



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI



KAJIAN KEPUASAN MAJIKAN TERHADAP GRADUAN

**POLITEKNIK PORT DICKSON
2015**

ROHANA BINTI HASSAN BASRI

KU AHMISUHATI BINTI KU AHMAD

AHMAD ZAILANI BIN AHMAD

HD4801 .R64 2015



0000028921

Rohana bt Hassan Basri

Kajian kepuasan majikan terhadap graduan Politeknik Port
Dickson / Rohana bt Hassan Basri, Ku Ahmisuhati bt Ku

00028921

Politeknik Port Dickson (PPD).
Alamat KM 14,
Jalan Pantai,
71050 SiRusa, Negeri Sembilan
No Tel: 06-662 2000.
No Fax: 06-662 2026.
www.polipd.edu.my
Cetakan pertama Jun 2016

PERPUSTAKAAN POLITEKNIK PORT DICKSON	
PESANAN KERAJAAN	-
NO. INVOIS	-
PEMBEKAL	SUNBANGSAD PPD
NO. PANGGILAN	HAJES01-PD 2015

Hak cipta terpelihara. Mana-mana bahagian dalam penerbitan ini tidak dibenarkan ditiru, diterbit semula, disimpan dalam cara yang boleh dipergunakan lagi, atau dipindah dalam mana-mana cara, baik dengan cara elektronik, mekanikal, penggambaran semula, perakamanan atau sebaliknya, tanpa izin bertulis daripada Politeknik Port Dickson (PPD).

Diterbitkan oleh:
Politeknik Port Dickson (PPD).
Alamat KM 14,
Jalan Pantai,
71050 SiRusa, Negeri Sembilan

ISBN 978-967-5677-58-8

ABSTRAK

Politeknik berperanan penting dalam memacu negara untuk mencapai taraf negara maju berpendapatan tinggi menjelang tahun 2020 dan menjadi penyumbang modal insan berkemahiran tinggi bagi memenuhi keperluan industri dan pasaran guna tenaga kerja profesional dan separa profesional. Walau bagaimanapun, banyak rungutan daripada pihak majikan dan industri terhadap keupayaan graduan politeknik yang kurang kompeten, berkemahiran serta tidak memenuhi keperluan majikan dan industri. Kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti tahap kepuasan majikan terhadap kemahiran dan pengetahuan teknikal serta kemahiran geretik graduan politeknik khususnya Politeknik Port Dickson (PPD).

Kaedah kuantitatif terhadap 550 orang majikan dan 309 graduan sebagai sampel kajian telah digunakan melalui borang soal selidik berskala likert lima (5) pilihan jawapan sebagai alat pengumpulan data. Semua soalselidik telah dianalisis menggunakan statistik deskriptif iaitu analisis skor Min dan peratusan melalui perisian *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 20. Dapatan analisis data bagi kedua-dua pembolehubah yang dikaji menunjukkan graduan PPD mempunyai tahap kemahiran dan pengetahuan teknikal serta tahap kemahiran generik yang tinggi dengan skor min masing-masing 3.53 dan 3.45 dan skor purata keseluruhan adalah 3.5. Ini menunjukkan pihak majikan berpuas hati dengan graduan PPD yang bekerja dengan mereka. Dapatan kajian ini telah memberi impak dan sumbangan kepada semua pihak berkepentingan seperti kementerian, PPD, industri dan majikan serta kepada pihak pelajar.

PENGHARGAAN

Pertama sekali, ucapan terima kasih kepada Pusat Penyelidikan dan Inovasi Politeknik (PPIP), Jabatan Pendidikan Politeknik, Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia di atas segala kerjasama yang diberikan sehingga kajian ini siap dengan jayanya. Setinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada pengurusan tertinggi Politeknik Port Dickson (PPD) atas kepercayaan yang diberikan bagi kami menyempurnakan kajian ini serta juga pihak alumni PPD di atas bantuan dan sokongan pengurusan sama ada secara langsung dan tidak langsung.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua responden (pihak industri dan majikan) serta graduan PPD di atas kerja sama yang diberikan dalam kajian ini. Akhir sekali, berbanyak terima kasih kepada semua pegawai politeknik di seluruh Malaysia yang turut sama menyumbang idea dan buah fikiran dalam menjayakan Kajian Kepuasan Majikan 2015 ini.

KANDUNGAN

MUKA SURAT

1.0 ENGENALAN

1.1 Latar belakang Institusi	1
1.2 Latar Belakang Kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah	6
1.4 Objektif Kajian	7
1.5 Persoalan Kajian	7
1.6 Skop Kajian	8
1.7 Kepentingan Kajian	8

2.0 KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan	8
2.2 Kemahiran Teknikal	9
2.3 Kemahiran Generik	10
2.4 Motivasi	11
2.5 Atribut Graduan	11
2.6 Kemahiran <i>Employability</i>	12

3.0 METODOLOGI

3.1 Pengenalan	13
3.2 Reka bentuk Kajian	13
3.3 Populasi dan Persampelan	14
3.4 Pengumpulan Data	14
3.5 Rekabentuk Soal Selidik	14
3.6 Pengukuran Item	16
3.7 Proses Pengumpulan Data	18
3.8 Analisis Data	18
3.9 Kesahan	19
3.10 Ujian Kebolehpercayaan	19
3.11 Analisis Deskriptif	20

4.0 DAPATAN ANALISIS

4.1 Pengenalan	21
4.2 Demografik	21
4.3 Gaji Permulaan	22
4.4 Analisis Kemahiran dan Pengetahuan Teknikal	23
4.5 Analisis Kemahiran Generik	24

5.0 PERBINCANGAN

5.1 Dapatan Kajian	25
5.2 Pencapaian Objektif	27
5.3 Sumbangan dan Impak kajian	28
5.3.1 Kementerian	28
5.3.2 Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2015-2025)	29
5.3.3 Politeknik Port Dickson (PPD)	30
5.3.4 Industri dan Majikan	30
5.3.5 Pelajar	32
5.4 Batasan Kajian	32
5.5 Kajian Masa Depan	33

RUJUKAN	34
----------------	-----------

SENARAI RAJAH**MUKA SURAT**

Rajah 3.1 : Reka bentuk Pembangunan Soal Selidik	15
--	----

SENARAI JADUAL**MUKA SURAT**

Jadual 3.1 : Item Soal Selidik Kajian Persepsi Majikan Terhadap Graduan Politeknik, KPM	17
Jadual 3.2 : Ujian kebolehpercayaan persepsi Majikan terhadap Kemahiran & Pengetahuan Teknikal Graduan Politeknik	20
Jadual 3.3 : Ujian Kebolehpercayaan Persepsi Majikan terhadap kemahiran Generik Graduan Politeknik	20
Jadual 4.1 : Interpretasi Skor Min	21
Jadual 4.2 : Gaji Graduan Politeknik Port Dickson	22
Jadual 4.3 : Skor Min dan Sisihan Piawai Kemahiran Teknikal dan Pengetahuan Graduan Politeknik Port Dickson	23
Jadual 4.4 : Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Kemahiran Generik Graduan Politeknik Port Dickson	24
Jadual 5.1 : Skor Min bagi Kemahiran dan Pengetahuan Teknikal Graduan PPD	26
Jadual 5.2 : Skor Min bagi Kemahiran Generik Graduan PPD	26
Jadual 5.3 : Lulusan dan jumlah Lulusan Bagi Konvo 2001-2015	31

1.0 PENGENALAN

1.1 Latarbelakang Institusi

Politeknik Port Dickson telah ditubuhkan pada tahun 1990 dengan keluasan 100 ekar. Ia merupakan Politeknik ke enam (6) dibina dibawah Bahagian Pengurusan Politeknik, Jabatan Pendidikan Teknikal, Kementerian Pendidikan Malaysia. Pembinaannya dibiayai sepenuhnya oleh Bank Dunia dan dapat menempatkan lebih kurang 1,200 pelajar sepenuh masa. Bermula dengan pengambilan seramai 120 orang pelajar pada tahun 1990, kemasukan kini telah meningkat kepada 5,939 pelajar dalam pelbagai bidang.

