dan berpengalaman untuk memastikan mereka mampu untuk menyampaikan kemahiran dan pengetahuan perihal industri pembinaan dengan lebih cekap dan berkesan. Sebahagian besar daripada tenaga pengajar ini juga mempunyai pengalamam bersama dengan industri

2.7.8 Modul Latihan Menepati Keperluan Industri

Modul latihan yang disediakan bersistematik dan diiktiraf oleh industri yang dibangunkan berasaskan kepada Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (NOSS) yang dibangunkan oleh industri itu sendiri.

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

Untuk mendapatkan hasil kajian yang memuaskan dan bermakna untuk “Kajian Keberkesanan Peranan CIDB Membangunkan Sumber Manusia Industri Pembinaan”, kajian ini dilaksanakan melalui kajiselidik sebagaimana langkah dibawah:

3.1 Responden

Responden yang terlibat ialah semua kontraktor gred tertinggi, G7 CIDB dari Wilayah Persekutuan. Mengikut rekod pendaftaran terdapat 1287 buah syarikat pembinaan berkenaan yang dikategorikan aktif dalam projek pembinaan dan bidang pembinaan.

3.2 Borang Soal Selidik Kajian

Kajian ini akan dilaksanakan melalui maklumat yang akan dikumpulkan melalui borang ini yang struktur soal selidiknya direkabentuk bagi mencapai objektif kajian(sila rujuk dilampiran 1 untuk lebih terperinci). Soal selidik ini dibahagikan kepada empat (4) seksyen sebagaimana berikut:

- a) Seksyen 1 : Maklumat responden
 - Latarbelakang pendidikan dan latihan kemahiran responden
 - Latarbelakang kerjaya di industri pembinaan

- b) Seksyen 2 : Maklumat Syarikat
 - Personel Binaan di dalam syarikat
 - Latarbelakang syarikat dan penglibatan di dalam industri pembinaan

- c) Seksyen 3 : Fungsi CIDB kepada pemain industri
 - Kefahaman pemain industri terhadap fungsi dan tanggungjawab CIDB

- d) Seksyen 4 : Peranan CIDB untuk menaik taraf sumber manusia industri pembinaan
 - Pandangan pemain industri terhadap peranan CIDB untuk mempromosi pembangunan sumber manusia.

3.4 Pengumpulan Data

Pengumpulan data bagi tujuan kajian ini adalah melalui dua (2) kategori data iaitu data prima, dan data sekunder sebagaimana berikut:

3.4.1 Data Prima

Data dikumpulkan melalui edaran soal selidik yang akan dijalankan secara tinjauan umum ke atas responden iaitu pemain industri yang aktif yang datang ke Ibupejabat CIDB, Kuala Lumpur atas urusan kaunter seperti urusan pendaftaran, pembaharuan kontraktor, pendaftaran personel binaan (kad hijau), juga atas urusan akreditasi pekerja binaan dan lain-lain urusan. Kaedah ini membolehkan data yang dikumpulkan adalah relevan dengan kajian yang dilaksanakan.

3.3.2. Data Sekunder

Data ini akan dikumpulkan melalui maklumat terkini ulasan literatur daripada CIDB News, Laporan Tahunan CIDB, Akta 520 CIDB, Journal, Majalah, Internet (laman web CIDB) dan Kertas kerja seminar yang di anjurkan oleh CIDB. Seperti di dalam Apendik B (lihat mukasurat terakhir)

3.4 Analisis Data

Analisis data dilakukan selepas tamatnya proses pengumpulan data. Satu formula yang asas digunakan dalam proses perhitungan agar bilangan data yang diperolehi itu dapat mewakili kumpulan sasaran dan mempunyai tahap kepercayaan yang tinggi. Hasil analisis akan di persembahkan di dalam bentuk jadual, graf dan carta bagi menunjukkan keputusan dari analisis dan seterusnya perbincangan atas analisis tersebut.

3.4.1 Pengiraan Bilangan Responden Minimum yang Perlu Diperolehi

Formula yang menjadi asas dalam menyepak bilangan responden yang perlu dihubungi adalah seperti berikut.

- a) **Bilangan responden tidak termasuk pembetulan “finite” populasi, n’**

$$n' = \frac{(p) \times (1-p)}{(te/t)^2}$$

Dengan, p = perkadaran sample
 te = toleransi kesilapan
 t = tahap keyakinan

Tahap keyakinan menunjukkan sejauh mana data berkenaan yang dihasilkan itu dapat dipercayai untuk dijadikan bahan rujukan. Untuk memastikan analisis data yang dijalankan dalam kajian ini mempunyai tahap kepercayaan dan kepastian yang tinggi, tahap keyakinan 95% telah digariskan.

b) Bil responden termasuk pembetulan “finite populasi, n

$$n = \frac{n'}{(1 + n' / N_1)}$$

Dengan, N = populasi responden yang dikaji

Melalui pengiraan formula ini, bilangan penerimaan maklum balas minimum responden untuk mencapai tahap kepercayaan 95% dapat dikenalpasti.

c) Status sample, S

$$S = n_1 - n$$

Dengan, n_1 = bil responden yang memberi maklum balas
 n = bil responden minimum yang perlu memberi maklum balas

Daripada sini, dapat diperhatikan data yang diperolehi telah memenuhi syarat yang telah ditetapkan sebelum kajian iaitu 95% tahap kepercayaan. Hasil perhitungan melebihi nilai kosong (> 0), iaitu bilangan responden yang memberi maklum balas melebihi bilangan responden minimum yang telah ditetapkan.

3.4.3 Penggunaan Microsoft Excel

Selepas itu, data-data tersebut akan dipindahkan ke dalam paparan Microsoft Excel untuk tujuan menghasilkan graf.. Graf yang dihasilkan ini adalah bertujuan memberikan gambaran yang lebih jelas kepada pembaca di samping memudahkan proses analisis.

BAB 4

KEPUTUSAN & PERBINCANGAN

4.1 Analisis Keputusan

Selepas soal selidik di terima daripada responden yang terlibat , hasil kajian akan dibuat dalam bentuk graf untuk memudahkan lagi pemahaman dan keputusan daripada data yang diperolehi. boleh dijadikan panduan dan bahan rujukan dan dapat mewakili kumpulan sasaran.

4.3 Pengenalan Kajiselidik

“Kajian Keberkesanan Peranan CIDB Di Dalam Pembangunan Sumber Manusia” dibuat melalui kajiselidik ke atas semua pemain industri pembinaan. Secara amnya kajiselidik ini telah berjaya sebagaimana yang telah dirancang di dalam Bab Tiga : Metodologi Kajian.

Keseluruhan data yang dikumpulkan akan di analisis untuk menghasilkan keputusan yang lebih bermakna. Bagi menguatkan lagi analisis, wakil responden terpilih adalah dikalangan kontraktor paling tinggi gred pendaftaran (G7) untuk Wilayah Persekutuan yang dikategorikan aktif melaksanakan projek pembinaan.

4.3 Keterangan Data Kajiselidik

Contoh struktur kajiselidik adalah seperti di Appendik A.. Sebanyak 130 salinan kajiselidik disediakan yang merangkumi 10% daripada 1,287 jumlah kontraktor dari gred G7 Wilayah persekutuan yang aktif melaksanakan projek pembinaan. Semua pemain industri yang terlibat termasuk professional memberi respon di dalam kajiselidik itu. Kajiselidik ini telah dibahagikan kepada empat (4) seksyen sebagaimana berikut:

- e) Seksyen 1 : Maklumat responden
- f) Seksyen 2 : Maklumat Syarikat
- g) Seksyen 3 : Fungsi CIDB kepada pemain industri
- h) Seksyen 4 : Peranan CIDB untuk menaik taraf sumber manusia industri pembinaan.

Sebanyak tiga puluh tiga soal (33) disediakan keseluruhannya. Semua responden di minta untuk menjawab keseluruhan soal yang disediakan di dalam semua seksyen. Struktur soal yang disediakan adalah nyata dan jelas, tidak berbelit-belit bagi memudahkan responden menjawab. Soal secara terbuka juga disediakan di mana responden secara bebas boleh menyampaikan pandangan dan komen mereka. Juga soal yang mana memerlukan lebih daripada satu jawapan di mana diperlukan.

4.4 Responden

Responden untuk kajian ini terbuka kepada semua pemain industri yang bekerja di industri pembinaan. Responden terdiri daripada Arkitek, Jurutera, Jurukur, Pengurus Projek, Penyelia Tapak dan lain-lain jawatan yang boleh mereka nyatakan dari kategori manakah mereka datang. Juga daripada kontraktor tempatan dari gred paling tinggi, G7 Wilayah Persekutuan.

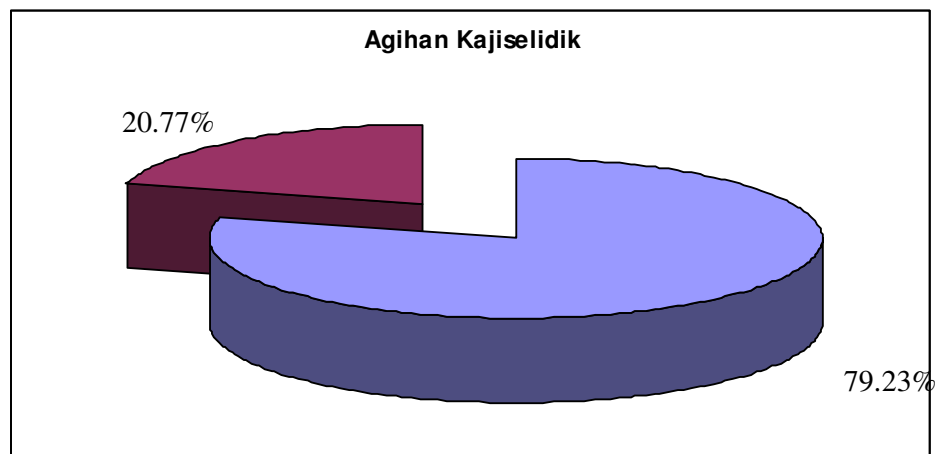
Tidak semua daripada kaji selidik ini mendapat respon yang baik. Sebahagiannya tidak memberi kerjasama ini mungkin disebabkan oleh perasaan takut untuk memberi pendedahan maklumat berkenaan syarikat.

Walaupun bagaimanapun, secara amnya bilangan maklum balas yang diterima dan diperolehi telah mencapai 95% tahap keyakinan dan mempunyai toleransi kesilapan 0.05. Hasil perhitungan adalah seperti di Jadual 4. Proses perhitungan dinyatakan sebagai panduan untuk mendapatkan nilai-nilai tersebut bagi membolehkan data-data yang diperolehi tersebut boleh dijadikan bahan rujukan dan dapat mewakili kumpulan kajian.

Bilangan syarikat yang respon terhadap analisis kajian ini sebanyak 103 buah syarikat iaitu pada kadar respon 79.23% . Selebihnya syarikat yang tidak respon kepada kajian ini adalah sebanyak 27 buah syarikat iaitu pada kadar respon . Sila lihat Jadual 3 .

Jadual 3 : Respon daripada responden

Respon	Bil. Syarikat	Peratusan (%)
Respon	103	79.23
Tidak respon	27	20.77
Jumlah	130	100



Rajah 1 : Agihan Respon Kajiselidik dari Responden

4.5 Sampel Minimum

Secara keseluruhan respon yang diterima dengan jumlah 103 syarikat daripada 130 buah syarikat (10% daripada jumlah 1287) kontraktor gred G7 kategori aktif telah diperolehi. Jumlah ini memenuhi keperluan minimum hitungan statistik yang mencapai 95% tahap keyakinan dan toleransi kesilapan 0.05. Hitungan sampel minimum yang perlu dipungut adalah 96 pensampelan. Dengan itu sampel yang diterima boleh mewakili kumpulan besar selainnya untuk dijadikan data rujukan bagi menjalankan kajian selanjutnya. Bilangan sampel yang diperolehi dan hasil perhitungan statistik ditunjukkan dalam Jadual 4

Selainnya sebanyak 27 buah syarikat tidak memberi respon kepada kajiselidik, syarikat terlibat telah dihubungi bagi memaklumkan tentang kepentingan kajiselidik tetapi masih tidak mendapat respon.

Jadual 4 : Perhitungan Sampel Minimum

<i>Population size</i> (kontraktor G7 Wilayah Persekutuan yang aktif)	N_1	130
<i>Proportion of the sample</i>	p	0.5
<i>Tolerable error</i> (toleransi kesilapan)	te	0.05
<i>Desired confident level</i> (95% tahap keyakinan)	t	1.96
<i>Sample size without the finite population correction</i>	n'	384
<i>Sample size with the finite population correction</i> (minimum maklum balas responden yang diperlukan)	n	97
<i>Total achieve</i> (Bil. Kontraktor respon)		103
<i>Status sample, S (+/-)</i>		6

4.5.1 Contoh Proses Perhitungan Sampel Minimum.

a) Bilangan sampel tidak termasuk pembetulan 'finite' populasi, n'

$$\begin{aligned} &= (p) \times (1-p) / (te/t)^2 \\ &= (0.5) \times (1-0.5) / (0.05/1.96) \\ &= 384 \end{aligned}$$

b) Bilangan sampel termasuk pembetulan 'finite populasi, n

$$\begin{aligned} &= n' / (1 + n' / N_1) \\ &= 384 / (1 + 384 / 130) \\ &= 97 \end{aligned}$$

c) Status sampel, S

$$\begin{aligned} &= \text{Sampel yang diterima} - \text{sampel minimum} \\ &= 103 - 97 \\ &= 6 > 0, \text{ OK!} \end{aligned}$$

4.6 Analisis Kaji Selidik

Di dalam seksyen ni terdapat sebanyak 33 soalan. Data yang dikumpulkan akan dianalisis (Appendik A). Hasil daripada analisis itu akan ditunjukkan dalam bentuk grafik yang sesuai bagi memudahkan pemahaman yang lebih baik ke atas keseluruhan analisis.

Di dalam Seksyen A, hasil analisis akan dipersembahkan dalam bentuk carta bar dan juga perbincangan. Walau bagaimana pun untuk Seksyen C dan D soalnya dianalisis dan hasilnya ditunjukkan lebih kepada pendapat para responden.

Secara keseluruhannya, setiap data akan dianalisis dan ditunjukkan dalam bentuk carta bar, sangat sesuai untuk difahami, jelas tujuan analisisnya. Walau demikian, soalan yang disediakan agak mudah dan jelas untuk difahami responden. Ini adalah sebagai satu strategi bagaimana untuk merekabentuk struktur soalan.

