



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI
JABATAN PENDIDIKAN POLITEKNIK DAN KOLEJ KOMUNITI



KOLEKSI KAJIAN KES LATIHAN INDUSTRI, WORK-BASED LEARNING (WBL) DAN ON JOB TRAINING PELAJAR POLYCC KE HOLIDAY VILLA HOTEL & RESIDENCE DOHA, QATAR

POLITEKNIK METRO KUALA LUMPUR

**Koleksi Kajian Kes Latihan Industri, Work-Based Learning (WBL) dan On Job Training Pelajar POLYCC ke
Holiday Villa Hotel & Residence Doha, Qatar**

Diterbitkan oleh:

**POLITEKNIK METrO KUALA LUMPUR
2-14, Jalan Setiawangsa 10, Taman Setiawangsa
54200 Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur
Tel : 03-4251 8000
Faks : 03-4251 7979
Web : www.pmkl.mypolycc.edu.my**

© Hak cipta Politeknik METrO Kuala Lumpur. Semua hak cipta terpelihara. Hak cipta Politeknik METrO Kuala Lumpur Kementerian Pendidikan Tinggi Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) Malaysia 2023. Semua petikan daripada penerbitan ini tidak boleh diterbitkan semula atau disimpan dalam bentuk yang boleh diperoleh semula atau disiarkan dalam sebarang bentuk dengan apa cara sekalipun termasuk elektronik, mekanikal, fotokopi, rakaman atau sebaliknya tanpa mendapat keizinan daripada penerbit.

Disember 2023

Perkara	Muka surat
Isi Kandungan	i
Kata Alu-aluan	iv
Senarai Jawatankuasa	vii
Latarbelakang Program	viii
Koleksi Penulisan	1
Koleksi Kajian Kes	7
Galeri	54
Lampiran	

TAJUK PENULISAN

01

1 - 3

PROGRAM BERIMPAK TINGGI DARI MALAYSIA KE QATAR

Rizuan bin Zainal, Ahmad Wafi bin Haji Mohd Salleh,
Tracy Anak William Tandang

Politeknik METrO Kuala Lumpur | Bahagian Kolaborasi
Industri & Komuniti



AMALAN TERBAIK PELAKSANAAN WORK BASED LEARNING (WBL)
POLITEKNIK METrO KUALA LUMPUR DI HOLIDAY VILLA DOHA,
QATAR

Anis Amira binti Amiluddin, Halimahtul Sa'adiah binti Ahmad
Politeknik METrO Kuala Lumpur

02

4 - 6

03

7 - 13

PENGLIBATAN PENGANTARABANGSAAN ALUMNI KOLEJ KOMUNITI MALAYSIA DI DOHA, QATAR

Syahidah binti Ilias, Sobah binti Abdul Hamid, Noor Nadhirah binti Ghazali

Kolej Komuniti Sungai Petani | Kolej Komuniti Kepala Batas



GRADUATES' COMPETENCE ON EMPLOYABILITY SKILLS AND JOB PERFORMANCE: A STUDY FOR POLYTECHNIC METrO KUALA LUMPUR

Ts. Dr Kohilah a/p Miundy, Rizuan bin Zainal, Ts. Sathya a/p Manoharan

Politeknik METrO Kuala Lumpur

04

14 - 20

05

21 - 29

KEMAHIRAN INSANIAH DALAM KALANGAN PELAJAR DIPLOMA POLYCC MELALUI PEMBELAJARAN BERASASKAN KERJA: SATU KAJIAN KES DI DOHA, QATAR

Dr Sharifah Rahifa binti Syed Mustafa, Anis Amira binti Amiluddin, Norazlin binti Zainal Abidin

Politeknik METrO Kuala Lumpur



HASIL PEMBELAJARAN KURSUS PELAJAR LATIHAN INDUSTRI KOLEJ KOMUNITI MALAYSIA DI INDUSTRI, KAJIAN KES : HOLIDAY VILLA DOHA, QATAR

Azuwin binti Abd. Rahim, Sharifah Nor Azimah binti Wan Mohamad

Kolej Komuniti Chenderoh | Kolej Komuniti Selayang

06

30 - 36

07

37 - 46

KAJIAN AWAL TERHADAP PRESTASI KENDIRI PELAJAR MENJALANI LATIHAN INDUSTRI DI DOHA: SATU KAJIAN KES

Norhaizan bin Mehat, Nur Azmina binti Azmi &
Mohamad Arif bin Abdul Kadir

Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin |
Langkawi Tourism Academy @ Kolej Komuniti Langkawi



PELAKSANAAN LATIHAN INDUSTRI DAN WORK BASED LEARNING POLYCC DI HOLIDAY VILLA HOTEL & RESIDENCE DOHA, QATAR 2023 BERDASARKAN MODEL PENILAIAN KIRKPATRICK

Ts. Dr Jason William Vitales, Mardinah binti Haris & Tracy Anak
William Tandang

Politeknik Kota Kinabalu | Bahagian Kolaborasi Industri & Komuniti



08

47 - 53

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh, Salam Sejahtera dan Salam Malaysia Madani.