Dibawah Rancangan Malaysia ke -7, Politeknik ini telah diberi dana berjumlah RM 55 juta untuk menaiktaraf kemudahan dan bangunannya. Politeknik terus membangun dengan jayanya menjelang penghujung tahun 2005. Setelah 25 tahun penubuhan, Politeknik Port Dickson telah menjadi salah sebuah institusi pengajian tinggi yang terkemuka di negara ini. Terdapat enam (6) Jabatan Akademik iaitu Jabatan Kejuruteraan Awam, Jabatan Kejuruteraan Mekanikal, Jabatan Kejuruteraan Elektrik, Jabatan Perdagangan, Jabatan Matematik dan Sains Komputer serta Jabatan Pengajian Am. Sehingga kini Politeknik Port Dickson telah melahirkan 28,904 graduan yang memasuki pelbagai sektor pekerjaan di negara ini.

Politeknik Port Dickson telah dianugerahkan Sijil MS ISO 9001:2008 pada 25 November 2009. Ini bermakna pengajian dan pembelajaran di Politeknik Port Dickson telah mencapai tahap yang cemerlang dan diiktiraf dunia. Sementara itu, politeknik telah mendapat "Full Accreditation" bagi kesemua 12 program yang ditawarkan. Disamping itu, PPD turut menawarkan satu program baru peringkat diploma iaitu Diploma Teknologi Hijau dan satu program baru peringkat ijazah dengan usahasama USM iaitu Ijazah Sarjana Muda Sains (Perumahan, Bangunan & Perancangan) (Kepujian) Seni Bina, Program Persisir USM.

Sejajar dengan harapan negara untuk membangun dengan model ekonomi yang baharu selaras dengan inisiatif Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara 2013-2025, pihak Kementerian Pengajian Tinggi telah menetapkan bahawa politeknik perlu diperkasakan dengan imej baharu supaya ia mampu bersaing dan menjadi institusi pilihan utama dalam kalangan pelajar lepasan Sijil Pelajaran Malaysia. Justeru itu konsep Hala Tuju Transformasi Politeknik telah dihasilkan, hasil daripada input pelbagai pihak. Matlamat utama agenda transformasi ini adalah untuk melestarikan pembangunan modal insan keluaran politeknik yang akhirnya akan menghasilkan

keupayaan baharu kepada politeknik bagi membangunkan sumber manusia negara melepasi tahun 2020. Transformasi ini berteraskan pemerkasaan politeknik, pembangunan program dalam bidang tujahan tertentu, tenaga pengajar dan kakitangan yang berpengetahuan dan berkemahiran tinggi serta imej dan budaya kerja cemerlang. Maka dalam usaha untuk memartabatkan politeknik, Jabatan Pendidikan Politeknik telah menetapkan empat (4) penanda aras yang perlu bagi dicapai iaitu:-

1. Menyediakan akses kepada program TVET yang berkualiti dan diiktiraf.
2. Membangunkan kurikulum yang dipimpin industri dan meningkatkan kesediaan graduan melalui penglibatan industri yang diselaraskan.
3. Menghasilkan graduan yang seimbang dan berdaya keusahawanan melalui program pengajian yang dinamik dan mampan.
4. Mendapat pengiktirafan antarabangsa melalui kerjasama dan penyertaan aktif dalam komuniti TVET.

Penggubahan Pelan Strategik dan Hala Tuju 2013-2016 Politeknik Port Dickson telah membantu pihak pengurusan dalam mempertingkatkan kualiti pendidikan dan perkhidmatannya ke arah yang lebih baik dan relevan sesuai dengan tuntutan keperluan Negara. Perancangan serta tindakan telah disusun bagi mencapai hasrat dan matlamat menjadi Politeknik Primer. Selain daripada itu PPD juga telah berusaha dan mengorak langkah ke arah Pengiktirafan APACC pada Oktober 2016 ini.

Sebagai sebuah organisasi yang memberi perkhidmatan pendidikan kepada masyarakat maka persekitaran yang baik merupakan faktor yang penting dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi. Menurut Duncan & Brian (2010) persekitaran pendidikan terbahagi kepada pelajar, staf, pihak pengurusan dan masyarakat setempat. Aspirasi PPD dalam pembangunan pelan strategik POLIPD 2013-2016 telah mengambil kira persekitaran pendidikan supaya yang dirancang dapat berjalan dengan baik untuk menjadi salah sebuah POLIPREMIER dinegara ini menjelang tahun 2017. Pembentukan nilai staf yang lebih fokus dalam bidang tugas yang diberi, bekerja sebagai sebuah pasukan serta lebih terbuka hubungan masyarakat memudahkan hasrat PoliPD untuk dicapai menjelang tahun 2016.

1.2 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. Kepesatan 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.

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (PPPM) menggariskan IPT melahirkan graduan yang holistik, berciri keusahawanan dan seimbang bagi tujuan meneroka peluang pekerjaan baharu dan mewujudkan suasana mencari pekerjaan kepada penciptaan pekerja (PPPM, 2015). Justeru, politeknik perlu menyasar kelestarian modal insan melalui pembangunan program bidang tujahan, tenaga pengajar dan kakitangan yang berpengetahuan, berkemahiran tinggi dan budaya kerja yang cemerlang. Ini selaras dengan objektif transformasi politeknik iaitu mengupayakan politeknik menghasilkan graduan berkualiti, berdaya saing, berkebolehpasaran tinggi dan berdaya usahawan.

Kebolehpasaran graduan dilihat daripada sudut yang pelbagai, merangkumi pencapaian akademik, pengadaptasian menyeluruh terhadap kehendak dunia pekerjaan dan kesedaran tentang pasaran pekerjaan (Paadi, 2015). Ianya juga meliputi keupayaan untuk memperoleh pekerjaan, bahkan menepati kehendak pekerjaan tersebut, berdasarkan pengetahuan, kemahiran, pengalaman serta ciri-ciri peribadi yang mampu memperlengkap diri dalam mengharungi perlumbaan untuk meraih pekerjaan. Makki et al. (2015) merumuskan bahawa kebolehpasaran merujuk kepada keupayaan untuk diterima bekerja buat pertama kalinya, dan mampu terus berada di sektor tersebut. Selain itu, graduan dilihat sebagai mempunyai ciri kebolehpasaran sekiranya mereka berkeupayaan untuk terus menguasai pengetahuan dan kemahiran baru serta berkemampuan untuk menceburi pekerjaan lain berdasarkan ciri-ciri yang dimiliki.

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 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. Sehubungan itu, kajian ini bertujuan menganalisis persepsi majikan sektor awam atau swasta terhadap graduan politeknik di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia.

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. 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 diperolehi 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 keakuratan kualiti program yang dilaksanakan menepati kehendak pelbagai pihak pemegang taruh. JPP telah komited dengan mengadakan Kajian Pengesanan Graduan mulai tahun 1997 sehingga kini.

1.3 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. Holton dan Trott (1994) menyarankan ".....sebagai seorang majikan, tanggungjawab anda ialah memilih dan mengambil pekerja yang berpotensi serta menempatkan mereka dalam pekerjaan yang berkaitan dengan latihan vokasional mereka...".

Pelbagai mekanisme telah diperkenalkan oleh Malaysian Qualifications Agency (MQA) dan juga universiti bagi memastikan para graduan diperlengkapkan untuk kebolehpasaran yang tinggi, namun masih terdapat menjadi satu fenomena biasa apabila majikan mempersoalkan kualiti graduan, terutamanya dari segi kemahiran generik (Shah et al., 2015; Morshidi Sirat et al., 2008).