Walaupun terdapat juga kalangan responden yang kurang memahami soalan yang dinyatakan di dalam kaji selidik, dengan itu penulis terpaksa meluangkan sedikit masa untuk menerangkan apakah kehendak soalan aspek jawapan yang dikehendaki penulis.

4.6.1 Seksyen A : Latarbelakang Responden

Seksyen ini mengandungi soalan dan analisis seperti berikut:

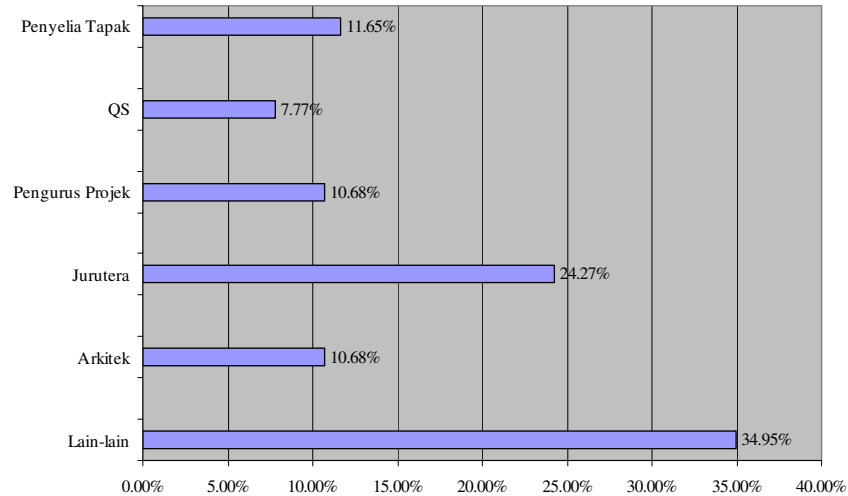
1. Nama Responden

Nama responden tidak dapat di dedahkan kerana ianya sangat sulit. Perkara ini perlu di nyatakan sebagai sulit disebabkan oleh polisi syarikat dan juga reputasi responden itu sendiri.

2. Penjawatan Responden

Jadual 5: Penjawatan Respoden

Bidang Penjawatan	Bilangan	Peratus
Lain-lain	36	34.95%
Arkitek	11	10.68%
Jurutera	25	24.27%
Pengurus Projek	11	10.68%
Jurukur Bahan (QS)	8	7.77%
Penyelia Tapak	12	11.65%
Jumlah	103	100%



Rajah 2 : Penjawatan Responden

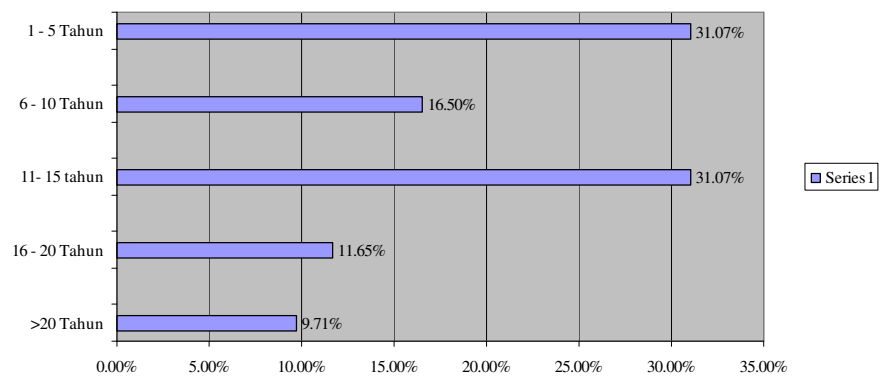
Rajah 2 dan Jadual 5 menunjukkan taburan bidang penjawatan responden di mana 10.77% adalah Arkitek dan Pengurus Projek, 12.31% adalah Penyalia Tapak, 24.62% adalah Jurutera, 6.15% adalah Jurukur Bahan(QS). Peratusan tertinggi sebanyak 35.38% iaitu lain-lain dan mereka telah menyatakan sebagai Pengarah Urusan, Pengarah Teknikal, Pengurus, Projek Koordinator, “*Safety Officer*” dan akhir sekali Pengurus Kanan.

3. Tahun Pengalaman Responden Di Industri Pembinaan.

Sebagaimana yang telah dinyatakan sebelum ini, kajiselidik ini diedarkan kepada semua peringkat termasuk profesional dan eksekutif dikalangan pemain industri. (Sila rujuk Jadual 6 dan Rajah 3 untuk lebih terperinci).

Jadual 6 : Tahun Pengalaman Responden Di Industri Pembinaan

Tahun Pengalaman	Bilangan	Peratus
1 – 5 Tahun	32	31.07%
6 – 10 Tahun	17	16.50%
11 – 15 Tahun	32	31.07%
16 – 20 Tahun	12	11.65%
> 20 Tahun	10	9.71%
Jumlah	103	100%



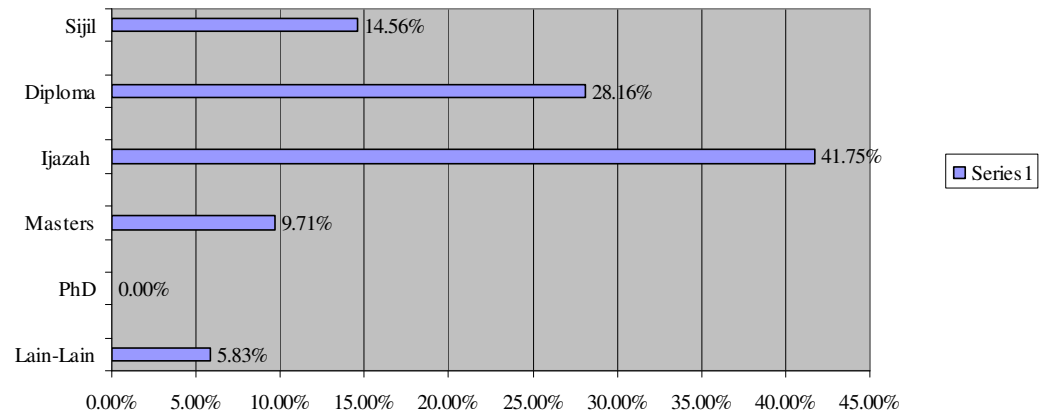
Rajah 3 : Tahun pengalaman responden di industri pembinaan.

Sebanyak 31.07% responden mempunyai pengalaman antara 11-15 tahun, 1 – 5 tahun pengalaman juga tinggi iaitu 31.07%. Bagi pengalaman yang melebihi 20 tahun pengalaman adalah sebanyak 9.71% sahaja yang lain adalah sebagaimana Graf 2 dan Jadual 6

4. Tahap Kelayakan Akademik Tertinggi

Jadual 7: Kelayakan Akademik Responden

Tahun Pengalaman	Bilangan	Peratus
Sijil	15	14.56%
Diploma	29	28.16%
Ijazah	43	41.75%
Masters	10	9.71%
Phd	0	0%
Lain-lain	6	5.83
Jumlah	103	100%



Rajah 4: Kelayakan Akademik Responden

Daripada graf di atas (rujuk Rajah 4), kajian menunjukkan 14.56% adalah pemegang sijil, 28.16% adalah pemegang diploma, 41.75% adalah ijazah, 9.71% adalah pemegang “masters”, tiada responden yang memegang Phd dan lain-lain kelayakan yang tidak dinyatakan oleh responden tersebut sebanyak 3.07%.

4.6.2 Seksyen A: Perbincangan

Seksyen ini menyatakan perihal latarbelakang responden untuk kajiselidik ini. Responden untuk kajian ini daripada pelbagai jawatan di dalam syarikat termasuklah profesional dan eksekutif. Dengan itu kita dapat memperolehi pandangan mereka daripada pelbagai sudut.

Purata pengalaman responden daripada taburan pengalaman mereka ialah 10.6 tahun pengalaman di industri pembinaan yang boleh dianggap berpengalaman yang luas. Pandangan mereka boleh dikatakan adalah berdasarkan pengalaman dan sangat layak untuk membicarakan persoalan pembangunan sumber manusia

Untuk kelayakan akademik, sebahagian besar daripada responden mempunyai tahap pendidikan tinggi, mempunyai diploma, ijazah, dan “*masters*”. Dijangkakan di tahun-tahun akan datang, pencapaian pemain industri akan terus diingkatkan memandangkan sudah banyak universiti tempatan yang membuka peluang kepada pemain industri melanjutkan pelajaran secara separuh masa sebagaimana yang dilaksanakan di SPACE, UTM.

Secara keseluruhannya, dengan latarbelakang pendidikan yang tinggi dan pengalaman yang luas di industri pembinaan, responden adalah berkecenderungan untuk terlibat didalam kajiselidik ini.

4.6.3 Seksyen B : Latarbelakang Syarikat

1. Nama Syarikat
2. Gred pendaftaran syarikat.

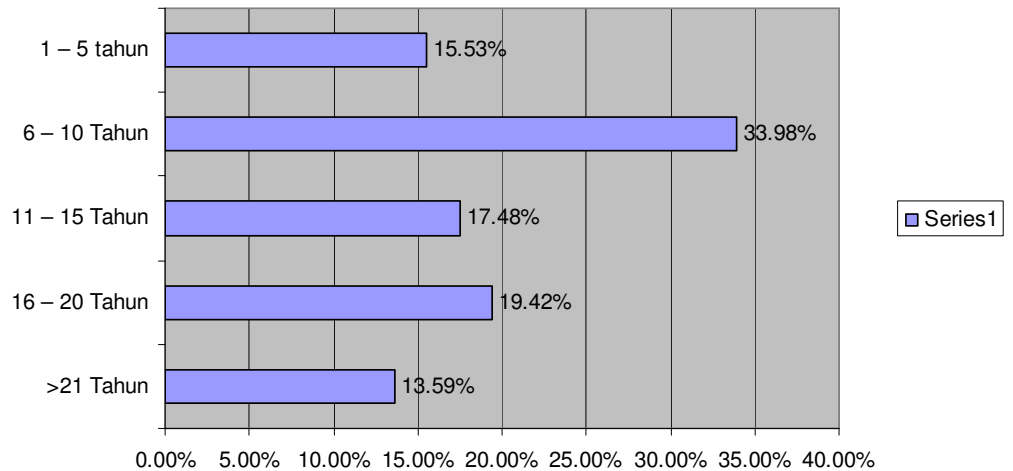
Nama syarikat di kategorikan sebagai sulit dan tidak perlu untuk di tulis bagi menghormati polisi syarikat dan reputasi responden. Gred pendaftaran syarikat dengan CIDB adalah gred tertinggi G7. Kajiselidik ini diedarkan hanya kepada kontraktor aktif gred G7 Wilayah Persekutuan.

3. Tahun Penubuhan Syarikat

Daripada kajiselidik, Rajah 5 dan Jadual 8 di bawah menunjukkan tahun penubuhan dan pengalaman syarikat di dalam industri pembinaan. Sebagaimana kajian, 15.53% ditubuhkan antara 1-5 tahun. Kedua, antara 6 – 10 tahun sebanyak 33.98%. Ketiga, antara 11 -1 5 tahun sebanyak 17.48%. Keempat, antara 16 – 20 tahun sebanyak 19.42% dan akhir sekali yang melebihi 20 tahun sebanyak 15.59%

Jadual 8: Tahun Penubuhan Syarikat (*Establishment*)

Tahun Pengalaman	Bilangan	Peratus
>21 Tahun	14	13.59%
16 – 20 Tahun	20	19.42%
11 – 15 Tahun	18	17.48%
6 – 10 Tahun	35	33.98%
1 – 5 tahun	16	15.53%
Jumlah	103	100%



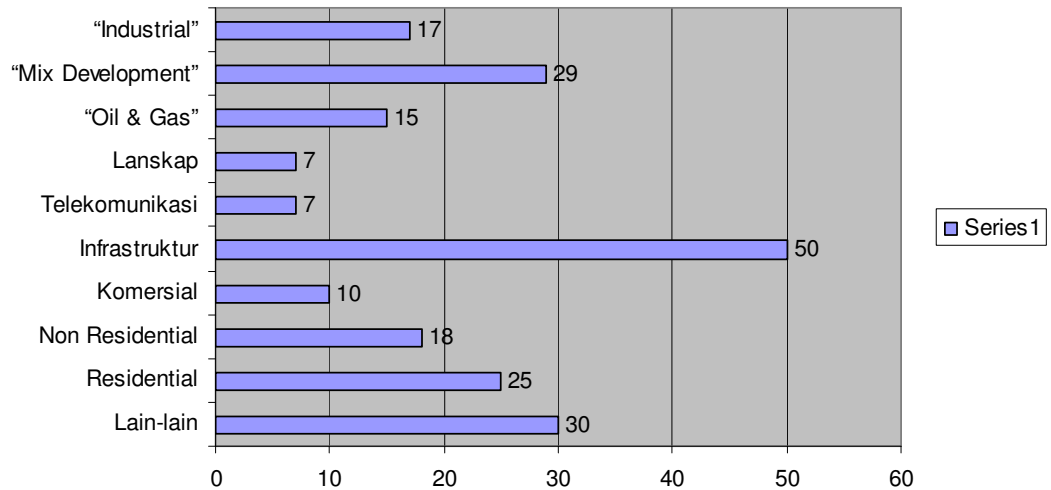
Rajah 5 : Tahun Penubuhan Syarikat

4. Jenis Projek Yang Dilaksanakan Syarikat

Rajah 6 dan Jadual 9 di bawah menunjukkan hasil kajiselidik berkenaan jenis projek yang telah dilaksanakan sejak penubuhan. Penulis memerlukan responden menandakan melebihi 1 jenis projek. Ini disebabkan, pada kebiasaanya kebanyakan syarikat akan melaksanakan lebih daripada satu projek. Projek yang dilaksanakan sebagaimana berikut (Sila rujuk Jadual 9 dan Rajah 6 untuk lebih terperinci)

Jadual 9: Jenis-Jenis Projek

Projek	Bilangan	Projek	Bilangan
Lain-lain	30	Telekomunikasi	7
Residential	25	Lanskap	7
Non Residential	18	“Oil & Gas”	15
Komersial	10	“Mix Development”	29
Infrastruktur	50	“Industrial”	17



