

**PERSEPSI MAJIKAN  
TERHADAP GRADUAN POLITEKNIK  
KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA**

**2014**

**Ahli jawatankuasa :**

**Penaung : DATUK HAJI MOKHLIS BIN JAAFAR  
Ketua Pengarah  
Jabatan Pendidikan Politeknik**

**Penasihat : DR ABDUL RAHIM BIN AHMAD  
Pengarah  
Pusat Penyelidikan dan Inovasi Politeknik**

**Pengurus Projek : PN ERINA BINTI ISMAIL  
Penolong Pengarah Kanan  
Pusat Penyelidikan dan Inovasi Politeknik**

**Penyelidik Kajian :**

**PN ERINA BINTI ISMAIL  
Penolong Pengarah Kanan  
Pusat Penyelidikan dan Inovasi Politeknik**

**DR. BAKHTIAR BIN MD SHAARI  
Pensyarah  
Politeknik Sultan Haji Ahmad Shah**

**DR. ROSHAMIMI BINTI FAISAL  
Pensyarah  
Politeknik Sultan Haji Ahmad Shah**

**PN. SALMIAH BINTI HUSAIN  
Penolong Pengarah Kanan  
Bahagian Dasar**

**DR. SITI FAZRIAH BINTI RAJA MOHAMED  
Ketua Penolong Pengarah  
Pusat Penyelidikan dan Inovasi Politeknik**

## Isi Kandungan

Senarai Jadual.....	4
1.0 LATAR BELAKANG KAJIAN .....	5
1.1 Pernyataan Masalah .....	9
1.2 Matlamat Dan Objektif Kajian .....	9
1.3 Persoalan Kajian .....	10
1.4 Skop Kajian .....	11
1.5 Kepentingan Kajian .....	11
2.0 KAJIAN LITERATUR .....	12
2.1 Motivasi Graduan .....	13
2.2 Atribut Graduan .....	13
2.3 Kemahiran <i>Employability</i> .....	15
3.0 METODOLOGI .....	18
3.1 Rekabentuk Penyelidikan .....	18
3.2 Populasi Dan Persampelan .....	20
3.3 Pengumpulan Data.....	20
3.4 Kajian Rintis .....	22
3.5 Proses Pengumpulan Data .....	23
3.6 Analisis Data.....	24
4.0 KEPUTUSAN .....	28
4.1 Ujian Kebolehpercayaan .....	28
4.2 Profail Responden .....	29
4.3 Hasil Dapatan.....	32
4.3.1 Persepsi Umum.....	32
4.3.3 Hasil Dapatan Bagi Persoalan Kajian 2 (PK 2).....	35
4.3.4 Hasil Dapatan Bagi Persoalan Kajian 3 (PK 3).....	38
4.3.5 Hasil Dapatan Bagi Persoalan Kajian 4 (PK 4).....	39
5.0 PERBINCANGAN.....	42
7.0 RUJUKAN .....	44



## 1.0 LATAR BELAKANG KAJIAN

Sejak merdeka, ekonomi Malaysia telah mengalami perubahan struktur yang ketara daripada kepentingan peranan pengeluar bahan mentah kepada sebuah ekonomi baru pelbagai sektor. Implikasi terhadap perubahan ini berlakunya peningkatan dalam keperluan kemahiran pekerja di pasaran buruh. Kespantasan sektor pembuatan dan perkhidmatan menyebabkan keperluan tenaga buruh yang berkemahiran tinggi serta pekerja profesional dan pengurusan yang lebih ramai amat diperlukan untuk memenuhi permintaan di sektor awam atau swasta. Perubahan ini sejajar dengan hasrat Malaysia untuk mencapai status negara maju berpendapatan tinggi menjelang tahun 2020.

Merujuk kepada Teras 2 Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara, bagi menghasilkan graduan berketrampilan dan kebolehpasaran tinggi serta berkualiti, Pengajaran dan Pembelajaran (P&P) perlu ditambahbaik. Bagi mencapai objektif tersebut, Skim Latihan Graduan terutamanya untuk graduan semi profesional di politeknik perlu dimantapkan melalui program latihan bercorak nilai tambah seperti persijilan profesional dalam bidang teknologi maklumat dan komunikasi, perisian komputer dan perakaunan.

Pelan Tindakan Transformasi Fasa 1 : 2007-2010, Teras ke 5 menekankan bahawa kebolehpasaran graduan boleh dicapai melalui sistem pengajian tinggi yang relevan, berdaya saing dan mampu menyumbang kepada pembangunan sejagat **disamping** menjana inovasi melalui aktiviti penyelidikan dan pembangunan. Agenda hala tuju Transformasi Politeknik adalah untuk mencapai kelestarian modal insan melalui pembangunan program bidang tujahan, tenaga pengajar dan kakitangan yang berpengetahuan, berkemahiran tinggi dan budaya kerja yang cemerlang. Objektif transformasi politeknik adalah untuk menerajui bidang tujahan yang boleh mengupayakan politeknik menghasilkan graduan berkualiti, berdaya saing, berkebolehpasaran tinggi dan berdaya usahawan.

Kajian Pengesanan Graduan (KPG) Politeknik yang dilaksanakan pada setiap tahun merupakan satu kajian bagi mengesan destinasi utama graduan politeknik. Kebiasaannya, KPG dilakukan selewat-lewatnya enam bulan selepas pelajar menamatkan pengajian iaitu pada hari

Majlis Konvoquesyen dijalankan. Kajian ini memberi petunjuk yang baik mengenai kebolehdapatan kerja pelajar. Dalam tempoh 2006 hingga 2012, Kajian Pengesanan Graduan menunjukkan peratusan graduan politeknik yang bekerja, melanjutkan pengajian, meningkatkan kemahiran dan menunggu penempatan adalah melebihi 60% (Jabatan Pengajian Politeknik, 2012). Mengikut Transformasi Politeknik Fasa Kedua (2013), antara fokus utama dalam pencapaian petunjuk kejayaan transformasi adalah 85 peratus graduan politeknik bekerja (termasuk melanjutkan pengajian) dalam tempoh enam bulan selepas tamat pengajian (Transformasi Politeknik Fasa II, 2013).

Bagi meningkatkan lagi kebolehpasaran graduan politeknik, program yang ditawarkan perlu memenuhi kehendak pasaran dengan tumpuan kepada bidang tujahan yang telah ditetapkan. Di samping itu, graduan politeknik perlu mempunyai ketrampilan, kemahiran kebolehdapatan kerja (*employability skills*) dan kemahiran daya keusahawanan yang mencukupi bagi mengekalkan kemampuan graduan politeknik merebut peluang pekerjaan. Satu pendekatan baharu diperlukan bagi pembinaan ketrampilan dan penerapan budaya keusahawanan dalam kalangan pelajar. Selain itu, penawaran program baharu perlu melibatkan kerjasama pelbagai pihak seperti industri dan badan profesional bagi memenuhi kehendak industri.

Politeknik juga perlu meningkatkan kerjasama dengan pihak industri supaya graduannya sentiasa relevan dengan perkembangan teknologi terkini. Politeknik mempunyai peranan penting dalam memacu negara untuk mencapai taraf negara maju berpendapatan tinggi menjelang 2020 dan menjadi penyumbang modal insan berkemahiran tinggi untuk menarik pelaburan asing. Sehubungan itu, sistem pengajian di politeknik akan terus diperkasa dan ditransformasi bagi memenuhi keperluan industri.

Negara perlu meningkatkan tenaga kerja mahirnya sebanyak 37 peratus menjelang 2015 dan 50 peratus pada tahun 2020. Melalui Model Baru Ekonomi, kerajaan menyasarkan 3.3 juta pekerja menjelang tahun 2020. Daripada jumlah itu 1.5 juta adalah pekerja mahir dalam bidang teknikal dan vokasional manakala politeknik disasarkan menyumbangkan lebih 600,000 tenaga kerja.

Dengan situasi perkembangan permintaan, persaingan mendapatkan pekerjaan di kalangan graduan masa kini telah menjadi semakin sengit kesan daripada proses globalisasi dan penawaran tenaga kerja graduan yang semakin meningkat. Graduan politeknik tidak terkecuali daripada menghadapi situasi ini, terutamanya apabila berhadapan dengan graduan IPTA/IPTS dalam persaingan mendapatkan pekerjaan di sektor awam dan swasta. Majikan kini lebih suka mengambil pekerja 'ready made' dalam erti kata lain tidak perlu mengeluarkan kos mengendalikan latihan kepada pekerja baru yang telah mempunyai pengalaman. Senario ini menjadi satu kekangan besar kepada graduan yang baru menamatkan pengajian kerana ilmu yang dipelajari mungkin tidak mencapai peringkat kemahiran dinamik diperlukan oleh pihak majikan. Sehubungan itu, kajian ini bertujuan menganalisis persepsi majikan sektor awam atau swasta terhadap graduan politeknik di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia. Hakikatnya, sektor swasta merupakan penyedia tenaga kerja terbesar dan kegagalan memasuki sektor ini boleh membawa kepada peningkatan kadar pengangguran dalam kalangan graduan. Menurut kajian oleh Yusof & Ismail (2012), mendapati persepsi majikan awam adalah lebih tinggi daripada majikan swasta dalam kesemua atribut graduan yang dikaji. Faktor lain yang mempengaruhi persepsi majikan terhadap graduan termasuklah kaum, sektor, status pekerjaan dan pengalaman kerja graduan.

Pembangunan tenaga kerja semi profesional yang berketrampilan adalah salah satu unsur penting bagi pembangunan modal insan untuk merangsang pertumbuhan ekonomi negara. Impak globalisasi, perkembangan teknologi dan lain-lain terhadap pembangunan telah meningkatkan permintaan terhadap pekerja yang lebih fleksibel, mudah mengadaptasi dan mempunyai kemahiran asas yang tinggi dipelbagai tahap pekerja termasuk pekerja di peringkat semi profesional (Carnevale et.al, 1990). Oleh yang demikian, institusi pendidikan tinggi negara yang menerapkan kursus dalam bidang pendidikan dan latihan teknik dan vokasional (TVET) perlu peka terhadap perubahan semasa dan bersedia untuk mendepani arus perubahan mendatang.

