



**KRITERIA KEBOLEHKERJAAN GRADUAN KOLEJ VOKASIONAL
DAN KECENDERUNGAN PENGAMBILAN PEKERJA
DARI PERSPEKTIF MAJIKAN**

MOHD ADIB BIN HARON



**LAPORAN TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEHI IJAZAH SARJANA SAINS (MOD PENYELIDIKAN)**

**FAKULTI TEKNIKAL DAN VOKASIONAL
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2019





ABSTRAK

Kajian ini dilaksanakan bertujuan untuk mengenal pasti kriteria kebolehkkerjaan graduan Kolej Vokasional dan kecenderungan pengambilan pekerja dari perspektif majikan. Kajian ini berdasarkan kepada tiga kriteria utama kebolehkkerjaan graduan iaitu kelayakan akademik, kemahiran teknikal dan kemahiran generik. Responden kajian ini terdiri daripada 269 ahli-ahli pengurusan syarikat dari pelbagai bidang yang telah menjadi pusat *On The Job Training* (OJT) bagi pelajar-pelajarambilan pertama Kolej Vokasional, kohort 2012. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan dengan menggunakan borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Data kajian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan inferens melalui ujian ANOVA sehalu dan regresi pelbagai. Keputusan ujian ANOVA menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan berkaitan kemahiran-kemahiran teknikal pelajar lulusan KV yang dititikberatkan oleh majikan mengikut bidang, $[F(2, 123) = 0.9, p = 0.42]$. Analisis regresi kaedah *stepwise* pula telah dijalankan untuk menentukan kriteria penyumbang yang banyak mempengaruhi majikan terhadap pemilihan pekerja dikalangan pelajar lulusan KV. Dapatan kajian menunjukkan kemahiran generik graduan adalah merupakan kriteria yang paling diutamakan oleh majikan dalam memilih pekerja dari kalangan lulusan KV, $\beta = 0.53$, $(M=5.30, SP=0.73)$, $p < 0.05$. Dua kriteria lain yang diutamakan oleh majikan adalah kelayakan akademik $(M=4.34, SP=1.59)$ dan kemahiran teknikal $(M=5.44, SP= 0.6)$ graduan. Hasil daripada dapatan kajian tersebut, pengkaji mencadangkan beberapa langkah yang boleh diambil oleh pihak KV khususnya untuk meningkatkan lagi elemen kemahiran generik bakal graduan iaitu melalui pendekatan pembelajaran yang afektif dengan menerapkan kemahiran kepimpinan, kerjasama, komunikasi dan interpersonal di kalangan pelajar.





CRITERIA OF VOCATIONAL COLLEGE GRADUATES RECRUITMENT TENDENCY FROM EMPLOYER'S PER-SPECTIVE

ABSTRACT

This study was conducted to identify the applicability criteria of Vocational College graduates recruitment tendency from employer's perspective. This study is based on three key criteria of graduates' workability namely academic qualifications, technical skills and generic skills. The respondents of this study consisted of 269 of management members from various company fields that have become On The Job Training (OJT) centers for Vocational College first intake cohort 2012. This study uses survey method using questionnaires as instrument for research. The data were analyzed using descriptive and inference analysis through one way ANOVA test and multiple regression. The results of the ANOVA test showed that there was no significant difference in the technical skills of KV graduates employed by the employers according to the field, [$F(2, 123) = 0.9, p = 0.42$]. Regression analysis of stepwise methods was conducted to determine the contributing criteria that significantly affect employers towards the selection of employees among KV graduates. The findings show that the graduate's generic skills are the most preferred criteria among employers in selecting employees from KV graduates, $\beta = 0.53$, ($M=5.30, SD=0.73$), $p < 0.05$. Two other criteria that the employers prioritize are the academic qualifications ($M=4.34, SD=1.59$) and technical skills ($M=5.44, SD=0.6$) of the graduates. As a result of the findings, the researcher proposes several steps that can be taken by KV in particular to enhance the element of generic skills among graduates through an affective learning approach by applying leadership, collaboration, communication and interpersonal skills among students.



KANDUNGAN

Mukasurat

PERAKUAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN DESERTASI	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xvi
SENARAI SINGKATAN	xvii
SENARAI LAMPIRAN	xix

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar belakang kajian	6
1.3	Pernyataan masalah	14
1.4	Objektif kajian	16
1.5	Soalan kajian	16
1.6	Hipotesis kajian	17
1.7	Kerangka konseptual kajian	18
1.8	Kepentingan kajian	19
1.8.1	Pentadbiran KV	20

1.8.2	Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional Kementerian Pendidikan Malaysia	20
1.8.3	Majikan	21
1.8.4	Pelajar	21
1.9	Batasan kajian	21
1.10	Definasi operasional kajian	22
1.10.1	Kebolehkerjaan	22
1.10.2	Pekerja mahir	23
1.10.3	Pelajar Kolej Vokasional	23
1.10.4	Majikan	23
1.10.5	Kelayakan akademik	24
1.10.6	Kemahiran teknikal	24
1.10.7	Kemahiran generik	24
1.11	Rumusan	25

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	26
2.2	Kolej Vokasional	28
2.2.1	Konsep Kolej Vokasional	29
2.2.1.1	Input	30
2.2.1.2	Proses	30
2.2.1.3	Output	33
2.2.2	Sijil Vokasional Malaysia (SVM)	34
2.2.3	Diploma Vokasional Malaysia (DVM)	34
2.2.4	Sijil Kemahiran Malaysia (SKM)	35
2.2.5	Skim Latihan Dual Nasional (SLDN)	36

2.2.6	Pengiktirafan Agensi Kelayakan Malayisa (MQA)	38
2.3	Kemahiran teknikal	39
2.3.1	Elemen – elemen kemahiran teknikal	43
2.3.1.1	Kaedah	44
2.3.1.2	Prosedur	44
2.3.1.3	Teknik	45
2.4	Kemahiran generik	46
2.4.1	Kepentingan kemahiran generik	48
2.4.2	Kepentingan kemahiran generik kepada industri	54
2.4.3	Model – model kemahiran generik	56
2.4.3.1	Model Scans (1991)	56
2.4.3.2	Model Mayers (1992)	64
2.4.3.3	Model Lankard (1995)	64
2.4.3.4	Model United Kingdom Core Skills dan Key Skills (1995)	65
2.4.3.5	Model Kementerian Pelajaran Malaysia KPM (1999)	66
2.4.3.6	Model Rangka Kerja The Conference Board of Canada (Employability Skills 2000+)	68
2.4.3.7	Model Kearns (2001)	77
2.4.3.8	Model Kebolehdapatan kerja Australia (2001)	78
2.4.3.9	Model Kerangka Kelayakan Malaysia (KKM)	79
2.4.3.10	Model Kemahiran Insaniah KPTM (2006)	81
2.4.4	Kemahiran komunikasi	88
2.4.5	Penyelesaian masalah	93
2.4.6	Pemikiran kritis	100
2.5	Kerangka Konseptual kajian dan Perkaitannya dengan Teori Modal Insan Schultz 1967	116
2.6	Teori Modal Insan Schultz 1967	113

2.6.1	Pelan Pembangunan Modal Insan Dalam Rancangan Malaysia Sebelas.	125
2.6.2	Konsep Modal Insan dan Aplikasi Kotemporari	117
2.6.3	Teras Dasar Pembangunan Modal Insan di Malaysia.	122
2.6.4	Pembangunan Modal Insan dalam Pelan Induk Pembangunan Pendidikan Malaysia	132
2.7	Model Hubungan Institusi dan Industri	129
2.7.1	Konsep Sistem Perantis	135
2.7.2	Sistem Perantisan dan Penyertaan Industri di Malaysia	136
2.8	Teori Kerjaya Holland	137
2.9	Rumusan	141