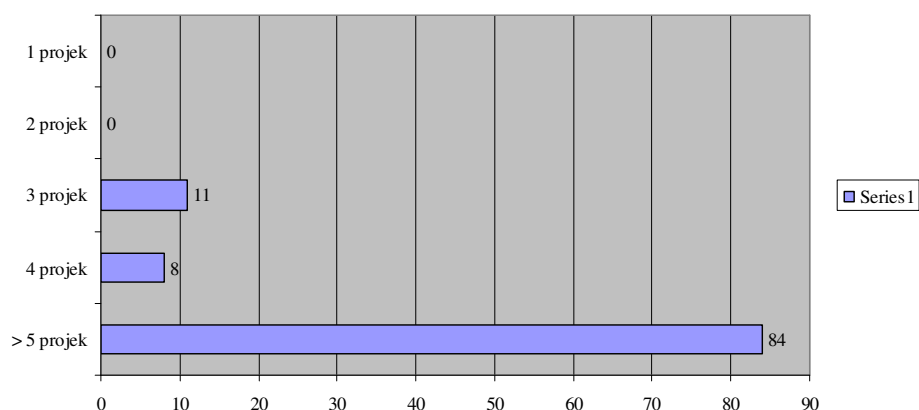
Rajah 6: Jenis-Jenis Projek

Untuk lain-lain projek, responden telah menyatakan lain-lain projek yang telah dilaksanakan syarikat responden antaranya ialah "*Water Treatment, Domestic Sewerage System, Projek Pengurusan (PMC), Geotechnical Works*"

5. Bilangan projek yang dilaksanakan 5 tahun terakhir (2003 – 2007)

Jadual 10: Projek Yang Dilaksanakan Syarikat Responden 5 Tahun Terakhir (2003-2007)

Jumlah Projek	Bilangan	Peratus
> 5 projek	84	81.53%
4 projek	8	7.69%
3 projek	11	10.68%
2 projek	0	0%
1 projek	0	0%
Jumlah	103	100%



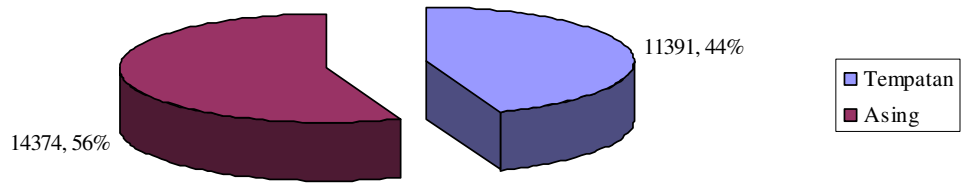
Rajah 7 : Projek Yang Dilaksanakan Syarikat Responden 5 Tahun Terakhir (2003-2007)

Rajah 7 menunjukkan hasil kajian bilangan projek yang dilaksanakan 5 tahun terakhir iaitu diantara tahun 2003 hingga 2007. Tertinggi 81.53% daripada responden telah melaksanakan melebihi 5 buah projek. Sebanyak 7.69% melaksanakan 4 buah projek dan akhir sekali sebanyak 10.68% melaksanakan hanya 3 buah projek. Semua syarikat melaksanakan melebihi 3 buah projek sejak 5 tahun kebelakangan ini.

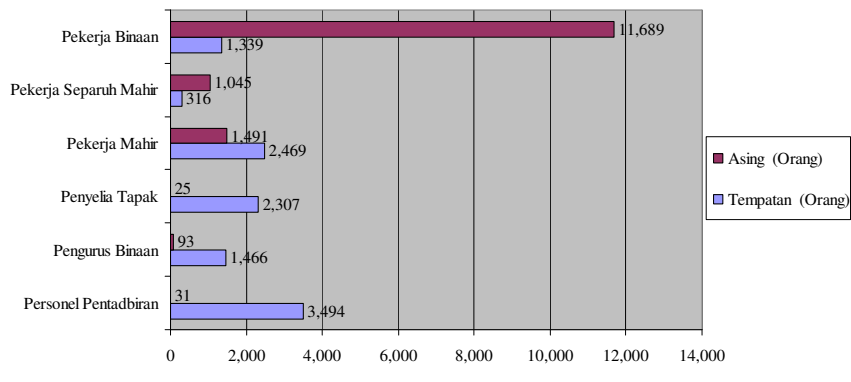
6. Status bilangan tenaga kerja semasa yang dimiliki syarikat.

Jadual 11: Status Bilangan Tenaga Manusia Industri Pembinaan

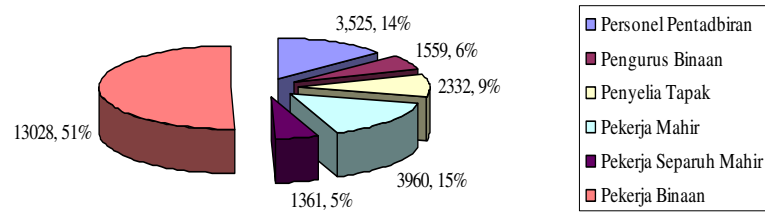
Tenaga Kerja	Tempatan (Orang)	Asing (Orang)	Jumlah (Orang)
Personel Pentadbiran	3494	31	3,525
Pengurus Binaan	1466	93	1559
Penyelia Tapak	2307	25	2332
Pekerja Mahir	2469	1491	3960
Pekerja Separuh Mahir	316	1045	1361
Pekerja Binaan	1339	11689	13028
Jumlah	11391	14374	25,765



Rajah 8: Peratus Pekerja Tempatan Dan Asing



Rajah 9: Bilangan Tenaga Kerja Tempatan Dan Asing



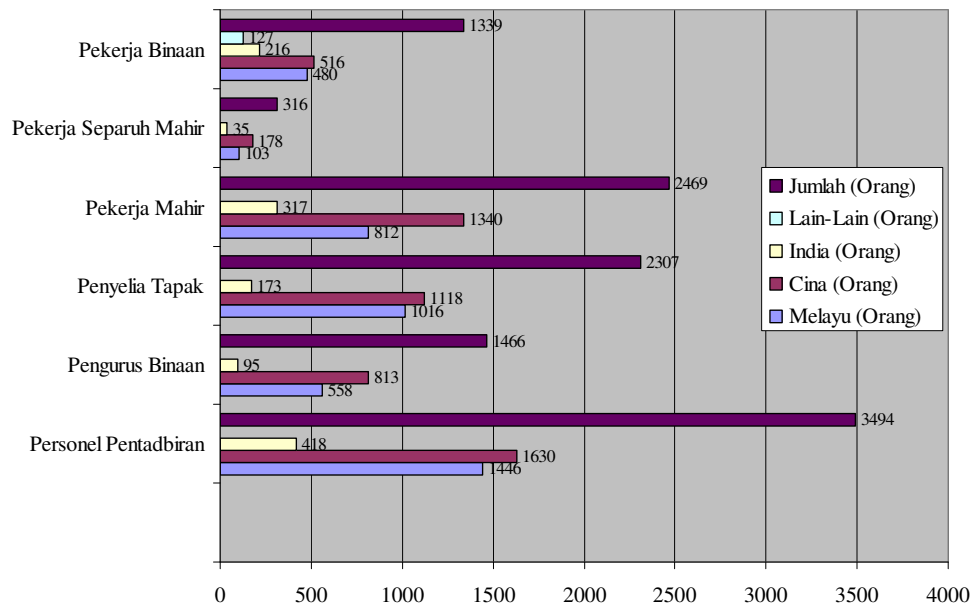
Rajah 10: Distribusi Bilangan Semasa Tenaga Kerja Dimiliki Syarikat

Sejumlah 25, 765 orang pekerja di catatkan di dalam kajiselidik ini. Pekerja tempatan sebanyak 11,391 orang, dan selebihnya pekerja asing sebanyak 14,374 orang. (Sila rujuk kepada Jadual 11 dan Rajah 9 untuk lebih terperinci). Bagi membantu responden, telah menyatakan maksud kepada setiap jenis pekerja di atas sebagaimana di dalam struktur kajiselidik di Appendik A.

7. Status Semasa Bilangan Tenaga Kerja Tempatan Mengikut Etnik.

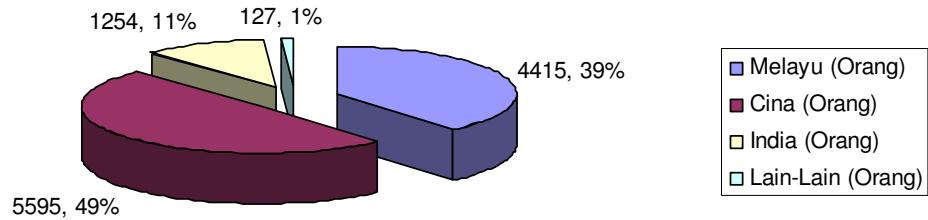
Jadual 12: Status semasa bilangan tenaga kerja tempatan mengikut etnik

Tenaga Kerja	Melayu (Orang)	Cina (Orang)	India (Orang)	Lain-Lain (Orang)	Jumlah (Orang)
Personel Pentadbiran	1446	1630	418	0	3494
Pengurus Binaan	558	813	95	0	1466
Penyelia Tapak	1016	1118	173	0	2307
Pekerja Mahir	812	1340	317	0	2469
Pekerja Separuh Mahir	103	178	35	0	316
Pekerja Binaan	480	516	216	127	1339
Jumlah	4415	5595	1254	127	11391



Rajah 11: Bilangan Tenaga Kerja Tempatan Mengikut etnik

Status Bilangan Tenaga Kerja Tempatan Mengikut Etnik



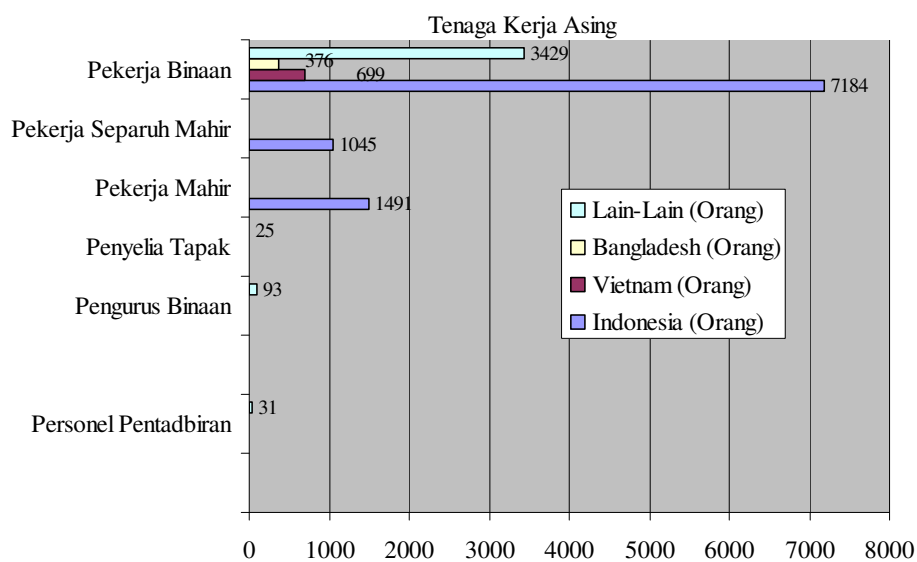
Rajah 12: Distribusi Semasa Bilangan Tenaga Kerja Mengikut Etnik

Status semasa bilangan tenaga manusia tempatan yang dicatatkan di dalam kaji selidik ini sebanyak 11,391 orang (Sila rujuk Rajah 8) iaitu 44% daripada keseluruhan tenaga kerja yang di catatkan. Daripada itu bilangan tenaga manusia tempatan ini dipecahkan kepada komposisi etnik yang terdapat di dalam negara kita. Sebagaimana Rajah 12, pecahan mengikut komposisi etnik yang tertinggi sebanyak 49% (5595 orang) daripada kaum Cina, 39% (4415 orang) kaum Melayu, kedua tertinggi diikuti dengan sebanyak 11% peratus (1254 orang) kaum India. Baki daripada komposisi besar adalah daripada lain-lain etnik sebanyak 127 orang meliputi 1% (sila rujuk Rajah 11 dan 12 untuk lebih terperinci). Lain-lain etnik yang dicatatkan oleh responden adalah seperti berikut: Siam, Suku-suku kaum di Sabah dan Sarawak.

8. Status semasa bilangan tenaga kerja asing mengikut kewarganegaraan.

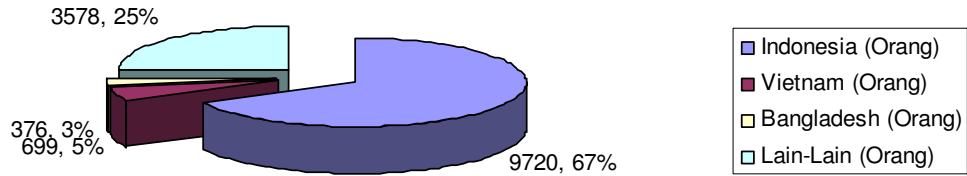
Jadual 13: Status Bilangan Tenaga Kerja Asing Mengikut Kewarganegaraan

Tenaga Kerja	Indonesia (Orang)	Vietnam (Orang)	Bangladesh (Orang)	Lain-Lain (Orang)	Jumlah (Orang)
Personel Pentadbiran	0	0	0	31	31
Pengurus Binaan	0	0	0	93	93
Penyelia Tapak	0	0	0	25	25
Pekerja Mahir	1491	0	0	0	1491
Pekerja Separuh Mahir	1045	0	0	0	1045
Pekerja Binaan	7184	699	376	3429	11689
Jumlah	9720	699	376	3578	14374



Rajah 13 : Status Semasa Bilangan Tenaga Kerja Asing Yang Dimiliki Syarikat Mengikut Kewarganegaraan