Alhamdulillah, dengan izin Allah SWT, e-buku Koleksi Kajian Kes Work-Based Learning (WBL), Latihan Industri (LI) dan On Job Training (OJT) Pelajar Politeknik dan Kolej Komuniti Malaysia ke Holiday Villa Hotels & Residence Doha, Qatar ini dapat dihasilkan. Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada pihak yang terlibat dalam penghasilan e-buku ini, sebagai salah satu usaha bagi menyebarkan dan memberikan pemahaman yang lebih jelas kepada semua pihak khususnya pihak industri dalam pelaksanaan WBL, LI dan OJKT di Politeknik dan Kolej Komuniti Malaysia.

Peningkatan martabat dan prestij POLYCC sebagai institusi masyarakat yang unggul, progresif dan terkemuka adalah bergantung kepada kredibiliti dan kewibawaan mereka yang menerajui sesebuah institusi, melaksanakan program yang berkesan dan akhirnya melahirkan graduan yang berkualiti serta dipandang tinggi.

Penglibatan daripada industri lain bagi menawarkan kolaborasi berimpak tinggi sebegini dengan memberi peluang kepada pelajar dan graduan POLYCC menjalani WBL, LI dan OJT di luar negara amat dialu-alukan di masa akan datang dalam mempertingkatkan kebolehpasaran graduan POLYCC.

Akhir kata, saya ingin mengucapkan syabas dan tahniah kepada pihak Politeknik METrO Kuala Lumpur (PMKL) serta Bahagian Kolaborasi Industri dan Komuniti (BKIK) atas usaha menerbitkan e-buku ini. Tidak lupa juga kepada barisan penulis dan ahli jawatankuasa yang telah sama-sama terlibat menyumbang tenaga dan buah fikiran dalam memastikan e-buku ini dihasilkan.

Dr Haji Mohd Zahari bin Ismail
Ketua Pengarah
Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK)





Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh dan Salam Sejahtera.

Kerjasama strategik antara industri dan Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK), Kementerian Pendidikan Tinggi telah berlangsung dalam tempoh yang lama sejak penubuhan Politeknik Ungku Omar pada tahun 1969. Politeknik dan kolej komuniti telah melahirkan tenaga pekerja TVET yang diiktiraf oleh pihak industri.

Pihak industri mengalu-alukan kerjasama antara industri dan akademik bagi membolehkan pihak industri memberi input serta maklum balas kepada politeknik dan kolej komuniti untuk mengambil pelbagai tindakan bagi melahirkan graduan yang memenuhi kehendak pasaran di industri. Ini akan mengurangkan jurang kemahiran antara graduan yang dihasilkan oleh akademik dengan kemahiran dan pengetahuan bakal pekerja industri.

Saya percaya sepanjang JPPKK bekerjasama dengan industri, ianya telah memberikan impak bernas terutamanya dalam pembangunan sumber tenaga kerja yang mahir, berpengetahuan dan kompetitif dalam persekitaran tenaga kerja di Malaysia.

Syabas dan tahniah kepada Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) dan Politeknik METrO Kuala Lumpur (PMKL) dengan penerbitan e-book Koleksi Kajian Kes Work-Based Learning (WBL), Latihan Industri (LI) dan On Job Training (OJT) Pelajar Politeknik dan Kolej Komuniti Malaysia ke Holiday Villa Hotel & Residence Doha, Qatar ini. Dengan adanya e-book ini membuktikan Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti telah dan dapat menjalin kerjasama yang baik dan rapat dengan pelbagai industri yang saya percaya memberi manfaat kepada jabatan, institusi, pensyarah dan pelajar mahupun kepada pihak industri serta ekonomi negara.

Dengan kerjasama strategik ini dapat meningkatkan kualiti TVET dimana saya difahamkan 40% graduan TVET yang dikeluarkan kepada pasaran kerja industri adalah graduan dari politeknik dan kolej komuniti. Kerjasama kukuh antara akademik dan industri dapat memajukan Malaysia menjadi negara maju dengan tenaga kerja TVET yang terlatih dengan pengetahuan serta kemahiran mengikut keperluan industri. Dengan adanya e-book ini dapat meningkatkan imej dan penjenamaan POLYCC sebagai peneraju TVET yang terbesar di Malaysia dan menjadi pilihan pihak industri.

Akhir kata saya berharap pihak JPPKK akan terus mengekalkan kecemerlangan dalam inisiatif bekerjasama dengan pihak industri dengan mengukuhkan serta memantapkan kerjasama yang lebih strategik yang dapat memberi manfaat kepada semua pihak berkepentingan.

Syabas dan selamat maju jaya.