Jabatan Pengajian Politeknik (JPP) di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia adalah merupakan di antara jentera yang bertanggungjawab untuk membina persekitaran pembelajaran transformatif dan kreatif ke arah menjana ekonomi yang dipimpin inovasi. Visi JPP adalah untuk menjadi penjana utama modal insan inovatif melalui pendidikan dan latihan transformasional

bagi memenuhi keperluan tenaga kerja global menjelang 2015. Program yang ditawarkan di politeknik merangkumi pelbagai bidang *National Key Economic Area* (NKEA) seperti kejuruteraan, perdagangan, hospitaliti, teknologi serta lain-lain bidang industri perkhidmatan supaya dapat menjadi peneraju pendidikan dan latihan teknik dan vokasional. JPP berusaha memastikan program TVET yang ditawarkan sentiasa berkualiti bagi memastikan tenaga kerja semi profesional yang dilatih adalah relevan bagi memenuhi kehendak majikan di pasaran kerja. Franchak dan Smiley (1981) menyatakan terdapat tiga faktor kualiti yang perlu ditekankan oleh sesebuah institusi pendidikan yang menawarkan program berbentuk vokasional iaitu :

- i. Keberkesanan (*Effectiveness*): Program vokasional membolehkan pelajar :  
Memenuhi objektif program  
Melaksanakan kerja dengan memuaskan
- ii. Kecekapan (*Efficiency*):  
Melaksanakan program secara kos efektif. Pelaksanaan program mengambilkira pembaziran masa pelajar, pengajaran, bahan dan peralatan serta penggunaan kemudahan.
- iii. Kesesuaian (*Relevance*): Adakah ilmu dan kemahiran yang diperoleh daripada program:-  
Digunakan dalam pekerjaan  
Kritikal terhadap kejayaan dalam pekerjaan  
Konsisten dengan amalan/praktik pekerjaan (*on-the job practices*)

Oleh itu, bagi memastikan akauntabiliti program-program yang dilaksanakan oleh Politeknik di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia, pelbagai bentuk penilaian perlu dilaksanakan untuk menentukan keakuran kualiti program yang dilaksanakan menepati kehendak pelbagai pihak pemegang taruh. JPP telah komited dengan mengadakan Kajian Pengesanan Graduan mulai tahun 1997 sehingga kini. Sehubungan itu, JPP perlu mengorak langkah untuk mengadakan kajian daripada perspektif majikan berkenaan tenaga kerja yang lahir dari sistem pengajian politeknik.



## **1.1 Pernyataan Masalah**

Kajian ini dilaksanakan kerana terdapat rungutan sesetengah majikan terhadap kemampuan graduan politeknik yang kurang menepati keperluan majikan (Utusan Malaysia, 2010). Menurut Cracken (1986) dalam kajiannya mendapati kekurangan kemahiran menyebabkan pekerja gagal menunjukkan prestasi yang baik dalam pekerjaan kerana tiada satu koordinasi di antara sektor industri dengan institusi.

Chek Mat (1996), pula dalam laporannya menyatakan masih terdapat kekurangan input atau isu kandungan kursus mengikut bidang. Kebanyakan kursus-kursus yang ditawarkan di politeknik masih kurang relevan dengan pembangunan sektor industri seperti industri peralatan, pengawalan proses dan mesin kawalan berangka komputer. Lulusan politeknik pula kekurangan kreativiti menyebabkan kerja yang dilakukan tidak efisien dan tidak efektif.

Selain itu juga, kajian ini bertujuan bagi memenuhi kehendak Agensi Kelayakan Malaysia (MQA) di dalam bidang yang ke-7 iaitu pemantauan dan semakan program yang menyatakan bahawa penambahbaikan kualiti dalam memenuhi keperluan MQA adalah merangkumi kajian kepuasan majikan (Agensi Kelayakan Malaysia : Kod Amalan Akreditasi Program, 2010). Kajian ini dilaksanakan bagi memastikan rekabentuk kurikulum yang digubal sentiasa memenuhi keperluan majikan seiring dengan bidang pengajian dan kemajuan teknologi semasa.

## **1.2 Matlamat Dan Objektif Kajian**

Matlamat kajian ini adalah untuk mengenalpasti keperluan dan persepsi majikan terhadap pekerja semi professional di kalangan graduan politeknik. Menjadi hasrat JPP untuk sentiasa mendapatkan maklumbalas majikan dari pelbagai saiz organisasi merentasi pelbagai sektor pekerjaan dan industri. Penyaluran dan tindakan ke atas dapatan kajian ini

berupaya memperkasa sistem penyampaian JPP dan politeknik bagi mendepani kehendak majikan secara proaktif ke arah melahirkan graduan yang sedia kerja (*work ready*).

Kajian ini akan memberi tumpuan kepada dua pendekatan iaitu Penilaian dan Penambahbaikan Program Pengajian daripada Perspektif Majikan dan Penilaian Tahap Keupasan Majikan Terhadap Graduan Keluaran Politeknik.

Objektif khusus kajian ini adalah untuk mengenalpasti :

- i. Keperluan majikan terhadap tahap motivasi, atribut dan peranan kerja graduan politeknik.
- ii. Persepsi majikan terhadap tahap motivasi, atribut dan peranan kerja graduan politeknik.
- iii. Keperluan majikan terhadap tahap kemahiran teknikal yang diperlukan majikan.
- iv. Persepsi majikan terhadap tahap kemahiran teknikal yang dimiliki graduan politeknik
- v. Keperluan majikan terhadap kemahiran *employability* yang amat dinilai tinggi oleh semua majikan terutama di kalangan pekerja baharu (tanpa mengira jenis industri, sektor pekerjaan, saiz organisasi, jenis organisasi, serta lokasi)

### **1.3 Persoalan Kajian**

Persoalan kajian ini adalah untuk mengenalpasti:

- i. Apakah keperluan majikan terhadap tahap motivasi, atribut dan peranan kerja graduan politeknik?
- ii. Apakah persepsi majikan terhadap tahap motivasi, atribut dan peranan kerja graduan politeknik?
- iii. Apakah keperluan majikan terhadap tahap kemahiran teknikal yang diperlukan majikan?
- iv. Apakah persepsi majikan terhadap tahap kemahiran teknikal yang dimiliki graduan politeknik?

- v. Apakah keperluan majikan terhadap kemahiran *employability* yang amat dinilai tinggi oleh semua majikan terutama di kalangan pekerja baharu (tanpa mengira jenis industri, sektor pekerjaan, saiz organisasi, jenis organisasi, serta lokasi)?

#### **1.4 Skop Kajian**

Skop kajian ini adalah terdiri daripada majikan yang tersenarai dalam direktori penempatan latihan industri pada tahun 2014. Majikan yang terlibat dalam kajian ini juga merupakan syarikat yang telah mengambil graduan politeknik yang bekerja dengan mereka.

#### **1.5 Kepentingan Kajian**

Kajian ini dilaksanakan bagi mengenalpasti tahap kemahiran graduan politeknik selari dengan keperluan majikan pada masa kini. Hasil kajian ini menjadi input kepada pihak pengurusan politeknik dalam membuat strategi dan pelan tindakan bagi memenuhi keperluan transformasi politeknik (2010 – 2020) yang menyasarkan 85 peratus graduan politeknik bekerja dalam tempoh 6 bulan selepas menamatkan pengajian.

## 2.0 KAJIAN LITERATUR

Modal insan yang berpengetahuan dan berkemahiran tinggi adalah antara faktor utama untuk agenda transformasi ekonomi negara untuk mencapai status negara maju dan berpendapatan tinggi menjelang tahun 2020. Terdapat pelbagai kajian yang mengkaji prestasi graduan setelah menamatkan pengajian di IPTA/IPTS serta mendapat perhatian pelbagai peringkat pihak berkepentingan. Kajian yang dilaksanakan oleh Bank Dunia (2007) telah mengenalpasti tiga faktor utama yang menyumbang kepada pengangguran di kalangan graduan iaitu permintaan dan penawaran graduan, proses pencarian dan ketidaksepadanan kemahiran. Kajian oleh penyelidik terdahulu menyatakan jurang antara kemahiran yang dipunyai oleh graduan dengan keperluan industri telah menyebabkan kerugian dalam produktiviti dan masa, peningkatan kemalangan ditempat kerja, peningkatan kadar ponteng kerja dan penurunan kualiti produk (Dole, 1989; Lund dan Mc Guire, 1990)

Kajian oleh AC Nielson (2000) berkenaan Kepuasan Majikan Terhadap Kemahiran Graduan mendapati kemahiran graduan yang dikaji berada pada tahap yang memuaskan. Melalui kajian ini, kemahiran yang kurang dikalangan graduan adalah:-

- i. Kreativiti dan bakat
- ii. Komunikasi perniagaan secara oral
- iii. Penyelesaian masalah

Dalam kajian tersebut, majikan yang mengambil graduan bekerja atas sebab-sebab yang berikut:-

- i. Membolehkan majikan melatih graduan berkenaan prosedur organisasi
- ii. Graduan mendapat latihan dan pendidikan yang terbaik
- iii. Menyediakan pengurus masa hadapan
- iv. Memperkenalkan idea baru dan pemikiran segar dalam organisasi

## **2.1 Motivasi Graduan**

Menurut Kamus Dewan, motivasi ialah keinginan yang keras atau semangat yang kuat pada diri seseorang yang mendorongnya untuk berusaha atau melakukan sesuatu dengan tujuan untuk mendapat kejayaan. Dari segi istilah pula, mengikut Steer dan Porter (1995) motivasi berasal daripada perkataan inggeris, motivation yang diambil daripada perkataan Latin iaitu movere (menggerak) keperluan majikan terhadap tahap motivasi, atribut dan peranan kerja graduan politeknik.

Menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevish (1998), motivasi didefinisikan sebagai semua keadaan dorongan dalaman seperti pengarahan, keinginan dan pengharapan. Ia juga membawa makna dorongan dalaman yang dialami oleh individu yang membangkitkan tingkahlaku ke arah mencapai sesuatu matlamat.

Secara umumnya, motivasi adalah satu set kekuatan yang ada pada diri seseorang individu yang mana kekuatan tersebut akan mendorong dan mempengaruhi individu untuk bertingkah laku positif ke arah mencapai matlamat dan keperluan. Pekerja yang bermotivasi juga menjadi pendorong bagi menguatkan semangat gerak kerja yang dilakukan dalam sesebuah organisasi. Manakala pekerja yang kurang motivasi, akan turut mempengaruhi pekerja lain untuk melakukan perkara yang tidak sejajar dengan matlamat organisasi.

## **2.2 Atribut Graduan**

Atribut menurut Kamus Dewan Edisi Keempat, ialah sifat atau ciri khusus pada seseorang. Atribut-atribut yang relevan dan kritikal dalam sesuatu pekerjaan boleh dikategorikan kepada pengetahuan, kemahiran, kebolehan dan personaliti. Graduan juga perlu mengetahui apa kehendak majikan dan apa yang boleh dilakukan bagi memenuhi kehendak tersebut (Moy & Lam 2004). Pengetahuan merangkumi kemahiran dari segi teknikal atau akademik (Falconer & Pettigrew 2003), atau berdasarkan teori saintifik yang berkaitan dengan sesuatu bidang pekerjaan itu (Jorgensen 2004).

Kemahiran seringkali dirujuk sebagai kemahiran boleh pindah, iaitu kemahiran yang dibentuk dalam satu keadaan (pendidikan) yang akan juga menjadi penting apabila dipindahkan kepada situasi yang lain (pekerjaan) (Fallows & Steven). Menurut O'Brien (2000) pula, aspek kebolehan dalam konteks pendidikan merangkumi komunikasi (pembacaan, penulisan, kemahiran berkomputer), menganalisis (membuat perhubungan dan kesimpulan), mempunyai perspektif global (meneliti sesuatu isu dengan menggunakan pelbagai perspektif), kebolehan penyelesaian masalah (mendefinisi dan membuat keputusan tentang sesuatu masalah), keanggotaan yang berkesan, iaitu dapat mengenal pasti struktur organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan, membuat penilaian dalam konteks membuat keputusan (dapat mengaitkan aspek nilai terhadap pembangunan saintifik dan teknologi), interaksi sosial (menganalisis dan membuat penilaian ke atas diri sendiri dan kumpulan) dan maklum balas astetik (membuat atau mempertahankan keputusan yang kualitatif).