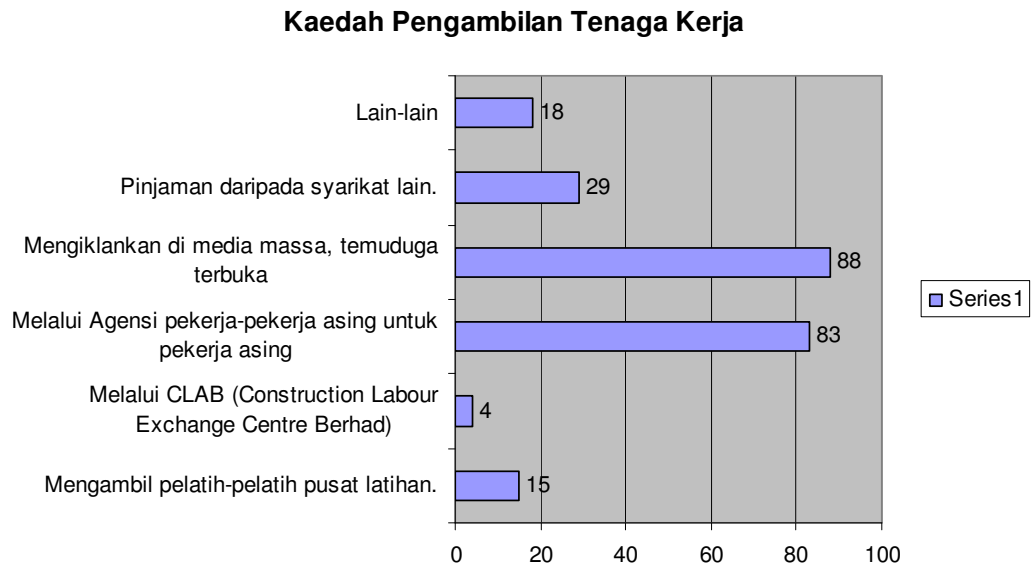
Tenaga Kerja Asing



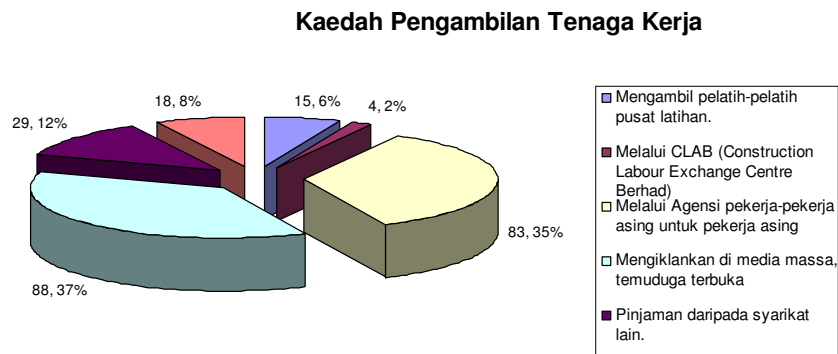
Rajah 14 : Status Semasa Bilangan Tenaga Kerja Asing Mengikut Kewarganegaraan

Daripada kajiselidik, warga Indonesia masih memonopoli tenaga kerja asing sebanyak 67% (9720 orang), kedua campuran kewarganegaraan (lain-lain) sebanyak 25%, ketiga Vietnam 5% dan akhir sekali Bangladesh sebanyak 3%. Sila rujuk Jadual.13.dan Rajah 14. untuk lebih terperinci. Responden telah menyatakan antara negara kedatangan warga asing ialah Nepal, Myammar, Korea Selatan, Jepun dan lain lain lagi.

9. Sila Nyatakan Kaedah Yang Biasa Diamalkan Syarikat Anda Untuk Pengambilan Tenaga Kerja. (Boleh Ditandakan Lebih Daripada 1)



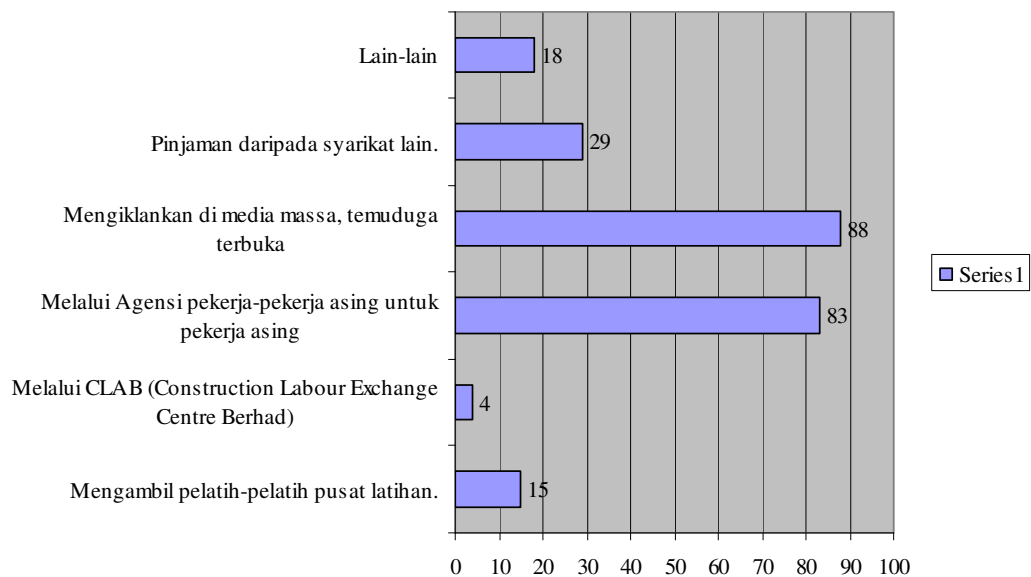
Rajah 15 : Kaedah - Kaedah Pengambilan Tenaga Kerja Oleh Syarikat



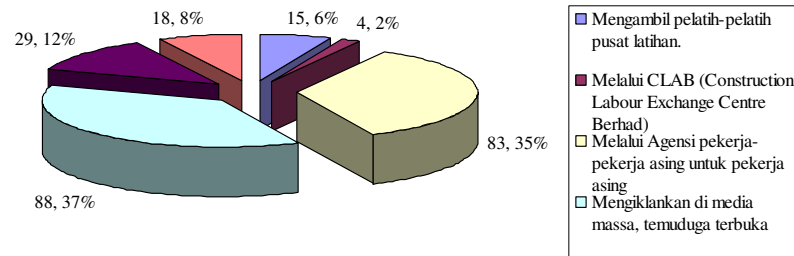
Rajah 16 : Distribusi Kaedah-Kaedah Pengambilan Tenaga Kerja Oleh Syarikat

Untuk soalan ini, penulis ingin mengetahui bagaimana cara yang diguna pakai oleh syarikat responden untuk mendapatkan tenaga kerja. Responden dibolehkan untuk menyatakannya melebihi satu kaedah. Maklumbalas yang diperolehi seperti yang ditunjukkan di Rajah 15 dan Rajah 16 kajiselidik ini, kaedah mengiklankan di media massa, secara temuduga terbuka dan mengambil daripada agensi pekerja asing masing-masing 37% dan 35% adalah kaedah terbaik, cara kedua pinjaman daripada syarikat lain sebanyak 12%, mengambil pelatih-pelatih pusat latihan seperti Abm, Ikm dan lain-lain sebanyak 6%, melalui CLAB 2% dan lain-lain kaedah sebanyak 8%.

10. Sila Nyatakan Asas Kriteria Untuk Pengambilan Seseorang Pekerja (Boleh Ditandakan Lebih Daripada 1).



Rajah 17: Kriteria Pengambilan Tenaga Kerja



Rajah 18 : Asas Kriteria Pengambilan Tenaga kerja

Merujuk kepada Rajah 18, asas kriteria pengambilan tenaga kerja syarikat responden yang dinyatakan di dalam kajiselidik ini ialah pertama sihat tubuh badan, pilihan semua responden 24%, Mempunyai permit kerja yang sah, 23%.Ketiga mempunyai sijil dalam bidang berkaitan,20%. Keempat mesti berpengalaman 18%. Diikuti dengan 12% pekerja yang telah diperakui CIDB (akreditasi) dan lain-lain kriteria sampingan sebanyak 3%. Antara lain-lain kriteria yang dinyatakan :

- a) Boleh berkomunikasi dengan baik
- b) Boleh bekerja melebihi masa
- c) Gaji

4.6.4 Seksyen B : Perbincangan

Seksyen ini adalah untuk mengetahui latarbelakang syarikat responden bekerja. Semua syarikat responden adalah kontraktor binaan dengan gred pendaftaran CIDB, G7 iaitu berkeupayaan memasuki tawaran tender pembinaan dengan kos yang tiada had (Unit Pendaftaran Kontraktor, CIDB). Kaji selidik menunjukkan purata pengalaman syarikat responden adalah 12.1 tahun berada di industri pembinaan. Adalah menjadi suatu kebiasaan kepada kontraktor kelas atasan di negara ini akan melaksanakan pelbagai jenis projek pembinaan termasuk infrastruktur, “*residential*” dan sebagainya lagi. (sila rujuk Rajah 6 untuk lebih terperinci). Syarikat responden juga merupakan kontraktor kategori aktif menurut takrifan CIDB kerana telah melaksanakan projek melebihi 3 buah projek pembinaan sepanjang 5 tahun terakhir (2003 – 2007)

Melihat kepada analisis yang dibuat mengenai kedudukan dan kekuatan sumber manusia di dalam sesebuah syarikat menunjukkan daripada sejumlah 25,765 orang dicatatkan, 44% daripadanya adalah pekerja tempatan dan 63% daripadanya adalah personal pentadbiran, pengurus binaan dan penyelia tapak. 56% pekerja asing dicatatkan dalam kajian ini, 99% daripadanya adalah pekerja mahir, pekerja separuh mahir dan pekerja binaan. Ini menunjukkan bahawa pekerja tempatan masih menguasai bahagian pengurusan dan penyeliaan dan untuk kerja-kerja binaan menjadi tugas kepada pekerja asing. Dari segi etnik, bangsa Cina menguasai dari segi jumlah pekerja tempatan di Malaysia dan Indonesia menguasai kewarganegaraan asing.

Dari segi kaedah pengambilan pekerja, syarikat lebih mengutamakan cara pengambilan dengan menghebahkan ke media massa bagi pekerja tempatan untuk jawatan peringkat eksekutif manakala pekerja asing adalah menerusi agen pekerja asing. Amat sedikit daripada kalangan organisasi ini untuk mendapatkannya melalui pusat-pusat latihan samada yang ditaja oleh CIDB atau lain-lain pusat latihan awam yang lain untuk dijadikan pekerja binaan. Ini bermaksud kebanyakan syarikat pembinaan atas sebab-sebab tertentu lebih mengutamakan pekerja asing sebagai pekerja binaan berbanding dengan pekerja tempatan.pada tahap 90% dari jumlah kese;uruhan pekerja binaan

Dari segi kriteria pemilihan kebanyakan syarikat tidak mementingkan ketrampilan pekerja, sekadar berpengalaman atau pernah bekerja tanpa perlu melihat tahap kecekapan mereka. Kebanyakan syarikat memerlukan seorang pekerja yang sihat tubuh badan, keduanya mempunyai permit kerja yang sah bagi pekerja asing dan untuk pekerja tempatan memerlukan sijil atau pengiktirafan. Pengalaman, pekerja yang telah diakreditasi bukanlah menjadi kriteria utama asas pengambilan pekerja

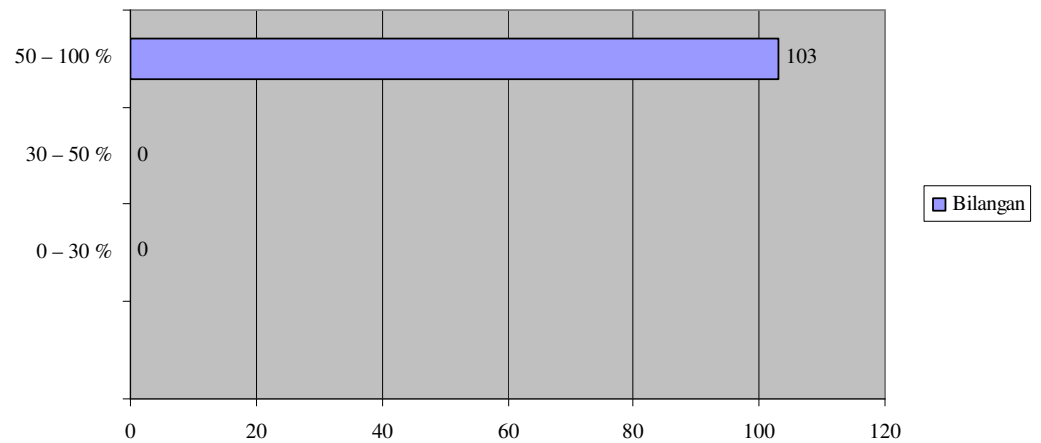
4.6.5 Seksyen C : Fungsi CIDB Kepada Pemain Industri Pembinaan

Seksyen ini mengandungi soalan dan analisis seperti berikut:

1. Sejauh mana pengetahuan anda tentang CIDB

Jadual 14: Tahap Pengetahuan Responden Tentang CIDB

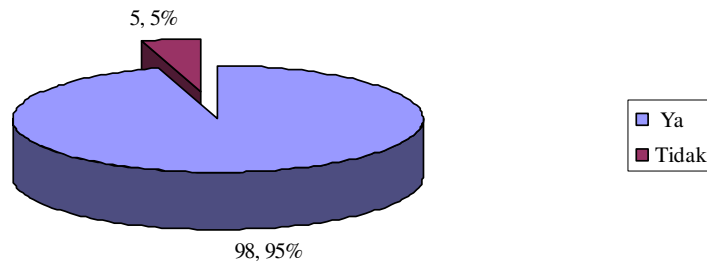
Tahap Pengetahuan	Bilangan
0 – 30 %	0
30 – 50 %	0
50 – 100 %	103



Rajah 19: Tahap Pengetahuan Responden Tentang CIDB

Soalan ini ingin mengetahui tahap pengetahuan responden tentang CIDB. Melalui kajiselidik, pengetahuan keseluruhan 103 responden ialah antara 50% - 100% pengetahuan berkenaan CIDB.

2. **Pernahkah anda mendengar berkenaan fungsi CIDB sebelum ini?**



Rajah 20: Pernahkah Responden Mendengar Berkenaan Fungsi CIDB

Rajah 20 di atas menunjukkan keputusan analisis bagi mengetahui tahap pengetahuan responden berkenaan fungsi CIDB. Sebanyak 95% responden mengetahui fungsi dan tanggungjawab CIDB. Sebanyak 5% daripada keseluruhan responden tidak pernah mendengar berkenaan fungsi CIDB.