Kajian lepas sering mempersoalkan tentang kemampuan graduan untuk memenuhi kehendak industri. Majikan menyuarakan bahawa kemahiran graduan tidak mampu memenuhi kehendak yang sewajarnya. Namun begitu, kelompangan yang diselalu disebut-sebut tidaklah seserius mana seperti yang didapati dalam kajian-kajian literatur sebelum ini. Ini adalah berdasarkan kajian Low et al. (2015) yang mendapati bahawa kebanyakan majikan berpuashati dengan graduan bidang perakauan kerana mereka mampu menepati jangkaan para majikan terhadap tahap kerja yang diinginkan. Walau bagaimanapun, terdapat graduan yang mempunyai kekurangan dalam kemahiran interpersonal dan juga kemahiran menyelesaikan masalah.

Di samping itu, kajian ini diwujudkan bagi memastikan reka bentuk kurikulum yang digubal sentiasa memenuhi keperluan majikan seiring dengan bidang pengajian dan kemajuan teknologi semasa. Solmon (1981) menyatakan bahawa keupayaan sistem pendidikan dalam penyediaan para pelajar terhadap pekerjaan perlu dikaji dan dikemaskini dari semasa ke semasa (Khor Choo Kwang, 1997). Berdasarkan dapatan kajian, terdapat perbezaan yang amat (*gap*) ketara antara kehendak majikan jika dibandingkan dengan keupayaan yang ditonjolkan graduan (Ramadi et al., 2015; Leong et al., 2015; Fullen & Scot, 2014). Lapan kategori kemahiran yang telah dikenalpasti oleh Ramadi et al. (2015) menunjukkan bahawa graduan kejuruteraan gagal mempamerkan tahap kesediaan yang tinggi terhadap dunia pekerjaan. Kajian ini juga bertepatan dengan kajian lain Hyang mengesahkan bahawa terdapat kelompangan antara kehendak industri dan kesediaan graduan untuk memasuki alam pekerjaan (Hamilton et al., 2015 & Rasul et al., 2013; Clark, 2013). Ini juga disokong oleh kajian-kajian lain yang menyatakan bahawa pendedahan di universiti sebagai persiapan kebolehpasaran tidak mampu untuk memenuhi kemahiran yang diperlukan dalam senario pekerjaan sebenar (Riebe & Jackson, 2014; Maaki et al., 2015; McLean et al., 2015; Shah et al., 2015).

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti :

- i. Mengenal pasti persepsi majikan terhadap tahap kemahiran dan pengetahuan teknikal graduan Politeknik Port Dickson.
- ii. Mengenal pasti persepsi majikan terhadap tahap kemahiran generik graduan politeknik Port Dickson.

1.5 Persoalan Kajian

Persoalan kajian ini adalah untuk mengenalpasti:

- i. Apakah keperluan persepsi majikan terhadap tahap kemahiran dan pengetahuan teknikal graduan Politeknik Port Dickson.
- ii. Apakah persepsi majikan terhadap tahap kemahiran generik graduan Politeknik Port Dickson.

1.6 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 Port Dickson yang bekerja dengan mereka.

1.7 Kepentingan Kajian

Kajian ini dilaksanakan bagi mengenal pasti tahap kemahiran graduan Politeknik Port Dickson selari dengan keperluan majikan pada masa kini. Hasil kajian ini menjadi input kepada pihak pengurusan Politeknik Port Dickson 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. Disamping itu hasil kajian ini juga sebagai input penting kepada semua jabatan akademik dan unit sokongan untuk mengenalpasti kekuatan dan kelemahan dan merancang sesuatu bagi mengatasi isu yang ada. Keutamaan dalam penyaluran bajet perlu juga mengambil kira KPI yang hendak dicapai. Seluruh warga PPD perlu dimaklumkan status graduan ini agar mereka peka dan prihatin serta mengambil langkah awal bagi meningkatkan kadar kebolehpasaran graduan PPD.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

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 pihak berkepentingan. Kajian yang dilaksanakan oleh Bank Dunia (2007) telah mengenal pasti tiga faktor utama yang menyumbang kepada penggangguran dalam 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)

2.2 Kemahiran Teknikal

Kemahiran teknikal adalah merujuk kepada kefahaman dan kecekapan dalam sesuatu aktiviti yang khusus, terutamanya sesuatu yang melibatkan kaedah, proses, prosedur dan teknik. Kemahiran teknikal juga merupakan suatu pengetahuan yang khusus dan keupayaan analitikal dalam penggunaan alat-alat dan teknik dalam disiplin tertentu seperti dalam kejuruteraan awam, kejuruteraan elektrik dan elektronik mahupun sistem maklumat. Kemahiran dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mencapai dengan jayanya sesuatu yang mana memerlukan pengetahuan yang khusus atau kebolehan mahupun kecekapan. Selain itu, kemahiran turut dimaksudkan sebagai suatu seni, iaitu kebolehan atau teknik yang diperolehi melalui latihan atau pengalaman khususnya yang mana melibatkan penggunaan anggota badan.

Kemahiran ini diperlukan oleh majikan terhadap pekerjaanya. Bagi memastikan kemahiran teknikal itu relevan dengan perkembangan semasa, pendekatan dalam pendidikan perlu bersifat 'hands-on'. Oleh itu, kurikulum yang sesuai perlu dirancang untuk meningkatkan tahap produktiviti pekerja di masa depan. Menurut beliau, salah satu cara yang wajar ialah mendedahkan pelajar dengan ilmu teknologi dan kemahiran yang berkaitan dengannya. Kemahiran analitikal akan mempelopori pentas global dunia pekerjaan serta menjadi pilihan majikan (Mohd Salleh dan Mohd Zaki, 2006).

Tenaga kerja yang mempunyai kemahiran kebolehkeraan boleh mendepani perubahan sosial dan keadaan ekonomi yang sentiasa berubah (Clark, 2011).

2.3 Kemahiran Generik

Graduan lepasan institusi pengajian tinggi telah melalui satu fasa khusus dalam memperlengkapkan diri dengan kemahiran teknikal berupa pengetahuan di dalam disiplin khusus sepanjang pengajian juga. Berlandaskan kehendak industri, maka pelbagai usaha dijalankan dalam memperkasa kurikulum pengajian bagi menambahbaik kebolehpasaran dengan penekanan kepada kemahiran generik. Kemahiran generik merupakan kemahiran tahap tinggi yang kompleks, merangkupi komunikasi, penyelesaian masalah, kepimpinan, kebolehan untuk mengurus, bersifat fleksibel, mempunyai kesungguhan, jati diri, sentiasa bersifat proaktif mengikut kehendak semasa (Paadi, 2014).

Saunders dan Zuzel (2010) menegaskan bahawa kebolehpasaran graduan bukan berpusat kepada kebolehan untuk mendapat pekerjaan. Apa yang lebih penting adalah untuk graduan memindahkan dan mengaplikasikan pengetahuan daripada menara gading kepada alam pekerjaan sebenar. Pada keseluruhannya, para majikan meletakkan tahap kepentingan yang tinggi terhadap keperluan graduan untuk menguasai tahap pengetahuan, kemahiran generik serta keupayaan untuk bekerja dalam kumpulan (AL-Mutairi et al. 2014).

Kajian *tracer study* bagi graduan politeknik Malaysian menunjukkan tahap kebolehpasaran yang tinggi, iaitu pada tahap 80% (2014). Ini merupakan tahap yang boleh dibanggakan, berbanding dengan pelbagai kajian di beberapa negara lain yang mendapati para graduan mereka mengalami kesukaran untuk memperoleh pekerjaan

Kini, kemahiran generik menjadi keutamaan di tempat kerja (Paadi, 2014). Kewajaran untuk menguasai pengetahuan, kompetensi serta kebolehan untuk mengenal pasti kemahiran generik menjadi keperluan bagi membentuk asas kepada kebolehpasaran graduan (Adebakin et al., 2015; Makki et al., 2015; Hamilton et al., 2015). Malah, pelbagai dapatan kajian telah juga menyarankan bahawa graduan perlu memaksimumkan tahap kebolehpasaran masing-masing dengan menyeimbangkan kombinasi antara kemahiran teknikal dan kemahiran generik (Hamilton et al., 2015; AL-Mutairi et al., 2014; McLean et al., 2015).