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pengenalan	142
3.2	Rekabentuk kajian	142
3.3	Populasi dan sampel kajian	144
3.4	Instrumen	147
3.4.1	Borang soal selidik	147
3.4.1.1	Bahagian A	148
3.4.1.2	Bahagian B	148
3.4.1.3	Bahagian C	148
3.4.1.4	Bahagian D	149
3.4.1.5	Bahagian E	149
3.5	Kesahan dan kebolehpercayaan	151
3.6	Kajian rintis	154
3.7	Prosedur pengumpulan data	155
3.8	Kaedah analisis data	156

3.9	Rumusan	159
-----	---------	-----

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	160
4.2	Analisis kebolehpercayaan soal selidik	162
4.3	Analisis demografi responden	163
4.3.1	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Jantina	163
4.3.2	Taburan Kekerapan dan peratusan mengikut umur	164
4.3.3	Taburan Kekerapan dan peratusan mengikut kaum	165
4.3.4	Taburan Kekerapan dan peratusan mengikut jawatan	165
4.3.5	Taburan Kekerapan dan peratusan mengikut bahasa pengantar syarikat	180
4.3.6	Taburan Kekerapan dan peratusan mengikut hak milik syarikat	167
4.3.7	Taburan Kekerapan dan peratusan mengikut jenis sektor syarikat	167
4.3.8	Taburan Kekerapan dan peratusan pelajar-pelajar KV yang menjalani OJT di syarikat mengikut bidang	182
4.3.9	Taburan Kekerapan dan peratusan mengikut persetujuan syarikat menawarkan pekerjaan tetap kepada pelajar KV setelah menjalani OJT	169
4.4	Analisis persoalan kajian 1 : Aspek dalam kelayakan akademik pelajar lulusan KV yang dititik beratkan oleh majikan.	184
4.5	Analisis persoalan kajian 2 : Aspek dalam kemahiran teknikal pelajar lulusan KV yang dititik beratkan oleh majikan.	187
4.6	Analisis persoalan kajian 3 : Aspek dalam kemahiran generik pelajar lulusan KV yang dititik beratkan oleh majikan.	176
4.7	Analisis persoalan kajian 4 : Adakah terdapat perbezaan yang signifikan kemahiran teknikal pelajar lulusan KV yang dititikberatkan majikan mengikut bidang pengajian.	180

- 4.8 Analisis persoalan kajian 5 : Apakah faktor – faktor yang menyumbang kepada kecenderungan majikan terhadap pemilihan pekerja mahir dikalangan pelajar lulusan KV. 184

BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

- 5.1 Pengenalan 187
- 5.2 Perbincangan 188
- 5.2.1 Aspek dalam kelayakan akademik pelajar lulusan KV yang dititik beratkan oleh majikan. 188
- 5.2.2 Aspek dalam kemahiran teknikal pelajar lulusan KV yang dititik beratkan oleh majikan. 196
- 5.2.3 Aspek dalam kemahiran generik pelajar lulusan KV yang dititik beratkan oleh majikan. 205
- 5.2.4 Perbezaan yang signifikan kemahiran teknikal pelajar lulusan KV yang dititikberatkan majikan mengikut bidang pengajian. 213
- 5.2.5 Faktor – faktor yang menyumbang kepada kecenderungan majikan terhadap pemilihan pekerja mahir dikalangan pelajar lulusan KV. 217
- 5.3 Kesimpulan 226
- 5.4 Cadangan 229
- 5.5 Cadangan Lanjutan 237
- 5.5 Rumusan 238

RUJUKAN 240



SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka surat
1.1 Statistik Utama Tenaga Buruh di Malaysia pada Julai 2016	8
1.2 Jumlah Peratusan Pekerja Asing di Malaysia	9
2.1 Peratusan Jam Kredit Pengajian	29
2.2 Pemberatan PA dan PB Program Pra Diploma	32
2.3 Pemberatan PA dan PB Program Diploma	33
2.4 Nisbah Amali dan Teori Pembelajaran SLDN	36
2.5 Perkaitan antara Kaedah, Prosedur dan Teknik	46
2.6 Istilah Kemahiran Generik Mengikut Negara	47
2.7 Ringkasan Model Kemahiran Employability Skills SCANS	63
2.8 Model Employability Skills 2000+	75
2.9 KIM dan KIT Ciri-Ciri Kemahiran Kebolehdapatan Kerja dalam Elemen Komunikasi	83
2.10 KIM dan KIT Ciri-Ciri Kemahiran Kebolehdapatan Kerja dalam Elemen Pemikiran Kritis dan Menyelesaikan Masalah	84
2.11 KIM dan KIT Ciri-Ciri Kemahiran Kebolehdapatan Kerja dalam Elemen Kerja Berpasukan	85
2.12 KIM dan KIT Ciri-Ciri Kemahiran Kebolehdapatan Kerja dalam Elemen Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat	85
2.13 KIM dan KIT Ciri-Ciri Kemahiran Kebolehdapatan Kerja dalam Elemen Kemahiran Keusahawanan	86
2.14 KIM dan KIT Ciri-Ciri Kemahiran Kebolehdapatan Kerja dalam Elemen Etika dan Moral Profesional	87
2.15 KIM dan KIT Ciri-Ciri Kemahiran Kebolehdapatan Kerja dalam Elemen Kemahiran Kepimpinan	87





2.16	Empat Bidang Fokus Meningkatkan Pembangunan Modal Insan untuk Negara Maju	119
2.17	Kategori Personaliti Manusia dan Kerjaya Pilihan	139
3.1	Taburan Jumlah Populasi dan Sampel Mengikut Zon	146
3.2	Penentuan Saiz Sampel untuk Kajian	146
3.3	Pemarkahan Item-Item Soal Selidik	150
3.4	Item Soal Selidik Setiap Bahagian	151
3.5	Tafsiran Skor Alpha Cronbach	153
3.6	Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Item Kajian Rintis	154
3.7	Penganalisaan Data dan Jenis-Jenis Statistik	157
3.8	Pemetaan Soalan Kajian, Item Soal Selidik dan Kandungan Item Soal Seldik	158
3.9	Penakrifan Julat Skor Min bagi Dapatan Kajian	159
4.1	Penganalisaan Item dan Jenis-Jenis Statistik	161
4.2	Andaian Pengkaji Terhadap Skor Min Dapatan Kajian	162
4.3	Keputusan Ujian Kebolehpercayaan Item Kajian Rintis	162
4.4	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Jantina	164
4.5	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Umur	164
4.6	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Kaum	165
4.7	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Jawatan	166
4.8	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Bahasa Pengantar Syarikat	166
4.9	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Hak Milik Syarikat	167
4.10	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Jenis Sektor Syarikat	168
4.11	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Pelajar KV yang Menjalani OJT di Syarikat Mengikut Bidang	169



4.12	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Mengikut Persetujuan Syarikat Menawarkan Pekerjaan Tetap Kepada Pelajar KV Setelah Menjalani OJT	170
4.13	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Aspek dalam Kelayakan Akademik Pelajar Lulusan KV yang dititikberatkan Oleh Majikan	171
4.14	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Aspek dalam Kemahiran Teknikal Pelajar Lulusan KV yang dititikberatkan Oleh Majikan	174
4.15	Taburan Skor Min dan Sisihan Piawai Aspek dalam Kemahiran Generik Pelajar Lulusan KV yang dititikberatkan Oleh Majikan	177
4.16	Ujian Normaliti Kolmogorov Smirnov	180
4.17	Ujian Normaliti Skewness dan Kurtosis	181
4.18	Taburan Persepsi Majikan Berdasarkan Kemahiran Teknikal Pelajar Lulusan KV Terhadap Bidang Pengajian	183
4.19	Ujian ANOVA Persepsi Majikan Berdasarkan Kemahiran Teknikal Pelajar Lulusan KV Terhadap Bidang Pengajian	183
4.20	Model Summary Regresi Pelbagai	185
4.21	Koefisien Regresi Pelbagai Kecenderungan Majikan Terhadap Pekerja Mahir	186
5.1	Syarat Kepujian Bahasa Melayu bagi Kemasukan ke IPTA dan Pekerjaan	191
5.2	Elemen Modul Employability Skills dan Modul Insaniah KSKV	224