3. Jika Ya, sila nyatakan fungsi CIDB yang anda ketahui:

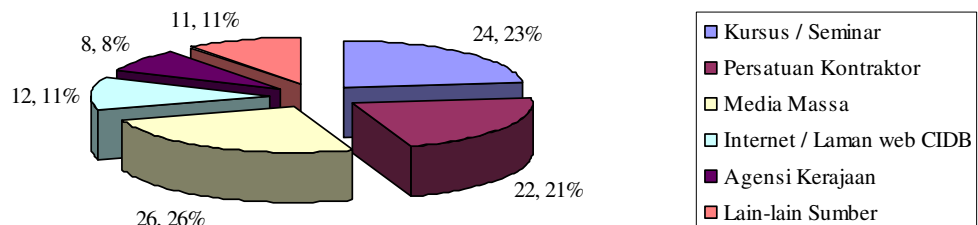
Secara ringkas, antara fungsi-fungsi yang diketahui oleh responden ialah :

- a) Pendaftaran Kontraktor
- b) Daftar Kad Hijau
- c) Menguatkuasa keselamatan dan kesihatan pekerja
- d) Mengenakan Levi
- e) Membangunkan standard pembinaan
- f) Membangunkan kontraktor
- g) Mempromosi penggunaan IBS
- h) Melaksanakan kursus kemahiran pembinaan
- i) Mengurus Akademi Binaan Malaysia
- j) Membantu Kontraktor melaksanakan projek pembinaan di luar negara
- k) Membantu Jabatan Kerjaraya (JKR) dan lain-lain Jabatan Kerajaan

Sila nyatakan, sumber pengetahuan anda mengenai fungsi CIDB.

Jadual 15: Sumber Pengetahuan Tentang Fungsi CIDB

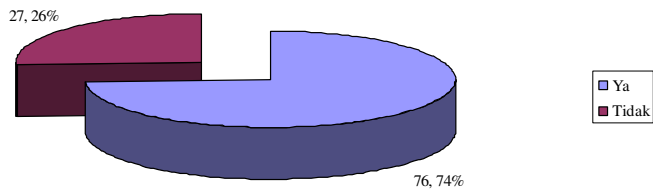
Kursus / Seminar	24	23.41%
Persatuan Kontraktor	22	21.32%
Media Massa	26	25.63%
Internet / Laman web CIDB	12	11.27%
Agensi Kerajaan	8	7.69%
Lain-lain Sumber	11	10.68%
Jumlah	103	100.00%



Rajah 21: Sumber Pengetahuan Tentang Fungsi CIDB

Analisis daripada soalan ini sebagaimana di Rajah 21, Media massa memainkan peranan yang besar menerangkan fungsi CIDB, 26% datang dari sumber ini. Kedua daripada kursus dan seminar yang dianjurkan CIDB, 23%. 21% sumber pengetahuan datangnya dari Persatuan Kontraktor yang dinaungi syarikat responden. Keempat 11% daripada melayari laman web CIDB dan juga lain-lain sumber dan akhir sekali 8% daripada agensi kerajaan lain.

5. Pernahkah anda sebelum ini menghadiri kursus /seminar / yang dianjurkan CIDB



Rajah 22 : Pernahkah Responden Menghadiri Kursus Anjuran CIDB

Daripada Rajah 22 di atas 74% responden pernah menghadiri kursus yang dianjurkan CIDB. Selebihnya, 26% belum pernah menghadiri mana-mana kursus anjuran CIDB.

Jika Ya, Jenis Kursus Yang Telah Anda Hadiri, Sila Nyatakan :

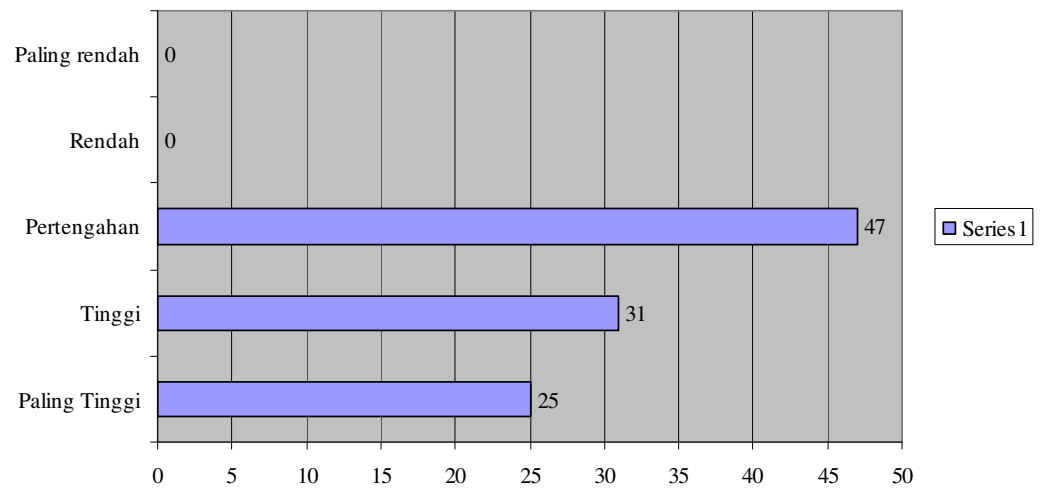
Antara kursus yang telah dinyatakan responden ialah seperti berikut :

- a) Kursus Kad Hijau
- b) Seminar semasa ICW (*“International Construction Week”*).
- c) Bengkel pembangunan NOSS
- d) Kursus kontraktor

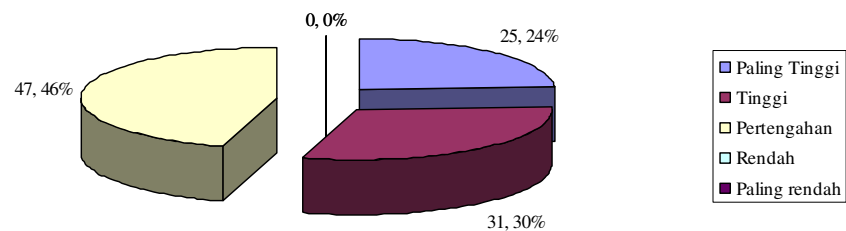
6. Pada pendapat anda, Apakah tahap keberkesanan kursus / seminar / forum yang dianjurkan CIDB

Jadual 16: Tahap Keberkesanan Kursus/Seminar Anjuran CIDB

Skala	Bilangan
Paling Tinggi	25
Tinggi	31
Pertengahan	47
Rendah	0
Paling rendah	0



Rajah23: Tahap Keberkesanan Kursus / Seminar Dianjurkan CIDB



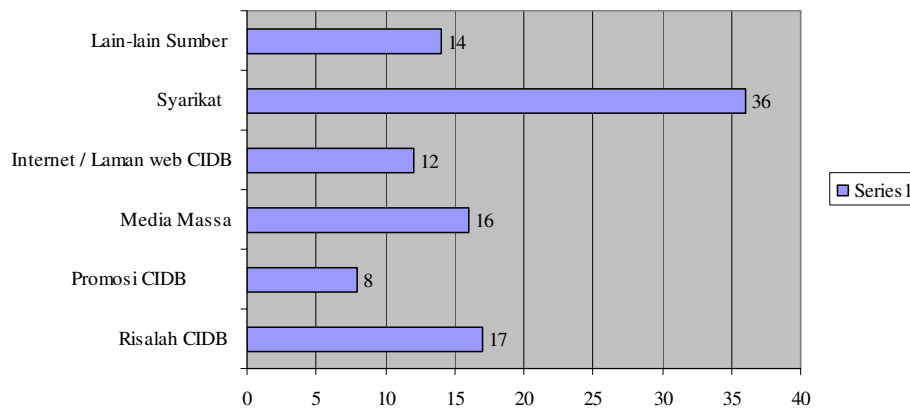
Rajah 24: Peratus Tahap Keberkesanan Kursus/ Seminar Dianjurkan CIDB

Respon daripada kajiselidik ini seperti yang ditunjukkan di Rajah 24 menunjukkan bahawa keberkesanan kursus/seminar hanyalah pada skala pertengahan sahaja, 46%. Pada skala tinggi sebanyak 30% dan 24% menyatakan keberkesanannya pada skala paling tinggi.

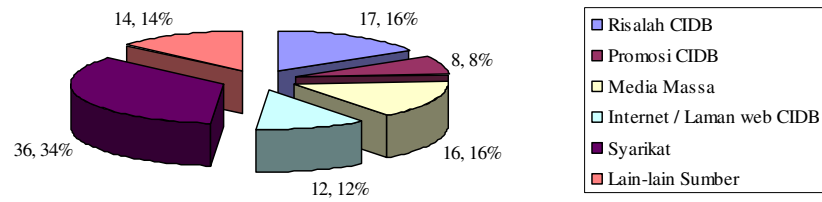
7. Sila Nyatakan Sumber Makluman Anda Mengenai Program-Program Seperti Kursus / Seminar / Forum Yang Dianjurkan CIDB.

Jadual 17: Sumber makluman Responden Mengenai Kursus/Seminar anjuran CIDB

Risalah CIDB	17	23.41%
Promosi CIDB	8	21.32%
Media Massa	16	25.63%
Internet / Laman web CIDB	12	11.27%
Syarikat		
Lain-lain Sumber	11	10.68%



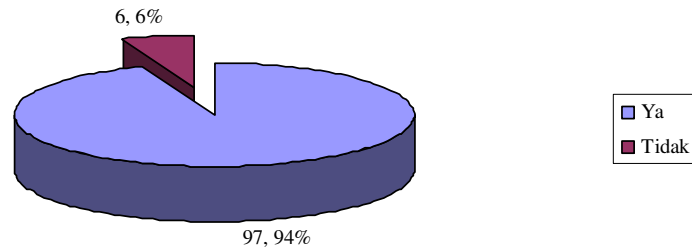
Rajah 25: Sumber Makluman Responden Mengenai Kursus/Seminar anjuran CIDB



Rajah 26: Distribusi Sumber makluman Responden Mengenai Kursus/Seminar anjuran CIDB

Responden mendapat makluman mengenai kursus melalui pelbagai sumber iaitu 34% makluman daripada syarikat responden sendiri, diikuti dengan 16% daripada risalah yang dikeluarkan CIDB dan juga media massa. Lain-lain sumber memberi makluman sebanyak 14%. Melalui laman web CIDB, 12% dan promosi CIDB sebanyak 8% sumber makluman yang diterima responden. (Sila rujuk Rajah 26 untuk lebih terperinci)

8. Adakah Anda Mengetahui, Bahawa Setia Personel Binaan Perlu Berdaftar Dengan CIDB, Melalui Program Kad Hijau (*Green Card*)?



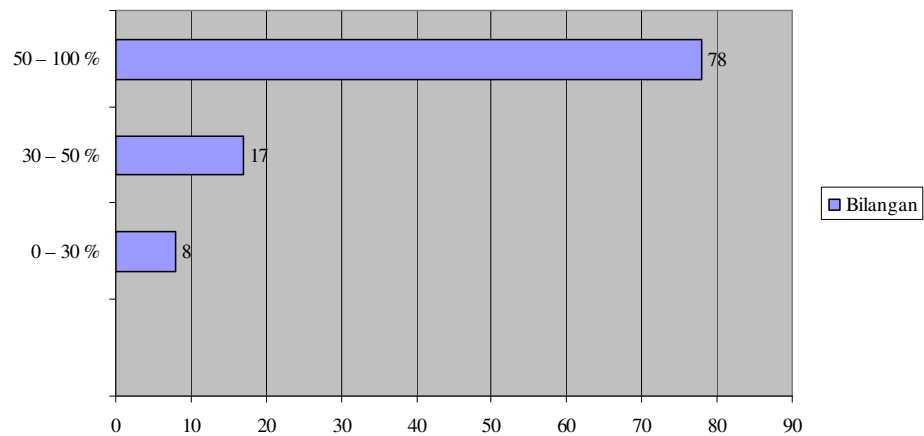
Rajah 27 : Pengetahuan Responden Tentang Pendaftaran Personel Binaan CIDB

Rajah 27 diatas menunjukkan 94% daripada responden mengetahui mengenai kewajipan setiap personel binaan untuk berdaftar dengan CIDB. Sebaliknya hanya 6%. tidak mengetahui kewajipan tersebut

Jika, Ya, Berapa Peratus Daripada Jumlah Personel Binaan Di Syarikat Anda Yang Telah Berdaftar Dan Memiliki Kad Hijau (*Green Card*)?

Jadual 18: Peratus Berdaftar Personel Binaan Syarikat Responden

Peratus Berdaftar	Bilangan
0 – 30 %	8
30 – 50 %	17
50 – 100 %	78



Rajah 28: Peratus Berdaftar Personel Binaan Syarikat Responden

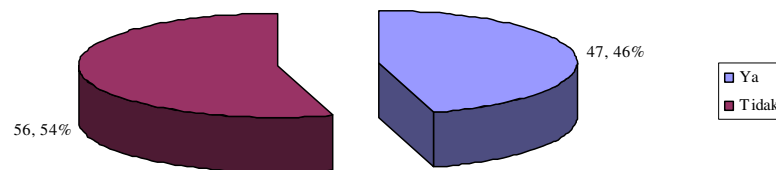
Daripada Rajah 28 di atas, 78 responden menyatakan syarikat mereka telah mendaftarkan antara 50% - 100% personel binaan di syarikat mereka. 17 responden menyatakan syarikat mereka telah mendaftarkan antara 30% - 50% personel binaan di syarikat mereka dan antara 0% - 30% personel telah berdaftar melalui 8 responden kajiselidik ini.

Apakah yang menyebabkan personel binaan di syarikat anda yang masih belum didaftarkan.

Antara sebab yang dinyatakan responden ialah seperti berikut:

- a) Pekerja baru syarikat
- b) Dalam proses pendaftaran
- c) Ketiadaan masa untuk kursus
- d) Kesukaran untuk mengumpul pekerja

9. Adakah anda mengetahui bahawa setiap tenaga kerja dan juga Penyelia Tapak binaan perlu diakreditasi oleh CIDB sebagaimana yang termaktub di dalam Akta 520?

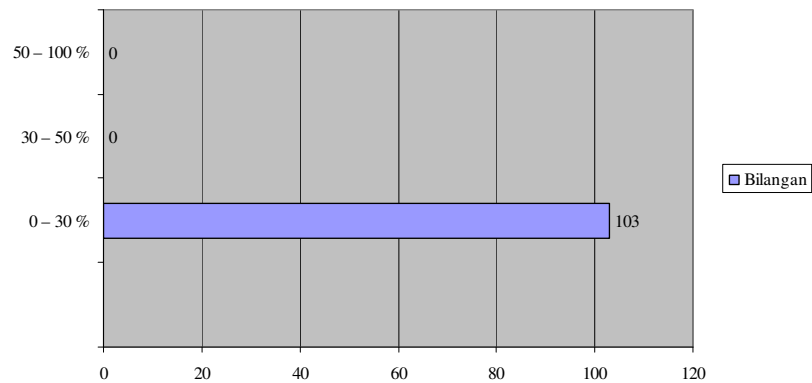


Rajah 29: Pengetahuan Responden Perihal Akreditasi Personel Binaan

Keputusan analisis bagi soalan ini (Rajah 29) menunjukkan 54% responden masih belum mengetahui kewajipan untuk diakreditasi. Hanya 46% mengetahui kewajipan untuk setiap pekerja binaan diakreditasi.

