



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PENILAIAN KEMAHIRAN KEBOLEHDAPATAN KERJA DALAM KALANGAN
PELAJAR DIPLOMA KEJURUTERAAN POLITEKNIK**

SAIFUDDIN KUMAR ABDULLAH

**TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
DOKTOR FALSAFAH (PENGUKURAN PENDIDIKAN)**



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**FAKULTI PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN MANUSIA
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2015



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menilai Kemahiran Kebolehdapatan Kerja dalam kalangan pelajar Politeknik. Terdapat enam objektif, yang perlu dicapai dan 16 hipotesis yang perlu diuji. Model Penilaian CIPP bersama elemen APEC telah digunakan sebagai operasi proses 10 atribut Kebolehdapatan Kerja. Kajian ini menggunakan dua set soal-selidik Rubrik Dua Lapis. Sampel kajian terdiri daripada 391 pelajar dan 91 majikan telah dipilih melalui sampel rawak sistematik. Kajian ini menggunakan soal-selidik rubrik Dua Lapis dan nilai Cronch Alpha pelajar antara 0.664 hingga 0.776 dan majikan antara 0.752 hingga 0.760. Dapatan kajian menunjukkan bahawa sembilan daripada sepuluh atribut kemahiran Kebolehdapatan Kerja pelajar yang dikaji adalah berada pada tahap tinggi (melebihi skor min 3.87), hanya satu atribut yang berada pada paras sederhana (skor min = 3.49) iaitu atribut kemahiran keusahawanan. Analisis infrensi menunjukkan penilaian sendiri pelajar perempuan mengatasi pelajar lelaki dari perspektif motivasi dan keusahawanan. Sehubungan itu, pelajar yang berumur antara 21 hingga 24 lebih menguasai kemahiran keusahawanan dan manakala pelajar yang berumur 18 hingga 20 lebih menguasai Kemahiran Konektiviti. Dari perspektif penilaian majikan, dapatan menunjukkan faktor pertama yang menyumbang secara signifikan kepada keperluan majikan mengikut jurusan pengajian ialah Komunikasi dan Motivasi, bagi Jabatan Kejuruteraan Awam, Motivasi dan Konektiviti bagi Jabatan Kejuruteraan Elektrik, Konektiviti, Eksplorasi dan Motivasi, bagi Jabatan Kejuruteraan Mekanikal dan Kepimpinan, Eksplorasi, Motivasi dan Etika bagi Jabatan Kejuruteraan Petrokimia. Faktor kedua yang menyumbang kepada keperluan majikan mengikut jantina ialah Kepimpinan, Motivasi, dan Etika (lelaki), Motivasi dan Etika (perempuan). Faktor ketiga yang menyumbang kepada keperluan majikan mengikut bangsa ialah Melayu: Eksplorasi, Motivasi dan Etika, bangsa Cina: Komunikasi, dan Motivasi dan Bangsa India: Motivasi sahaja. Dalam kajian ini Indeks Kebolehdapatan Kerja pelajar bidang Kejuruteraan Politeknik adalah 0.77. Untuk penambahbaikan Indeks berkenaan, sebanyak 15 saranan boleh diaplikasikan bagi memenuhi matlamat Pelan Strategik Perancangan Pengajian Tinggi untuk melahirkan modal insan yang berkemahiran tinggi dalam bidang pekerjaan.