Menurut Raybould dan Sheedy (2005), penekanan terhadap aspek kemahiran yang diperlukan oleh majikan bergantung kepada jenis pekerjaan yang akan dijalankan di dalam organisasi. Kemahiran teras memainkan peranan yang penting dalam menentukan peluang mendapatkan pekerjaan para graduan sama ada di dalam organisasi yang besar, kecil atau sederhana (Stewart & Knowles 2000). Menurut kajian awal mereka ke atas syarikat kecil dan sederhana di United Kingdom, antara kemahiran yang diberi penekanan adalah kemahiran komunikasi dan pengurusan, kerja berpasukan, pengetahuan, mempunyai idea dan keupayaan untuk belajar. Kajian oleh Yano (1997) ke atas 196 majikan di Jepun pula mendapati kualiti personal yang diperlukan oleh graduan berbeza berdasarkan industri yang terlibat. Sebagai contoh, dalam industri pembuatan, 'kemahiran berkomunikasi' dan 'kejujuran' merupakan dua kualiti yang terpenting manakala firma kewangan pula menekankan aspek 'tanggungjawab' dan 'keusahawanan'. Dalam konteks Malaysia, menurut Malhi dan Reasoner (1996), kandungan dan sistem pendidikan yang berorientasikan peperiksaan tidak memberi tumpuan yang sewajarnya terhadap pembangunan kemahiran sosial pelajar. Kebanyakan universiti di dunia pada masa kini telah memberi tumpuan dalam membentuk siswazah yang mempunyai pengetahuan tentang bidang masing-masing serta *soft skill*.

Menurut mereka, *soft skill* adalah sangat penting ke arah meningkatkan peluang siswazah untuk mendapatkan pekerjaan.

### **2.3 Kemahiran *Employability***

Menurut Ahmad Rizal et.al, (2008) dalam “Kajian Kemahiran *Employability* Bagi Memenuhi Keperluan Industri”, terdapat majikan yang menganggap kompetensi akademik sahaja tidak mencukupi dan mula meminta institusi pendidikan tinggi untuk menghasilkan graduan yang dilengkapi dengan kemahiran “*employability*”. Kemahiran “*employability*” ini perlu, kerana individu yang berkemahiran teknikal yang baik, tanpa memiliki kemahiran “*employability*” adalah dianggap **kurang** berkualiti.

Satu kajian telah dijalankan oleh Mohd Yusuff Mohd, Mohd Fadhil Nuruddin, dan Naimah Yong (1995) **dimana** didapati bahawa terdapat beberapa elemen-elemen kemahiran yang perlu ada pada graduan teknik dan vokasional yang berkeupayaan untuk berkomunikasi, berinisiatif, berkeyakinan dalam menghadapi cabaran-cabaran era globalisasi. Dengan gabungan pelbagai kemahiran “*employability*” ini dapat meningkatkan produktiviti graduan serta pengeluaran syarikat (Mohd Safarin, 2004).

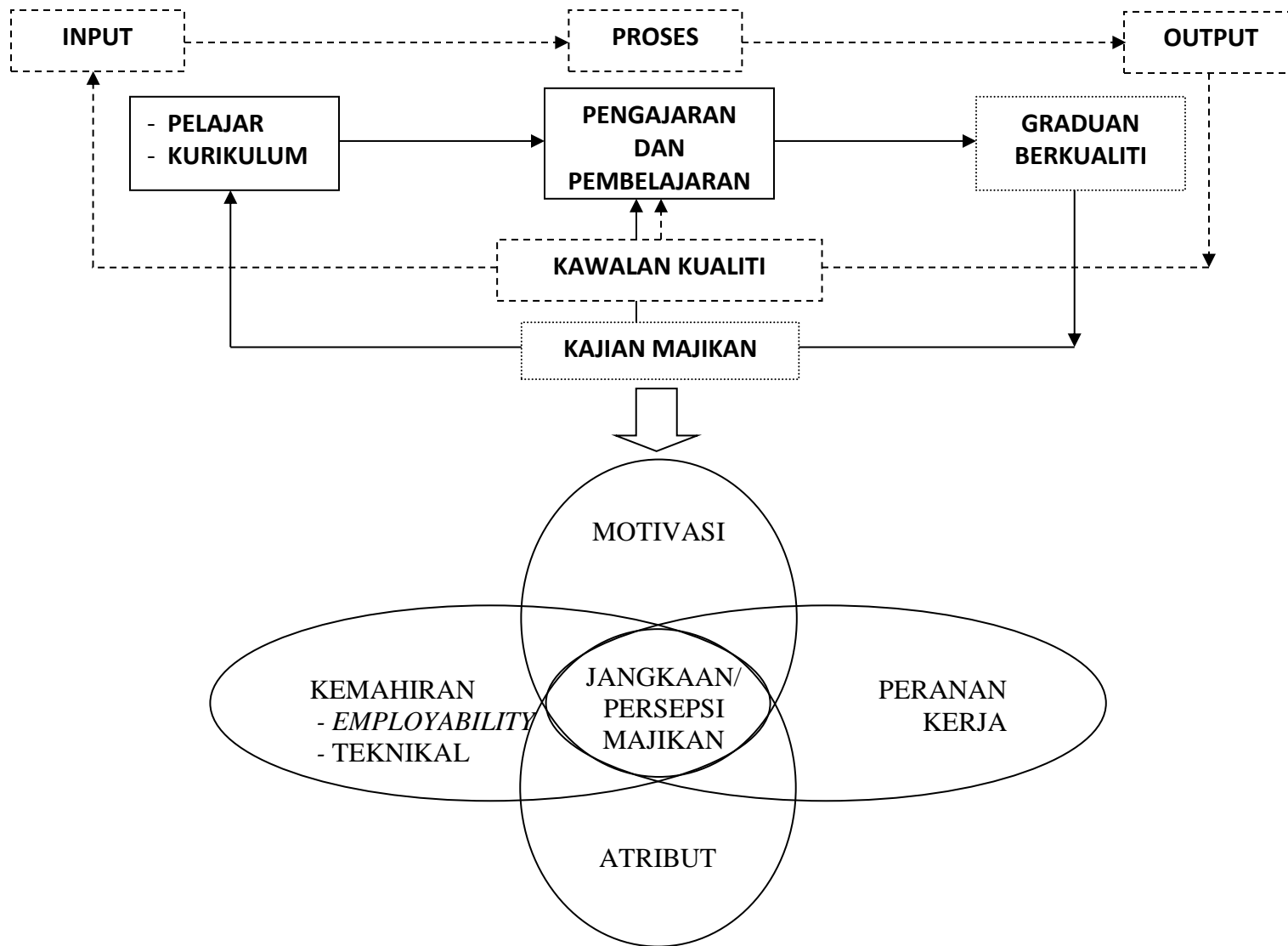
Terdapat beberapa **istilah** yang digunakan mengenai kemahiran “*employability*”. Kebanyakan **istilah** tersebut memberi tumpuan ke atas tajuk yang berkaitan dengan personaliti, sikap, tabiat dan juga tingkahlaku, cara untuk berkomunikasi, penyelesaian masalah dan kemahiran membuat keputusan serta proses mengurus organisasi. Gainer (1988) telah membuat ringkasan mengenai kemahiran “*employability*”, pertama adalah ketrampilan individu yang meliputi (kemahiran komunikasi, kemahiran berhubung, kemahiran komputer, dan kemahiran berbudaya), keduanya adalah kemahiran kebolehpercayaan individu yang meliputi (pengurusan individu, beretika, dan kematangan vokasional) dan akhir sekali adalah kemahiran pengubahsuaian ekonomi (kemahiran menyelesaikan masalah, pembelajaran “*employability*”, dan juga pembangunan kerjaya).

“The Conference Board of Canada” (1996) dalam satu artikel yang bertajuk, “Yukon Work Futures: Skills for Today’s Workplace”, telah mendefinisikan kemahiran “employability” sebagai satu istilah yang digunakan bagi menjelaskan mengenai kemahiran dan juga kualiti individu yang dikehendaki oleh para majikan terhadap pekerja baru apabila mereka mula bekerja. Kemahiran-kemahiran dan juga kualiti individu yang diperlukan ini adalah berguna kepada semua pihak tidak kira dalam bidang usaha secara kecil-kecilan mahupun bidang usaha berskala besar, atau dalam kerajaan. Kemahiran “employability” merupakan kemahiran yang boleh dipindahkan dari satu bidang kerja ke satu bidang kerja lain. Ia tidak meliputi kemahiran dan kualiti yang diperlukan oleh sesuatu bidang pekerjaan yang khusus sahaja, malah merangkumi semua bidang kerjaya.

Kajian yang dibuat oleh Yahya (2004) telah mendapati beberapa kemahiran “employability” yang penting telah dipersetujui oleh majikan industri dan perlu diberi perhatian dan digambarkan dalam satu model kajian. Model tersebut mengandungi tiga aspek kemahiran “employability” yang harus diambil perhatian semasa mengintegrasikan aspek kemahiran tersebut di institusi latihan vokasional bagi memenuhi kehendak dan keperluan majikan industri. Kemahiran-kemahiran tersebut adalah berdasarkan kepada min keutamaan yang dirujuk kepada kepentingan dan keperluan majikan industri terhadap elemen-elemen kemahiran “employability”.