Jika, Ya berapa peratus daripada jumlah tenaga kerja di syarikat anda yang telah diakreditasi oleh CIDB?

Dari kajiselidik sebagaimana Rajah 30 di bawah, 103 responden menyatakan antara 0% - 30% personel binaan di syarikat mereka yang telah diakreditasi.



Rajah 30 : Peratus Personel Binaan Diakredit

Apakah sebab personel binaan syarikat anda masih belum diakreditasi?

Antara sebab-sebab yang dinyatakan responden ialah:

- Pekerja yang sering bertukar ganti.
- Terpaksa meninggalkan kerja untuk pergi akredit.
- Pekerja takut tidak lulus.
- Pekerja asing takut untuk dihantar pulang.

4.6.6 Seksyen C : Perbincangan

Seksyen ini menyatakan perihal fungsi CIDB kepada industri pembinaan, fokus utama kepada fungsi dan peranan CIDB adalah untuk membangunkan sumber manusia industri pembinaan. Secara amnya, asasnya semua responden mengetahui fungsi dan tanggungjawab CIDB. Pengetahuan mereka dengan CIDB diperolehi melalui pelbagai sumber. Media massa masih menjadi medium utama pemain industri untuk mengenali CIDB. 76% responden pernah menghadiri program-program CIDB. 46% responden menyatakan keberkesanan program-program CIDB masih diperingkat sederhana.

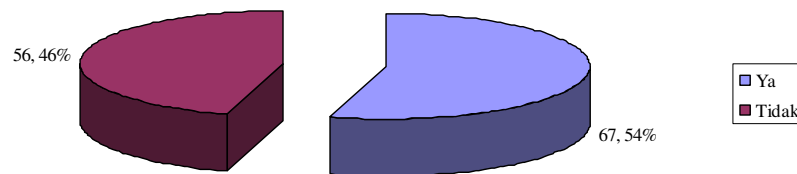
Semua responden mempunyai pengetahuan berkenaan pendaftaran personal binaan. Walaupun mereka mengetahui pentingnya untuk berdaftar, tetapi masih terdapat sesetengah daripada organisasi tidak mendaftarkan pekerja mereka. Tujuan lain pendaftaran adalah bagi memastikan setiap pekerja binaan memiliki Kad Hijau dan ini menunjukkan mereka juga telah menghadiri kursus keselamatan dan kesihatan di tapak bina. Hal yang sama juga kepada program akreditasi personal binaan dan penyelia tapak. 54% daripada responden tidak mengetahui kewajipan sesebuah syarikat untuk menghantar pekerja mereka untuk dinilai tahap kecekapan. Analisis menunjukkan hanya 30% daripada jumlah pekerja syarikat yang telah diakreditkan.

Semakan daripada analisis menunjukkan responden dan syarikat mereka masih belum secara mendalam memahami fungsi sebenar CIDB. Untuk membangunkan sumber manusia industri pembinaan. Kemungkinan-kemungkinan yang menyebabkan perkara ini berlaku mungkin disebabkan promosi CIDB yang belum cukup berkesan, dan mungkin juga disebabkan sikap tidak endah organisasi itu sendiri.

4.6.7 Seksyen D : Peranan CIDB Untuk Menaik Taraf Sumber Manusia Industri Pembinaan

Seksyen ini mengandungi soalan dan analisis seperti berikut:

1. **Pernahkah Anda Menerima Apa-Apa Notis Pemberitahuan Daripada CIDB Berkenaan Kewajipan Untuk Mendaftarkan Personel Binaan Syarikat Dan Manfaatnya Yang Anda Akan Perolehi.**



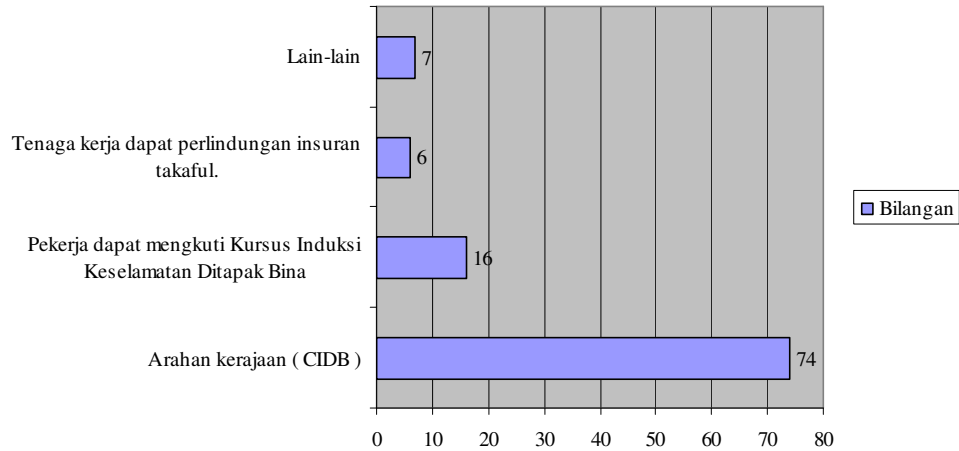
Rajah 31 : Penerimaan Notis Pemberitahuan Pendaftaran Personel Binaan

Daripada kajiselidik yang telah dijalankan mendapati 54% responden menyatakan mereka telah menerima notis pemberitahuan daripada CIDB mengenai pendaftaran personel binaan manakala 46% peratus adalah sebaliknya seperti yang ditunjukkan di Rajah 31.

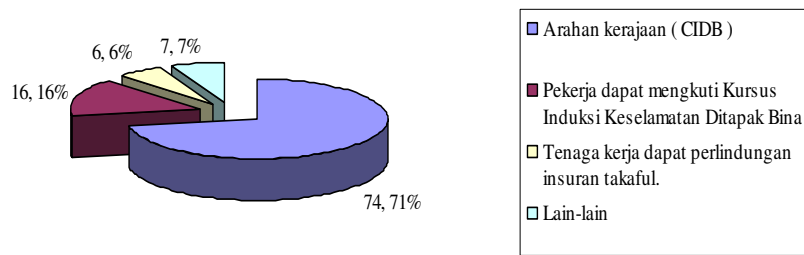
2. Jika, Anda Telah Mendaftarkan Tenaga Kerja Syarikat Anda Melalui Program Kad Hijau, Apakah Yang Mendorong Anda Untuk Mendaftarkannya.

Jadual 19: Dorongan Mendaftar Personel Binaan

Dorongan	Bilangan
Arahan kerajaan (CIDB)	74
Pekerja dapat mengikuti Kursus Induksi Keselamatan Ditapak Bina	16
Tenaga kerja dapat perlindungan insuran takaful.	6
Lain-lain	7



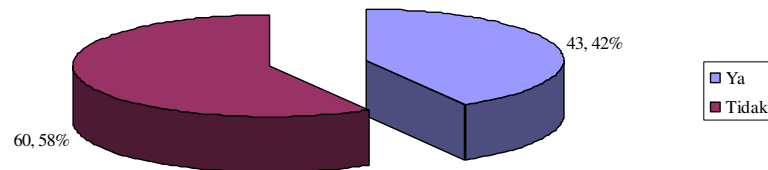
Rajah 32: Dorongan Responden Mendaftarkan Personel Binaan



Rajah 33 : Distribusi Dorongan Responden Mendaftar Personel Binaan

Rajah 33 menyatakan dengan jelas dorongan yang menyebabkan mereka berdaftar dengan CIDB. 71% daripada responden mengatakan arahan kerajaan (CIDB) adalah penyebab utama mereka berdaftar. Kedua sebanyak 16% responden menyatakan bahawa secara tidak langsung pekerja mereka dapat mengikuti Kursus Induksi Keselamatan di tapak bina. Ketiga 6%, atas sebab pekerja dilindungi insuran takaful sekiranya mereka berdaftar dan lain-lain sebab sebanyak 7%.

3. Pernahkah Anda Menerima Apa-Apa Notis Pemberitahuan Daripada CIDB Berkenaan Kewajipan Untuk Tenaga Kerja Binaan Syarikat Dan Penyelia Tapak Melalui Ujian Akreditasi



Rajah 34: Penerimaan Notis Pemberitahuan Kewajipan Penyelia Tapak & Personel Binaan Melalui Akreditasi

Daripada kajiselidik yang telah dijalankan mendapati 42% responden menyatakan mereka telah menerima notis pemberitahuan daripada CIDB mengenai akreditasi personel binaan manakala 58% peratus adalah sebaliknya. (Sila rujuk Rajah 34)

4. Apakah Yang Telah Anda Lakukan Sebelum Ini, (Tanpa Daftar Kad Hijau) Bagi Memastikan Setiap Tenaga Kerja Mematuhi Etika Keselamatan Di Tapak Bina.

Ringkasan daripada respon yang diberikan oleh responden untuk soalan ini ialah:

- a) Menyerahkan tugas kawalan ini kepada "*Safety Officer*".
- b) Tugas Penyelia Tapak.
- c) Keselamatan adalah tanggungjawab personel binaan sendiri.
- d) Penyelia Tapak di arahkan memberi taklimat kerja sebelum sesuatu kerja di lakukan.

5. Apakah Yang Dilakukan Anda Sebelum Ini, (Tanpa Akreditasi) Untuk Memastikan Tenaga Kerja Anda Berkualiti Atau Mahir Melaksanakan Tugas.

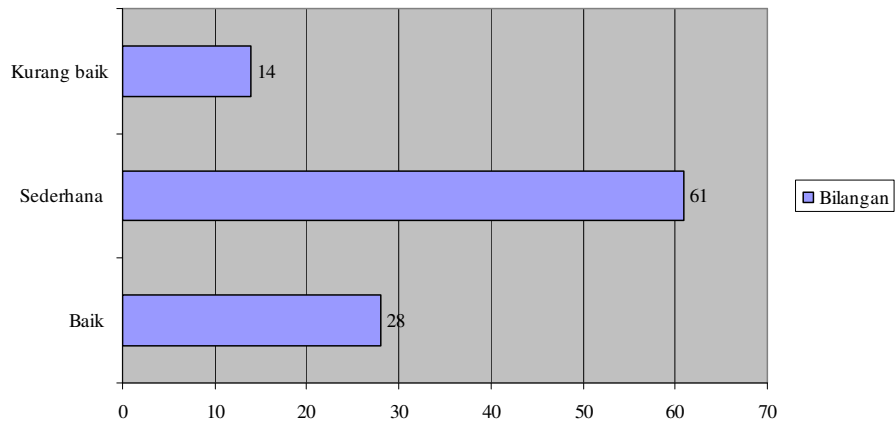
Ringkasan daripada respon yang diberikan oleh responden untuk soalan ini ialah

- a) Tugas Penyelia Tapak, Jurutera Tapak untuk mengawalnya.
- b) Setiap kerja yang dilaksanakan akan diperiksa secara terus.
- c) Penilaian kualiti / pengawalan kualiti (QA/QC).
- d) Taklimat kerja setiap pagi.
- e) "*On job training*"
- f) Tiada komen

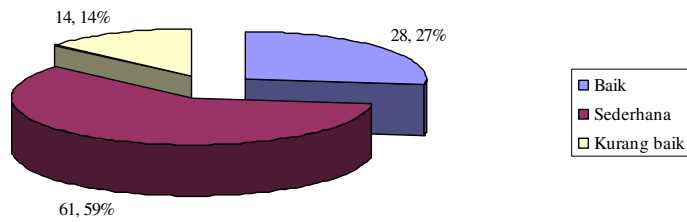
8. Apakah Pandangan Anda, Tentang Peranan Yang Dimainkan CIDB Untuk Membangunkan Sumber Manusia Industri Pembinaan

Jadual 20: Pandangan Responden Peranan CIDB Membangunkan SumberManusia Industri Pembinaan

Tahap Pandangan	Bilangan
Baik	28
Sederhana	61
Kurang baik	14



Rajah 35: Pandangan Responden Peranan CIDB Membangunkan Sumber Manusia Industri Pembinaan



Rajah 36: Pandangan Responden Peranan CIDB Membangunkan Sumber Manusia Industri Pembinaan

Respon daripada responden apabila dipersoalkan berkenaan peranan yang dimainkan CIDB secara keseluruhan membangunkan sumber manusia industri pembinaan, keputusan untuk kajiselidik ini seperti di Rajah 36 ialah 61 responden, peratus tertinggi 61% menyatakan bahawa peranan CIDB masih diperingkat sederhana, 27% menyatakan peranan CIDB baik dan akhir sekali 14% menyatakan peranan CIDB masih kurang baik untuk membangunkan sumber manusia industri pembinaan.

Jika Sederhana atau Kurang baik, sila nyatakan pandangan anda untuk diperbaiki dan dipertingkatkan peranan yang harus dimainkan CIDB

Antara pandangan responden untuk mempertingkat dan memperbaiki peranan CIDB ialah sebagaimana berikut:

- a) Banyakkan promosi menarik minat warga tempatan.
- b) Serapkan terus belia yang menerima latihan di pusat-pusat latihan bekerja dengan kontraktor.
- c) Arahkan kontraktor menggunakan sekurang-kurangnya 50% pekerja tempatan daripada keseluruhan tenaga kerja.
- d) Pekerja asing juga perlu diberi latihan kemahiran untuk menghasilkan kualiti binaan.
- e) Sediakan insentif kepada kontraktor yang menggunakan tenaga kerja tempatan untuk peratusan tertentu.
- f) Ujian Akreditasi dilaksanakan terus ditapak bina di mana pekerja sedang bekerja.