EVALUATION ON EMPLOYABILITY SKILLS AMONG POLYTECHNIC ENGINEERING DIPLOMA STUDENTS

ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate employability skills among Diploma of Engineering students in Polytechnics. There were six objectives and 16 hypothesis set for the study. The CIPP model was adopted with APEC elements as a process of operation of the ten employability attributes in this study. Two sets of questionnaires were used to collect data. A pilot study was conducted to measure the reliability index of the instruments. The samples of the study which was selected using systematic random sampling were 391 students and 91 employers. The study employs a quantitative approach using a double layer rubric questionnaire as instrument, where the students' Cronbach Alpha value is between 0.664 and 0.776. The findings indicated that nine out of ten employability attributes were at a higher level (mean score higher than 3.87) and one attribute (entrepreneurial skills) was at a moderate level (mean score = 3.49). The inference analysis on the self-evaluation showed that female students surpassed male students in the perspective of motivation and entrepreneurship. In relation to that, students in the age of between 21 to 24 years master entrepreneurship skills while students who are of 18 to 20 years old master connectivity skills. In the perspective of employers' evaluation, the findings show that the first factor that significantly contributed to the needs of employers are communication and motivation for the Public Engineering Department; motivation and connectivity for the Electric Engineering Department; connectivity, exploration and motivation for the Mechanical Engineering Department; and Leadership, exploration, motivation and etiquette for Petrochemical Engineering Department. The second factor that contributed to the need of employers according to gender are leadership, motivation and etiquette for male students; and motivation and etiquette for female students. The third factor that contributed to the need of employers according to race are exploration, motivation and etiquettes for Malays; communication and motivation for Chinese; and only motivation for the Indians. In this study, the Index of Employability among engineering students in Polytechnics is 0.77. For improvement, 15 suggestions have been proposed to fulfill the aim of the Higher Education Strategic Planning in producing a human capital with high employability skills.



**KANDUNGAN****Muka Surat**

PENGAKUAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xix
SENARAI ISTILAH	xx
SENARAI LAMPIRAN	xxi

**BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	4
1.3	Permintaan Majikan dalam Pasaran Kerja Graduan Politeknik	9
1.4	Elemen Kemahiran Kebolehdapatan Kerja dan Penerapan di Politeknik	11
1.5	Pernyataan Masalah	12
1.6	Objektif Kajian	15
	1.6.1 Objektif Umum	15
	1.6.2 Objektif Khusus	15
1.7	Persoalan Kajian	17



1.8	Hipotesis Kajian	18
1.9	Kerangka Konseptual Kajian	25
1.10	Kepentingan Kajian	26
1.11	Batasan Kajian	28
1.12	Definisi Operasional	29
1.12.1	Penilaian	29
1.12.2	Kemahiran Kebolehdapatan Kerja	29
1.12.3	Kejuruteraan	30
1.12.4	Politeknik	30
1.12.5	Indeks Kebolehdapatan Kerja (IKK)	30
1.12.6	Soal Selidik Berlapis (Double Layer Rubric)	31
1.12.7	Kemahiran Interpersonal	31
1.12.8	Kemahiran Konektiviti	32
1.12.9	Kemahiran Eksplorasi	32
1.12.10	Motivasi	33
1.12.11	Keusahawanan	33
1.12.12	Etika Kerja	33
1.12.13	Penilaian Majikan	33
1.12.14	Latihan Industri	33

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	34
2.2	Teori Kajian	34
2.2.1	Teori Model Manusia (Human Capital Theory)	34
2.2.2	Teori Tret dan Faktor	35
2.2.3	Teori Kerjaya Islam	36
2.3	Model-Model Kajian	37
2.3.1	Model The Conference Board Of Canada	37
2.3.2	Model Human Resource Development Practice	37
2.3.3	Model SCANS	38
2.3.4	Model Graduate Employability Development	39
2.3.5	Model Work and School Activities Linkage	40
2.4	Kemahiran Kebolehdapatan Kerja	41
2.5	Elemen Kemahiran Kebolehdapatan Kerja di dalam Program Politeknik	51
2.5.1	Reka Bentuk Program dan Kemahiran Kebolehdapatan Kerja	53
2.5.2	Latihan Perancangan Kerjaya dan Kemahiran Kebolehdapatan Kerja	57
2.6	Faktor Jaringan Politeknik-Industri dan Kemahiran Kebolehdapatan Kerja Latihan industri, Latihan industri dan Kemahiran Kebolehdapatan Kerja	59
2.6.1	Pensyarah di Politeknik	61
2.6.2	Penyelia di Industri	63