KERANGKA KONSEPTUAL



Rajah 1: Model Keperluan Majikan Terhadap Graduan Politeknik

(Diubahsuai daripada Model Kecekapan Kerja oleh Gray, K.E. et al. Vocational Education Measures: Instruments to Survey Former Students and Their Employers. (Columbus Ohio: The National Center for Research in Vocational Education, August 1978) p.266)

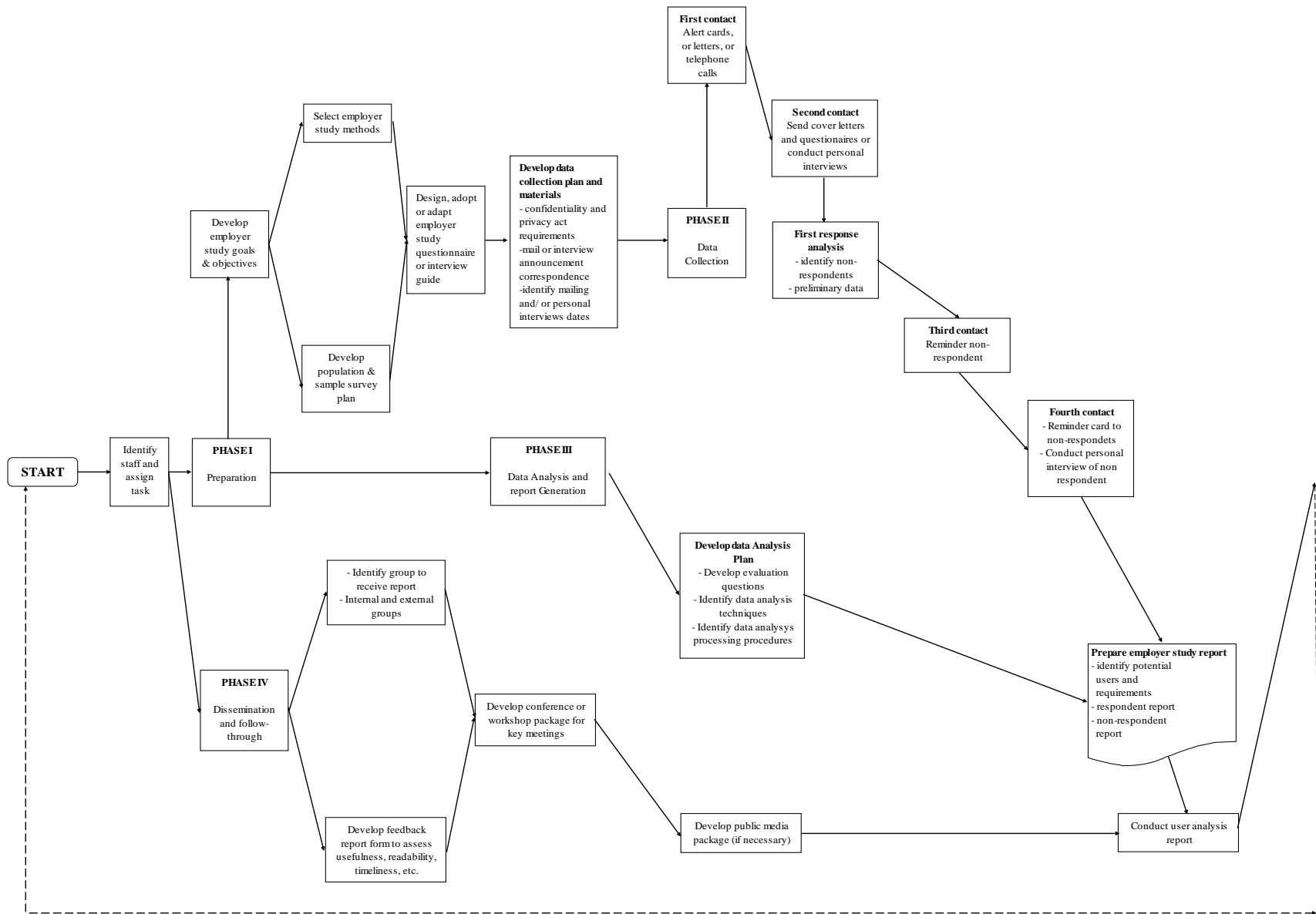
### 3.0 METODOLOGI

Bab ini menerangkan metodologi penyelidikan dan prosedur yang digunakan bagi kajian yang dijalankan. Bahagian yang seterusnya akan tertumpu kepada perbincangan mengenai populasi, pembolehubah, pengukuran, pembentukan soal selidik, pengurusan soal selidik dan data analisis.

#### 3.1 Rekabentuk Penyelidikan

Kajian ini dijalankan melalui kaedah kuantitatif. Bagi pendekatan kajian kuantitatif, tinjauan kajiselidik dijalankan ke atas 450 orang majikan mengikut sektor industri di seluruh Malaysia. Mengikut rekabentuk kajian ini, satu instrumen pengumpulan data untuk tujuan penganalisaan dibentuk untuk menjawab persoalan kajian yang dikemukakan.

Kaedah kajian yang dipilih di dalam penyelidikan ini, dibentuk untuk menjawab persoalan kajian yang dinyatakan sebelum ini. Berdasarkan persoalan kajian, satu kajian kuantitatif diperlukan untuk mengenalpasti keperluan dan persepsi majikan terhadap pekerja semi professional di kalangan graduan politeknik. Pada tahap pertama kajian, permasalahan adalah ke atas keadaan struktur dan kaedah kuantitatif adalah sesuai di mana persoalan kajian dapat dijawab. Ringkasan proses **pelaksanaan** kajian ditunjukkan berdasarkan carta alir kajian (Rujuk Rajah 3.1).



Rajah 3.1: Perancangan Pelaksanaan Kajian Majikan Graduan Politeknik, diadaptasi daripada Franchak dan Smiley (1981)

### **3.2 Populasi Dan Persampelan**

Dalam kajian ini, populasi adalah seramai 9000 majikan yang tersenarai dalam direktori penempatan latihan industri pelajar politeknik dan yang telah mengambil graduan politeknik bekerja dengan mereka (Bahagian Hubungan Industri, Pengesanan Graduan dan Alumni, 2013). Kajian akan dilaksanakan secara kuantitatif dengan membuat tinjauan ke atas sampel majikan graduan politeknik. Seramai 500 majikan akan dipilih secara rawak mudah kerana menurut Jadual Kredjcie & Morgan, 1970 sampel sebanyak 368 adalah mencukupi. Ini untuk memastikan sampel yang terpilih mewakili populasi industri yang sebenar. Borang soal selidik merupakan instrumen yang akan digunakan bagi mengumpul data dan dihantar sendiri dan diemel kepada majikan oleh penyelidik.

### **3.3 Pengumpulan Data**

Kajian soal selidik yang dibentuk dari bahagian sebelum ini, digunakan sebagai alat pengumpulan data. Borang soal selidik yang digunakan untuk kajian ini mengandungi tujuh muka surat. Soal selidik tersebut dihantar dan diemel kepada majikan dan dibuat susulan melalui panggilan telefon. Sampul surat berselem dan beralamat sendiri juga disediakan bagi tujuan penghantaran semula borang soal selidik yang lengkap diisi.

#### **3.3.1 Rekabentuk Soalselidik**

Rekabentuk soal selidik melibatkan satu pengukuran yang luas yang dikumpul dari berbagai sumber. Instrumen yang digunakan di dalam kajian ini adalah soalselidik yang diadaptasi dari Franchak dan Smiley (1981), Jones (1981) dan NAIT Employer Satisfaction Survey (2000). Bahasa dan susunan item walaubagaimanapun telah dimodifikasi berasaskan kesesuaian persekitaran tempatan. Alat soalselidik, sumber, dimensi dan skel yang digunakan untuk pengukuran dihuraikan **dibawah**.

### 3.3.2 Pembolehubah dan Pengukuran

Soal selidik dibentuk dengan mengambilkira semua pembolehubah yang dibincangkan di dalam kajian literatur. Sebelum pengumpulan data dan kajian sebenar dijalankan, pengenalan tentang tujuan kajian dinyatakan bersama di dalam borang soal selidik yang telah diedarkan. Responden juga diberitahu bahawa semasa kajian ini dijalankan, maklumat lain yang berkaitan juga akan dikumpulkan. Responden diberi keyakinan bahawa maklumat yang diberikan akan digunakan hanya untuk tujuan penyelidikan. Responden diminta memberi jawapan yang jujur dan sukarela. Sumbangan penyertaan mereka amat dihargai dan juga penting bagi kajian ini.

Instrumen yang digunakan di dalam kajian ini adalah soal selidik yang mengandungi 43 item yang dibahagikan kepada empat bahagian. Bahagian Pertama soalselidik merangkumi maklumat latar belakang syarikat/responden yang mengandungi tujuh item. Bahagian Kedua pula merangkumi empat item mengenai maklumat graduan politeknik yang diambil bekerja, manakala Bahagian Ketiga adalah item persepsi majikan terhadap motivasi, atribut, peranan kerja dan kemahiran teknikal graduan politeknik yang terdiri daripada 27 item. Di bahagian yang terakhir soal selidik, sebanyak sebelas item maklumat persepsi majikan terhadap kemahiran employability graduan politeknik diutarakan. Pembahagian item mengikut soal selidik yang telah diadaptasi ditunjukkan dalam Jadual 2.

**Jadual 2 : Item Soal Selidik Kajian Persepsi Majikan Terhadap Graduan Politeknik, KPM**

<b>Item</b>	<b>Adaptasi</b>
Bahagian A : Latar belakang syarikat/ responden	Franchak dan Smiley (1981), Jones (1981) dan NAIT Employer Satisfaction Survey (2000).

Item	Adaptasi
Bahagian B : Maklumat umum graduan politeknik	Franchak dan Smiley (1981), Jones (1981) dan NAIT Employer Satisfaction Survey (2000).
Bahagian C : Persepsi majikan terhadap motivasi, atribut, peranan kerja dan kemahiran teknikal graduan politeknik	Franchak dan Smiley (1981), Jones (1981) dan NAIT Employer Satisfaction Survey (2000).
Bahagian D : Persepsi majikan terhadap kemahiran <i>employability</i> graduan politeknik	Soal Selidik Kajian Pengesanan Graduan Politeknik 2013

Item soal selidik ini diukur dengan menggunakan Skala Likert. Penggunaan Skala Likert dipilih kerana mempunyai kebolehpercayaan dan kesahan yang tinggi. Skala Likert yang digunakan ialah (1) Sangat Rendah, (2) Rendah, (3) Sederhana, (4) Tinggi, dan (5) Sangat Tinggi. Soalan tertutup digunakan di dalam tinjauan soalselidik kajian. Soalan tertutup merangkumi skel yang mengukur perbezaan persepsi di dalam skala lima mata. Skala Likert menerangkan lebih banyak maklumat berkaitan dengan darjah sumbangan responden, perjanjian atau keperluan, dan ianya merupakan pelengkap dan pembahagian yang mendalam ke atas persepsi yang boleh diperkembangkan (Oppenheim, 1992). Jumlah skala yang bersesuaian sentiasa diperdebatkan. Sebahagian penyelidik bersetuju bahawa jumlah skala optima yang diperlukan adalah ditentukan oleh keadaan yang sedia ada untuk diuji dan yang boleh dipilih oleh responden (Light et. al.,1990).

### 3.4 Kajian Rintis

Bagi memantapkan instrumen kajian, kajian rintis telah dilaksanakan. Berbagai pandangan berbeza telah dikumpulkan bagi memperbaiki instrumen kajian. Seramai 30 orang majikan telah dipilih bagi tujuan kajian rintis tersebut. Mereka dipilih kerana mempunyai latarbelakang yang sama dengan majikan di dalam kajian yang sebenar.