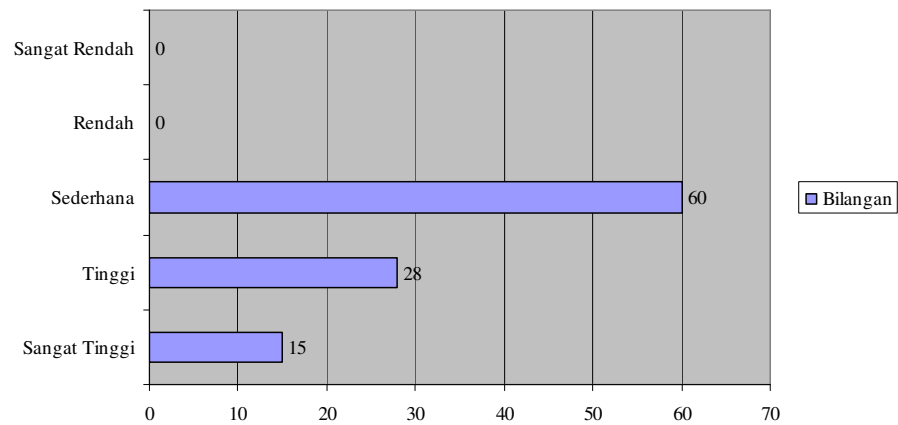
Untuk Soalan 9 – 10, Berdasarkan Skala Seperti Dibawah :

[1] = Sangat rendah [2] = Rendah [3] = Sederhana [4] = Tinggi [5] = Sangat tinggi

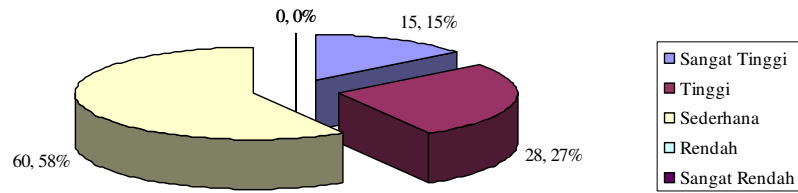
9. Nyatakan Tahap Keberkesanan Program CIDB Berikut Untuk Pembangunan Personal Binaan Syarikat Anda

Jadual 21: Tahap Keberkesanan Program Kad Hijau (Keselamatan Ditapak Bina)

Tahap	Bilangan
Sangat Tinggi	15
Tinggi	28
Sederhana	60
Rendah	0
Sangat Rendah	0



Rajah 37: Tahap Keberkesanan Program Kad Hijau (Keselamatan Ditapak Bina)

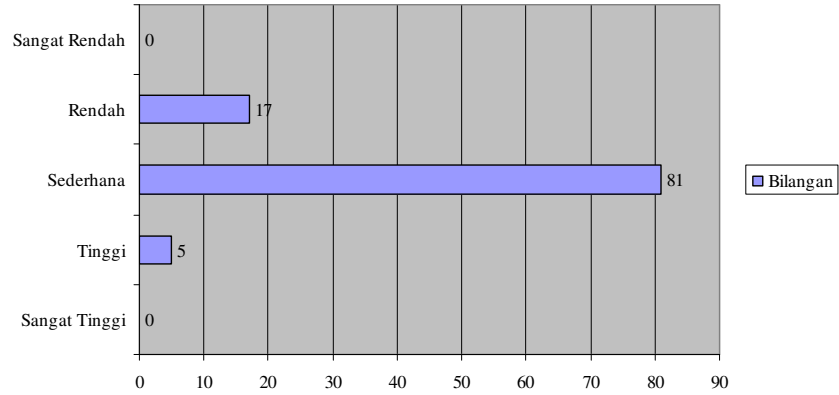


**Rajah 38: Tahap Keberkesanan Program Kad Hijau
(Keselamatan Ditapak Bina)**

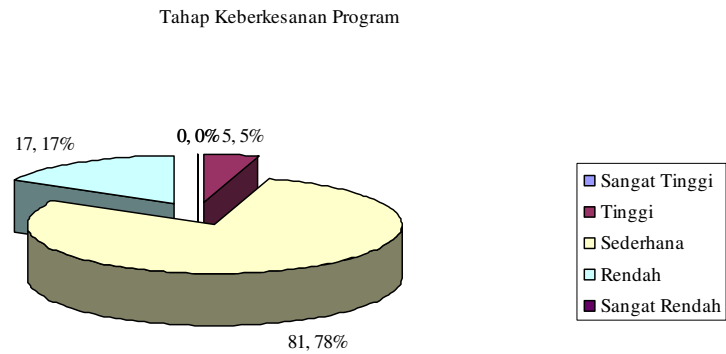
Untuk analisis ini, Peratus tertinggi, 58% responden menyatakan tahap keberkesanan kad hijau di syarikat mereka masih sederhana, 27 Peratus menyatakan apa yang dilaksanakan CIDB tinggi tahap keberkesanannya kepada syarikat dan 15% responden menyatakan sangat tinggi. Untuk lebih terperinci sila rujuk Jadual 21, Graf 37 dan Rajah 38 di atas

**Jadual 22: Tahap Keberkesanan Program Akreditasi
(Kemahiran dan kualiti kerja)**

Tahap	Bilangan
Sangat Tinggi	0
Tinggi	5
Sederhana	81
Rendah	17
Sangat Rendah	0



Rajah 39: Tahap Keberkesanan Program Akreditasi Personel Binaan (Kemahiran & Kualiti Kerja)



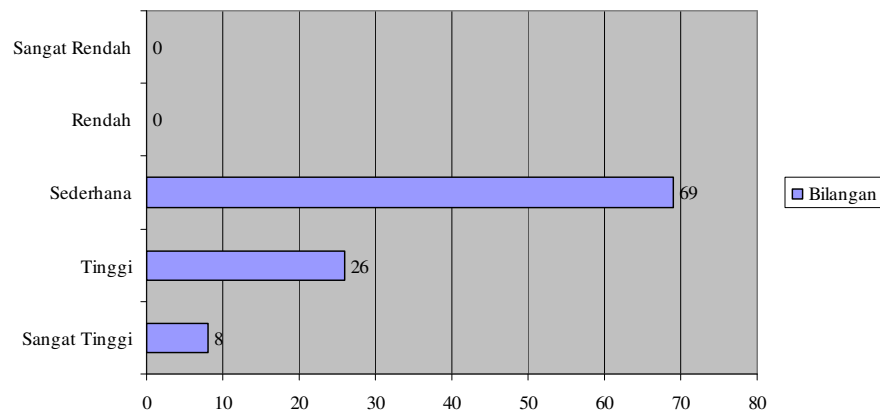
Rajah 40: Distribusi Tahap Keberkesanan Program Akreditasi Personel Binaan (Kemahiran & Kualiti Kerja)

Untuk analisis ini, Peratus tertinggi, 58% responden menyatakan tahap keberkesanan kad hijau di syarikat mereka masih sederhana, 27 Peratus menyatakan apa yang dilaksanakan CIDB tinggi tahap keberkesanannya kepada syarikat dan 15% responden menyatakan sangat tinggi. Untuk lebih terperinci sila rujuk Jadual 22, Rajah 19 dan Rajah 40

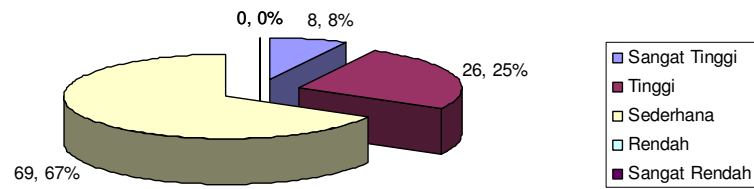
**10 Persepsi anda secara keseluruhan program CIDB untuk
mempertingkatkan sumber manusia industri pembinaan.**

**Jadual 23: Pandangan keseluruhan Program CIDB Mempertingkatkan
Pembangunan Sumber Manusia Idustri Pembinaan**

Tahap	Bilangan
Sangat Tinggi	8
Tinggi	26
Sederhana	69
Rendah	0
Sangat Rendah	0



**Rajah 41: Pandangan keseluruhan Program CIDB Mempertingkatkan
Pembangunan Sumber Manusia Idustri Pembinaan**



Rajah 42: Pandangan keseluruhan Program CIDB Mempertingkatkan Pembangunan Sumber Manusia Industri Pembinaan

Jadual 23, Rajaha 41 dan Rajah 42 diatas menunjukkan pandangan responden berkenaan tahap keberkesanan program-program yang dilaksanakan CIDB bagi membangunkan sumber manusia industri pembinaan menunjukkan 67% menyatakan apa yang dilaksanakan masih diperingkat sederhana keberkesanannya di organisasi mereka, 25% menyatakan pada tahap tinggi keberkesanannya dan 8% menyatakan apa yang dilaksanakan CIDB memberi manfaat kepada organisasi mereka

4.6.8 Seksyen D: Perbincangan

Seksyen ini adalah untuk mendapatkan pendapat responden berkenaan peranan yang harus dimainkan CIDB bagi menaiktaraf sumber manusia di industri pembinaan. Sebahagian daripada responden tidak menerima apa-apa notis bagi menyatakan kemestian setiap personal binaan berdaftar, di akredit dan diberitahu akan kebaikan dan manfaat yang akan diperolehi. Dua kemungkinan dapat dinyatakan di sini iaitu samada responden tidak diberitahu oleh pengurusan syarikatnya ataupun sememangnya organisasi mereka tidak menerima daripada CIDB

Bagi responden yang mengetahui kewajipan ini dorongan mereka hanya atas dasar arahan Kerajaan semata-mata. Amat sedikit daripada mereka yang menyatakan akan kebaikan dan manfaat yang akan diterima oleh personal binaan dan syarikat yang menjadi dorongan.

Untuk memastikan kerja dilaksanakan mengikut etika keselamatan, kualiti kerja yang dikawal. Tugasan ini kebiasaannya diserahkan kepada mereka yang bekerja ditapak seperti PenyeliaTapak, "*Safety Officer*" dan lain-lain . Pekerja yang melaksanakan kerja-kerja ini tidak diberi latihan ataupun kursus secara formal bagi memastikan mereka ini menjadi pekerja yang terlatih dan berpengetahuan .

Pengurusan sesebuah organisasi kurang memberi perhatian atas perkara ini disebabkan beberapa kemungkinan sebagaimana yang dinyatakan responden seperti pekerja akan diambil mengikut keperluan projek yang mereka laksanakan. Pada asanya mereka akan merasakan satu kerugian kepada syarikat apabila pekerja mereka apabila diberi latihan dan tidak pula kekal dengan syarikat, pekerja sering berpindah syarikat. Bagi sesetengah syarikat, mereka akan melepaskan pekerja mereka sekiranya tiada kerja susulan bagi mengelakkan mereka menanggung kerugian.

Syarikat lebih mengutamakan pekerja asing daripada pekerja tempatan. Pengurusan syarikat merasakan adalah lebih mudah dan murah sekiranya menggunakan khidmat pekerja asing tanpa perlu memikirkan soal kebajikan dan keperluan latihan kepada pekerja –pekerja mereka sebagaimana yang disarankan CIDB.

CIDB sebagai badan bertanggungjawab hendaklah peka kepada keperluan syarikat supaya mereka berminat untuk mengambil pekerja tempatan dan juga menarik minat pekerja tempatan menceburi sektor ini.

Analisis menunjukkan, responden masih lagi merasakan program CIDB masih diperingkat sederhana keberkesanannya kepada keperluan pembangunan sumber manusia di organisasi mereka. Beberapa cadangan kepada CIDB bagi mempertingkatkan lagi peranan telah dinyatakan di dalam analisis boleh dijadikan panduan untuk mempertingkatkan lagi usaha untuk membangunkan sumber manusia industri pembinaan.

Bab 5

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang didapati hasil dari kajian ini ialah :

- a) CIDB di dalam usahanya memainkan peranan membangunkan sumber manusia, pada ukurannya masih di tahap sederhana, belum mencapai suatu tahap kepuasan bagi menghasilkan pekerja yang berpengetahuan, berkemahiran dan menjadi kebanggaan di industri pembinaan. Secara relatifnya tidak semua kontraktor mengambil inisiatif untuk mendaftarkan pekerjaanya dengan CIDB dan mengikuti ujian akreditasi.

- b) CIDB perlu mempertingkatkan lagi promosi kepada akar umbi di dalam industri pembinaan bagi menerangkan fungsi dan tanggungjawab CIDB serta memperkenalkan program-program yang boleh membantu mendekatkan CIDB dengan pelanggannya. Masih ramai dikalangan responden / kontraktor tidak peka atau mendapat maklum mengenai program-program yang dianjurkan CIDB.

- c) Tidak ramai dikalangan kontraktor yang mengambil tahu, salah satu fungsi CIDB adalah membangunkan sumber manusia industri pembinaan melalui program-programnya yang dibincangkan seperti program kad hijau untuk meningkatkan kesedaran keselamatan dan kesihatan di tapak bina dan juga program akreditasi bagi mengenalpasti tahap kecekapan pekerja di industri. Relatifnya, masih terdapat dikalangan personal binaan yang bekerja dengan kontraktor tidak berdaftar dan melalui ujian akreditasi.

- d) Bagi menarik minat pekerja tempatan menceburi bidang industri pembinaan, suatu langkah ke hadapan bagi mengimbangi pembanjiran tenaga kerja asing perlu dilaksanakan CIDB. Relatifnya, ramai dikalangan kontraktor lebih mengutamakan pekerja asing berbanding pekerja tempatan bagi pekerja binaan atas sebab mudah dan murah.

- e) Melalui kitaran pembangunan sumber manusia yang di cadangkan, pembangunan sumber manusia industri pembinaan oleh CIDB akan menjadi lebih sistematik. Ini akan lebih memudahkan kita untuk membangunkan kapabiliti dan kapasiti sumber manusia di industri pembinaan dan mencapai penunjuk prestasi utama yang telah ditetapkan di dalam Pelan Induk Industri Pembinaan (CIMP : 2006 – 2015).

5.2.1 Kitaran Pembangunan Tenaga Mahir Industri Pembinaan

Permulaan pembangunan tenaga mahir industri pembinaan sehingga akhirnya menghasilkan tenaga mahir yang berpengetahuan, berkemahiran dan menjadi kebanggaan adalah sebagaimana berikut:

5.2.1.1 Analisis Keperluan

Penilaian keperluan kemahiran yang diperlukan bagi memenuhi polisi pembangunan sumber manusia kerajaan dan dan juga analisis keperluan untuk pasaran kerja. Pihak CIDB perlu bekerjasama dengan agensi kerajaan yang lain dan dengan pertubuhan-pertubuhan industri dan kontraktor-kontraktor untuk menganalisis keperluan ini.

5.2.1.2 Membangunkan “*National Occupational Skill Standard*” (NOSS)

Dokumen yang menggariskan ketrampilan yang perlu dimiliki oleh seseorang pekerja mahir yang bekerja di Malaysia bagi sesuatu bidang dan tahap pekerjaan serta laluan untuk mencapainya. Ciri-ciri NOSS adalah berasaskan keperluan pekerjaan, mengikut struktur kerjaya di dalam suatu bidang pekerjaan dan akhir sekali NOSS disediakan oleh pakar industri atau pekerja mahir yang menjalankan pekerjaan tersebut.