Tan Sri Dato' Azman Shah Dato' Seri Haron
Chairman/co-Founder
Holiday Villa Hotels & Resorts International

Setinggi-tinggi syukur ke hadrat Allah SWT kerana dengan izin-Nya ebook Koleksi Kajian Kes Work-Based Learning (WBL), Latihan Industri dan On Job Training (OJT) Pelajar POLYCC ke Holiday Villa Hotel & Residence Doha, Qatar berjaya diterbitkan.

Tahniah diucapkan kepada semua penulis atas sumbangan mereka dalam menjadikan ebook ini sebagai medan perkongsian amalan terbaik dan cetusan idea ke arah pembudayaan kajian. Sekalung penghargaan juga diberikan kepada semua jawatankuasa yang bertungkus lumus menjadikan ebook ini menjadi kenyataan.

Dalam ebook ini terdapat perkongsian berkenaan pengalaman sebenar pelajar dan graduan POLYCC semasa mereka menjalani latihan industri, work-based learning dan on job training di Holiday Villa Hotel & Residence Doha, Qatar pada 15 Ogos hingga 31 Disember 2022. Ianya dipersembahkan dalam bentuk kajian kes berdasarkan soal selidik yang telah dijawab oleh setiap pelajar dan graduan setelah mereka kembali ke tanah air.

Pengalaman dan perkongsian bermakna ini diharapkan dapat meningkatkan lagi kualiti pedagogi pensyarah malah dalam pelaksanaan LI, WBL dan OJT pelajar dan graduan POLYCC ke luar negara sekali gus melahirkan produk yang kompeten, berdaya saing, kental dan berani mengambil peluang.

Semoga hasil dapatan dan penemuan dalam kajian ini dapat membawa pandangan baharu dan seterusnya memberi impak yang baik dalam penganjuran LI, WBL dan OJT di luar negara.

Sekian

Ts. Roseman bin Mat Jidin @ Jidin
Pengarah
Politeknik METrO Kuala Lumpur



Penaung	: Dr. Haji Mohd Zahari bin Ismail Ketua Pengarah Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti
Penasihat	: Tuan Haji Kamaludin bin Daud Timbalan Ketua Pengarah Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti
Pengerusi	: Ts. Roseman bin Mat Jidin @ Jidin Pengarah Politeknik METrO Kuala Lumpur
Pengerusi Bersama	: Ts. Mornizawati binti Abdullah Timbalan Pengarah Kanan Bahagian Kolaborasi Industri dan Komuniti JPPKK
Pengarah Projek	: Rizuan bin Zainal Politeknik METrO Kuala Lumpur
Timb. Pengarah Projek	: Ahmad Wafi bin Haji Mohd Salleh Bahagian Kolaborasi Industri dan Komuniti JPPKK
Setiausaha	: Anis Amira binti Amiluddin Politeknik METrO Kuala Lumpur
JK Penulisan	: Ts. Dr. Kohilah a/p Miundy Politeknik METrO Kuala Lumpur
JK Rekabentuk	: Norazlin binti Zainal Abidin Politeknik METrO Kuala Lumpur
JK Penerbitan	: Ts. Sathya a/p Manoharan Alisa binti Md Sarijan Wahidah binti Ibrahim Politeknik METrO Kuala Lumpur
JK Hubungan Industri	: Tracy Anak William Tandang Bahagian Kolaborasi Industri dan Komuniti JPPKK
JK Hebahan	: Ts. Jason Choy Min Sheng Bahagian Kolaborasi Industri dan Komuniti JPPKK
Mentor Kajian	: Ts. Dr. Kohilah a/p Miundy Dr. Sharifah Rahifa binti Syed Mustafa Politeknik METrO Kuala Lumpur
Panel Penilai Luar	: Dr. Norhaslin binti Abu Hassan Dr. Nornajiha binti Kamdi Politeknik Muadzam Shah
Editorial	: Norhuda binti Arshad Radhiah binti Ismail Politeknik METrO Kuala Lumpur

Holiday Villa Hotels & Resorts, based in Kuala Lumpur, Malaysia, is an international hotel brand operating 20 hotels in 8 countries. Holiday Villa offers a total room inventory of 5,000 rooms ranging from city hotels, beach resorts and pool villas. D'Villa is our latest brand offering serviced apartment. By 2018, we will be adding 02 hotels to the group through management services and licensing agreement.

Holiday Villa operates through various business modules with our business partners and associates. Besides owning and managing hotels, we also provide management services contract, joint ventures and licensed property management.

Our tagline, **"Let Us Manja U"** captures the essence of the service and dedication we instill in all our staff as we aim to deliver a unique experience to our customers. **"Manja"** is the Malay word for **"to pamper"**.



Our Positioning Statement

Holiday Villa Hotels & Resorts positions itself as global leisure and business class hotels, resorts and service apartments offering our unique brand of Malaysian hospitality while up keeping international trends and standards

Our People

With a current workforce of about 5,100 worldwide, we take pride in our cross-border management team. Collectively, the team possess an unparalleled depth of knowledge and experience in the hospitality industry. We place high emphasis on staff development within the group, from rank and file, supervisory and management levels.