2.4 Motivasi

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 pengarah, 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

2.5 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).

2.6 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 tidak 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).

“The Conference Board of Canada” (1996) dalam satu artikal 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.

3.0 METODOLOGI

3.1 Pengenalan

Bahagian ini menerangkan metodologi penyelidikan dan prosedur yang digunakan bagi kajian yang dijalankan. Perbincangan mengenai populasi, pengukuran, pembentukan soal selidik, pengurusan soal selidik dan data analisis.

3.2 Rekabentuk Kajian

Kajian ini dijalankan melalui kaedah kuantitatif. Bagi pendekatan kajian kuantitatif, tinjauan kajiselidik dijalankan ke atas 550 orang majikan mengikut sektor industri di seluruh Malaysia. Mengikut rekabentuk kajian ini, satu instrumen pengumpulan data untuk tujuan penganalisan 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.

3.3 Populasi dan Persampelan

Dalam kajian ini, populasi adalah seramai 1511 majikan yang tersenarai dalam direktori penempatan latihan industri pelajar politeknik dan yang telah mengambil graduan politeknik yang 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 550 orang majikan akan dipilih secara rawak mudah. 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.

Selain daripada itu Penyelidik juga telah berusaha menambah bilangan sampel kajian ini dengan menghantar email kepada 309 orang pelajar dalam kohort yang berbeza. Namun hanya dua orang pelajar sahaja yang mengembalikan borang soal selidik.

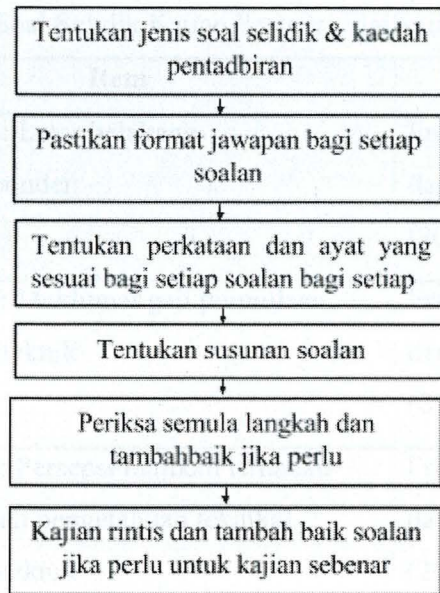
3.4 Pengumpulan Data

Kajian soal selidik yang dibentuk dari bahagian sebelum ini, digunakan sebagai alat pengumpulan data. Borang soal selidik yang digunakan untuk kajian ini mengandungi dua 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.

3.5 Rekabentuk Soal Selidik

Menurut Chua (2013) instrumen soal selidik popular bagi memperoleh data untuk tujuan menghurai sikap, pandangan, kepercayaan, perasaan dan tingkah laku. Instrumen soal selidik juga memudahkan responden memberi kerjasama berbanding dengan kaedah yang lain (Babbie 2010). Soal selidik juga merupakan mekanisme pengumpulan data yang berkesan apabila pengkaji mengetahui apa yang diperlu dan bagaimana mengukur konstruk selain daripada data yang dikumpul adalah terkini dan fleksibel serta melibatkan sampel yang besar (Sekaran & Bougie 2013). Meskipun Sekaran dan Bougie (2013) menyarankan penyelidik menggunakan instrumen sedia ada.

Instrumen yang digunakan di dalam kajian ini adalah soal selidik yang diadaptasi dari Franchak dan Smiley (1981), Jones (1981) dan NAIT Employer Satisfaction Survey (2000). Bahasa dan susunan item walaupun bagaimanapun telah dimodifikasi berasaskan kesesuaian persekitaran tempatan. Item baharu dibina kerana instrumen kajian lampau didapati tidak menyeluruh bagi mengukur item. Pembangunan soal selidik dalam kajian ini dilakukan berdasarkan reka bentuk Sekaran dan Bougie (2013) seperti pada rajah 3.1.



Rajah 3.1. Reka bentuk pembangunan soal selidik

3.6 Pengukuran Item

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 22 item yang dibahagikan kepada empat. Bahagian Pertama soalselidik merangkumi maklumat latar belakang syarikat/responden yang mengandungi dua item. Bahagian Kedua pula merangkumi satu item mengenai gaji permulaan manakala Bahagian Ketiga adalah item persepsi majikan terhadap kemahiran dan pengetahuan teknikal daripada 5 item. Di bahagian yang terakhir soal selidik, sebanyak empat belas item maklumat persepsi majikan terhadap kemahiran generik graduan politeknik. Pembahagian item mengikut soal selidik yang telah diadaptasi ditunjukkan dalam jadual 3.2.

Jadual 3.2. Item Soal Selidik Kajian Persepsi Majikan Terhadap Graduan Politeknik, KPM

Item	Adaptasi
Bahagian A : Latar belakang syarikat/responden	Franchak dan Smiley (1981), Jones (1981) dan NAIT Employer Satisfaction Survey (2000).
Bahagian B : Maklumat gaji permulaan graduan politeknik	Franchak dan Smiley (1981), Jones (1981) dan NAIT Employer Satisfaction Survey (2000).
Bahagian C : Persepsi majikan terhadap kemahiran dan pengetahuan teknikal graduan politeknik	Franchak dan Smiley (1981), Jones (1981) dan NAIT Employer Satisfaction Survey (2000).
Bahagian D : Persepsi majikan terhadap kemahiran generik 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 (Chua et al. 2013) Skala Likert yang digunakan ialah (1) Sangat Rendah, (2) Rendah, (3) Sederhana, (4) Tinggi, dan (5) Sangat Tinggi. Soalan tertutup digunakan di dalam tinjauan soal selidik 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).

3.7 Proses Pengumpulan Data

Soal selidik telah dihantar dan diemel sendiri oleh penyelidik dan dibuat susulan melalui telefon bagi mendapatkan tindakbalas yang baik. Menurut Sekaran & Bougie (2013), 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 550 borang soal selidik telah dihantar kepada responden. Bagi memaksimumkan kadar maklumbalas, penyelidik juga membuat panggilan telefon ke sebahagian daripada responden sebagai peringatan. Akhirnya sebanyak 55 borang soal selidik telah dikembalikan mengikut tempoh yang ditetapkan. Manakala sebanyak 20 soal selidik telah dikembalikan kerana tidak dapat diserahkan dengan pelbagai alasan. Soal selidik sebanyak 55 ini seterusnya digunakan untuk tujuan analisis.

Selain daripada itu Penyelidik juga telah berusaha menambah bilangan sampel kajian ini dengan menghantar email kepada 309 orang pelajar dalam kohort yang berbeza. Namun hanya dua orang pelajar sahaja yang mengembalikan borang soal selidik.

3.8 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 21 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).

3.9 Kesahan

Gay (2014) 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 2014 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.

3.10 Ujian Kebolehpercayaan

Ujian kebolehpercayaan digunakan untuk mengukur bagi memastikan kekonsistenan atau kestabilan skala (Sekaran & Bougie 2013). Ukuran kebolehpercayaan yang menggunakan koefisien alpha Cronbach kemudiannya digunakan bagi mendapatkan ukuran berbilang item untuk menjamin bahawa ukuran kajian mempunyai ciri psikometrik yang diingini. Kebolehpercayaan menggambarkan darjah ketekalan sesuatu pengukuran. Semakin hampir nilai koefisien alpha cronbach (α) 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 & Bougie 2013). Berdasarkan Hair et. al, (2014), nilai yang boleh diterima adalah lebih daripada 0.50.

Jadual 3.2. Ujian kebolehpercayaan Persepsi Majikan terhadap Kemahiran dan Pengetahuan Teknik Graduan Politeknik.