Hasil dapatan analisis kebolehpercayaan ke atas pembolehubah dan dimensi kajian mendapati koefisyen Alpha Cronbach mempunyai nilai 0.97. Ini menunjukkan instrumen soal selidik mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi. Menurut Sekaran (2003), nilai kebolehpercayaan item adalah lemah sekiranya nilai Alpha Cronbach di bawah 0.60. Nilai 0.70 boleh diterimapakai manakala nilai 0.80 adalah baik. Di samping itu, tujuan kajian rintis ini juga untuk memastikan soal selidik yang diedarkan kepada sampel sebenar adalah berkualiti. Berdasarkan komen dan maklumbalas daripada responden, beberapa modifikasi telah dibuat dan cadangan-cadangan yang sesuai dari responden telah diambil bagi memurnikan soal selidik yang asal. Soal selidik yang dimurnikan di lampirkan dalam Lampiran A.

### **3.5 Proses Pengumpulan Data**

Soal selidik telah dihantar dan diemel sendiri oleh penyelidik dan dibuat susulan melalui telefon bagi mendapatkan tindakbalas yang baik. Menurut Sekaran (2003), soal selidik yang diselenggarakan secara bersemuka akan memberi reputasi yang baik dan dapat memotivasi responden serta sekaligus dapat mengurangkan kekeliruan semasa mengisi borang soal selidik tersebut.

Soal selidik yang dihantar disertakan dengan surat iringan yang mengandungi kenyataan menyatakan kepentingan kajian dan jaminan kerahsiaan ke atas maklumat yang diberi, supaya wujudnya kepercayaan antara responden dan penyelidik. Sebanyak 500 borang soal selidik telah dihantar kepada responden. Bagi memaksimumkan kadar maklumbalas, penyelidik juga membuat panggilan telefon ke sebahagian daripada responden sebagai peringatan. Akhirnya sebanyak 450 borang soal selidik telah dikembalikan mengikut tempoh yang ditetapkan. Soal selidik tersebut seterusnya digunakan untuk tujuan analisis.

### 3.6 Analisis Data

Kaedah kuantitatif yang digunakan bagi kajian ini yang merangkumi tinjauan soal selidik seperti ditunjukkan dalam Lampiran A. Data yang dikumpul telah dianalisa menggunakan program SPSS 18 dan menggunakan statistik deskriptif untuk menerangkan tentang persoalan kajian. Penggunaan jumlah skor digunakan berbanding dengan skor individu. Ini disebabkan oleh kesahan dan ketepatannya adalah lebih tinggi berbanding dengan skor secara individu (Creswell, 2009).

Dapatan kajian dianalisis dalam bentuk skor min. Skor min bagi item menggunakan interpretasi skor min yang dikemukakan oleh Mohamad Najib Abdul Ghafar (2003) seperti dalam Jadual 1.

**Jadual 3.1: Interpretasi Skor Min**

<b>Julat Skor Min</b>	<b>Tafsiran Tahap</b>
1.00 – 1.50	Sangat Rendah
1.51 – 2.50	Rendah
2.51 – 3.50	Sederhana
3.51 – 4.50	Tinggi
4.51 – 5.00	Sangat tinggi

#### 3.6.1 Kesahan dan Kebolehpercayaan Ukuran

Ukuran kesahan dan kebolehpercayaan digunakan untuk kepentingan saintifik di dalam semua bentuk kajian. Tanpa kedua-duanya, kajian mempunyai nilai yang rendah di dalam bidang pengetahuan saintifik (Creswell, 1994; Leedy dan Ormrod, 2001). Kesahan dan kebolehpercayaan sememangnya perlu bagi semua kajian.

Kesahan adalah berkait dengan keberkesanan alat pengukuran (Leedy dan Ormrod, 2001). Kesahan menggambarkan darjah di mana ujian pengukuran apa



yang perlu diukur dan sehubungan dengan itu, ianya memastikan penyelidik dapat menginterpretasi data dengan sempurna (Gay, 1996). Analisis kesahan merujuk kepada kesahan isi kandungan dan kontrak. Pakar dalam bidang akademik akan menilai kesahan isi kandungan dalam kajian ini.

### **3.6.2 Kesahan Isi Kandungan**

Gay (1996) mendefinisikan kesahan isi kandungan sebagai darjah di mana ujian pengukuran di dalam bidang kandungan yang dikaji. Kesahan isi kandungan merangkumi kesahan item dan persampelan. Gay juga menyatakan bahawa kesahan item akan menentukan samada item-item yang digunakan mewakili pengukuran dalam bidang yang dikaji manakala kesahan persampelan menentukan sejauhmana sampel yang diuji adalah baik dengan kandungan bidang. Sekiranya tujuan kajian adalah untuk merumuskan mengenai kandungan bidang berdasarkan percapaian item yang diuji, kesahan isi kandungan yang bersesuaian diperlukan. Kesahan isi kandungan tidak dinilai menggunakan pengukuran kuantitatif dari perisian komputer tetapi ianya dinilai oleh pakar-pakar.

Setelah alat pengukuran soal selidik dibentuk, dua orang pakar akademik serta para akademik dari politeknik telah menilai isi kandungan berdasarkan kepakaran dan pengalaman di dalam kajian tersebut. Ahli akademik telah menilai kandungan soal selidik, kesesuaian dan ketepatan soalan, serta skel Likert yang digunakan bagi item-item tersebut. Para akademik dari politeknik telah memberikan komen dan cadangan yang berguna di dalam memurnikan lagi alat soal selidik tersebut. Penilaian susulan dilaksanakan kepada soal selidik berdasarkan tindakbalas yang diterima dari pakar-pakar.

Keberkesanan dan kesesuaian alat pengukuran kajian telah diuji di dalam kajian rintis oleh tiga puluh orang majikan industri yang mempunyai latarbelakang yang sama dengan responden. Pemahaman ke atas soalan-soalan atau kontrak oleh responden di dalam kajian rintis penyelidikan telah diberi perhatian. Bagi setiap

soalan dalam soal selidik, kumpulan kajian rintis telah diminta untuk menilai soalan berdasarkan kandungannya. Selain dari menjawab soal selidik, kumpulan responden dalam kajian rintis telah dimaklumkan bahawa setiap pandangan yang dikemukakan oleh mereka adalah penting. Mereka juga diminta menilai setiap item berdasarkan pandangan ke atas maksud sebenar soalan: Adakah setiap item mengukur dan mengenalpasti keperluan majikan terhadap tahap motivasi, atribut dan peranan kerja dan persepsi majikan terhadap graduan politeknik? Di akhir sesi kajian rintis, mereka diminta menambah atau mengurangkan item soal selidik yang mereka rasa penting dan boleh memberi kesan yang baik kepada kajian soal selidik. Dengan berkongsi kefahaman mengenai alat kajian, ujian rintis dapat memberi maklumbalas tambahan yang berguna kepada penyelidik. Berdasarkan maklumbalas dari kumpulan responden kajian rintis, perubahan dan pelarasan dapat dibuat ke atas alat pengukuran kajian. Maklumbalas tersebut akan diambilkira dan dilaksanakan ke atas alat kajian dan ini telah memastikan bahawa kesahan isi kandungan telah dijalankan mengikut prosedur yang betul.

### **3.6.3 Ujian Kebolehpercayaan**

Ujian kebolehpercayaan digunakan untuk mengukur bagi memastikan kekonsistenan atau kestabilan skala (Sekaran, 2003). Ukuran kebolehpercayaan yang menggunakan koefisien alpha Cronbach kemudiannya digunakan bagi mendapatkan ukuran berbilang item untuk menjamin bahawa ukuran kajian mempunyai ciri psikometrik yang diinginkan. Kebolehpercayaan menggambarkan darjah ketekalan sesuatu pengukuran. Semakin hampir nilai koefisien alpha cronbach ( $\alpha$ ) dengan 1.0 maka nilai kekonsistenan kebolehpercayaan dalaman dan nilai-nilai di antara 0.6 hingga 0.7 boleh diterima dan nilai yang tinggi dari 0.8 boleh dianggap baik (Sekaran, 2003). Berdasarkan Hair et. al, (1998), nilai yang boleh diterima adalah lebih daripada 0.50.

### **3.6.4 Analisis Perihal (Deskriptif)**

Statistik perihalan merangkumi kaedah-kaedah untuk mengorganisasi, memapar dan menghuraikan data dengan menggunakan jadual, graf dan ukuran ringkasan (Norusis, 1999). Menurut Majid (2004), sesuatu penyelidikan berbentuk deskriptif dapat menerangkan dan memperincikan sesuatu fenomena yang berlaku. Johnson dan Christensen (2000) pula mendefinisikan statistik perihalan sebagai statistik yang difokuskan kepada usaha menghurai, meringkas dan menerangkan data. Statistik analisis melibatkan transformasi data mentah kepada bentuk yang mengandungi maklumat yang menerangkan satu set faktor di dalam sesuatu keadaan. Ini boleh dilaksanakan dengan memanipulasikan data mentah yang dikumpul. Peratusan dan 'standard deviations' dihasilkan dengan bentuk graf, carta dan jadual.

## 4.0 KEPUTUSAN

Analisis kajian kuantitatif adalah mengikut kaedah turutan logikal iaitu analisis keperihalan, analisis kebolehpercayaan, dan analisis kesahan bagi memastikan data yang diperolehi dapat menghasilkan dapatan yang sesuai dengan objektif kajian. Bahagian ini menghuraikan penemuan daripada analisis data bagi mencapai matlamat kajian.

- i. Profail responden
- ii. Ujian kebolehpercayaan
- iii. Hasil dapatan

Akhirnya, kaedah parametrik terkini dari segi perbandingan **min** digunakan untuk menjawab persoalan kajian yang mengenalpasti keperluan majikan terhadap tahap sahsiah dan kemahiran graduan.

### 4.1 Ujian Kebolehpercayaan

Ujian kebolehpercayaan digunakan untuk mengukur bagi memastikan kestabilan skala (Sekaran, 2003). Ukuran kebolehpercayaan yang menggunakan koefisien Alpha Cronbach kemudiannya digunakan bagi mendapatkan ukuran berbilang item untuk menjamin bahawa ukuran kajian mempunyai ciri psikometrik yang diinginkan. Kebolehpercayaan menggambarkan darjah ketekalan sesuatu pengukuran. Semakin hampir nilai koefisien alpha cronbach ( $\alpha$ ) dengan 1.0 maka nilai kekonsistenan kebolehpercayaan dalaman dan nilai-nilai di antara 0.6 hingga 0.7 boleh diterima dan nilai yang tinggi dari 0.8 boleh dianggap baik (Sekaran, 2003). Hasil dapatan analisis kebolehpercayaan ke atas pembolehubah dan dimensi kajian mendapati koefisien Alpha Cronbach mempunyai nilai 0.98. Ini menunjukkan instrumen soal selidik mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi.