Our Brand Name

Our mission is to be recognised as a premiere hospitality management group. Holiday Villa is a registered trademark in Asia, Europe, Middle East and United Kingdom.

"Let Us Manja U"



NO: JPPKK / BKIK / 002 (2022)



KEMENTERIAN PENGAJIAN TINGGI
JABATAN PENDIDIKAN POLITEKNIK DAN KOLEJ KOMUNITI



HOLIDAY VILLA

Kolaborasi Strategik

**JABATAN PENDIDIKAN POLITEKNIK DAN KOLEJ
KOMUNITI
DAN
HOLIDAY VILLA HOTELS AND RESORTS SDN BHD**
(770454A)

Dengan ini Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti dan
Holiday Villa Hotels and Resorts Sdn Bhd akan mengadakan
kolaborasi dalam menjayakan aktiviti berikut:

- Membuka peluang dalam perkongsian kepakaran, peralatan dan kemudahan fasiliti;
- Bekerjasama di dalam perundingan latihan dan pensijilan yang berkaitan;
- Bekerjasama dalam penambaan silibus dan kurikulum;
- Bekerjasama dalam penyelidikan, penerbitan, inovasi dan pengkomersialan;
- Menyediakan dan memudahcara peluang untuk pelajar dan pensyarah menjalani Latihan Industri (LI) / *Structured Internship Programme* (SIP) / Sangkutan Industri Pensyarah (SIP); dan
- Bekerjasama dalam penganjuran program yang dipersetujui bersama.

Ditandatangani oleh:

**Jabatan Pendidikan Politeknik dan
Kolej Komuniti**

Ts. Zainab binti Ahmad

Ketua Pengarah

Tarikh : 22/6/2022

**Holiday Villa Hotels and Resort
Sdn Bhd**

Tan Sri Dato' Azman Shah Dato'
Seri Haron
Chairman

Tarikh : 24/6/2022

PROGRAM BERIMPAK TINGGI DARI MALAYSIA KE QATAR

Rizuan bin Zainal, Ahmad Wafi bin Haji Mohd Salleh & Tracy Anak William Tandang

Latihan Industri amat penting kepada pelajar kerana ianya dapat mendedahkan pelajar kepada dunia pekerjaan sebenar. Berdasarkan Dasar Latihan Industri Institusi Pengajian Tinggi (2010), Latihan Industri (LI) merujuk kepada penempatan pelajar di sesebuah organisasi untuk menjalankan latihan praktikal yang diselia dalam industri yang dipilih, sama ada di luar atau pun di dalam negara dalam jangka masa yang ditetapkan sebelum mereka dianugerahkan Sijil, Diploma atau Ijazah Sarjana Muda. Oleh itu, pelajar yang mengikuti program pengajian di Politeknik dan Kolej Komuniti adalah diwajibkan untuk menjalani LI. (Sumber: Dasar Latihan Industri Institusi Pengajian Tinggi (2010))

Pendekatan LI yang menggabungkan pembelajaran akademik dan aplikasi pembelajaran sebenar di tempat kerja diharapkan mampu meningkatkan pembelajaran berasaskan pengalaman (experiential learning) yang secara efektifnya diterokai di luar kampus atau di industri. Melalui pemerkasaan pelaksanaan LI, pelajar lebih terarah untuk memperolehi pengalaman industri yang relevan mengikut bidang pengajian; justeru, merapatkan jurang ketidaksepadanan (mismatch) di antara kehendak industri dan graduan yang dihasilkan. Pengalaman secara aktif dan konstruktif dapat meningkatkan atribut pelajar yang di hasratkan terutamanya keyakinan diri, inovasi dan kreativiti, profesionalisme, dan kemahiran komunikasi graduan.

Berdasarkan Garis Panduan Amalan Baik: Work Based Learning (WBL), Agensi Kelayakan Malaysia, WBL adalah subset pembelajaran di tempat kerja. WBL merujuk secara khusus kepada pencapaian 'hasil pembelajaran terancang' yang diperoleh daripada pengalaman melaksanakan peranan atau fungsi kerja. (Sumber: Buku Panduan Pelaksanaan Program Pengajian Pendekatan WBL (2019))

Dalam konteks pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti, Work Based Learning (WBL) atau Pembelajaran Berasaskan Kerja didefinisikan sebagai satu pendekatan pembelajaran berstruktur yang menyediakan pelajar dengan pengalaman kerja sebenar melalui program imersif yang dibimbing oleh pengamal industri yang berupaya menyumbang kepada kebolehpasaran graduan.

WBL Politeknik merupakan aktiviti PdP berstruktur yang melibatkan pengalaman kerja dan persekitaran industri berasaskan tiga teras utama iaitu pelajar, institusi dan industri. Ketiga-tiga teras ini perlu diintegrasikan secara berkesan. WBL Politeknik adalah pembelajaran di industri terpilih dalam satu tempoh tertentu seperti yang dinyatakan di dalam struktur program pengajian yang mengandungi beberapa kursus teras disiplin program pengajian beserta perincian skop kerja setiap kursus berkenaan.