Cronbach's Alpha	Cronchbach's Alpha Based on standardized Items	No of items
.888	.889	4

Daripada jadual di atas, skor ujian kebolehpercayaan Persepsi Majikan terhadap Kemahiran dan Pengetahuan Teknik Graduan Politeknik adalah 0.8 dimana nilai ini adalah tinggi.

Jadual 3.3. *Ujian kebolehpercayaan Persepsi Majikan terhadap kemahiran generik graduan Politeknik.*

Cronbach's Alpha	Cronchbach's Alpha Based on standardized Items	No of items
.938	.938	14

Daripada jadual di atas, skor bagi ujian kebolehpercayaan Persepsi Majikan terhadap kemahiran generik graduan Politeknik adalah 0.9 dimana nilai ini juga adalah tinggi.

3.11 Analisis Deskriptif

Menurut Majid (2004), sesuatu penyelidikan berbentuk deskriptif dapat menerangkan dan memperincikan sesuatu fenomema yang berlaku. Johnson dan Christensen (2000) pula mendefinisikan statistik perihalan sebagai statistik yang difokuskan kepada usaha menghurai, meringkas dan menerangkan data. Stastistik 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 DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan

Data yang diperoleh dianalisa menggunakan statistik deskriptif. Data yang berbentuk min akan diinterpretasi berdasarkan interpretasi Mohd Najib (2003) yang ditunjukkan dalam jadual 4.1 di bawah.

Jadual 4.1. Interpretasi Skor Min

Skor Min	Interpretasi
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

Sumber : Mohamad Najib (2003)

4.2 Demografik

Latar belakang majikan adalah pelbagai antaranya Construction (4), Swasta (3), Pemasaran, Power Plant (2), Management, Kerajaan (4), Hasil Cukai (2), Mekanikal (2), Services (3), Manufacture (2), Courier, Logistic, IT, Oil & Gas (2), Telekomunikasi (3), Calibration (2) Pendidikan, Peruncitan, Hartanah, Puspakom, Perkilangan (2), Penyewaan, Security, Automotif, Secretarist, Jurutera, Perhotelan, Tesktil, Hospitaliti, Consultant (3), Badan .Berkanun, Geotechnical.

4.3 Gaji Permulaan

Jadual 4.2 menunjukkan jumlah gaji yang diterima oleh graduan Politeknik Port Dickson. Kebanyakan graduan mendapat gaji di antara 1001 hingga 1500 ringgit (50.9 %) diikuti oleh jumlah gaji yang bermula daripada 1501 hingga 2000 ringgit (32.1%). Hanya 1% graduan mendapat gaji yang agak tinggi iaitu 2001hingga 2500 ke atas. Graduan yang mendapat gaji tertinggi iaitu lebih daripada 2500 ringgit cuma 2 orang (3.8%) Namun ada 5 orang pelajar yang menerima gaji yang kurang dari RM500.00 iaitu 9.04%.Perkara ini harus diberikan fokus agar pelajar tidak dibayar gaji yang setimpal dengan kelulusan yang mereka ada.

Jadual 4.2. Gaji Graduan Politeknik Port Dickson

Gaji (RM)	Kekerapan	Peratus
500 ke bawah	5	9.04
501-1000	1	1.9
1001-1500	27	50.9
1501-2000	17	32.1
2001-2500	1	1.9
>2500	2	3.8
Total	53	100

4.4 Analisis Kemahiran dan pengetahuan teknikal

Jadual 4.3. Skor Min dan Sisihan Piawai Kemahiran Teknikal dan Pengetahuan

Item	Kemahiran Teknikal dan Pengetahuan	Min	S.P
C1	Tahap prestasi kerja graduan politeknik secara keseluruhan adalah baik	3.58	.663
C2	Tahap kemahiran teknikal graduan politeknik menepati keperluan bekerja di organisasi tuan	3.58	.663
C3	Tahap pengetahuan teknikal graduan politeknik menepati keperluan bekerja di organisasi tuan	3.51	.724
C4	Secara keseluruhan, tahap kualiti kelayakan graduan politeknik dalam bidang pengkhususannya lebih baik berbanding pekerja lain dalam tahap pendidikan yang sama	3.45	.667

Jadual 4.3 pula menunjukkan skor min dan sisihan piawai kemahiran teknikal dan juga pengetahuan pelajar politeknik berdasarkan persepsi majikan. Pada keseluruhannya, para majikan bersetuju bahawa tahap prestasi graduan dan tahap kemahiran teknikal graduan Politeknik Port Dickson adalah sederhana (Min = 3.58). Min kedua tertinggi adalah bagi tahap pengetahuan teknikal graduan menepati keperluan bekerja di organisasi iaitu 3.51 dan diikuti oleh tahap pengetahuan PPD dalam bidang pengkhususannya lebih baik berbanding pekerja

lain dalam tahap pendidikan yang sama (min 3.45). Ini juga merupakan min terendah bagi mengukur persepsi Majikan terhadap kemahiran dan pengetahuan teknikal Graduan politeknik.

4.5 Analisis Kemahiran Generik

Jadual 4.4 menunjukkan skor min dan sisihan piawai bagi kemahiran generik pelajar politeknik port dickson . Tiga skor min yang tertinggi adalah bagi keupayaan berbahasa Melayu (M=4.21), bekerja secara kumpulan (M = 3.94) dan pengamalan nilai-nilai positif (M= 3.75). Tiga skor min terendah pula adalah bagi kemahiran berfikir secara kritis dan kreatif (M = 3.19), kemahiran analitikal (M = 3.17) dan kemahiran berbahasa Inggeris (M = 2.85).

Jadual 4.4. Skor Min dan Sisihan Piawai Bagi Kemahiran Generik Pelajar Politeknik Port Dickson

Item	Kemahiran Generik	min	S.P.	Rank Order
D1	Kemahiran penggunaan ICT dalam pekerjaan (<i>Use of ICT skills in the work</i>)	3.51	.724	5
D2	Keupayaan berbahasa Melayu (<i>Malay language capabilities</i>):	4.21	.661	1
D3	Keupayaan berbahasa Inggeris (<i>English language capabilities</i>) :	2.85	.841	13
D4	Kemahiran komunikasi interpersonal (<i>Interpersonal communication skills</i>)	3.23	.847	10
D5	Kemahiran berfikir secara kritis dan kreatif (<i>Critical thinking skills and creativity</i>)	3.19	.786	11
D6	Kebolehan menyelesaikan masalah (<i>Ability to solve problems</i>)	3.34	.678	8
D7	Kemahiran analitikal/menganalisis (<i>Analytical/analysis skills</i>)	3.13	.708	12
D8	Bekerja secara kumpulan (<i>Working in teamwork</i>)	3.94	.718	2
D9	Pengamalan nilai-nilai positif (<i>Practicing positive values</i>)	3.75	.705	3

D10	Berpengetahuan am dan isu semasa (<i>General knowledge and current issues</i>)	3.34	.678	8
D11	Ketelitian Dalam Tugas (<i>Accuracy in work-related task</i>)	3.55	.748	6
D12	Kemahiran Matematik (<i>Mathematic Skills</i>)	3.43	.665	7
D13	Kemahiran Pengurusan (<i>Organizing Skills</i>)	3.28	.662	9
D14	Penggunaan Peralatan Yang Betul (<i>Uses Tool Properly</i>)	3.58	.633	4

5.0 PERBINCANGAN

5.1 Dapatan Kajian

Secara keseluruhan dapatan dari kajian yang dilaksanakan, graduan Politeknik Port Dickson mempunyai kemahiran teknikal yang tinggi dengan tahap prestasi kemahiran dan pengetahuan teknikal yang baik dari persepsi majikan. Berbeza dengan kemahiran generik, graduan mempunyai beberapa capaian skor min yang boleh dipertingkatkan iaitu di dalam kemahiran generik antaranya keupayaan berbahasa Inggeris, kemahiran berfikir secara kreatif dan kritis serta kebolehan analitikal/ menganalisis. Banyak hasil kajian yang telah dilaksanakan di peringkat kebangsaan dan luar negara turut menyatakan bahawa graduan teknikal adalah kurang kemahiran generik jika dibandingkan dengan kemahiran teknikal yang dikuasai oleh graduan (Sattar, 2009).