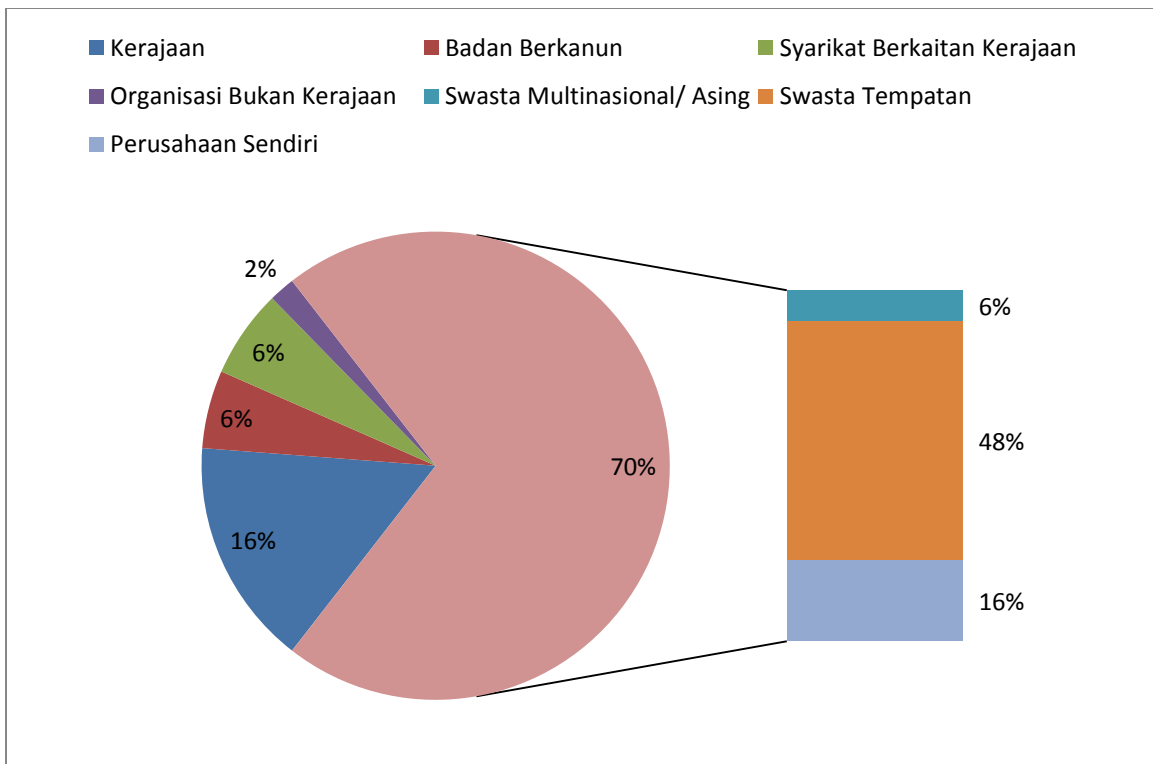
## 4.2 Profail Responden

Sebanyak 500 soalselidik telah dihantar dan diemelkan kepada 500 orang majikan di seluruh Malaysia. Daripada jumlah tersebut, 450 borang soalselidik telah dikembalikan, dan kadar maklumbalas adalah sebanyak 90 peratus (Jadual 4.1). Menurut Kredjcie dan Morgan (1970), dengan populasi sebanyak 9000, saiz sampel untuk kajian sudah memadai sebanyak 368 iaitu sebanyak 4 peratus. Maka daripada pengembalian borang soalselidik yang telah dilengkapkan iaitu sebanyak 450, jelas ianya lebih dari jumlah yang ditetapkan untuk digunakan dalam analisis.

**Jadual 4. 1 : Soalselidik Dihantar, Kembali dan Kadar Maklumbalas**

<b>Soalselidik</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Kadar Maklumbalas</b>
Dihantar	500	
Dikembalikan	450	90 %

Seramai 450 orang majikan telah memberi maklumbalas dalam kajian ini. Analisis perihalan dari data yang dikumpul menghuraikan latarbelakang yang berbeza bagi responden berkenaan. Merujuk kepada Rajah 4.1, analisis kajian mendapati, peratusan tertinggi yang mengambil graduan politeknik bekerja adalah dari sektor organisasi swasta tempatan iaitu sebanyak 48.4%, diikuti sektor organisasi perusahaan sendiri (16.4%), sektor kerajaan sebanyak 15.7 % dan bakinya adalah dari sektor lain seperti badan berkanun, organisasi bukan kerajaan dan sebagainya.



**Rajah 4. 1 : Sektor Organisasi**

Peratusan jawatan tertinggi yang bertanggungjawab mengisi borang soal selidik adalah terdiri daripada Penyelia iaitu sebanyak 60.8% diikuti Pengurus Sumber Manusia sebanyak 15.4% dan yang selebihnya adalah Pengarah Urusan/Pengurus Besar. Ini menunjukkan bahawa pegawai yang benar-benar layak dan dapat memberi maklumat yang tepat mengenai graduan politeknik telah mengisi borang soal selidik yang disediakan.

Analisis seterusnya, mendapati peratusan sektor ekonomi organisasi yang tertinggi dalam pengambilan graduan politeknik adalah dari sektor perkhidmatan perniagaan (24.6%), elektrik dan elektronik (21.3%), perkhidmatan kewangan (13.9%) dan yang selebihnya adalah dari sektor-sektor lain seperti pelancongan, peruncitan, pendidikan dan sebagainya.

Kaedah utama organisasi responden mendapatkan pekerja yang terdiri dari graduan politeknik adalah dari iklan/media cetak iaitu peratus kekerapan sebanyak 47.8%, diikuti melalui rakan/keluarga (38.4%), Jabatan Tenaga Kerja,

Kementerian Sumber Manusia (22.2%), Agensi Pekerjaan (20.9%) dan bakinya dari sumber-sumber lain seperti Karnival Kerjaya, penaja pengajian dan sebagainya.

Analisis data juga menunjukkan bahawa peratus kekerapan tertinggi faktor yang menjadi pendorong bagi majikan mengambil graduan politeknik untuk bekerja dalam organisasi mereka kerana bidang pengajian adalah bersesuaian dengan tawaran jawatan iaitu sebanyak 78.4% diikuti dengan faktor prestasi semasa temuduga (44.4%), dan faktor pencapaian akademik (39.6%).

Dari segi analisis bidang pengajian graduan politeknik yang diambil bekerja oleh responden, peratus kekerapan tertinggi adalah sebanyak 30.4% bagi bidang Kejuruteraan Elektrik, 28% bidang Kejuruteraan Mekanikal, 25.8% bidang Kejuruteraan Awam, 18.7%, dan 16.4% bidang Teknologi Maklumat. Ini menunjukkan bahawa bidang-bidang tersebut menjadi pilihan utama bagi organisasi responden. Merujuk Jadual 4.2, kajian mendapati bahawa 44.7% majikan memberi gaji permulaan antara RM1001-RM1500 kepada graduan diploma politeknik, 24.7% majikan memberi antara RM1501 – RM2000, 18.4% antara RM501 – RM1000, 3.1% memberi lebih dari RM2001 dan 9.1% memberi kurang dari RM500 dan tiada maklumat.

**Jadual 4.2 : Gaji Permulaan Bulanan (Termasuk Elaun) Bagi Graduan Diploma Politeknik**

<b>Gaji permulaan bulanan (termasuk elaun)</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
RM500 KE BAWAH	40	8.9
RM501-RM1000	83	18.4
RM1001-RM1500	201	44.7
RM1501-RM2000	111	24.7
RM2001 DAN KE ATAS	14	3.1
Tiada maklumat	1	0.2
<b>Jumlah</b>	<b>450</b>	<b>100.0</b>

## 4.3 Hasil Dapatan

### 4.3.1 Persepsi Umum

Skor Min di dalam Jadual 4.3 menunjukkan persepsi umum majikan terhadap graduan politeknik bagi tahap prestasi kerja, kemahiran teknikal, pengetahuan dan kualiti kelayakan graduan Politeknik yang bekerja di organisasi mereka.

**Jadual 4.3 : Persepsi Umum Majikan Terhadap Graduan Politeknik**

<b>BIL.</b>	<b>ITEM</b>	<b>SKOR MIN</b>	<b>TAHAP</b>
C12	Bagaimanakah prestasi kerja graduan Politeknik secara keseluruhan?	3.78	Tinggi
C13	Adakah kemahiran teknikal graduan Politeknik menepati keperluan bekerja di organisasi tuan?	3.75	Tinggi
C14	Adakah pengetahuan graduan Politeknik menepati keperluan bekerja di organisasi tuan?	3.63	Tinggi
C15	Secara keseluruhan, adakah kualiti kelayakan graduan Politeknik dalam bidang pengkhususannya lebih baik berbanding dengan pekerja lain dalam tahap pendidikan yang setara?	3.68	Tinggi
<b>Skor min keseluruhan</b>		<b>3.71</b>	<b>Tinggi</b>

Hasil dapatan menunjukkan bahawa item yang berkaitan dengan persepsi umum terhadap graduan politeknik secara keseluruhannya adalah tinggi di mana skor min adalah 3.71. Secara lebih terperinci, prestasi kerja graduan politeknik secara keseluruhannya telah memberikan skor min yang tertinggi iaitu sebanyak 3.78, tahap kemahiran teknikal (3.75), tahap pengetahuan graduan politeknik (3.63) yang menepati keperluan majikan. Tahap kualiti kelayakan graduan



politeknik dalam bidang pengkhususannya juga adalah tinggi di mana skor min adalah 3.68.

#### 4.3.2 Hasil Dapatan Bagi Persoalan Kajian 1 (PK 1)

PK1: Apakah keperluan majikan terhadap tahap motivasi, atribut dan peranan kerja graduan politeknik?

Merujuk kepada Jadual 4.4, keperluan majikan terhadap tahap motivasi graduan politeknik menunjukkan bahawa min keseluruhan adalah tinggi iaitu 4.39. Bagi setiap item motivasi, dapatan kajian menunjukkan bahawa item sedia belajar (4.53), menepati masa (4.53) dan menyelesaikan kerja dalam waktu yang ditetapkan (4.49) adalah pada tahap skor min yang sangat tinggi. Item-item motivasi yang lain adalah pada tahap yang tinggi iaitu, pengalaman kerja (4.00), bersemangat (4.40), kematangan (4.32) dan sedia menghadapi perubahan (4.44).

**Jadual 4. 4 : Keperluan Majikan Terhadap Tahap Motivasi Graduan Politeknik**

<b>BIL.</b>	<b>ITEM MOTIVASI (M)</b>	<b>SKOR MIN</b>	<b>TAHAP</b>
C19	k(i) Pengalaman kerja	4.00	Tinggi
	m(i) Bersemangat	4.40	Tinggi
	n(i) Kematangan	4.32	Tinggi
	q(i) Menepati masa	4.53	Sangat Tinggi
	r (i) Menyelesaikan kerja dalam waktu yang ditetapkan	4.49	Sangat Tinggi
	s(i) sedia belajar	4.53	Sangat Tinggi
	t (i) sedia menghadapi perubahan	4.44	Tinggi
<b>Skor min keseluruhan</b>		<b>4.39</b>	<b>Tinggi</b>

Hasil dapatan seperti dalam Jadual 4.5 menunjukkan bahawa secara keseluruhannya, keperluan majikan terhadap tahap atribut graduan politeknik adalah tinggi iaitu dengan min 4.16. Item dengan min yang sangat tinggi ialah semangat kerjasama (4.51), manakala kemahiran berkomunikasi (4.36), inisiatif (4.35), kepimpinan (4.24), personaliti unggul (4.19) dan pencapaian akademik (3.99) pada tahap tinggi, manakala keupayaan berbahasa asing (3.45) adalah pada tahap yang sederhana.