SENARAI RAJAH

No. Rajah	Muka surat
1.1 Kerangka Konseptual Kajian Diubahsuai daripada Teori Modal Insan Schultz 1967	18
2.1 Laluan Graduan DVM ke IPT	39
2.2 Kerangka Konseptual Kajian dan Perkaitannya dengan Teori Modal Insan Schultz 1967	108
2.3 Hubungan Pendidikan dan Latihan kepada Pelajar KV Menurut Teori Modal Insan Schultz 1967	111
2.4 Gambaran Konsep dan Pakej Holistik Modal Insan di Malaysia	117
2.5 Model Kebolehkerjaan KV	121
2.6 Model Hubungan Institusi dan Industri	129
2.7 Hubungan Kemahiran-kemahiran yang Perlu Diterapkan di Institusi	134
5.1 Pengelasan Jenis Kemalangan ditempat Kerja	200
5.2 Bahagian Anggota Badan yang Kerap Tercedera	201
5.3 Kerangka Kriteria Kebolehkerjaan Pelajar KV	227

SENARAI SINGKATAN

ACCI	Australia Chamber of Commerce and Industry
ANTA	Australia National Training Authority
APEL	Accreditation of Prior Experiential Learning
ANOVA	Analysis of Variance
BCA	Business Council of Australia
BPTV	Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional
DVM	Diploma Vokasional Malaysia
DEST	Department of Education, Science and Training
ICT	Information and Communication Technology
IPT	Institut Pengajian Tinggi
IPTA	Institut Pengajian Tinggi Awam
JPK	Jabatan Pembangunan Kemahiran
KV	Kolej Vokasional
KIM	Kemahiran Insaniah Mesti
KIT	Kemahiran Insaniah Tambahan
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KPT	Kementerian Pengajian Tinggi
KPTM	Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia
KSKV	Kurikulum Standard Kolej Vokasional
LSI	Latihan Sangkutan Industri
MQA	Malaysia Qualifications Agency
NBOS	National Blue Ocean Strategy



NOSS	National Occupational Skills Standard
OJT	On The Job Training
PA	Penilaian Akhir
PB	Pentaksiran Berterusan
PTV	Pendidikan Teknik dan Vokasional
RMK-11	Rancangan Malaysia ke 11
SKM	Sijil Kemahiran Malaysia
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
SVM	Sijil Vokasional Malaysia
SLDN	Skim Latihan Dual Nasional
SCANS	Secretary Commision on Achieving Necessary Skills
TVET	Technical Vocational Education and Training
UTM	Universiti Teknologi Malaysia





SENARAI LAMPIRAN

- A Akuan Penerimaan Kembali Transkrip untuk Semakan
Dan Pengesahan Data Temubual
- B Penentuan Saiz Sampel (Krejcie & Morgan 1970)
- C1 Borang Pengesahan Pakar 1 Bagi Instrumen Soal Selidik
- C2 Borang Pengesahan Pakar 2 Bagi Instrumen Soal Selidik
- C3 Borang Pengesahan Pakar 3 Bagi Instrumen Soal Selidik
- D Borang Soal Selidik
- E Analisis SPSS



BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Objektif utama sesuatu program akademik di institusi pendidikan adalah untuk menghasilkan pelajar yang berpengetahuan dan berkemahiran seiring dengan permintaan dan kehendak industri. Hubungan dua hala antara institusi pendidikan bersama pihak industri khususnya sektor swasta perlu dipergiatkan bagi membuka peluang latihan yang lebih luas mengikut bidang-bidang yang kritikal dalam usaha melahirkan graduan cendekiawan yang berkemahiran tinggi. Seharusnya sistem pendidikan mampu melahirkan graduan yang lengkap dengan pelbagai disiplin ilmu, beretika, mempunyai interaksi adab yang sempurna serta rohani, emosi dan jasmani yang seimbang selaras dengan hasrat negara untuk memantapkan lagi modal insan (Omain, Jusoh, Heng, Salleh, & Yatim, 2007).



Sehubungan dengan itu, pembentukan modal insan yang berkualiti akan terhasil melalui sistem pendidikan yang lengkap. Menurut Sağlam dan Oral (2010) salah satu elemen terpenting dalam pembangunan negara adalah mampu membekalkan tenaga kerja. Oleh itu, tanggungjawab Malaysia adalah melahirkan modal insan yang mencukupi dalam usaha mengeluarkan tenaga kerja yang tangkas, fleksibel, berpengetahuan dan mempunyai kemahiran yang bersesuaian (Nurazimah Biden & Yusri Kamin, 2013). Modal insan yang dimaksudkan adalah pembentukan manusia sebagai aset utama bagi menjayakan sesuatu proses pembangunan negara. Elemen kognitif, afektif serta psikomotor perlu diterapkan kepada golongan muda terpelajar dalam usaha untuk memajukan negara (Majid & Rahim, 2009)

Bagi meneruskan usaha melahirkan modal insan kelas pertama, transformasi pendidikan teknik dan vokasional terus diperkasakan. Melalui Rancangan Malaysia kesebelas (RMK- 11), 2016-2020, agenda melahirkan modal insan dan belia berkemahiran tinggi, berpengetahuan dan bersikap positif diteruskan bagi meningkatkan ekonomi global negara. Salah satu kriteria yang ditekankan adalah dengan mentransformasikan Pendidikan Teknik dan Vokasional bagi memenuhi permintaan industri. Agenda ekonomi nasional meramalkan wujudnya 1.5 juta peluang pekerjaan menjelang tahun 2020 dengan sasaran bagi mengurangkan kebergantungan kepada pekerja asing berkemahiran sederhana dan penambahbaikan sistem produktiviti tenaga buruh. Selain daripada itu, sebanyak 60% pekerja kemahiran bakal diwujudkan dan seterusnya dalam fasa terakhir adalah mempersiapkan Malaysia untuk menjadi negara maju dengan menekankan penghasilan modal insan bertaraf dunia (Unit Perancang Ekonomi, 2015)





Di samping itu, melalui agenda nasional RMK -11 yang telah dilaksanakan, pendidikan teknik dan vokasional terus diperkasakan oleh kerajaan dalam usaha menghasilkan tenaga kerja tempatan berkemahiran bagi memenuhi keperluan industri. Antara tindakan yang telah diambil adalah dengan memperuntukkan 4.6 bilion ringgit kepada institusi-institusi Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TVET) melalui belanjawan 2017 yang dibentangkan oleh Perdana Menteri Malaysia pada 21 oktober 2016. Peruntukan tersebut telah dimanfaatkan Menerusi *National Blue Ocean Strategi* (NBOS) iaitu Strategi Lautan Biru Kebangsaan, untuk mengubahsuai sembilan buah Institut Pendidikan Guru menjadi empat buah KV, empat buah Politeknik dan sebuah pusat kejurulatihan TVET. NBOS ini dijangka dapat memberikan satu cara yang kreatif dalam menghasilkan impak yang tinggi serta kos yang minima (Kementerian Kewangan Malaysia, 2017)



Sebagai lanjutan daripada program memperkasakan pendidikan teknik dan vokasional, pelaksanaan dasar Model Baharu Ekonomi (MBE) yang berasaskan kreativiti, inovasi dan nilai tambah amat diperlukan bagi melahirkan modal insan berkemahiran tinggi. Keupayaan dan kemahiran pekerja bagi memacu operasi dan perniagaan menyebabkan kebanyakan industri kian berkembang pesat. Justeru itu, pekerja yang berilmu, berkemahiran, berinovasi, kreatif, beretika dan kompetitif diperlukan oleh para pelabur.