Dapatlah dirumuskan bahawa kajian indeks kepuasan majikan terhadap graduan bekerja Politeknik Port Dickson adalah kaedah yang mampu memberikan gambaran kepada keseluruhan kualiti graduan yang telah berjaya dihasilkan dan tahap penerimaan pihak majikan terdapat graduan tersebut. Boleh dikatakan tahap penerimaan majikan terhadap graduan Politeknik Port Dickson adalah pada tahap tinggi iaitu 3.5 sedangkan KPI yang telah ditetapkan adalah 3.8. Ini dapat diukur melalui persepsi majikan terhadap tahap kemahiran dan pengetahuan teknikal iaitu min antara 3.45-3.58 dan persepsi majikan terhadap kemahiran generik adalah sederhana tinggi min antara 2.85 hingga 4.21.

Jadual 5.1. Skor min bagi Kemahiran dan Pengetahuan Teknikal Graduan PPD

Item kemahiran dan pengetahuan	Min
Tahap prestasi kerja graduan	3.58
Tahap kemahiran teknikal	3.58
Tahap pengetahuan teknikal	3.51
Tahap kualiti keseluruhan	3.45

Jadual 5.2 Skor min bagi Kemahiran Generik Graduan PPD

Item kemahiran generik	Min
Kemahiran penggunaan ICT	3.51
Keupayaan Bahasa Melayu	4.21
Keupayaan Bahasa Inggeris	2.85
Kemahiran komunikasi interpersonal	3.23
Kemahiran berfikir secara kritis dan kreatif	3.19
Kebolehan menyelesaikan masalah	3.34
Kemahiran menganalisis	3.13
Bekerja secara kumpulan	3.94
Pengamalan nilai-nilai positif	3.75
Berpengetahuan am dan isu semasa	3.34
Ketelitian dalam tugas	3.55
Kemahiran numerik	3.43
Kemahiran pengurusan	3.28
Penggunaan peralatan yang betul	3.58

5.2 Pencapaian Objektif

i) Mengenal pasti persepsi majikan terhadap tahap kemahiran dan pengetahuan teknikal graduan Politeknik Port Dickson. Boleh dikatakan tahap penerimaan majikan terhadap graduan Politeknik Port Dickson adalah pada tahap tinggi. Ini dapat diukur melalui persepsi majikan terhadap tahap kemahiran dan pengetahuan teknikal iaitu min antara 3.45-3.58. Setiap Graduan perlu mempunyai ilmu, set minda dan adab untuk menjadi insan mulia. Mereka bakal menjadi warga sejagat dengan jatidiri Malaysia yang menyerlah, bersedia dan sanggup untuk berkorban demi keharmonian dan kesejahteraan keluarga, masyarakat, negara dan sejagat. Graduan keluaran PPD diharapkan lebih

holistik dan berciri keusahawanan dengan program dan aktiviti yang telah dirancang sepanjang tahun 2015-2016 ini.

ii) Mengenal pasti persepsi majikan terhadap tahap kemahiran generik graduan Politeknik Port Dickson. Skor untuk kemahiran generik adalah sederhana tinggi dimana min antara 2.85 hingga 4.21. Ini melambangkan antara keberkesanan kurikulum Politeknik Port Dickson yang turut mempengaruhi pencapaian dalam aspek kerjasama kumpulan, pengamalan nilai-nilai yang positif. Bolehlah dikatakan bahawa Graduan PPD telah berpeluang mengikuti program yang berkualiti, melalui aktiviti dan program yang telah dirancang sepanjang tiga tahun berada di Politeknik. Pelbagai usaha telah dilakukan bagi menjamin graduan PPD selari dengan hasrat industri antaranya inisiatif program mobiliti pengantarabangsaan, jaringan kolaborasi industri, program penasihat industri, sangkutan industri pensyarah, penglibatan pelajar dalam aktiviti kebangsaan & antarabangsa, program sukarelawan, sukan serta kebudayaan. PPD juga dalam usaha untuk mendapatkan pengiktirafan di peringkat antarabangsa melalui APACC pada tahun 2016 ini.

5.3 Sumbangan dan Impak kajian

5.3.1 Kementerian

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 telah dirangka ke arah melonjakkan dalam sistem baharu pendidikan tinggi antaranya daripada pencari pekerjaan kepada penjana pekerjaan, daripada tumpuan kepada pendidikan laluan akademik universiti kepada laluan akademik dan TVET dinilai sama rata dan dipupuk, daripada model penyampaian pengeluaran besar-besaran kepada teknologi membolehkan inovasi untuk menyampai dan menyesuaikan pendidikan kepada semua pelajar.

Kajian ini memberikan maklumat kepada pihak kementerian tentang data sebenar hasil kajian kepuasan majikan terhadap graduan politeknik yang bekerja. Pencapaian politeknik sebagai salah satu akses pendidikan dan institusi TVET dalam membekal modal insan separa profesional kepada negara dapat diukur. Ciri-ciri kebolehpasaran yang telah dinilai oleh majikan telah menunjukkan politeknik salah satu institusi TVET yang berjaya melahirkan graduan yang diperlukan oleh industri. Melalui kajian ini, politeknik dapat menambahbaik sistem pengurusan dan penyampaian agar menjadi salah satu institusi TVET yang disegani dipersada pendidikan tinggi

negara dan selari dengan lonjakan pertama dan keempat PPPM (PT) 2015-2025. Di samping itu, jalinan kolaborasi aktif di antara politeknik dengan pihak industri juga dapat disemarakkan lagi agar produktiviti graduan politeknik Port Dickson dipertingkatkan dari semasa ke semasa. Hasrat ini boleh direalisasikan oleh PPD melalui nilai kemahiran generik Graduannya.

5.3.2 Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2015-2025)

Aspirasi KPT dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 terhadap graduanya adalah untuk :

1. Etika & Kerohanian- beretika dan bermoral, mempunyai kerohanian yang mantap, penyayang, dan prihatin: menghayati pembangunan mampan dan gaya hidup sihat.
2. Kemahiran Memimpin- komunikator yang berkesan, cerdas emosi dan mampu berinteraksi merentas budaya; bertanggungjawab, berdaya saing, cekal dan yakin.
3. Identiti Nasional- mempunyai jatidiri kebangsaan dan memahami aspirasi Negara.
4. Kemahiran bahasa- mahir dalam bahasa Melayu dan bahasa Inggeris dan teruja untuk mempelajari satu bahasa global tambahan.
5. Kemahiran berfikir- menghayati pendapat yang pelbagai, berfikir secara kritikal dan inovatif dan berkemahiran menyelesaikan masalah serta berciri keusahawanan.
6. Pengetahuan- menguasai bidang pilihan, mampu memanfaatkan, menghubungi dan mengaplikasikan pengetahuan yang dipelajari dan mampu menghargai kesenian, kebudayaan serta sains, teknologi kejuruteraan dan matematik (STEM)

Kajian ini turut menyokong lonjakan ketiga iaitu pembelajaran sepanjang hayat. Dapatan kajian menunjukkan kemahiran teknikal graduan Politeknik Port Dickson diakui oleh majikan. Perubahan global ke atas pasaran pekerjaan menekankan pengembangan dan pembelajaran yang berterusan. Ianya merupakan satu mekanisma berterusan yang dapat merangsang dan memperkasa individu secara berterusan untuk mendapatkan ilmu, nilai, kemahiran dan pemahaman yang diperlukan untuk kehidupan.