**Jadual 4.5 : Keperluan Majikan Terhadap Tahap Atribut Graduan Politeknik**

<b>BIL.</b>	<b>ITEM ATRIBUT (A)</b>	<b>SKOR MIN</b>	<b>TAHAP</b>
C19	a(i) Inisiatif	4.35	Tinggi
	c(i) Kemahiran berkomunikasi	4.36	Tinggi
	d(i) Semangat bekerjasama	4.51	Sangat Tinggi
	e(i) Personaliti unggul	4.19	Tinggi
	f (i) Kepimpinan	4.24	Tinggi
	i (i) Keupayaan berbahasa asing	3.45	Sederhana
	j (i) Pencapaian akademik	3.99	Tinggi
<b>Skor min keseluruhan</b>		<b>4.16</b>	<b>Tinggi</b>

Merujuk kepada Jadual 4.6, keperluan majikan terhadap tahap peranan kerja graduan politeknik juga adalah tinggi dengan min 4.27. Kesemua item di bawah faktor peranan kerja adalah pada tahap yang tinggi dengan item bertanggungjawab di tahap yang boleh dianggap sangat tinggi iaitu 4.48. Item dengan min yang terendah ialah sijil kemahiran professional iaitu min 3.95.

**Jadual 4. 6 : Keperluan Majikan Terhadap Tahap Peranan Kerja Graduan Politeknik**

<b>BIL.</b>	<b>ITEM PERANAN KERJA (PK)</b>	<b>SKOR MIN</b>	<b>TAHAP</b>
C19	b(i) Bertanggungjawab	4.48	Tinggi
	g(i) Kepakaran	4.23	Tinggi
	h(i) Kemahiran literasi komputer	4.20	Tinggi
	l (i) Sijil Kemahiran Profesional	3.95	Tinggi
	o(i) Keupayaan menangani tekanan	4.32	Tinggi
	p(i) Penyeliaan yang minima	4.28	Tinggi
	u(i) Menyesuaikan diri	4.43	Tinggi
<b>Skor min keseluruhan</b>		<b>4.27</b>	<b>Tinggi</b>

### 4.3.3 Hasil Dapatan Bagi Persoalan Kajian 2 (PK 2)

PK2 : Apakah persepsi majikan terhadap tahap motivasi, atribut dan peranan kerja graduan politeknik?

Hasil dapatan persepsi majikan seperti dalam Jadual 4.7 menunjukkan item motivasi graduan politeknik adalah pada tahap yang tinggi iaitu dengan min 3.85. Hampir kesemua item-item motivasi, persepsi majikan terhadap graduan politeknik adalah pada tahap yang tinggi iaitu kesediaan belajar (4.11), sedia menghadapi perubahan (3.98), menepati masa (3.94), bersemangat (3.88),

menyelesaikan kerja dalam waktu yang ditetapkan (3.87), dan kematangan (3.73). Hanya persepsi majikan terhadap pengalaman kerja graduan adalah pada tahap sederhana iaitu min 3.41.

**Jadual 4.7 : Persepsi Majikan Terhadap Tahap Motivasi Graduan Politeknik**

<b>BIL.</b>	<b>ITEM MOTIVASI (M)</b>	<b>SKOR MIN</b>	<b>TAHAP</b>
C19	k(ii) Pengalaman kerja	3.41	Sederhana
	m(ii) Bersemangat	3.88	Tinggi
	n(ii) Kematangan	3.73	Tinggi
	q(ii) Menepati masa	3.94	Tinggi
	r (ii) Menyelesaikan kerja dalam waktu yang ditetapkan	3.87	Tinggi
	s(ii) Sedia belajar	4.11	Tinggi
	t (ii) Sedia menghadapi perubahan	3.98	Tinggi
<b>Skor min keseluruhan</b>		<b>3.85</b>	<b>Tinggi</b>

Daripada Jadual 4.8, secara keseluruhannya, persepsi majikan terhadap item atribut graduan politeknik adalah pada tahap yang tinggi iaitu dengan min 3.65. Kesemua item atribut menunjukkan skor min yang tinggi bagi membuktikan bahawa persepsi majikan terhadap tahap atribut graduan politeknik adalah tinggi. Hanya item keupayaan berbahasa asing sahaja menunjukkan tahap yang sederhana dengan skor min 3.02.

**Jadual 4. 8 : Persepsi Majikan Terhadap Tahap Atribut Graduan Politeknik**

<b>BIL.</b>	<b>ITEM ATRIBUT (A)</b>	<b>SKOR MIN</b>	<b>TAHAP</b>
C19	a(ii) Inisiatif	3.73	Tinggi
	c(ii) Kemahiran berkomunikasi	3.74	Tinggi
	d(ii) Semangat bekerjasama	4.05	Tinggi
	e(ii) Personaliti unggul	3.73	Tinggi
	f (ii) Kepimpinan	3.59	Tinggi
	i (ii) Keupayaan berbahasa asing	3.02	Sederhana
	j (ii) Pencapaian akademik	3.68	Tinggi
<b>Skor min keseluruhan</b>		<b>3.65</b>	<b>Tinggi</b>

Jadual 4.9 menunjukkan bahawa item yang berkaitan dengan persepsi majikan terhadap tahap peranan kerja graduan politeknik secara keseluruhannya adalah tinggi di mana skor min keseluruhan adalah 3.74. Kesemua item dalam tahap peranan kerja, menunjukkan skor yang tinggi di mana item menyesuaikan diri yang telah memberikan skor min tertinggi iaitu 4.01, diikuti item bertanggungjawab (3.94), kemahiran literasi komputer (3.74), keupayaan menangani tekanan (3.70), penyeliaan yang minima (3.65), kepakaran (3.60) dan akhir sekali item sijil kemahiran professional.

**Jadual 4.9 : Persepsi Majikan Terhadap Tahap Peranan Kerja Graduan Politeknik**

<b>BIL.</b>	<b>ITEM PERANAN KERJA (PK)</b>	<b>SKOR MIN</b>	<b>TAHAP</b>
C19	b(ii) Bertanggungjawab	3.94	Tinggi
	g(ii) Kepakaran	3.60	Tinggi
	h(ii) Kemahiran literasi komputer	3.74	Tinggi
	l (ii) Sijil Kemahiran Profesional	3.49	Tinggi
	o(ii) Keupayaan menangani tekanan	3.70	Tinggi
	p(ii) Penyeliaan yang minima	3.65	Tinggi
	u(ii) Menyesuaikan diri	4.01	Tinggi
<b>Skor min keseluruhan</b>		<b>3.74</b>	<b>Tinggi</b>

#### 4.3.4 Hasil Dapatan Bagi Persoalan Kajian 3 (PK 3)

PK3: Apakah keperluan majikan terhadap tahap kemahiran teknikal graduan politeknik?

Jadual 4.10 menunjukkan item keperluan majikan terhadap kemahiran teknikal graduan politeknik secara keseluruhannya adalah tinggi di mana skor min keseluruhan adalah sebanyak 4.31. Skor min bagi setiap item yang menggambarkan keperluan majikan terhadap kemahiran teknikal “Ketelitian

Dalam Tugas” (4.52) adalah sangat tinggi. Manakala, kemahiran teknikal lain seperti Kemahiran Matematik (4.14), Kemahiran Analitikal (4.22), Kemahiran Pengurusan (4.28) dan Penggunaan Peralatan Yang Betul (4.39) adalah pada skor min yang tinggi.

**Jadual 4. 10 : Keperluan Majikan Terhadap Tahap Kemahiran Teknikal Graduan Politeknik**

<b>BIL.</b>	<b>ITEM KEMAHIRAN TEKNIKAL</b>	<b>SKOR MIN</b>	<b>TAHAP</b>
C20 (i)	Ketelitian Dalam Tugas	4.52	Sangat Tinggi
	Kamahiran Matematik	4.14	Tinggi
	Kemahiran Analitikal	4.22	Tinggi
	Kemahiran Pengurusan	4.28	Tinggi
	Penggunaan Peralatan Yang Betul	4.39	Tinggi
<b>Skor min keseluruhan</b>		<b>4.31</b>	<b>Tinggi</b>

#### 4.3.5 Hasil Dapatan Bagi Persoalan Kajian 4 (PK 4)

PK4: Apakah persepsi majikan terhadap tahap kemahiran teknikal graduan politeknik?

Jadual 4.11 menunjukkan dapatan kajian berkenaan persepsi majikan terhadap tahap kemahiran teknikal graduan politeknik berada pada skor min yang tinggi secara keseluruhannya iaitu sebanyak 3.66. Item kemahiran teknikal iaitu penggunaan peralatan yang betul mendapat skor min yang paling tinggi iaitu 3.79 berbanding item kemahiran yang lain. Ini diikuti dengan skor min item Ketelitian Dalam Tugas (3.77) dan Kemahiran Matematik (3.66). Skor min bagi kemahiran teknikal Kemahiran Analitikal dan Kemahiran Pengurusan mendapat skor min yang sama iaitu 3.56 iaitu pada tahap yang tinggi.

**Jadual 4. 11 : Persepsi Majikan Terhadap Tahap Kemahiran Teknikal  
Graduan Politeknik**

<b>BIL.</b>	<b>ITEM KEMAHIRAN TEKNIKAL</b>	<b>SKOR MIN</b>	<b>TAHAP</b>
C20	Ketelitian Dalam Tugas	3.77	Tinggi
(ii)	Kemahiran Matematik	3.66	Tinggi
	Kemahiran Analitikal	3.56	Tinggi
	Kemahiran Pengurusan	3.56	Tinggi
	Penggunaan Peralatan Yang Betul	3.79	Tinggi
<b>Skor min keseluruhan</b>		<b>3.66</b>	<b>Tinggi</b>

#### 4.3.6 Hasil Dapatan Bagi Persoalan Kajian 5 (PK 5)

PK5: Apakah persepsi majikan terhadap tahap kemahiran *employability* graduan politeknik?

Jadual 4.12 menunjukkan secara keseluruhannya, skor min bagi keperluan majikan terhadap kemahiran *employability* menunjukkan min yang agak tinggi, iaitu sebanyak 3.91. Keperluan pihak majikan bagi keupayaan berbahasa pertuturan adalah yang paling tinggi iaitu 4.23. Ini menggambarkan pekerja-pekerja yang ingin diambil bekerja oleh majikan perlu mempunyai kemahiran bertutur dan menulis dalam Bahasa Melayu. Bagi keperluan berbahasa Inggeris, menunjukkan min yang paling rendah iaitu berbanding kemahiran-kemahiran lain iaitu 3.55 bagi penulisan dan 3.57 bagi pertuturan. Walaubagaimanapun, min untuk keupayaan pertuturan dan penulisan Bahasa Inggeris masih lagi dalam kategori tinggi iaitu melebihi 3.51 ke atas. Lain-lain kemahiran seperti komunikasi, berfikir, bekerja dalam kumpulan, keyakinan diri, pengetahuan dan kematangan diri, secara min purata juga menunjukkan keperluan yang tinggi terhadap semua kategori tersebut.