Pada masa kini, hanya 25% tenaga kerja di Malaysia berkemahiran tinggi dan sebanyak 80% pekerja berkelulusan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM). Kerajaan menasaskan peningkatan modal insan berkemahiran tinggi sebanyak 33% menjelang 2020 dibawah RMK -11 (Unit Perancang Ekonomi, 2015). Bagi memenuhi hasrat ini,





TVET terus di perkasakan dimana kerajaan telah memperuntukkan RM 270 juta bagi menaik taraf peralatan pembelajaran di institusi-institusi TVET manakala sebanyak RM 360 juta pula telah diperuntukkan kepada Perbadanan Tabung Pembangunan Kemahiran (PTPK) bagi tujuan pinjaman latihan kemahiran lepasan sekolah dan institusi kemahiran awam dan swasta (Kementerian Kewangan Malaysia, 2017). Di samping itu juga, pelbagai program diwujudkan seperti Skim Latihan Dual Nasional (SLDN) disesuaikan daripada model latihan TVET (Jabatan Pembangunan Kemahiran Malaysia, 2016). Melalui SLDN, latihan yang berorientasikan “*apprenticeship*” ini dijangkakan dapat melonjakkan peluang pekerjaan kepada graduan seiring hasrat kerajaan bagi melahirkan pekerja berkemahiran tinggi. Pembelajaran dilaksanakan kepada dua keadaan iaitu 80% pembelajaran di tempat kerja (syarikat) manakala 20% pembelajaran di institusi pendidikan. Konsep ini memberikan graduan nilai tambah kemahiran



05-4506832 sekaligus meningkatkan kebolehan spesifik individu melalui pengetahuan, informasi, bupsi

praktis dan sikap (Rhouse & Razak, 2006).

Mutakhir ini, penstrukturan semula Pendidikan Teknik dan Vokasional di Malaysia terus dipergiatkan di mana pelbagai perubahan dan paradigma baru dilaksanakan (Zawawi, 2011). Konsep dunia pekerjaan kepada pelajar diperkenalkan di dalam sistem Pendidikan Teknik dan Vokasional, ianya bertepatan sekali kerana objektif utama pendidikan teknik dan vokasional adalah menyumbangkan tenaga kerja yang lebih produktif dalam perindustrian dan proses pemodenan. Sehubungan itu, membekalkan tenaga kerja yang produktif dan fleksibel khususnya graduan teknikal dan vokasional yang mempunyai pengetahuan berserta kemahiran yang relevan menjadi tanggungjawab utama negara dalam usaha pembangunan manusia yang positif (Halimah Awang, 2004).





Lanjutan daripada penstrukturan semula TVET, perkembangan dan perubahan telah dilaksanakan bagi meningkatkan imej Pendidikan Teknik dan Vokasional. Penstrukturan semula TVET ini secara tidak langsung selari dengan agenda utama pembangunan negara melalui cabaran ke-enam dalam wawasan 2020 negara iaitu membina masyarakat yang maju dan saintifik (Rijaluddin, 1991). Oleh itu bilangan institusi pendidikan teknikal dan vokasional terus ditambah dari masa ke semasa oleh kerajaan bagi menampung permintaan tenaga kerja mahir dan terlatih dalam usaha mencapai taraf negara maju.

Dalam usaha merealisasikan aspirasi negara untuk menghasilkan tenaga kerja mahir dan terlatih ini, Kolej Vokasional (KV) telah ditubuhkan oleh Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) bermula pada



tahun 2012. Penubuhan KV ini diharapkan dapat memenuhi hasrat negara iaitu me-

lahirkan modal insan berkemahiran tinggi, berinovatif, berpengetahuan dan mampu menghadapi saingan pada peringkat serantau dan juga global serta relevan dengan keperluan semasa (PADU, 2015).

Melalui penubuhan KV, transformasi Pendidikan Teknik dan Vokasional terus mengalami perubahan drastik oleh kerajaan dalam usaha melahirkan tenaga kerja yang fleksibel dan berkemahiran tinggi. Sebanyak 88 buah sekolah menengah teknik telah dinaiktaraf menjadi KV dengan menawarkan program kemahiran pada peringkat Sijil Vokasional Malaysia (SVM) dan Diploma Vokasional Malaysia (DVM). Implikasinya, 1.3 juta pekerja mahir akan dapat dihasilkan menjelang tahun 2020 serta pengeluaran tenaga kerja mahir akan dapat dipercepatkan (Unit Perancang Ekonomi, 2015).





Selain itu, statistik yang dikeluarkan oleh Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia (MEF) menunjukkan permintaan tenaga buruh negara meningkat sebanyak 2.8% manakala jangkaan jumlah pekerjaan juga meningkat kepada 2.2% (Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia, 2016). Peningkatan dalam permintaan tenaga kerja di negara ini walaubagaimanapun telah diimbangi oleh transformasi sistem pendidikan teknik dan vokasional dimana objektif utamanya adalah melahirkan pekerja yang mempunyai kualiti pendidikan dan kemahiran seperti yang diperlukan oleh majikan.

Secara umumnya, pertumbuhan dan pembangunan ekonomi sesebuah negara merupakan input yang sangat penting dalam perancangan penghasilan sumber tenaga manusia. Ini adalah kerana, antara faktor utama pemilihan pekerja oleh pihak majikan adalah golongan belia berpendidikan serta mempunyai tahap disiplin yang tinggi



1.2 Latar Belakang Kajian

Transformasi sistem pendidikan teknik dan vokasional dibawah Rancangan Malaysia ke -11, 2016 – 2020 adalah bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang bersesuaian mengikut keperluan industri (Biden & Kamin, 2013). Melalui RMK ke-11 juga, kerajaan Malaysia mengunjurkan kewujudan sebanyak 1.5 juta peluang pekerjaan menjelang tahun 2020, dalam masa yang sama menambah baik produktiviti buruh tempatan serta mengurangkan kebergantungan terhadap tenaga pekerja asing berkemahiran ren-





dah. Melalui RMK 11 ini juga, diunjurkan bahawa keperluan terhadap modal insan ber-
taraf dunia untuk menjadikan Malaysia sebuah negara maju bakal dicapai melalui trans-
formasi TVET peningkatan penghasilan modal insan berkemahiran dan terlatih.

Kebelakangan ini, jika ditinjau dari aspek permintaan majikan, graduan Institut
Pengajian Tinggi (IPT) di Malaysia sering kali dikaitkan dengan kekurangan kemahiran
serta tidak menepati kehendak majikan dalam bidang pekerjaan yang dimohon (Omain
et al. 2007). Rentetan daripada itu, pelbagai usaha dilakukan pihak kerajaan untuk
meningkatkan produktiviti pekerja berkemahiran tinggi dalam membangunkan
ekonomi negara. Antaranya ialah penubuhan institusi berteraskan kemahiran seperti
ILP, ADTEC, CIIAST, IKM, IKBK, Giat Mara dan yang terkini adalah KV. Persoa-
lannya adalah, adakah institusi-institusi yang dinyatakan ini dapat memberikan kema-
hiran dan pengetahuan yang cukup kepada pelajar dan membolehkan pelajar kompeten
dalam semua aspek mengikut bidang yang dipelajari.

Melalui statistik dalam Jadual 1.1, terdapat peningkatan tenaga buruh sebanyak
1% pada bulan Julai 2016 berbanding Julai 2015. Walau bagaimanapun kadar pengang-
guran meningkat sebanyak 9.2% dalam tempoh masa yang sama. Jumlah rakyat Ma-
laysia yang bekerja pula dilihat bertambah iaitu sebanyak 0.8% pada Julai 2016 ber-
banding Julai 2015. Kadar pengangguran menunjukkan peratusan tertinggi berbanding
peningkatan tenaga buruh dan jumlah rakyat Malaysia yang bekerja. Kadar pengang-
guran yang tinggi dikhuatiri akan memberikan kesan yang negatif kepada pem-
bangunan ekonomi negara (Ahmad Azam & Mohammad Fadzli, 2011). Situasi ini jika
tidak ditangani akan menyebabkan pembangunan negara tidak dapat berlaku seperti
yang direncanakan.