Selain itu, kajian ini juga dapat menyumbang kepada lonjakan keempat iaitu graduan TVET berkualiti. Hal ini dapat dibuktikan menerusi item C4 iaitu secara keseluruhan, tahap kualiti kelayakan graduan politeknik dalam bidang pengkhususannya lebih baik berbanding pekerja lain dalam tahap pendidikan yang setara.

5.3.3 Politeknik Port Dickson

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 mengekal 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.

Di Politeknik Port Dickson, graduan terdiri daripada lulusan tiga belas (13) program yang telah yang mendapat akreditasi MQA. Status pencapaian validasi PolyPMO menunjukkan Politeknik Port Dickson memperolehi pencapaian melebihi 80% graduan bekerja selepas 6 bulan tamat pengajian.

5.3.4 Industri dan Majikan

Hasil dari soal selidik yang dijalankan, kajian mendapati 99.9% majikan bersetuju untuk mengambil graduan politeknik sebagai pekerja sekiranya terdapat kekosongan di agensi masing-masing. Hasil kajian menunjukkan tahap kualiti kelayakan graduan politeknik dalam bidang pengkhususan lebih baik berbanding pekerja lain dalam tahap pendidikan yang sama. Ini menunjukkan graduan politeknik mempunyai berdaya saing dan kemahiran yang diperolehi adalah setanding dengan institusi lain. Secara keseluruhannya, graduan Politeknik Port Dickson diterima dengan baik oleh industri dan majikan.

Jadual 5.3. Lulusan dan jumlah lulusan bagi konvo 2001-2015

Konvo	Lulusan	Jumlah Lulusan
Ke-9 Tahun 2001	Lulusan 2000	1143
Ke-10 Tahun 2002	Lulusan 2001	1378
Ke-11 Tahun 2003	Lulusan 2002	1346
Ke-12 Tahun 2004	Lulusan 2003	1395
Ke-13 Tahun 2005	Lulusan 2004	1341
Ke-14 Tahun 2006	Lulusan 2005	1474
Ke-15 Tahun 2006	Lulusan Jun 2006	930
Ke-16 Tahun 2007	Lulusan Dis 2006	676
Ke-17 Tahun 2008	Lulusan 2007	1739
Ke-18 Tahun 2009	Lulusan 2008	1907
Ke-19 Tahun 2010	Lulusan 2009	2186
Ke-20 Tahun 2011	Lulusan 2010	2254
Ke-21 Tahun 2012	Lulusan 2011	2310
Ke-22 Tahun 2013	Lulusan 2012	1988
Ke-23 Tahun 2014	Lulusan 2013	1884
Ke-24 Tahun 2015	Lulusan 2014	1490

Berdasarkan jadual di atas, maka graduan diatas adalah prospek yang telah dan akan diambil bekerja oleh pihak industri. PPD telah berjaya melahirkan graduan yang mempunyai kualiti tenaga kerja seperti yang dikehendaki oleh industri. Namun ada beberapa kriteria yang perlu diberikan perhatian yang lebih kepada graduan ini agar mampu bersaing di arena nasional dan antarabangsa. Fokus utama adalah untuk meningkatkan keupayaan berkomunikasi Bahasa Inggeris, kemahiran menganalisis dan kemahiran berfikir secara kritis dan kreatif.

5.3.5 Pelajar

Laporan daripada pelajar semasa Hari bersama Pelanggan mendapati mereka berpuas hati dengan sistem pengurusan di PPD. Antara perkara yang selalu dikemukakan adalah dari segi kemudahan asas seperti kerusi & meja, aircon, kipas, tandas, WIFI, kafe, LCD dan sebagainya. Semua kemudahan ini adalah diluar kawalan pihak Pengurusan PPD. Namun beberapa langkah awal telah

diambil bagi memberi keselesaan kepada pelajar dan warga PPD. Mereka amat berpuas hati terhadap yuran dan kemudahan asrama yang disediakan. Mereka juga turut gembira dengan sistem penasihat Akademik yang dilaksanakan sekarang.

5.4 Batasan Kajian

Populasi dalam kajian ini adalah daripada rekod SKPG, dimana data ini diambil semasa pelajar akan bergraduasi. Kemungkinan data ini ada sedikit perubahan daripada data asalnya. Batasan utama dalam kajian ini adalah kesukaran untuk mendapatkan maklum balas daripada pihak Majikan. Sebanyak 550 surat telah dikeluarkan menggunakan data diperolehi. Daripada jumlah tersebut hanya 54 sahaja yang dikembalikan dan lengkap. Manakala 20 lagi dikembalikan kerana tidak dapat disampaikan kepada majikan manakala sebanyak 476 lagi tidak dapat dikesan.

Selain daripada itu Penyelidik juga telah berusaha menambah bilangan sampel kajian ini dengan menghantar email kepada 309 orang pelajar dalam kohort yang berbeza. Namun hanya dua orang pelajar sahaja yang mengembalikan borang soal selidik.

Kekangan dari segi kewangan juga turut dirasakan oleh pihak penyelidik. Merujuk kepada Unit kewangan tiada sebarang peruntukan disalurkan untuk tujuan ini. Penyelidik terpaksa menggunakan duit sendiri untuk membeli setem dan menuntut kembali melalui sistem wang panjar.

Masa juga turut menjadi kekangan kepada penyelidik, beberapa tugas lain terpaksa dilaksanakan serentak. Soalan yang terkandung dalam Soal selidik yang disediakan perlu ditambah supaya beberapa maklumat penting dapat dikumpulkan serentak yakni serampang dua mata.

5.5 Kajian Masa Depan

Dicadangkan kajian ini dijalankan dengan lebih sistematik agar hasil dapatan (data) lebih tepat dan dipercayai. Syarat-syarat kajian boleh dikaji semula seperti faktor tempoh percubaan pekerjaan, pengalaman bekerja (pernah bekerja/pertama kali berkerja), sektor pekerjaan dan sebagainya kerana graduan telah bergraduasi lebih kurang 3 tahun yang lalu. Terdapat perbezaan gaji permulaan pada graduan yang masih kekal bekerja di tempat sama dengan graduan yang beberapa kali bertukar pekerjaan.

Seterusnya, dicadangkan agar kajian jurang antara kepuasan majikan dan kemahiran sedia ada graduan dijalankan. Graduan perlu menilai keupayaan diri sendiri (*self review*) tentang jenis kemahiran sedia ada mereka dan dalam masa sama majikan juga akan menilai graduan. Perbezaan antara kedua penilaian tersebut dapat dikaji dan penambahbaikan boleh diambil dengan mengemaskini kandungan kurikulum serta jenis aktiviti dan program yang dijalankan di politeknik.

Cadangan berikutnya adalah dengan memperkemaskan soalan soal selidik mengikut beberapa bidang seperti kejuruteraan, teknologi maklumat, perdagangan, rekabentuk, agroteknologi dan lain-lain. Hasil penilaian majikan ke atas soalan-soalan yang lebih cenderung ke arah bidang graduan dapat memberi gambaran sebenar keperluan majikan kepada bakal pekerja-pekerja dan mengikut kehendak semasa pihak industri.