Perluasan pelaksanaan LI dan WBL di luar negara memberi peluang kepada pelajar untuk mendapatkan tempat menjalani LI dan WBL di luar negara dan seterusnya memanfaatkannya untuk membina ketersediaan mereka memasuki alam pekerjaan setelah menamatkan pengajian. Ia memberi pengalaman praktikal yang menekankan kepada pembangunan pengetahuan atau kemahiran khusus, merangkumi kemahiran teknikal, kemahiran insaniah dan kemahiran digital serta teknologi terkini.

Sehingga ini hanya terdapat terdapat Garis Panduan Menjalani Latihan Industri Luar Negara bagi Politeknik Edisi April 2009. Selain itu juga inisiatif ini menyokong Teras 1: Menghasilkan Graduan TVET Berkualiti didalam Pelan Strategik Politeknik dan Kolej Komuniti 2018 hingga 2025. Dalam Strategi yang ke 3 iaitu Melahirkan Graduan Bercirikan Global.

Pelaksanaan LI dan WBL di Politeknik dan Kolej Komuniti menyediakan platform latihan yang berperanan sebagai salah satu langkah intervensi dalam memastikan bakat muda negara mendapat pendedahan awal kepada alam pekerjaan sebelum mereka menamatkan pengajian. Intervensi ini memberi nilai tambah kepada pelajar supaya lebih berkemahiran dan bersedia memenuhi keperluan di pihak industri.

Satu nota kolaborasi (CoC) telah dimeterai pada 20 Jun 2022 di antara Penasihat Industri Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) dan pihak Holiday Villa Hotels and Resorts Sdn Bhd. Antara salah satu aktiviti kolaborasi adalah peluang menjalani Latihan Industri (LI), Work Based Learning (WBL) dan on job training (OJT) kepada pelajar dan graduan Politeknik dan Kolej Komuniti (POLYCC) di rangkaian hotel dan resort milik Holiday Villa. Hasil daripada CoC tersebut pihak JPPKK telah ditawarkan program kolaborasi berimpak tinggi iaitu peluang kepada pelajar dan graduan POLYCC menjalani LI, WBL dan OJT di Holiday Villa Hotel and Residence Doha, Qatar dengan kerjasama Holiday Villa Hotels and Resorts Sdn Bhd.

Seramai Seramai 31 orang pelajar serta 7 graduan (22 lelaki dan 9 perempuan) dari 3 Politeknik dan 3 Kolej Komuniti menjalani LI, WBL dan (OJT) di Doha melibatkan 6 program pengajian. Institusi yang terlibat adalah Politeknik Kota Kinabalu, Politeknik METrO Kuala Lumpur, Kolej Komuniti Chenderoh, Kolej Komuniti Selayang, Langkawi Tourism Academy @ Kolej Komuniti Langkawi dan Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin. Tarikh pelaksanaan adalah selama 20 minggu iaitu pada 15 ogos hingga 30 Disember 2022 di mana mereka akan ditempatkan di jabatan Front Office, Housekeeping, Food & Beverages (FNB) dan Kitchen.

Sepanjang menjalani latihan, setiap pelajar dan graduan terlibat ditawarkan visa bekerja, tiket penerbangan pergi dan balik, kemudahan penginapan, makan minum, elaun bulanan sebanyak QR1,200, rawatan perubatan dan insuran, bayaran kerja lebih masa dan dobi uniform.

Program ini dilihat memberi manfaat kepada pelajar dalam mempertingkatkan pengetahuan, pengalaman praktikal dan amalan bekerja dalam suasana persekitaran kerja sebenar terutama ketika berlangsungnya acara global bola sepak Piala Dunia 2022; pelajar dapat mempelajari sosial kehidupan masyarakat tempatan dan pendedahan pelbagai budaya sebagai nilai tambah dalam berdepan dengan dunia pekerjaan yang semakin mencabar; pelajar juga berpeluang membina rangkaian global dengan mentor dan rakan sekerja antarabangsa; penerokaan cabang-cabang ilmu serta penguasaan komunikasi, kemahiran baharu dan kemahiran digital teknologi terkini semasa latihan, ia dijangka dapat menyumbang dalam pembentukan modal insan TVET yang lebih kreatif, kritikal, inovatif dan juga kompetitif di masa hadapan; meningkatkan keupayaan KPT, JPPKK, institusi dan industri dari perspektif kebolehlihatan (visibility) dalam kalangan pelajar dan komuniti global; dan menggalakkan penyertaan industri untuk melaksanakan strategi penyaluran bakat (talent pipeline) melalui program LI dan WBL dengan penekanan diberikan kepada pembangunan kompetensi bakat muda.