Jadual 1.1

Statistik Utama Tenaga Buruh di Malaysia pada Julai 2016

Indikator	Bulan sebelum			Bulan sama pada tahun sebelum	
	Julai 2016	Jun 2016	Perubahan (%)	Julai 2015	Perubahan (%)
Tenaga buruh (`000)	14,729.0	14,720.1	0.1	14,579.1	1.0
Bekerja (`000)	14,212.8	14,218.4	0.0	14,106.2	0.8
Penganggur (`000)	516.2	501.8	2.9	472.9	9.2
Luar tenaga bu- ruh (`000)	7,008.4	7,036.5	-0.4	6,937.7	1.0
Kadar penyertaan tenaga buruh (`000)	67.8	67.7	0.1	67.8	-
kadar pengang- guran (`000)	3.5	3.4	0.1	3.2	0.3
Pelarasan musim kadar pengang- guran	3.5	3.4	0.1	3.2	0.3

Dikemaskini

Mulai Siaran Bulanan Januari 2016, statistik tenaga buruh dianggarkan berasaskan penduduk

semasa yang terkini. Oleh itu, siri masa statistik tenaga buruh bulanan dikemaskini.

Sumber : Jabatan Perangkaan Malaysia (sehingga Julai 2016)

Kadar pengangguran yang tinggi di negara kita adalah disebabkan oleh ekonomi global yang tidak seimbang. Pertumbuhan ekonomi yang perlahan menyebabkan majikan lebih cenderung untuk mendapatkan tenaga kerja mahir dan separa mahir dari luar negara. Oleh yang demikian, majikan bersedia membayar gaji pekerja mahir dari luar negara dari peringkat pertengahan ke peringkat tertinggi kerana kekurangan pekerja yang berkemahiran dalam negara (Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh Malaysia, 2016).

Kajian Spindler (2006), menyatakan bahawa majikan amat mementingkan kemahiran teknikal para pekerja. Graduan yang tidak mempunyai kemahiran yang sesuai menyebabkan mereka tidak dapat bersaing untuk mendapatkan pekerjaan (Hassan, 2002). Hal ini disokong oleh dapatan kajian Rashid (2003) iaitu para graduan sukar mendapat pekerjaan kerana kurangnya kesesuaian bidang pengajian dengan pekerjaan yang diperolehi mereka serta tahap kemahiran yang mereka miliki amat rendah.

Begitu juga dengan statistik peratusan pekerja asing di Malaysia yang dikeluarkan oleh Kementerian Dalam Negeri (KDN) seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.2. Statistik ini menunjukkan bahawa peratusan pekerja asing dalam sektor pembinaan, pertanian dan perkhidmatan terus meningkat dari tahun 2013 hingga 2015.

Sektor pembinaan menunjukkan kadar peratusan meningkat paling ketara iaitu 34.9 % berbanding 19.9 % iaitu meningkat sebanyak 15% manakala sektor pertanian menunjukkan penurunan sebanyak 2% berbanding tahun sebelumnya. Ini menunjukkan sektor pembinaan masih memerlukan tenaga mahir dan separa mahir pekerja asing bagi merencanakan pertumbuhan ekonomi khususnya dalam bidang pembinaan.

Jadual 1.2

Jumlah Peratusan Pekerja Asing di Malaysia

Bi	Sektor	2013		2014		2015	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pembinaan	434200	19.3	411819	19.9	745131	34.9
2	Perkhidmatan	269321	12.0	270048	13.0	293433	13.7
3	Pertanian	625093	27.8	488090	23.5	497480	23.3
Jumlah		2,250,322	100	2,073,414	100	2,135,036	100

Sumber : Kementerian Dalam Negeri 2016



Pekerja mahir adalah pekerja yang mempunyai kebolehan dan kemahiran yang khusus daripada bidang latihan professional manakala pekerja separa mahir adalah pekerja yang mempunyai kebolehan dan kemahiran mengikut bidang tertentu dan kemahiran ini diperolehi melalui pengalaman bekerja atau latihan separa professional (Yusof, Buntat, Mustaffa, & Rajuddin, 2006). Pertambahan tenaga buruh asing berke-mahiran dilihat menimbulkan kebimbangan dikalangan pekerja tempatan disebabkan penawaran tenaga buruh yang semakin meningkat (Nur Sabrina, Rahmah, & Abdul Hair, 2014). Justeru itu, kedatangan pekerja asing menimbulkan ancaman pekerjaan kepada rakyat Malaysia serta mewujudkan tekanan kepada upah pekerja tempatan.

Bagi mengelakkan pelaksanaan dasar kerajaan iaitu pembayaran upah minimum tidak terganggu, pengambilan tenaga kerja asing seharusnya dikurangkan. Jika pengambilan tenaga kerja asing masih lagi diteruskan, dikhuatiri akan memberikan kesan negatif kepada produktiviti keberhasilan graduan bagi memenuhi pasaran pekerjaan sekaligus menimbulkan isu pengangguran graduan dalam jangka masa yang panjang.

Terdapat dua pendapat yang membincangkan kesan kemasukan pekerja asing ini terhadap pertumbuhan ekonomi negara. Dari sudut negatif penggunaan tenaga kerja asing dalam pasaran buruh dilihat akan menjejaskan kadar upah serta peluang pekerjaan terhadap masyarakat setempat. Pada sudut positif pula, penggunaan tenaga kerja asing ini dilihat penting untuk membantu menangani masalah kekurangan tenaga kerja akibat keengganan pekerja tempatan dalam memenuhi kekosongan pekerjaan di sesuatu sektor tertentu (Omar, 2015).





Antara sebab mengapa pihak majikan mengambil pekerja asing adalah kerana pekerja asing sanggup menerima upah yang murah berbanding pekerja tempatan (Norsi'ee, Ismail, & Khalid, 2014). Majikan berpendapat, pekerja asing lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kerja dan mereka hanya memikirkan soal kerja tanpa mengendahkan waktu cuti minggu mahupun cuti umum. Bagi mereka, kerja perlu diutamakan dan tidak hairanlah jika dilihat terutamanya di industri pembuatan dan pembinaan, terdapat pekerja asing masih lagi bekerja walaupun tempoh waktu bekerja lapan jam sudah pun tamat. Sikap dan kerajinan mereka ini menyebabkan pihak majikan lebih mengutamakan pengambilan pekerja asing lebih daripada pekerja tempatan. Selain itu, antara permasalahan kebanjiran kemasukan pekerja asing adalah kesannya terhadap struktur upah. Realitinya kebanyakan pekerja asing sanggup menerima upah yang lebih rendah berbanding pekerja tempatan dan mereka ini boleh bekerja secara fleksibel iaitu mampu melaksanakan pelbagai seperti diarahkan oleh penyelia (Norsi'ee et al., 2014). Jika perkara ini berlarutan, negara akan berorientasikan buruh murah dan mengakibatkan berlakunya pengurangan peluang pekerjaan terutamanya graduan berkemahiran seterusnya meningkatkan kadar pengangguran.

Kebergantungan negara terhadap tenaga kerja asing ini perlu dikurangkan secara bijaksana. Sebagai contoh dengan beralih kearah aktiviti industri, pembangunan dan lain-lain yang berintensifkan modal dan teknologi dimana kaedah ini akan membantu mengurangkan keperluan tenaga kerja asing. Ini bukan sahaja mampu meningkatkan nilai tambah kepada produktiviti negara, malah masalah kebergantungan pekerja asing dapat dikurangkan.