2.7	Pengajaran di Politeknik (Instructional) dan Kemahiran Kebolehdapatan Kerja	67
2.7.1	Teknik Penyampaian Pensyarah dan Kemahiran Kebolehdapatan Kerja	67
2.7.2	Bahan Pengajaran Pensyarah dan Kemahiran Kebolehdapatan Kerja	70
2.8	Pembentukan Instrumen Kajian	84
2.8.1	Instrumen Kajian	84
2.8.2	Kemahiran Interpersonal	87
2.8.3	Kemahiran Koektiviti	90
2.8.3.1	Komunikasi	90
2.8.3.2	Kerja Berkumpulan	94
2.8.3.3	Kemahiran Aplikasi Sistem dan Teknologi	95
2.8.3.4	Kepimpinan	98
2.8.4	Kemahiran Eksplorasi	101
2.8.5	Motivasi	103
2.8.6	Kemahiran Keusahawanan	105
2.8.7	Etika Kerja	106

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	109
3.2	Reka Bentuk Kajian	109
3.3	Lokasi Kajian	110
3.4	Populasi Kajian	110

3.5	Persampelan	112
3.5.1	Persampelan Secara Rawak (Pelajar)	114
3.5.2	Persampelan Majikan	116
3.6	Instrumen	117
3.6.1	Soal Selidik Pelajar	117
3.6.2	Soal Selidik Penilaian Majikan (Pelajar)	117
3.7	Kajian Rintis	120
3.8	Kesahan dan Kebolehpercayaan Alat Kajian	121
3.8.1	Keputusan Analisis Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	123
3.8.2	Koefisien Korelasi dan Cronbach Alpha yang dipeawai bagi Kemahiran Interpersonal	123
3.8.3	Koefisien Korelasi dan Cronbach Alpha yang dipeawai bagi Kemahiran Konektiviti Komunikasi	125
3.8.4	Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa yang dipeawai bagi Kemahiran Konektiviti (Kerja Berkumpulan)	128
3.8.5	Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa yang dipeawai bagi Kemahiran Konektiviti Aplikasi Sistem dan Teknologi	129
3.8.6	Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa yang dipeawai bagi Kemahiran Konektiviti Kepimpinan	130
3.8.7	Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa yang dipeawai bagi Kemahiran Eksplorasi	132
3.8.8	Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa yang dipeawai Bagi Motivasi	133
3.8.9	Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa yang dipeawai bagi Kemahiran Keusahawanan	135
3.8.10	Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa yang dipeawai bagi Etika	136
3.8.11	Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa yang dipeawai bagi Penilaian Majikan	138

3.9	Pengumpulan Data	139
3.10	Analisis Data	140
3.10.1	Analisis Statistik Deskriptif	141
3.10.2	Analisis Statistik Inferensi	143
3.10.2.1	Analisis Data Pelajar	144
3.10.2.2	Analisis Data Majikan	144
3.11	Ujian Normaliti	144

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pen	148
4.2	Profil Responden	148
4.3	Status Atribut	150
4.3.1	Status Atribut Kemahiran Interpersonal	152
4.3.2	Status Atribut Kemahiran Konektiviti	152
4.3.2.1	Status Kemahiran Konektiviti (Komunikasi)	160
4.3.2.2	Status Atribut Kemahiran Konektiviti (Kerja Kumpulan)	160
4.3.2.3	Status Atribut Kemahiran Konektiviti (Aplikasi Sistem dan Teknologi)	170
4.3.2.4	Status Atribut Kemahiran Konektiviti (Kepimpinan)	174
4.3.3	Status Atribut Kemahiran (Eksplorasi)	177
4.3.4	Status Atribut Motivasi	181
4.3.5	Status Atribut Kemahiran Keusahawanan	192