Penempatan LI dan WBL pelajar Politeknik dan Kolej Komuniti Malaysia di luar negara akan memberi manfaat kepada pendidikan politeknik dan kolej komuniti. Pelaksanaannya akan memberi kesan dan impak yang signifikan terhadap pembangunan dan perkembangan pendidikan TVET negara. Peserta akan memperoleh pengetahuan berkaitan bidang pengajian terkini dari perspektif yang lebih luas melalui perkongsian ilmu dan pengalaman industri termasuk sosial kehidupan masyarakat global. Kesemua elemen ini dilihat mampu melahirkan graduan yang bersifat peka dan tersedia industri (industry aware and industry ready) yang seterusnya dapat meningkatkan kebolehpasaran graduan seiring dengan gagasan Revolusi Industri 4 (4th Industrial Revolution).

Dengan adanya kerjasama ini, adalah diharapkan dapat membantu mengemaskini garis panduan sedia ada berkaitan kerjasama industri antarabangsa dalam usaha memastikan ia kekal relevan dan memenuhi keperluan semasa. Melalui program kolaborasi berimpak tinggi antara Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti bersama Holiday Villa Hotel and Residence Doha, Qatar dengan Kerjasama Holiday Villa Hotels and Resorts Sdn Bhd. Ini juga menyokong Dasar Latihan Industri, Institusi Pengajian Tinggi (2010); dan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) 2015 – 2025. Diharapkan program itu akan dapat melahirkan kebolehpasaran dan kebolehkerjaan graduan yang berkualiti untuk mengisi pasaran pekerjaan.

AMALAN TERBAIK PELAKSANAAN WORK BASED LEARNING (WBL) POLITEKNIK METRO KUALA LUMPUR DI HOLIDAY VILLA DOHA, QATAR

Anis Amira binti Amiluddin & Halimahtul Sa'adiyah binti Ahmad

Pembelajaran berasaskan kerja atau lebih dikenali sebagai Work - Based Learning (WBL) adalah strategi pendidikan yang menggabungkan pembelajaran akademik dengan pengalaman kerja praktikal. Ia menyediakan pelajar dengan peluang untuk memohon pengetahuan teori dalam persekitaran kerja dunia sebenar, memperoleh pengalaman praktikal dan membangunkan kemahiran praktikal yang berkaitan dengan bidang pengajian mereka. Pendekatan ini sering melibatkan perkongsian antara institusi pendidikan dan majikan untuk mewujudkan hubungan simbiotik di mana pelajar mendapat manfaat daripada pendedahan praktikal, dan pihak majikan berpotensi mengenal pasti dan memupuk bakat pelajar dengan lebih mendalam. Pendekatan pembelajaran seperti ini merupakan cara yang terbaik untuk menampung jurang antara pembelajaran di bilik darjah dan keperluan dunia profesional. (Sumber: Buku Panduan Pelaksanaan Program Pengajian Pendekatan WBL (2019))

Malaysia telah secara aktif mempromosikan inisiatif pelaksanaan Work - Based Learning (WBL) untuk meningkatkan keupayaan kerja tenaga kerja di masa hadapan terutamanya bagi perkembangan pendidikan TVET negara. TVET, yang merupakan singkatan daripada Technical and Vocational Education and Training, adalah program pendidikan yang menumpukan kepada kemahiran teknikal dan vokasional. Ia biasanya melibatkan pembelajaran yang lebih praktikal dan terus terlibat dalam industri tertentu. (Sumber: Maklumat Umum TVET, Kementerian Pendidikan)

Dibawah Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional, Malaysia meletakkan penekanan kepada pendidikan profesional dan teknikal untuk memenuhi permintaan untuk pekerja mahir dalam pelbagai sektor. Institusi latihan profesional bekerjasama rapat dengan industri untuk membangunkan program yang memenuhi piawaian industri. Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti adalah salah satu pusat pengajian TVET yang terunggul dan dikenali di Malaysia. Pelaksanaan program pengajian pendekatan WBL di kolej komuniti dan Politeknik telah bermula pada tahun 2007.

Satu nota kolaborasi (CoC) telah dimeterai pada 20 September 2022 diantara pihak Holiday Villa Hotels and Resorts Sdn Bhd bersama Politeknik METrO Kuala Lumpur bertempat di Hotel Tenera, Bangi. Antara salah satu aktiviti kolaborasi adalah peluang Work Based Learning (WBL) kepada pelajar bidang perhotelan di Politeknik METrO Kuala Lumpur dimana para pelajar ditawarkan program kolaborasi berimpak tinggi dimana peluang ditawarkan kepada pelajar untuk menjalani WBL di Holiday Villa Hotel and Residence Doha, Qatar dengan kerjasama Holiday Villa Hotels and Resorts Sdn Bhd.