Menurut Ismail (2012), kajian yang telah dijalankan oleh Bank Dunia yang bertajuk “*Malaysia and the Knowledge Economy: Building a World-Class Higher Education System*” (2007) mendapati salah satu sebab peningkatan kadar pengangguran adalah kerana ketidaksepadanan antara kemahiran khusus yang dimiliki oleh graduan dengan kemahiran sebenar yang diperlukan industri. Dalam usaha melahirkan dan menambah bilangan tenaga kerja mahir, institusi–institusi kemahiran perlu melahirkan pelajar yang seimbang dari aspek-aspek pengetahuan, kemahiran teknikal dan kemahiran insaniah serta memiliki kriteria-kriteria yang diperlukan oleh bakal majikan. Berdasarkan kajian yang telah dijalankan oleh Ahmad Esa, Kamaruddin, dan Azman (2001) walaupun kemahiran teknikal adalah kemahiran utama yang diperlukan majikan, ilmu pengetahuan dan kelayakan akademik juga merupakan kriteria yang diberi perhatian oleh majikan dalam memilih pekerja.



Dalam usaha penyelidikan untuk mendapatkan maklumat lanjut berkaitan masalah ketidaksepadanan kemahiran pelajar lulusan KV dengan keperluan di industri dan juga kriteria pengambilan pekerja mengikut sudut pandang industri, satu tinjauan awal melalui proses temubual bersama pakar industri telah dilakukan. Hasil tinjauan mendapati, pelajar KV perlu mendapat kemahiran yang relevan bagi meningkatkan kebolehpasaran mereka melalui proses pembelajaran dan pengajaran semasa pengajian. Hasil temuduga juga menunjukkan antara faktor yang menjadi kriteria pengambilan pekerja di syarikat adalah kelayakan akademik, kemahiran teknikal dan kemahiran generik pelajar. Sebagai contoh, responden menyatakan:





“Pelajar KV yang datang praktikal disini memang boleh melaksanakan tugas, tapi kerja-kerja yang mudah dan ringan saja. Contohnya buat report, baca pelan, mengukur panjang atau lebar gunakan measuring tape. Tapi saya lihat bila disuruh untuk ambik level lantai, dia orang terpinga-pinga dan tak pandai nak ambil level gunakan dumpy level, so di sini pelajar KV kena kuasai kemahiran asas dalam pembinaan kerana bende ni adalah basic dlm pembinaan. Mereka perlu beri perhatian sepenuhnya apabila berada dalam kelas amali dan sepatutnya bertanya kepada pensyarah jika tidak faham”.

“Kompeni melihat kepada pelajar yang cemerlang dengan tengok pada pencapaian akademik diaorang, berapa pointer yang dia orang dapat, bagi saya 3.50 keatas tu memang layak untuk memohon dan peluang nak dipanggil interview tu cerah la.. Kemudian kita akan tengok pada sijil-sijil kokurikulum dia, adakah mereka ni aktif semasa di tempat pengajian, bukan ape, jika dia orang aktif, maksudnya kemahiran sosial mereka ni tinggi. Jadi mereka tidak akan kekok untuk berada di mana mereka bekerja nanti...macam kita sedia maklum, masa kita belajar di Universiti pun kita wajib aktif kokurikulum,,dekat situ kita boleh “develop” keyakinan diri, kemahiran komunikasi kita dan lain – lain” (P1)

Hasil temubual bersama pakar industri menunjukkan bahawa kemahiran teknikal perlu dikuasai oleh pelajar KV bagi memastikan mereka boleh melaksanakan tugas dan pekerjaan apabila di arahkan majikan kelak. Selain itu, kelayakan akademik juga merupakan perkara yang dititikberatkan oleh majikan dalam pemilihan pekerja bagi mengisi kokosongan jawatan di syarikat dan aspek penguasaan kemahiran insaniah dikalangan graduan KV merupakan nilai tambah yang dipandang majikan untuk membolehkan mereka dipanggil temuduga dalam perjawatan yang dipohon.





1.3 Pernyataan Masalah

Menurut Timbalan Pengarah Pembangunan Kejurulatihan Pendidikan Teknik dan Vokasional (PTV) Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional, Kementerian Pendidikan Malaysia, sebanyak 83.1% graduan kelompok pertama KV berjaya mendapat pekerjaan dalam bidang pilihan dalam tempoh tiga bulan selepas bergraduasi (Noor, 2017). Sungguhpun perlaksanaannya memperlihatkan kejayaan buat pertama kali, timbul persoalan sejauh manakah peluang pekerjaan seperti ini akan terus berkekalan dan meningkat pada tahun berikutnya. Persoalan ini timbul berdasarkan fakta pengangguran graduan universiti dalam bidang kejuruteraan, akauntan dan profesional yang lain agak tinggi pada masa kini sedangkan suatu ketika dahulu mereka mempunyai peluang pekerjaan yang sangat luas (Kementerian Pendidikan Tinggi,



Dari perspektif majikan, kebanyakan mereka cenderung mengambil pekerja buruh asing yang melibatkan pemberian gaji lebih rendah berbanding mengambil pekerja tempatan yang mempunyai kemahiran kerana ianya melibatkan kos yang agak tinggi. Selain itu, kadar pengangguran yang tinggi dan banjiriran warga asing di Malaysia juga adalah didorong oleh faktor kurangnya tenaga kerja berkualiti dan berkemahiran tinggi (Hamzah & Daud, 2016). Menurut Jailani (2008), kebiasaanya pekerja-pekerja yang mempunyai kemahiran teknikal yang tinggi, berkemahiran *employability* dan tenaga kerja yang konsisten akan berpeluang cerah untuk mendapat tempat di industri bagi meneruskan kerjaya masing-masing.





Walaupun sistem pendidikan di KV lebih berorientasikan latihan amali, penggunaan dan pendedahan terhadap peralatan pengajaran dan pembelajaran yang tidak terkini di KV serta tidak selari dengan keperluan industri menyebabkan pelajar KV tidak dapat mengaplikasikan kemahiran sebenar yang dikehendaki pihak industri (Rahman, Saud, Kamin, & Samah, 2015). Keadaan ini menyebabkan wujudnya jurang antara kemahiran yang dimiliki oleh pelajar dengan yang diperlukan oleh industri, seterusnya meminimumkan kebolehan pelajar lulusan KV dalam mengisi peluang pekerjaan.

Terdapat juga ramai graduan-graduan pada hari ini yang gagal mendapatkan pekerjaan di industri disebabkan oleh kegagalan mereka dalam memenuhi kehendak majikan. Majikan mempunyai kriteria tertentu yang dititikberatkan dalam pengambilan pekerja seperti kemahiran akademik dan kemahiran *employability* (Omain et al., 2007).

Walaubagaimanapun maklumbalas daripada majikan menyatakan bahawa graduan kini masih kurang berberkemahiran, terutamanya dalam aspek berfikir seperti bijak mencari alternatif bagi membaiki prestasi organisasi, serta lemah dari segi kemahiran komunikasi dan interpersonal seperti dapat memberikan pandangan bernas dan menyakinkan orang lain (Ismail, 2012). Bukan itu saja, majikan kini mengamalkan langkah lebih berhati-hati dalam memilih bakal pekerja agar masalah komunikasi dan interpersonal ini dapat diminimumkan (Mohd Makhbul et al., 2015). Oleh kerana terdapat perspektif yang pelbagai oleh majikan terhadap pekerja-pekerja tempatan pada masa kini, pengkaji akan menjalankan satu penyelidikan yang bertujuan untuk mengetahui kriteria kebolehkeraan graduan KV dan kecenderungan pengambilan pekerja dari perspektif majikan.





1.4 Objektif Kajian

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti persepsi majikan terhadap kriteria kebolehkeraan pelajar lulusan KV.