**Jadual 4. 12 : Persepsi Majikan Terhadap Tahap Kemahiran *Employability* Graduan Politeknik**

<b>BIL.</b>	<b>ITEM KEMAHIRAN TEKNIKAL</b>	<b>SKOR MIN</b>	<b>TAHAP</b>
D21	Kemahiran penggunaan ICT	4.00	Tinggi
D22	Keupayaan berbahasa melayu: Pertuturan	4.23	Tinggi
D23	Penulisan	4.02	Tinggi
D24	Keupayaan berbahasa Inggeris: Pertuturan	3.57	Tinggi
D25	Penulisan	3.55	Tinggi
D26	Kemahiran komunikasi interpersonal	3.81	Tinggi
D27	Kemahiran berfikir secara kritis dan kreatif	3.71	Tinggi
D28	Kebolehan menyelesaikan masalah	3.75	Tinggi
D29	Kebolehan membuat keputusan	3.62	Tinggi
D30	Kemahiran analitikal/menganalisis	3.61	Tinggi
D31	Bekerja secara kumpulan	4.20	Tinggi
D32	Jati diri graduan	4.03	Tinggi
D33	Kemampuan menyesuaikan diri di tempat kerja	4.20	Tinggi
D34	Pengetahuan graduan	3.79	Tinggi
D35	Minat untuk pembelajaran sepanjang hayat	4.05	Tinggi
D36	Kepekaan terhadap perkembangan semasa	3.88	Tinggi
D37	Berdikari	4.03	Tinggi
D38	Bersedia menghadapi dunia luar dan pekerjaan	3.96	Tinggi
D39	Keyakinan melaksanakan tugas	3.98	Tinggi
D40	Pengamalan nilai-nilai positif	4.06	Tinggi
D41	Berpengetahuan am dan isu semasa	3.80	Tinggi
D42	Keyakinan diri graduan	3.96	Tinggi
D43	Kematangan diri graduan	3.90	Tinggi
<b>Skor min keseluruhan</b>		<b>3.91</b>	<b>Tinggi</b>

## 5.0 PERBINCANGAN

Kajian dari perspektif majikan ini dapat dijadikan kayu ukur kualiti perkhidmatan pendidikan dan latihan yang ditawarkan oleh Politeknik. Hasil dapatan adalah input berharga bagi penambahbaikan penyampaian perkhidmatan pendidikan dan latihan teknikal dan vokasional. Tindakan bersepadu semua pihak mampu meningkatkan tahap sedia kerja (*work readiness*) graduan institusi JPP dan keupayaan JPP mendepani keperluan tenaga semi professional negara.

Hasil dapatan kajian menunjukkan keperluan dan persepsi majikan terhadap motivasi graduan politeknik adalah sangat tinggi. Jurang min antara keperluan dan persepsi majikan terhadap motivasi adalah minima. Oleh yang demikian, terdapat ruang penambahbaikan yang boleh dilaksanakan oleh pengurusan politeknik supaya persepsi majikan terhadap graduan agar selari dengan keperluan majikan terhadap tahap motivasi politeknik. Sistem Penasihat Akademik dan Unit Kaunseling dan Bimbingan Kerjaya boleh memainkan peranan yang lebih berkesan bagi meningkatkan motivasi graduan di peringkat politeknik agar ianya selari dengan keperluan pihak industri.

Hasil dapatan keperluan dan persepsi majikan terhadap atribut adalah sangat tinggi. Jurang min antara kedua-duanya juga adalah minima. Ruang penambahbaikan bagi memantapkan atribut graduan politeknik adalah seperti kepimpinan, kemahiran berkomunikasi dan inisiatif di mana jurang keperluan dan persepsi adalah melebihi daripada item atribut yang lain. Penekanan terhadap pemantapan atribut graduan boleh dilaksanakan melalui pemetaan modul kokurikulum yang dilaksanakan di Politeknik dengan atribut yang diperlukan oleh pihak industri.

Jurang min diantara keperluan dan persepsi majikan terhadap peranan kerja adalah minima. Ianya terangkum dalam julat skor min yang tinggi. Bagi meminimalkan jurang tersebut, penambahbaikan yang boleh dilakukan adalah dengan meningkatkan item peranan kerja seperti penyeliaan yang minima, kepakaran, keupayaan menangani tekanan serta bertanggungjawab. Dicadangkan agar, modul Latihan Industri Politeknik mengambil kira aspek peranan kerja pelajar bagi memenuhi keperluan pihak industri.

Terdapat jurang min yang ketara diantara keperluan dan persepsi majikan terhadap kemahiran teknikal graduan iaitu sebanyak 0.65. Ini menunjukkan bahawa pihak majikan mementingkan keperluan kemahiran teknikal graduan politeknik. Sehubungan itu, pihak pengurusan politeknik perlu memberikan penekanan terhadap item kemahiran teknikal seperti ketelitian dalam tugas, kemahiran pengurusan, kemahiran analitikal, penggunaan peralatan yang betul dan kemahiran Matematik melalui penambahbaikan kurikulum serta latihan industri pelajar.

Persepsi majikan terhadap kemahiran kebolehdapatan kerja graduan adalah pada tahap yang tinggi. Item yang menyumbang kepada persepsi yang tinggi adalah keupayaan berbahasa Melayu (pertuturan dan penulisan), bekerja secara kumpulan, kemampuan menyesuaikan diri ditempat kerja, berdikari, kemahiran penggunaan ICT, jati diri graduan, minat untuk pembelajaran sepanjang hayat serta pengamalan nilai-nilai positif. Penambahbaikan yang perlu dilakukan bagi meningkatkan kemahiran dapatan kerja iaitu keupayaan graduan berbahasa Inggeris (pertuturan dan penulisan), kebolehan membuat keputusan, kemahiran analitikal/menganalisis, kemahiran komunikasi interpersonal, kemahiran berfikir secara kritis dan kreatif serta pengetahuan graduan supaya graduan yang lebih kompeten dapat dihasilkan.

## **6.0 KESIMPULAN**

Kajian lanjutan dari perspektif majikan graduan politeknik wajar dilaksanakan pada masa akan datang kerana maklumbalas daripada majikan amat penting sebagai asas dalam merangka polisi dan strategi demi menjayakan Halatuju Transformasi Politeknik. Melalui strategi ini juga, secara tidak langsung dapat membantu setiap politeknik membuat pelan tindakan dan inisiatif yang dapat meningkatkan kebolehdapatan kerja graduan, menambahbaik keperluan P&P dan kurikulum. Bagi memastikan hasil kajian mengenai perspektif majikan yang lebih mantap, kajian ini perlu dilaksanakan oleh setiap politeknik untuk melahirkan tenaga mahir bagi mencapai aspirasi negara menjelang tahun 2020.

## 7.0 RUJUKAN

Jabatan Pendidikan Politeknik (2012). Laporan Eksekutif Kajian Pengesanan Graduan. Putrajaya

Che Mat (1996). "Masalah Pendidikan Teknik dan Vokasional." Dewan Masyarakat, Februari. Halaman 15-16.

NAIT Institutional Research (2000). NAIT Employer Satisfaction Survey. Alberta

Franchak and Smiley (1981). Evaluating Employer Satisfaction: Measurement of Satisfaction with Training and Job Performance of Former Vocational Education. Ohio.

Jones, W. (1981). Education and Employer: Expectation and Experiences of Students, Graduates and Employers

Ahmad Rizal Madar, Malyia Afzan Abd Aziz, Abdul Rasid Abd. Razzaq, Mohamad Zaid Mustafa & Dr. Yahya Buntat (2008). Kemahiran *Employability* Bagi Memenuhi Keperluan Industri. *Prosiding SKIKS 08*. Universiti Teknologi Malaysia Kertas kerja.

The Conference Board of Canada (1996a). Employability skills profile: The critical skills required of the Canadian workforce. The Corporate Council on Education, a program of the National Business and Education Center. Ottawa Ontario.

Falconer, S. & Pettigrew, M. 2003. Developing added value skills within an academic programme through work-based learning. *International Journal of Manpower* 24(1): 48-59.

Fallows, S. & Steven, C. 2000a. Building Employability Skills Into The Higher Education Curriculum: An Initiative. *Education & Training* 42(2): 75-82.

Fallows, S. & Steven, C. 2000b. The skills agenda. *Integrating key skills in higher education*, Fallows, S. &

Gainer (1988). ASTD update: Basic skills. Alexandria, VA: American Society for Training and Development. (ERIC No. ED 291 882).

Jorgensen, H.C. 2004. Connecting work and education: should learning be useful, correct or meaningful. *The Journal of Workplace Learning* 16(8): 455-465.

Kamus Dewan Edisi Keempat, 2014; Dewan Bahasa dan Pustaka, Pusat Rujukan Bahasa Melayu., Kuala Lumpur

Malhi, R.S. & Reasoner, R.W. 1996. *Enhancing personal qualities: empowering yourself to attain peak performance at work*. Kuala Lumpur: Self Esteem Seminars Sdn. Bhd.

Mohd Yusuff Mohd, Mohd Fadhil Nuruddin, dan Naimah Yong (1995). Cabaran Perindustrian Masa Hadapan dan Kualiti Graduan Teknikal yang Diperlukan.

Mohd Safarin Nordin dan Kamaruddin Mohd Tahir. “Kemahiran Generik – Kepentingan dalam memenuhi keperluan majikan masa kini.” Universiti Teknologi Malaysia Kertas kerja.

Moy, J.W. & Lam, K.F. 2004. Selection criteria and the impact of personality on getting hired. *Personnel Review* 33(5): 521-535.

Raybould, J. & Sheedy, V. 2005. Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes. *Industrial and Commercial Training* 37(5): 259-263.

O'Brien, K. 2000. Ability-based education. Dlm. *Integrating key skills in higher education*, Fallows, S. & Steven, C. (pnyt). London: Kogan Page.

STEERS Richard, PORTER Lyman, BIGLEY Gregory (2003) ; A Motivation and Work Behavior (7th Ed.) : 2014 LAVOISIER S.A.S.

Stewart, J. & Knowles, V. 2000. Graduate recruitment and selection: implications for HE, graduates and small business recruiters. *Career Development International* 5(2): 65-80.

Yano, M. 1997. Higher education and employment. *Higher Education* 34(2): 199-214.

Zatilarumah Binti Deraman. 2004. *Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pekerja kumpulan sokongan di jabatan Pendidikan Negeri Sarawak*, Projek Sarjana Muda, Universiti Malaysia Sarawak

Department of Education , Training and Youth Affairs. 2000. Employer Satisfaction with Graduate Skills. Australia

Dole, E (1989). America's Competitive Advantage: A Skilled Work Force. *Adult Learning*.1 (1), 12-14

Lund, L & Mc Guire, E.P (1990) Literacy in the Workforce, The Conference Board, Inc.