Satu sesi taklimat pengenalan kepada program ini daripada wakil pihak Holiday Villa Hotels & Resorts Sdn. Bhd Malaysia telah diadakan secara dalam talian kepada semua pelajar semester empat Diploma Pengurusan Hotel yang bakal menjalani pelaksanaan WBL bagi Sesi I:2022/2023 bersama ketua program DHM, Penasihat Akademik pelajar DHM4 dan Ketua Unit Cisec PMKL. Pada sesi taklimat tersebut para pelajar telah diberikan pendedahan tentang skop kerja yang bakal dilaksanakan di Holiday Villa Doha, Qatar selain tawaran elaun bulanan sebanyak QR1,200, rawatan perubatan dan insuran, bayaran kerja lebih masa, dobi uniform, kemudahan penginapan, makan minum dan tanggungan tiket penerbangan pergi dan balik beserta visa bekerja bagi tempoh latihan mereka di sana.

Selepas dari pelaksanaan sesi taklimat tersebut, permohonan dari pelajar DHM4 yang berminat untuk menyertai program ini telah dihantar kepada pihak Holiday Villa Malaysia untuk disaring dari segi kelayakan fizikal dan tahap kesediaan skill para pelajar. Kesemua tujuh orang pelajar DHM akhirnya berjaya terpilih untuk menyertai program ini dimana terdiri daripada tiga orang pelajar perempuan dan empat orang pelajar lelaki.

Politeknik METrO Kuala Lumpur adalah satu-satunya Politeknik yang menghantar pelajar bagi menjalani pelaksanaan Work-Based Learning (WBL) di luar negara memandangkan 2 Politeknik dan 3 Kolej Komuniti yang terlibat bagi penghantaran pelajar ke program ini adalah berbentuk mod latihan industri (LI) dan pelajar alumni yang sudah tamat pengajian. Sehingga ini hanya terdapat terdapat Garis Panduan Menjalani Latihan Industri Luar Negara bagi Politeknik Edisi April 2009 dan bagi pelaksanaan Work-Based Learning (WBL) hanya merujuk dan mengguna pakai buku Garis Panduan Work-Based Learning (WBL) Diploma Pengurusan Hotel Edisi Disember 2020. Oleh yang demikian, satu buku panduan secara atas talian (e-book) telah disediakan oleh pengurusan WBL DHM, PMKL kepada pihak industri Holiday Villa di Doha, Qatar bagi memastikan pelaksanaan WBL para pelajar semester lima ini dapat dilaksanakan mengikut keperluan silibus yang telah ditetapkan.

Pada 5 Ogos 2022 telah diadakan sesi perbincangan penempatan Latihan Industri dan WBL bersama pihak Holiday Villa Hotels & Resorts Sdn. Bhd bersama kesemua Politeknik dan Kolej Komuniti yang terlibat dimana pada sesi perbincangan ini pihak Holiday Villa telah diberi penerangan mengenai keperluan untuk memenuhi silibus WBL bagi pelajar WBL semester lima dimana kesemua pelajar perlu ditempatkan di dua bahagian hotel iaitu selama 10 minggu di bahagian pengemasan bilik (Housekeeping) dan 10 minggu di bahagian kaunter hadapan (Front Office) atau 10 minggu di bahagian dapur (kitchen) dan 10 minggu di bahagian penyajian makanan dan minuman (food and beverage) menjadikan jumlah bagi satu semester yang perlu dipenuhi pelajar adalah sebanyak 20 minggu. Tarikh pelaksanaan program ini dijalankan adalah selama 20 minggu iaitu pada 15 ogos hingga 30 Disember 2022.

Sebelum para pelajar ditempatkan di Holiday Villa Doha Qatar, para pelajar terlebih dahulu menjalani pendedahan awal mengenai skop kerja dibawah pengurusan Holiday Villa Hotels & Resorts Sdn. Bhd di Holiday Villa Cherating, Pahang dan juga Holiday Villa Langkawi, Kedah. Seramai 5 orang pelajar terdiri dari 2 oorang pelajar lelaki dan tiga orang pelajar perempuan telah ditempatkan di Holiday Villa Cherating, Pahang dan 2 orang pelajar lelaki ditempatkan di Holiday Villa Langkawi. Disini para pelajar telah ditempatkan di bahagian pengemasan bilik (Housekeeping).

Pelepasan para pelajar ke Holiday Villa Doha, Qatar adalah pada 25 dan 27 September 2022 di Lapangan Terbang Antrabangsa Kuala Lumpur. Satu sesi taklimat persediaan dibawah unit pengurusan WBL DHM PMKL telah diadakan bersama semua pelajar disertai oleh pegawai HEP PMKL, KU CISEC dan juga para pensyarah DHM dimana para pelajar telah diberi pendedahan tentang penyediaan dokumentasi seperti penyediaan visa, pasport, SOP melaksanakan ujian sendiri covid-19 dan juga keperluan asas sendiri yang perlu disediakan sebelum berlepas. Perlindungan insuran tambahan sewaktu tempoh di luar negara disediakan kepada semua para pelajar bagi memastikan keselamatan dan kesihatan para pelajar terjaga sepanjang pelaksanaan WBL mereka disana dan penerangan mengenai sebarang urusan kecemasan semasa di luar negara turut diperjelaskan kepada semua para pelajar.