Untuk mencapai tujuan kajian tersebut, objektif kajian seperti di bawah telah dibina :

- i. Menenalpasti kriteria kebolehkeraan pelajar lulusan KV dari aspek kelayakan akademik yang diperlukan oleh majikan.
- ii. Menenalpasti kriteria kebolehkeraan pelajar lulusan KV dari aspek kemahiran teknikal yang diperlukan oleh majikan.
- iii. Menenalpasti kriteria kebolehkeraan pelajar lulusan KV dari aspek kemahiran generik yang diperlukan oleh majikan.
- iv. Menentukan perbezaan kemahiran-kemahiran teknikal pelajar lulusan KV yang diutamakan oleh majikan mengikut bidang-bidang pengajian.
- v. Menenalpasti kriteria yang menyumbang kepada kecenderungan majikan terhadap pemilihan pekerja dikalangan pelajar lulusan KV.
- vi. Menghasilkan kerangka kriteria kebolehkeraan graduan KV

1.5 Soalan Kajian

Antara persoalan yang harus dilaksanakan dalam kajian ini adalah seperti berikut :

- i. Apakah kriteria kebolehkeraan pelajar lulusan KV dari aspek kelayakan akademik yang diperlukan oleh majikan?
- ii. Apakah kriteria kebolehkeraan pelajar lulusan KV dari aspek kemahiran teknikal yang diperlukan oleh majikan?





- iii. Apakah kriteria kebolehkeraan pelajar lulusan KV dari aspek kemahiran generik yang diperlukan oleh majikan?
- iv. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kemahiran teknikal pelajar lulusan KV yang dititikberatkan majikan mengikut bidang pengajian?
- v. Apakah kriteria yang menyumbang kepada kecenderungan majikan terhadap pemilihan pekerja dikalangan pelajar lulusan KV?
- vi. Apakah kerangka kriteria kebolehkeraan graduan?

1.6 Hipotesis Kajian

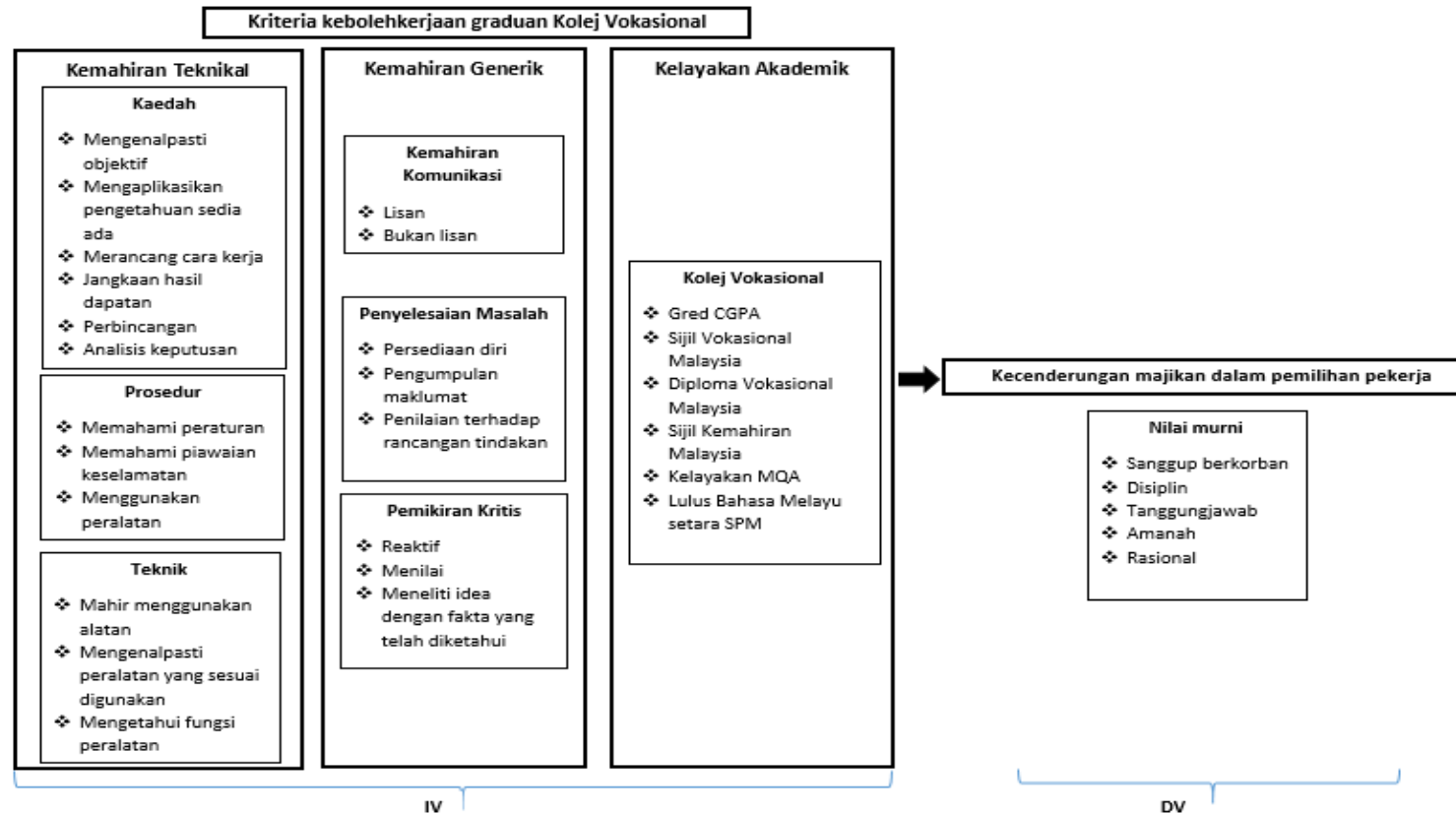
Hipotesis ialah satu pernyataan yang dibuat tentang sesuatu fenomena yang diselidiki, dalam bentuk ramalan tentang hubungkait antara dua atau lebih pemboleh ubah yang dijangka mempunyai kaitan. Hipotesis null ialah hipotesis statistik yang menyatakan bahawa tidak terdapat kaitan antara pemboleh ubah yang diselidiki, sehingga diuji secara statistik manakala hipotesis alternatif pula adalah pernyataan yang menyatakan terdapat kaitan antara pemboleh ubah yang diselidiki. Beberapa hipotesis yang diuji bagi menjawab persoalan kajian dalam kajian ini adalah seperti berikut:

Ha: Terdapat perbezaan yang signifikan kemahiran teknikal pelajar lulusan KV yang dititikberatkan majikan mengikut bidang pengajian.

Ho: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kemahiran teknikal pelajar lulusan KV yang dititikberatkan majikan mengikut bidang pengajian.



1.7 Kerangka Konseptual Kajian



Rajah 1.1. Kerangka Konseptual Kajian di ubahsuai daripada Teori Modal Insan Schultz 1967

Rajah 1.1 menunjukkan kerangka konseptual kajian yang digunakan oleh pengkaji. Pembolehubah tak bersandar bagi kajian ini adalah kriteria kebolehkkerjaan pelajar KV manakala pembolehubah bersandar adalah kecenderungan majikan dalam pemilihan pekerja. Pengubahsuaian daripada Teori Model Insan Schultz 1967 digunakan oleh pengkaji bagi membentuk kerangka konseptual bagi kajian ini. Pengkaji menggunakan teori ini adalah kerana ketiga-tiga elemen ini iaitu kemahiran teknikal, kemahiran generik serta akademik saling melengkapi antara satu sama lain. Menurut Schultz (1967), pengetahuan dan kemahiran adalah elemen modal insan yang terhasil daripada sistem pendidikan. Berdasarkan teori modal insan ini juga, pengkaji mengklasifikasi-kan bahawa pengetahuan dan kemahiran merupakan elemen kelayakan akademik, kemahiran teknikal dan kemahiran generik dimana elemen ini diperolehi pelajar melalui sistem pendidikan di KV. Ketiga-tiga elemen ini merupakan elemen yang akan menghasilkan modal insan berkemahiran tinggi sejajar dengan aspirasi negara iaitu menjadi negara maju setanding dengan negara maju yang lain. Disamping itu juga, melalui kerangka konseptual kajian ini juga, pengkaji mengemukakan sub elemen bagi setiap elemen bertujuan untuk membina soal selidik bagi kajian ini.