4.3.6	Status Atribut Etika Kerja	196
4.4	Perbandingan Kemahiran Kebolehdapatan Kerja Mengikut Jantina.	201
4.5	Perbandingan Kemahiran Kebolehdapatan Kerja Mengikut Perbezaan Umur	204
4.6	Petunjuk Kemahiran Kebolehdapatan Kerja Pelajar Berdasarkan Jantina Mengikut Penilaian Majikan	206
4.7	Petunjuk Kemahiran Kebolehdapatan Kerja Pelajar berdasarkan Status Pengajian mengikut Penilaian Majikan	207
4.8	Petunjuk Kemahiran Kebolehdapatan Kerja Pelajar Berdasarkan Bangsa mengikut Penilaian Majikan.	209
4.9	Sumbangan Atribut Kebolehdapatan Kerja Pelajar Berdasarkan Penilaian Majikan.	210
4.10	Petunjuk Atribut Kebolehdapatan Kerja Pelajar Jurusan Kejuruteraan Awam (JKA) Mengikut Penilaian Majikan.	213
4.11	Petunjuk Atribut Kebolehdapatan Kerja Pelajar Jurusan Kejuruteraan Mekanikal (JKM) Mengikut Penilaian Majikan.	218
4.12	Petunjuk Atribut Kebolehdapatan Kerja Pelajar Jurusan Kejuruteraan Elektrik (JKE) Mengikut Penilaian Majikan.	221
4.13	Petunjuk Atribut Kebolehdapatan Kerja Pelajar Jurusan Kejuruteraan Petrokimia (JKPK) Mengikut Penilaian Majikan.	225
4.14	Petunjuk Atribut Kebolehdapatan Kerja dalam Kalangan Pelajar Lelaki Dari Perspektif Majikan.	228
4.15	Petunjuk Atribut Kebolehdapatan Kerja dalam Kalangan Pelajar Perempuan Dari Perspektif Majikan.	233
4.16	Petunjuk Atribut Kebolehdapatan Kerja dalam Kalangan Pelajar Bangsa Melayu Dari Perspektif Majikan.	237
4.17	Petunjuk Atribut Kebolehdapatan Kerja dalam Kalangan Pelajar Bangsa Cina Dari Perspektif Majikan.	241

4.18	Petunjuk Atribut Kebolehdapatan Kerja dalam Kalangan Pelajar Bangsa India Dari Perspektif Majikan.	244
------	--	-----

4.19	Penilaian Majikan Terhadap Kemahiran Kebolehdapatan Kerja dalam Kalangan Pelajar Kejuruteraan Politeknik	252
------	--	-----

BAB 5 PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	253
-----	------------	-----

5.2	Ringkasan Kajian	254
-----	------------------	-----

5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	255
-----	-----------------------------	-----

5.3.1	Kemahiran Interpersonal	255
-------	-------------------------	-----

5.3.2	Kemahiran Konektiviti	256
-------	-----------------------	-----

5.3.3	Kemahiran Eksplorasi	258
-------	----------------------	-----

5.3.4	Motivasi	259
-------	----------	-----

5.3.5	Kemahiran Keusahawanan	261
-------	------------------------	-----

5.3.6	Etika Kerja	263
-------	-------------	-----

5.3.7	Penilaian Majikan	263
-------	-------------------	-----

5.4	Rumusan Hasil Kajian	265
-----	----------------------	-----

5.4.1	Input	265
-------	-------	-----

5.4.2	Proses Dan Output	266
-------	-------------------	-----

5.5	Implikasi dan Cadangan	270
-----	------------------------	-----

5.5.1	Cadangan Umum	276
-------	---------------	-----

5.5.2	Cadangan Penyelidikan Lanjutan	282
-------	--------------------------------	-----

5.6	Penutup	282
-----	---------	-----

	RUJUKAN	284
--	----------------	-----

**SENARAI JADUAL****No. Jadual****Muka Surat**

1.1	Status Responden Diploma Kejuruteraan Politeknik, 2011	8
2.1	Kemahiran Kebolehdapatan Kerja yang Dikehendaki oleh majikan	45
2.2	Kursus Kemahiran Yang Perlu Diwujudkan Oleh Pihak Politeknik	46
2.3	Sembilan Dimensi Kemahiran Kebolehdapatan Kerja	48
2.4	Kemahiran dan Atribut Yang Harus Dimiliki Oleh Graduan	49
2.5	Skor Min dan Sisihan Bagi Kemahiran Kebolehdapatan Kerja Pelajar	50
2.6	Bilangan item dalam setiap dimensi elemen Kemahiran Kebolehdapatan Kerja kandungan soal selidik	86
3.1	Sampel Krejdcie dan Morgan (1971)	113
3.2	Senarai Politeknik di Malaysia Mengikut Zon	114
3.3	Senarai Majikan Mengikut Zon	116
3.4	Penilaian Kemahiran Kebolehdapatan Kerja dalam Kalangan Pelajar Kejuruteraan Politeknik	118
3.5	Bilangan Item dalam Setiap Dimensi Elemen Kemahiran Kebolehdapatan Kerja (Kandungan Soal Selidik)	119
3.6	Peratus Respon Mengikut Item, Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa Yang Dipiawai bagi Kemahiran Interpersonal	124
3.7	Peratus Respon Mengikut Item, Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa Yang Dipiawai bagi Kemahiran Konektiviti (Komunikasi)	125