RUJUKAN

1. NAIT Institutional Research (2000). NAIT Employer Satisfaction Survey. Alberta.
2. Franchak and Smiley (1981). Evaluating Employer Satisfaction: Measurement of Satisfaction with Training and Job Performance of Former Vocational Education. Ohio.
3. Jones, W. (1981). Education and Employer: Expectation and Experiences of Students, Graduates and Employers.
4. Ahmad Rizal, M., Malyia Afzan, A. A., Abdul Rasid, A. R., Mohamad Zaid, M. & Yahya, B. (2008). Kemahiran Employability Bagi Memenuhi Keperluan Industri. Prosiding SKIKS 08. Universiti Teknologi Malaysia Kertas kerja.
5. 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.
6. Falconer, S. & Pettigrew, M. 2003. Developing added value skills within an academic programme through work-based learning. *International Journal of Manpower* 24(1): 48-
7. Jorgensen, H.C. (2004). Connecting work and education: should learning be useful, correct or meaningful. *The Journal of Workplace Learning* 16(8): 455-465.
8. Mohd Yusuff, M., Mohd Fadhil, N., dan Naimah, Y. (1995). Cabaran Perindustrian Masa Hadapan dan Kualiti Graduan Teknikal yang Diperlukan.
9. Mohd Safarin, N. dan Kamaruddin, M. T. (). “Kemahiran Generik – Kepentingan dalam memenuhi keperluan majikan masa kini.” Universiti Teknologi Malaysia. Kertas kerja.
10. Moy, J.W. & Lam, K.F. 2004. Selection criteria and the impact of personality on getting hired. *Personnel Review* 33(5): 521-535.
11. Dole, E. (1989). America's Competitive Advantage: A Skilled Work Force. *Adult Learning*. 1 (1), 12-14.
12. Lund, L. & Mc Guire, E.P. (1990). Literacy in the Workforce, The Conference Board, Inc.
13. Adebakin, A.B., Ajadi, O., Timothy, S. & Subair, S. T. (2015). Required and possessed university graduate employability skills: perceptions of the Nigerian employers. *World Journal of Education*, 5(2), 115-121.

14. AL-Mutairi, A., Naser, K. & Saeid, M. (2014). Employability factors of business graduates in Kuwait: evidence from an emerging country. *International Journal of Business Management*, 9(10), 49-
15. Clark, H. (2013). A comprehensive framework for measuring skills gaps and determining work readiness. *Employment Relat. Today*, 40(3): 1-11.
16. Fullen, & Scott. (2014). New pedagogies for deep learning. White Paper, Education PLUS, Colloaboration Impact SPC. Seattle, Washington.
17. Franchak & Smiley. (1981). Evaluating employer satisfaction: measurement of satisfaction with training and job performance of former vocational education. Ohio.
18. Hamilton, M., Carbone, A., Gonsalvez, C. & Jollands, M. (2015). Breakfast with ICT employers: what do they want to see in our graduates?. *Proceedings of the 17th Australasian Computing Education Conference (ACE 2015)*, Sydney, 27-30 Jan. 2015.
19. Leong, K.C.C., Hill, C. & Fernandez-Chung, R. (2015). Employing the 'unemployable': employer perceptions of Malaysian graduates. *Studies in Higher Education*, 40(10), 1-18.
20. Low, M., Botes, V., Dela Rue, D. & Allen, J. (2015). Accounting employers' expectations - the ideal accounting graduates. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 13 (2), 142-167.
21. McLean, M., Kinash, M., Crane, S., Judd., Knight, C., Mitchell, K. & Lovell, C. (2015). Case studies to enhance graduate employability: government as employer. *Learning and Teaching Papers*, paper no. 105. Retrieved from <http://epublications.bond.edu.au/>.
22. Makki, B. I., Salleh, S., Memon, M. A. & Harun, H. (2015). The relationship between work readiness skills, career self-efficacy and career exploration among engineering graduates: a proposed framework. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 10(9): 1007-1011.
23. Nunnally, J. C. (1978) *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
24. Paadi, K. (2014). Perceptions on employability skills necessary to enhance human resource management graduates prospects of securing a relevant place in the labour market. *European Scientific Journal*, 129-143.
25. Ramadi, E., Ramadi, S. & Nasr, K. (2015). Engineering graduates' skill sets in the MENA region: a gap analysis of industry expectations and satisfaction.
26. Riebe, L. & Jackson, D. (2014). The use of rubrics in benchmarking and assessing employability skills. *Journal of Management Education*, 38(3): 319-344.

27. Shah, M., Grebennikov, I. & Nair, C. S. (2015). A decade of study on employer feedback on the quality of university graduates. *Quality Assurance in Education*, 23(2), 262-278.
28. Babbie, E.R. (2010). *The Basic of Social Research*. Belmont: Wadsworth Publishing.
29. Clark, H. (2013). A comprehensive framework for measuring skills gaps and determining work readiness. *Employment Rel. Today*, 40(3), 1-11.
30. Chua, Y. P. (2012). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan Buku 2 Asas Statistik Penyelidikan*. Kuala Lumpur: Mc Graw Hill
31. Creswell, J. W. (2009). *Research design Qualitative, Quantitative & Mixed Methods Approaches*. 3rd ed. London: Sage Publication.
32. Gray, D. E. (2014). *Doing Research in the Real World*. 4th Ed. London: Sage Publication.
33. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. London: Sage Publication.
34. Paadi, K. (2014). Perceptions on employability skills necessary to enhance human resource management graduates prospects of securing a relevant place in the labour market. *European Scientific Journal*, 129-143. ^a
35. Rasul, A.S., Abd Rauf, R.A., Mansor, A.N., Mohamad Ysian, R. Mahamod, Z. (2013). Graduate employability for manufacturing industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 22, 242-250. \
36. Saunders, V., & Zuzel, K. (2010). Evaluating employability skills: Employer and student perceptions. Retrieved <http://www.bioscience.heacademy.ac.uk/journal/vol15/pdf>.
37. Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 6th edition. London: John Wiley and Sons.
38. Shah, M., Grebennikov, I. & Nair, C. S. (2015). A decade of study on employer feedback on the quality of university graduates. *Quality Assurance in Education*, 23(2), 262-278.
39. Steers, R, Porter, L. & Bigley, G. (2003). *A Motivation and Work Behavior*. 7rd edition. Lavoisier.A.S.
40. 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.

41. Bahagian Hubungan Industri, Pengesanan Graduan Dan Alumni (2013), Jabatan Pengajian Politeknik, KPTM.
Mohd Najib Ghafar (2003). Penyelidikan Pendidikan. Johor Bahru: Universiti Teknologi Malaysia.
42. Mohd. Majid Konting. 2004. Kaedah penyelidikan pendidikan. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
43. Johnson, B. & Christensen, L. (2000). Educational Research: Quantitative and Qualitative Approaches (1st Edition). Allyn & Bacon: Boston.
44. Mohd Salleh Abu, & Mohd Zaki Kamsah. 2006. Laporan Program Pembangunan Kemahiran Generik (Soft Skills) di Kalangan Pelajar (sehingga Disember 2006). Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
45. Donnelly, J. H., Gibson, J.L., & Ivancevich, J.M. (1995). *Fundamentals of management*. 9th ed. Chicago.
46. Saunders, V. & Zuzel, K. (2010). Evaluating Employability Skills: Employer and Student Perceptions. Bioscience Education, 15-2. Retrieved on 28-5-2011 from <http://www.bioscience.heacademy.ac.uk/journal/vol15/beej-15-2.aspx>
47. Oppenheim, A.N. (1992) Questionnaire design, interviewing and attitude measurement. London: Pinter Publishers.
48. Morshidi, S., Pandian, A., Muniandy, B., Fazal M., Harshita A., Hazita A., Muhammad K., & Ratna R.A.R. (2008). The university curriculum and the employment of graduates. In Zuraidah Mohd Don (Ed.), *Enhancing the quality of higher education through research: Shaping future policy* (pp.9-39). Kuala Lumpur: Ministry of Higher Education Malaysia, (MoHE).
49. Solmon, Lewis C. (1981). *New Findings on the Links Between College Education and Work*. Higher Education (10), 615-648.
50. Khor, Choo Kwang (1997) *Persepsi Majikan Terhadap Pekerja Lulusan Politeknik dalam Penyediaan Tenaga Kerja Mahir*. Masters project report, Universiti Putra Malaysia.
51. Utusan Malaysia (2010, Ogos 30). Penjenamaan semula teknik, vokasional. Dicapai dari <http://www.adap.com.my/info.php?id=159>

POLITEKNIK PORT DICKSON
KM 14, JALAN PANTAI
71050 SIRUSA, NEGERI SEMBILAN
TEL: 06-662 2000 FAKS: 06-662 2026
LAMAM WEB: www.polipd.edu.my