1.8 Kepentingan Kajian

Tujuan kajian ini diadakan untuk untuk mengetahui kriteria kebolehkkerjaan pelajar KV dan kecenderungan majikan dalam pemilihan pekerja dari perspektif majikan. Dapatan yang diperolehi daripada kajian ini diharap dapat membuka ruang perbincangan lanjut serta dapat membantu pihak yang terlibat melakukan penambahbaikan bagi meningkatkan lagi



mutu keluaran lulusan KV khususnya melahirkan tenaga kerja mahir mengikut permintaan industri. Pihak yang terlibat antaranya :

1.8.1 Pentadbiran KV

Diharapkan pihak pentadbiran KV dapat melaksanakan pengajaran dan pembelajaran sistematik yang diatur oleh pihak pengurusan BPTV khususnya dalam merencana objektif pendidikan teknik dan vokasional bagi melahirkan tenaga kerja mahir mengikut permintaan industri. Sekiranya terdapat sebarang program – program yang bersesuaian dimana memberikan impak positif kepada guru dan pelajar, perbincangan dengan pihak Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional (BPTV) perlu diadakan.



1.8.2 Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional Kementerian Pendidikan Malaysia

Kajian ini diharapkan agar pihak BPTV, KPM dapat membuat penambahbaikan sekiranya perlu bagi memastikan KV dapat melahirkan tenaga mahir yang diperlukan oleh pihak majikan dan industri. Kurikulum standard KV perlu dilihat dari semasa ke semasa mengikut keperluan industri agar kurikulum yang dilaksanakan relevan mengikut keperluan semasa.





1.8.3 Majikan

Pihak majikan khususnya pihak syarikat boleh memberikan respon positif dalam memberikan pandangan dan nasihat bagi bersama – sama KPM khususnya BPTV untuk menghasilkan tenaga kerja mahir yang kompetitif dan berdaya saing.

1.8.4 Pelajar

Pelajar KV harus mempersiapkan diri dengan pelbagai kemahiran teknikal dan generik agar dapat memastikan mereka berjaya menempatkan diri di alam pekerjaan disamping mendapat pencapaian akademik yang cemerlang bagi melayakkan mereka memohon sebarang permohonan pekerjaan kelak.



1.9 Batasan Kajian

Batasan kajian bagi kajian ini adalah berbentuk tinjauan berdasarkan sampel. Kajian ini juga hanya akan dijalankan di kawasan semenanjung Malaysia sahaja. Sampel yang digunakan adalah majikan industri yang pernah mengambil pelajar-pelajar KV rintis iaitu kohort 2012 semasa menjalani *On The Job Training* (OJT) di syarikat mereka. Oleh itu kajian ini akan dipecahkan mengikut zon iaitu zon utara, selatan, timur dan barat. Seterusnya bagi kemahiran teknikal, kajian ini hanya merangkumi aspek kaedah, prosedur dan teknik dalam mengendalikan alatan teknikal manakala bagi kemahiran generik pula, pengkaji akan melibatkan hanya tiga elemen iaitu kemahiran komunikasi,



penyelesaian masalah dan pemikiran kritis. Bagi kelayakan akademik pula, pengkaji akan menyentuh berkenaan gred *Cumulative Grade Point Average* (CGPA), Sijil Vokasional Malaysia (SVM), Diploma Vokasional Malaysia (DVM), Sijil Kemahiran Malaysia (SKM), kelayakan *Malaysian Qualifications Agency* (MQA) dan Bahasa Melayu setara SPM. Oleh yang demikian, Secara keseluruhannya, kajian ini dijalankan adalah untuk mengetahui kriteria kebolehkerjaan pelajar KV dan kecenderungan pengambilan pekerja dari perspektif majikan dari aspek kelayakan kemahiran teknikal, kemahiran generik dan kelayakan akademik.

1.10 Definasi Operasional Kajian

Kebolehkerjaan adalah suatu kemahiran selain daripada kemahiran teknikal dimana ianya diperlukan untuk membantu pelajar mendapatkan pekerjaan, meningkat dan mencapai potensi diri dalam kerjaya yang diceburi serta menyumbang kepada kejayaan organisasi (Hanafi, 2015). Melalui kajian ini, aspek kebolehkerjaan adalah kemahiran teknikal, kemahiran generik dan kelayakan akademik.



1.10.2 Pekerja

Akta Perhubungan Perusahaan (1967) menyatakan pekerja merupakan individu yang diambil bekerja dengan majikan dibawah kontrak pekerjaan bagi mendapatkan upah sebagai ganjaran kerja yang dilaksanakan manakala istilah pekerja dalam kajian ini merujuk kepada tenaga kerja berkemahiran didalam perlbagai bidang pekerjaan bagi mengurangkan kebergantungan tenaga buruh asing

1.10.3 Graduan Kolej Vokasional

Penyelidik mendefinasikan graduan KV dalam kajian ini merujuk kepada pelajar – pelajar kemasukan 2012 KV yang telah bergraduasi dengan kelulusan sijil dan diploma vokasional Malaysia setelah mengikuti program pilihan mereka dan akan menjadi tenaga mahir apabila memasuki alam pekerjaan.

1.10.4 Majikan

Majikan merupakan orang yang dengannya seseorang pekerja telah membuat kontrak perkhidmatan dalam tempoh bekerja. Dalam kajian ini, majikan adalah seseorang yang dipertanggungjawab menggajikan lulusan KV sebagai pekerja disyarikat mereka atau seseorang yang menyelia pekerja lulusan KV semasa menjalankan tugas.





1.10.5 Kelayakan Akademik

Kebolehan atau kecekapan bidang ilmu pengetahuan yang diperoleh secara formal di KV seperti Sijil Vokasional Malaysia, Diploma Vokasional Malaysia dan Sijil Kemahiran Malaysia mengikut tahap.

1.10.6 Kemahiran Teknikal

El-Sabaa, (2001) menyatakan kemahiran teknikal adalah pemahaman kepada jenis aktiviti terutamanya melibatkan kaedah, proses, prosedur atau teknik. Kemahiran teknikal juga melibatkan pengetahuan khusus dan analitikal dalam keupayaan penggunaan alatan dan disiplin teknik yang spesifik. Dalam konteks kajian ini, kemahiran teknikal adalah merangkumi aspek kaedah, prosedur dan teknik dalam mengendalikan alatan teknikal.

1.10.7 Kemahiran Generik

Rasul et al.,(2009) menyatakan kemahiran generik adalah kemahiran bukan teknikal (*nontechnical abilities*) manakala Buntat, (2000) mendefinisikan kemahiran generik adalah kemahiran bukan teknikal yang amat penting bagi dalam pembangunan diri dan sahsiah pelajar serta amat berguna dalam usaha melahirkan pekerja yang mempunyai ketrampilan diri dan berdaya saing. Ianya juga merupakan satu aspek kemahiran pekerjaan yang tidak kurang pentingnya dengan aspek kemahiran teknikal. Namun begitu,





dalam kajian ini kemahiran generik yang akan dikaji adalah berkenaan kemahiran komunikasi, penyelesaian masalah dan pemikiran kritis.

1.11 Rumusan

Bab I telah membincangkan mengenai perkara yang menjadi asas dan hala tuju kajian ini. Bab ini telah dimulai dengan pendahuluan kajian, latar belakang masalah, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, hipotesis kajian, batasan kajian, kepentingan kajian, kerangka konsep kajian, definisi serta rumusan. Bab II pula akan menerangkan mengenai kajian literatur dimana bab ini mengupas lebih mendalam tentang tajuk kajian iaitu intipati terhadap kajian yang akan dilaksanakan