3.8	Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa Yang Dipiawai bagi Kemahiran Konektiviti (Kerja Berkumpulan)	128
3.9	Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa Yang Dipiawai bagi Kemahiran Konektiviti Aplikasi Sistem dan Teknologi	129
3.10	Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa Yang Dipiawai bagi Kemahiran Konektiviti Kepimpinan	131
3.11	Peratus Respon Mengikut Item, Koefisien Korelasi dan Cronbach Yang Dipiawai bagi Kemahiran Perhubungan Eksplorasi	132
3.12	Peratus Respon Mengikut Item, Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa yang Dipiawai bagi Motivasi	134
3.13	Peratus Respon Mengikut Item, Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa Yang Dipiawai bagi Kemahiran Keusahawanan	135
3.14	Peratus Respon Mengikut Item, Koefisien Korelasi dan Cronbach Alfa Yang Dipiawai bagi Etika	137
3.15	Peratus Respon Mengikut Item, Koefisien Korelasi dan Cronbach Alpha Yang Dipiawai bagi Penilaian Majikan	138
3.16	Skala Penentu Tahap Personaliti (Mcwinberg, 2007)	141
4.1	Profil Responden Kajian Rintis Kedua Berdasarkan Demografi	150
4.2	Skor Min dan Rubrik Kemahiran Interpersonal	152
4.3	Skor Min dan Rubrik Kemahiran Konektiviti Komunikasi	160
4.4	Skor Min dan Rubrik Kemahiran Konektiviti (Kerja Berkumpulan)	170

4.5	Skor Min dan Rubrik Kemahiran Konektiviti (Aplikasi Sistem dan Teknologi)	174
4.6	Skor Min dan Rubrik Kemahiran Konektiviti (Kepimpinan)	178
4.7	Skor Min dan Rubrik Kemahiran Eksplorasi	185
4.8	Skor Min dan Rubrik Motivasi	192
4.9	Skor Min dan Rubrik Kemahiran Keusahawanan	196
4.10	Skor Min dan Rubrik Etika Kerja	201
4.11	Ujian-t Perbandingan Antara Perbezaan Jantina dengan Atribut Kebolehdapatan Kerja Pelajar	204
4.12	Ujian-t Perbandingan Antara Perbezaan Umur dengan Atribut Kebolehdapatan Kerja Pelajar	206
4.13	Ujian-t Bagi Skor Min Penilaian Majikan (Jantina)	208
4.14	Ujian-t Bagi Skor Min Penilaian Majikan (Status Pengajian).	209
4.15	ANOVA Petunjuk Kebolehdapatan Kerja Kumpulan Pelajar Mengikut Penilaian Majikan	211
4.16	ANOVA Penilaian Majikan	212
4.17	Ujian Tukey Bagi Penilaian Majikan Berdasarkan Jurusan Pengajian	213
4.18	Analisis Regresi Berganda (Stepwise) Bagi Atribut Terhadap Petunjuk Kebolehdapatan Kerja Pelajar.	214



4.19	Analisis Regresi Berganda (Stepwise) Bagi Atribut Varians Terhadap Petunjuk Kebolehdapatan Kerja Pelajar.	215
4.20	Analisis Regresi Berganda (Stepwise) Bagi Pembolehubah Kebolehdapatan Kerja Pelajar Yang Menyumbang Keperluan Majikan	218
4. 21	Analisis Varians	219
4.22	Analisis Regresi Berganda (Stepwise) Bagi Pembolehubah Kebolehdapatan Kerja Pelajar Yang Menyumbang Keperluan Majikan	222
4.23	Analisis Varians	225
4.24	Analisis Regresi Berganda (Stepwise) Bagi Pembolehubah Kebolehdapatan Kerja Pelajar Yang Menyumbang Keperluan Majikan	226
4.25	Analisis Varians	229
4.26	Analisis Regresi Berganda (Stepwise) Bagi Pembolehubah Kebolehdapatan Kerja Yang Menyumbang Keperluan Majikan	229
4.27	Analisis Varians	229
4.28	Analisis Regresi Berganda (Stepwise) Bagi Pembolehubah Kebolehdapatan Kerja Yang Menyumbang Keperluan Majikan	234