5.2.1.3 Membangunkan “*Course Of Study*” (COS)

Pakar di Industri dan pekerja mahir bagi sesuatu bidang pekerjaan akan membangunkan haluan pembelajaran ini mengikut standards yang telah digariskan di dalam NOSS dan seterusnya membangunkan modul latihan kemahiran sebagai panduan kepada pelatih dan pengajar pusat latihan kemahiran.

5.2.1.4 Akredit Pusat Latihan

Pusat-pusat latihan kemahiran samada pusat latihan awam atau swasta perlu di akredit atau dinilai bagi memastikan pusat –pusat latihan kemahiran ini memenuhi tahap dan menyediakan keperluan-keperluan latihan kemahiran yang mengikut garis panduan yang telah disediakan didalam NOSS dan COS

5.2.1.5 Perlaksanaan Latihan Dan Penilaian

Peluang kepada warga tempatan seperti belia lepasan sekolah mahu pun personal binaan sedia ada mendapatkan kemahiran di dalam bidang sesuatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tahap kecekapan. Penilaian tahap kecekapan akan dibuat oleh Penilai Dalaman (pengajar) dan Penilai Luaran (pekerja mahir industri) diakhir latihan. Pelatih dan personal binaan akan mendapat pengiktirafan CIDB (Sijil Kecekapan Kemahiran) sebagai persediaan memasuki industri sebenar

5.2.1.6 Akreditasi Personal Binaan

Akreditasi adalah untuk personal binaan yang sediada dipasaran, bagi menilai tahap kecekapan mereka melaksanakan sesuatu bidang pekerjaan, Sekiranya mencapai tahap sebagaimana yang digariskan di dalam NOSS, CIDB akan mengiktiraf tahap kemahiran mereka ini (Sijil Kecekapan Kemahiran) dan sebaliknya akan dihantar ke pusat latihan bagi mendapatkan latihan kemahiran yang lebih sempurna sehingga mahir melaksanakan tugas sesuatu bidang pekerjaan

5.2.1.7 Pekerja Mahir / Pakar Industri

Inilah yang dimahukan oleh industri sesorang pekerja yang mahir melaksanakan sesuatu bidang pekerjaan, berpengetahuan dan menjadi kebanggaan kepada industri. Kepakaran dan kebolehan mereka boleh digunakan untuk membantu semula industri.

5.2.1.8 Penstrukturan Semula Industri

Sekiranya sesuatu bidang pekerjaan melalui proses penstrukturan semula, seperti perubahan dari segi teknologi, bahan dan sebagainya lagi, semua langkah kitaran di atas perlu di analisis dan dibangunkan semula mengikut kehendak terkini di industri.

Sekiranya perlaksanaan pembangunan sumber manusia ini dilaksanakan mengikut sistematik kitaran di atas, kapabiliti dan kapasiti sumber manusia di industri pembinaan dapat dipertingkatkan ke suatu tahap yang boleh dibanggakan.

RUJUKAN

Law of Malaysia, Act 520 -Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia
Act 1994

CIDB Anual Report Year 2006

Garry Dessler,(2004)''Human Resource Management'';Prentice Hall

''Construction Industri Master Plan For Malaysia (2006-2015)'', (Final Release,)
(May,2006),CIDB

CIDB News, Issue 2, 2007

Garry T. Henry(1990), ''Practical Sampling''

Ahmad Nuhairi Abd Razak (2005),''Measuring The Effectiveness of CIDB's Role In
Promoting And Enhancing Export Of Construction Related Services''

APPENDIK A

**KAJISELIDIK UNTUK KAJIAN KEBERKESANAN PERANAN CIDB DI
DALAM PEMBANGUNAN SUMBER MANUSIA INDUSTRI PEMBINAAN**



LEMBAGA PEMBANGUNAN INDUSTRI PEMBINAAN
MALAYSIA (CIDB)

KAJISELIDIK UNTUK KAJIAN KEBERKESANAN
PERANAN CIDB DI DALAM PEMBANGUNAN
SUMBER MANUSIA INDUSTRI PEMBINAAN

Oleh:

Yusrillhaffiz Bin Hamzah
Penolong Pengurus
Bhg. Pembangunan Personel Binaan
Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB)
Tingkat 7, Grand Season Avenue
No. 72, Jalan Pahang KUALA LUMPUR
(Untuk pertanyaan sila hubungi : 03-26170287 / 013-2315534)

Penyelia :

Prof. Madya Dr. Kadir Marsono
Fakulti Kejuruteraan Awam
Universiti Teknologi Malaysia
Skudai, Johor Bahru
JOHOR

SEMUA MAKLUMAT YANG DIBERI ADALAH RAHSIA DAN HANYA UNTUK
KEGUNAAN CIDB SAHAJA

SEKSYEN A : LATARBELAKANG RESPONDEN

1. Nama : _____

2. Jawatan :

Akitek Jurutera Pengurus Projek

QS Penyelia Tapak Lain-lain, sila nyatakan

: _____

3. Tahun Pengalaman di dalam industri pembinaan

1 – 5 tahun 6 – 10 tahun 11 – 15 tahun

16 – 20 tahun > 21 tahun

4. Tahap kelayakan akademik tertinggi :

Sijil Ijazah PhD

Diploma Master Lain-lain, sila nyatakan

: _____

SEKSYEN B : LATARBELAKANG SYARIKAT

1. Nama Syarikat : _____

2. Gred pendaftaran dengan CIDB : _____

3. Tahun penubuhan dan pengalaman syarikat dalam industri pembinaan
 1 – 5 tahun 6 – 10 tahun 11 – 15 tahun
 16 – 20 tahun > 21 tahun

4. Jenis projek yang dilaksanakan syarikat(Boleh ditandakan lebih daripada 1)
 Residential Non Residential Infrastruktur
 Landskap Mix Development Industrial
 Kommersial Oil & Gas Telekomunikasi
 Lain-lain,sila nyatakan : _____

5. Bilangan projek yang dilaksanakan 5 tahun terakhir (2003 – 2007)
 0 1 2
 3 4 > 5

(Untuk soalan 6 – 8 , Personel Pentadbiran : cth. Pengarah urusan, kerani, Pengurus Binaan : cth. Jurutera, Pengurus Projek, Arkitek, QS “Safety Officer”, Designer dll pemegang ijazah kejuruteraan)

6.. Status bilangan tenaga kerja semasa yang dimiliki syarikat.

	Tempatan	Asing
Personel Pentadbiran	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pengurus Binaan	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Penyelia Tapak:	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pekerja Mahir	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pekerja Separuh Mahir	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pekerja Binaan	<input type="text"/>	<input type="text"/>

7 Status semasa bilangan tenaga kerja tempatan mengikut etnik.

	Melayu	Cina	India	Lain-lain (nyatakan)
Personel Pentadbiran	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pengurus Binaan	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Penyelia Tapak	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pekerja Mahir	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pekerja Separuh Mahir	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pekerja Binaan	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

8. Status semasa bilangan tenaga kerja asing mengikut kewarganegaraan.

	<u>Indonesia</u>	<u>Bangladesh</u>	<u>Vietnam</u>	<u>Myanmar Lain2</u>
Personel Pentadbiran	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pengurus Binaan	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Penyelia Tapak	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pekerja Mahir	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pekerja Separuh Mahir	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Pekerja Binaan	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

9. Sila nyatakan kaedah yang biasa diamalkan syarikat anda untuk pengambilan tenaga kerja. (Boleh ditandakan lebih daripada 1)

- Mengambil pelatih-pelatih pusat latihan (e.g ABM, IKM) untuk pekerja tempatan
- Melalui CLAB (*Construction Labour Exchange Centre*)
- Melalui Agensi pekerja-pekerja asing untuk pekerja asing
- Mengiklankan di media massa, temuduga terbuka
- Pinjaman daripada syarikat lain.
- Lain-lain,sila nyatakan _____

10. Sila nyatakan asas kriteria untuk pengambilan seseorang pekerja
(Boleh ditandakan lebih daripada 1)

Berpengalaman

Sihat tubuh badan

Mempunyai sijil dalam bidang berkaitan
(bagi pekerja tempatan)

Mempunyai permit kerja yang sah
(bagi pekerja asing)

Pekerja yang telah dinilai /ekriditasi oleh CIDB

Lain-lain,sila nyatakan

**SEKSYEN C : FUNGSI CIDB KEPADA PEMAIN INDUSTRI
PEMBINAAN**

1. Se jauh mana pengetahuan anda tentang CIDB

0 – 30% 30 – 50 % 50 – 100 %

2. Pernahkah anda mendengar berkenaan fungsi CIDB sebelum ini?

Ya Tidak

3. Jika Ya, sila nyatakan fungsi CIDB yang anda ketahui:

4. Sila nyatakan, sumber pengetahuan anda mengenai fungsi CIDB.

Kursus / Seminar Media Massa
 Persatuan Kontraktor Internet
 Agensi Kerajaan Lainlain, sila nyatakan
: _____

5. Pernahkan anda sebelum ini menghadiri kursus /seminar / yang dianjurkan CIDB

Ya Tidak

Jika Ya, Jenis kursus yang telah anda hadiri, sila

nyatakan: _____

6. Pada pendapat anda, Apakah tahap keberkesanan kursus / seminar / forum yang dianjurkan CIDB kepada syarikat anda, sila tanda (√) berdasarkan skala di bawah:

<input type="checkbox"/> Paling rendah	<input type="checkbox"/> Rendah	<input type="checkbox"/> Pertengahan
<input type="checkbox"/> Tinggi	<input type="checkbox"/> Paling Tinggi	

7. Sila nyatakan sumber maklumat anda mengenai program-program seperti kursus / seminar / forum yang dianjurkan CIDB.

<input type="checkbox"/> Risalah CIDB	<input type="checkbox"/> Media Massa
<input type="checkbox"/> Promosi CIDB	<input type="checkbox"/> Internet / Laman web CIDB
<input type="checkbox"/> Syarikat	<input type="checkbox"/> Lainlain, sila nyatakan :_____

8. Adakah anda mengetahui, bahawa setia personel binaan perlu berdaftar dengan CIDB, melalui program Kad Hijau (*Green Card*)?

<input type="checkbox"/> Ya	<input type="checkbox"/> Tidak
-----------------------------	--------------------------------

Jika, ya berapa peratus daripada jumlah personel binaan di syarikat anda yang telah berdaftar dan memiliki Kad Hijau (*Green Card*)

<input type="checkbox"/> 0 – 30%	<input type="checkbox"/> 30 – 50 %	<input type="checkbox"/> 50 – 100 %
----------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------

Apakah yang menyebabkan personel binaan di syarikat anda yang masih belum didaftarkan.

9. Adakah anda mengetahui bahawa setiap tenaga kerja dan juga Penyelia Tapak binaan perlu diakreditasi oleh CIDB sebagaimana yang termaktub di dalam Akta 520.?

Ya

Tidak

Jika, Ya berapa peratus daripada jumlah tenaga kerja di syarikat anda yang telah diakreditasikan oleh CIDB

0 – 30%

30 – 50 %

50 – 100 %

Apakah sebab personel binaan syarikat anda masih belum diakreditasi?

**SEKSYEN D : PERANAN CIDB UNTUK MENAIK TARAF
SUMBER MANUSIA INDUSTRI PEMBINAAN**

1. Pernahkah anda menerima apa-apa notis pemberitahuan daripada CIDB berkenaan kewajipan untuk mendaftarkan personel binaan syarikat dan manfaatnya yang anda akan perolehi.
 Ya Tidak

2. Jika, anda telah mendaftarkan tenaga kerja syarikat anda melalui program kad hijau, Apakah yang mendorong anda untuk mendaftarkannya.
 Arahan kerajaan (CIDB)./Melalui penguatkuasaan.
 Pekerja dapat mengikuti Kursus Induksi Keselamatan Ditapak Bina
 Tenaga kerja dapat perlindungan insuran takaful.
 Lain-lain, Sila nyatakan _____

3. Pernahkah anda menerima apa-apa notis pemberitahuan daripada CIDB berkenaan kewajipan untuk tenaga kerja binaan syarikat dan penyelia tapak melalui ujian akreditasi
 Ya Tidak

4. Apakah yang telah anda lakukan sebelum ini, (tanpa daftar kad hijau) bagi memastikan setiap tenaga kerja mematuhi etika keselamatan di tapak bina.

5. Apakah yang dilakukan anda sebelum ini, (tanpa akreditasi) untuk memastikan tenaga kerja anda berkualiti atau mahir melaksanakan tugas.

6. Sila nyatakan kaedah yang dilaksanakan syarikat anda di dalam pengurusan tenaga kerja. (Boleh ditandakan lebih daripada 1)

- Jumlah pekerja di ambil mengikut kapasiti projek
- Syarikat lebih mengutamakan pekerja tempatan
- Syarikat lebih mengutamakan pekerja asing
- Pekerja akan di lepaskan, sekiranya tiada projek baru
- Lain-lain, sila nyatakan_____

7. Pada pandangan anda, apakah yang kelebihan yang membezakan pekerja tempatan dengan pekerja asing.dari aspek-aspek berikut:

Kemahiran (tinggi/rendah)

Disiplin (tinggi/rendah)

Gaji (tinggi/rendah)

Lain-lain, sila nyatakan _____

8. Apakah pandangan anda, tentang peranan yang dimainkan CIDB untuk membangunkan sumber manusia industri pembinaan

- Baik Sederhana Kurang baik

Jika Sederhana atau Kurang baik, sila nyatakan pandangan anda untuk diperbaikidan dipertingkatkan peranan yang harus dimainkan CIDB

Untuk soalan 9 – 11, sila tanda (✓) berdasarkan skala seperti dibawah :

[1] = Sangat rendah [2] = Rendah [3] = Sederhana [4] = Tinggi [5] = Sangat tinggi

9. Nyatakan tahap keberkesanan program CIDB berikut untuk pembangunan personal binaan syarikat anda:

Keselamatan di tapak bina (program kad hijau)

[1] [2] [3] [4] [5]

Kemahiran dan kualiti kerja (program akreditasi)

[1] [2] [3] [4] [5]

10. Pesepsi anda secara keseluruhan peranan CIDB untuk mempertingkatkan kapabiliti dan kapasiti personel binaan.

[1] [2] [3] [4] [5]

APPENDIK B

**LAMAN WEB LEMBAGA PEMBANGUNAN INDUSTRI PEMBINAAN
MALAYSIA (CIDB)**

WWW.CIDB.GOV.MY