4.29	Analisis Varians	235
4.30	Analisis Regresi Berganda (Stepwise) Bagi Pembolehubah Kebolehdapatan Kerja Pelajar oleh Yang Menyumbang Keperluan Majikan	238
4.31	Analisis Varians	238
4.32	Analisis Regresi Berganda (Stepwise) Bagi Pembolehubah Kebolehdapatan Kerja Pelajar Yang Menyumbang Keperluan Majikan	242
4.33	Analisis Varians	242
4.34	Analisis Regresi Berganda (Stepwise) Bagi Pembolehubah Kebolehdapatan Kerja Pelajar Yang Menyumbang Keperluan Majikan	245
4.35	Analisis Varians	246
4.36	Analisis Regresi Berganda (Stepwise) Bagi Pembolehubah Kebolehdapatan Kerja Pelajar Yang Menyumbang Keperluan Majikan	248
4.37	Analisis Varians	249
4.38	Skor Min Kemahiran Kebolehdapatan Kerja Berdasarkan Penilaian Majikan	252

**SENARAI RAJAH****No.Rajah****Muka Surat**

1.1	Rangka Kerja Pembangunan Modal Insan Yang Bersepadu	6
1.2	Model Kemahiran Kebolehdapatan Kerja APEC	23
1.3	Model Penilaian Stufflebeam CIPP 1971	25
2.1	A model of graduate employability development (Harvey et.al. 2002)	40
3.1	Proses Ujian Normaliti	145
3.2	Plot Regresi Normaliti	146
3.3	Ujian Linear Scatterpolt	147



SENARAI SINGKATAN

KKDK	Kemahiran Kebolehdapatan Kerja
PM	Penilaian Majikan
JKA	Jabatan Kejuruteraan Awam
JKM	Jabatan Kejuruteraan Mekanikal
JKE	Jabatan Kejuruteraan Elektrik
JKPK	Jabatan Kejuruteraan Petrokimia
ABET	Lembaga Kejuruteraan Amerika untuk Perkembangan Profesional
IKK	Indeks Kebolehdapatan Kerja
LI	Latihan Industri
PKKK	Profil Kemahiran Kebolehdapatan Kerja
NACE	<i>The National Association of Colleges and Employers'</i>
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
JPP	Jabatan Pengajian Politeknik
PKKM	Penilaian Kebolehdapatan Kerja pelajar oleh Majikan
KRA	<i>Key Result Area</i>
RM-10	Rancangan Malaysia Ke-10
APEC	<i>Model Academic Personality Exploration Connectivity</i>
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
PKKP	Penilaian Kebolehdapatan Kerja pelajar oleh Majikan
SPSS	<i>Statistical Package for Science Social</i>
Model CIPP	<i>Model Context Input Process Product</i>
SCANS	<i>Secretary of Labour Lynn Martin's Commission on Achieving Skills</i>
ICT	<i>Information Communication Technology</i>



SENARAI LAMPIRAN

- I Senarai Lima Orang Pakar Penilai Instrumen
- II (Instrumen Double Layer Rubric)
- III Ujian Plagiarism (Turn it in)





BAB 1

PENDAHULUAN



1.1 Pengenalan

Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) telah menjadikan Kebolehdapatan Kerja sebagai agenda kritikal dan ia merupakan “*Key Result Area*” (KRA) kementerian. Selaras dengan hasrat itu, KPT telah menyediakan satu rangka kerja yang terdiri daripada pelbagai program Kebolehdapatan Kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kebolehpasaran graduan. Sebagai sebuah negara yang membangun, Malaysia menghadapi cabaran yang besar dalam menghadapi era globalisasi pada abad ke-21 ini. Persaingan hebat daripada negara-negara lain memaksa Malaysia untuk melakukan satu anjakan paradigma untuk melangkah ke peringkat pembangunan yang lebih canggih dan berteknologi demi mencapai wawasan 2020. Menurut Perdana Menteri (Mohd Najib, 2012) menyatakan bahawa modal insan yang berkualiti adalah satu kemestian, bukan lagi kemewahan pendidikan dan latihan kemahiran



berkualiti yang berterusan akan memastikan modal insan negara kekal relevan dengan kehendak pasaran serta mampu berdepan dengan cabaran dan suasana persaingan antarabangsa yang kian meningkat. Suntikan nilai tambah dan peningkatan kemahiran ke atas individu ini adalah penentu bagi meningkatkan daya saing dan produktiviti negara. Bersesuaian dengan kehendak industri, pembangunan modal insan perlu dirancang agar dapat meningkatkan tenaga kerja terlatih sepadan dan memenuhi keperluan negara pada tahun 2020. Perkembangan sektor perindustrian di Malaysia telah banyak membuka peluang pekerjaan kepada rakyat Malaysia serta membantu meningkatkan ekonomi negara maju. Keadaan ini selaras dengan matlamat negara untuk mencapai taraf sebuah negara maju pada tahun 2020. Matlamat tersebut telah meletakkan sasaran negara untuk melahirkan perindustrian sebagai teras kepada pembangunan negara maju pada tahun 2020. Matlamat tersebut telah meletakkan sasaran negara untuk melahirkan perindustrian sebagai teras kepada pembangunan negara.

Menyedari bahawa teknologi, kemahiran dan inovasi merupakan pemacu utama untuk merangsang pertumbuhan ekonomi, pengurusan sumber manusia dalam sesebuah organisasi perlu mengambil kira kepentingan untuk mewujudkan tenaga kerja yang berpengetahuan bagi melahirkan nilai baru supaya ekonomi negara menjadi lebih maju dan berdaya saing. Pekerja berpengetahuan dan berkemahiran tinggi merupakan aset penting negara dalam mengharungi arus perubahan yang pesat, terutama bagi menukar struktur ekonomi daripada berasaskan pengeluaran kepada ekonomi berasaskan pengetahuan. Menurut (Taylor, 2005), negara membangun tidak bersedia ke arah menjadi negara berasaskan ekonomi industri jika bilangan tenaga kerja yang berkemahiran rendah masih dominan dalam struktur tenaga kerja sesebuah negara. Bagi memenuhi keperluan dan permintaan industri hari ini, Politeknik seharusnya dapat menghasilkan tenaga mahir dengan Kemahiran Kebolehdapatan Kerja yang tinggi.

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun PustakaTBainun ptbupsi
 Pengetahuan dan kemahiran adalah sangat penting untuk sektor industri pembuatan

dan perkembangan ekonomi sesebuah negara. Bagi menyokong proses perubahan pada industri, kualiti pekerja seharusnya juga meningkat untuk mengimbangi permintaan industri dalam memenuhi pelbagai bidang pekerjaan. Selain memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaan, perubahan ketara di tempat kerja pada masa ini memerlukan seseorang pekerja memiliki pengetahuan yang luas, berkemahiran tinggi dan kualiti peribadi yang baik. Selain memiliki kemahiran teknikal yang tinggi, tempat kerja hari ini memerlukan tenaga kerja yang mempunyai kemahiran bukan teknikal atau Kemahiran Kebolehdapatan Kerja (Ahmad Zaini, 2005).

Justeru itu, negara kita Malaysia, masih dalam perjalanan menuju ke arah pembentukan negara maju. Oleh itu, pelbagai cabaran dan rintangan harus ditempuhi, antaranya ialah untuk membentuk sebuah masyarakat yang makmur, ekonomi yang kukuh dan progresif, berkemahiran tinggi dalam semua aspek pekerjaan dan dapat memanfaatkan teknologi. Satu unsur penting dalam menangani cabaran tersebut adalah pengaktifan keperluan sumber manusia dengan cara meningkatkan kebolehan dan kemahiran melalui pendidikan dan latihan tersusun serta komprehensif.

Pembangunan ekonomi dan teknologi yang pesat dalam persaingan era globalisasi yang hebat turut mendorong kemajuan bidang kejuruteraan bagi memenuhi tuntutan keperluan dan kehendak manusia yang sentiasa berubah. Justeru itu, bidang kejuruteraan telah menjadi satu profesion yang perlu disesuaikan dengan konteks keperluan masyarakat masa hadapan. Dengan itu, wujudnya permintaan ke atas tenaga mahir yang ramai dalam bidang kejuruteraan yang memerlukan pelbagai kemahiran seperti Interpersonal yang baik, Kemahiran Konektiviti (komunikasi yang baik, dapat bekerja secara berkumpulan, menguasai

kemahiran aplikasi sistem dan teknologi dan sifat kepimpinan yang terpuji). Manakala Kemahiran Eksplorasi yang dapat digunakan dalam meneroka ilmu yang terkini, bermotivasi tinggi, Kemahiran Keusahawanan yang dapat memenuhi segala permintaan pasaran, beretika dan dapat mematuhi segala peraturan dalam bidang pekerjaan. Hal ini ditambah pula dengan pemikiran yang kreatif, inovatif dan boleh menguruskan manusia dan sistem, mempunyai kebolehan pembelajaran berterusan, boleh mengadaptasi situasi-situasi baru, berupaya memutuskan sesuatu perkara dalam keseluruhan konteks ekonomi, politik, dan alam sekitar dan sebagainya.

1.2 Latar Belakang Kajian

Politeknik ditubuhkan untuk melahirkan pekerja separa profesional dan eksekutif dalam bidang kejuruteraan, teknologi, perdagangan, dan perkhidmatan bagi memenuhi keperluan sumber manusia di sektor awam dan swasta. Program pengajian yang ditawarkan adalah di peringkat diploma dan ijazah. Politeknik melaksanakan 56 program diploma dan empat program ijazah. Bilangan lulusan yang dihasilkan dari 32 Politeknik seluruh negara ialah sekitar 25,000 hingga 30,000 setahun. Program pengajian di politeknik direka bentuk untuk menghasilkan “*work-ready workers*”. Pihak industri masih kekurangan golongan pekerja mahir dan separa mahir sehingga mereka perlu menggunakan khidmat pekerja asing dalam pelbagai sektor pekerjaan. Kerjasama antara beberapa institusi pengajian tinggi, politeknik, dan institusi latihan lain berperanan dalam menyediakan pekerja semi-professional yang diperlukan oleh pihak industri mencukupi bagi pertumbuhan ekonomi yang lestari. Sehubungan itu, teras kedua dalam Rancangan Malaysia Ke-10 (RM-10) telah menekankan kepentingan untuk meningkatkan pengetahuan dan inovasi negara serta memupuk “minda kelas pertama” dalam usaha meningkatkan kecekapan modal insan negara.

Pada tahun 2009, ekonomi Malaysia telah mengalami pertumbuhan yang sangat positif. Namun demikian, pengangguran dalam kalangan pelajar politeknik sangat ketara dari semasa ke semasa (Malaysia K. P., Laporan Kementerian Pelajaran Malaysia, 2008,2009,2010). Berdasarkan unjuran pertumbuhan penduduk yang terkandung di dalam RMK-10, Malaysia perlu mewujudkan lebih banyak peluang pekerjaan, penyediaan kemudahan pendidikan serta latihan yang intensif bagi menampung graduan sekaligus dapat mengurangkan kadar pengangguran. Selain daripada itu, peningkatan kemudahan latihan juga mampu menghasilkan lebih ramai tenaga kerja yang berkemahiran tinggi.

Politeknik menyediakan pelbagai bidang kemahiran khususnya dalam bidang teknikal kepada graduan lepasan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) yang berminat dalam bidang kemahiran dan membuka lembaran baru kepada mereka yang tidak berpeluang melanjutkan pelajaran di institusi pengajian tinggi. Sehubungan dengan itu, satu rangka kerja bersepadu dibangunkan untuk memastikan peningkatan bilangan dan tahap kemahiran pelajar di Malaysia bagi melalui pengurusan perbadanan pendidikan Teknik dan Vokasional dan peningkatan kompetensi kemahiran kebolehdapatan pekerjaan lepasan bidang diploma sebagai persediaan memasuki alam pekerjaan.