Sewaktu pelaksanaan WBL di Holiday Villa Doha Qatar, kesemua tujuh orang pelajar ini telah diagihkan ke bahagian yang berlainan, 4 orang pelajar berada di bahagian kaunter hadapan (Front Office), 2 orang pelajar berada di bahagian dapur (kitchen) dan seorang pelajar berada di bahagian penyajian makanan dan minuman (food and beverage). Maklum balas yang diterima oleh para pelajar sepanjang keberadaan mereka disana, kesemua mereka gembira kerana dapat diberikan peluang menjalani pelaksanaan WBL sewaktu Kejohanan Piala Bola Sepak Dunia sedang berlangsung kerana ini dapat menambah kemahiran insaniah mereka sewaktu bekerja kerana dapat bekerja dengan rakan - rakan yang terdiri daripada pelbagai negara.

Pada 3 Mac 2023, telah berlangsungnya Sesi Dialog POLYCC@HV Doha Tahun 2023 (LI & WBL) Holiday Vila Doha, Qatar Sesi I: 2022/2023 yang bertempat di Bilik Mesyuarat Utama, Aras 5, Galeria PjH, Presint 4 Putrajaya. Pada sesi ini, Politeknik METrO Kuala Lumpur telah menghantar 2 orang pelajar diwakili oleh Muhammad Faizwan Bin Ruslan dan Nurin Hannani Binti Morni. Sesi dialog ini mengumpulkan semua wakil pelajar dari Polycc yang menyertai program pelaksanaan LI & WBL di Holiday Villa Doha Qatar bagi berkongsi pengalaman mereka, pencapaian sewaktu disana dan juga harapan mereka setelah berakhirnya pelaksanaan program tersebut selama 20 minggu. Muhammad Faizwan Bin Ruslan juga berkesempatan untuk merakam pengalaman dan beberapa video memori sepanjang pelaksanaan WBL mereka sewaktu berada disana dan akan diterbitkan dengan tajuk Tourism Heroes oleh pihak Nexus Productiviti Pelancongan di bawah Malaysia Productivity Corporation (Talentcorp). Video Tourism Hereos ini adalah program yang menyajikan bakat-bakat muda yang berkecimpung di dalam bidang pelancongan atau perhotelan dan merangkumi penceritaan mengenai pengalaman dan kisah kejayaan mereka di bidang tersebut sebagai inspirasi kepada anak muda untu menceburi bidang ini.

Pelaksanaan Work - Based Learning (WBL) dalam bidang pengurusan hotel di luar negara ini dilihat sangat berharga kerana ia membolehkan pelajar untuk mengintegrasikan pengetahuan teori dengan kemahiran praktikal dalam persekitaran sebenar dunia perhotelan. Integrasi pembelajaran berasaskan kerja dalam program pengurusan hotel adalah penting untuk menghasilkan profesional yang rapat yang bukan sahaja berpengetahuan tentang industri tetapi juga dilengkapi dengan kemahiran praktikal yang diperlukan untuk kerjaya yang berjaya dalam hospitaliti.

Kompetensi Graduan Terhadap Kebolehpasaran dan Prestasi Kerja Berteraskan Pembelajaran Berasaskan Kerja (WBL): Satu Kajian di Politeknik METrO Kuala Lumpur

Kohilah Miundy¹, Rizuan Bin Zainal², Sathya Manoharan³

^{1,2,3} Politeknik METrO Kuala Lumpur
E-mail: kohilah.miundy@gmail.com

Abstrak

Kajian Pengesanan Graduan Politeknik METrO Kuala Lumpur merupakan satu tinjauan kajian yang dijalankan pada setiap tahun bagi menganalisis status dalam kalangan graduan yang berjaya menguasai ke peringkat Diploma. Dalam kajian ini, graduan seramai 209 pelajar yang terlibat iaitu yang dengan jayanya menamatkan program pengajian pada sesi I 2022/2023 dan sesi II 2022/2023. Kajian ini menggunakan instrumen dalam bentuk soal selidik dan graduan akan menjawab secara atas talian. Hasil dapatan daripada graduan, dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Science (SPSSv22) secara deskriptif untuk memperolehi skor min dan peratusan bagi setiap item kajian. Hasil kajian yang diperolehi menunjukkan kadar kebolehpasaran graduan PMKL sebanyak 93.3 peratus pada tahun 2022. Secara keseluruhan, graduan PMKL sebanyak 87 peratus iaitu 190 graduan telah berjaya mendapatkan pekerjaan dan 5 peratus iaitu 10 graduan telah memilih untuk melanjutkan pelajaran. Manakala, 1 peratus yang mewakili 2 graduan masih menunggu penempatan pekerjaan dan 7 peratus graduan masih belum bekerja. Hasil dapatan juga menunjukkan bahawa 79.2 peratus graduan kebolehpasaran sepadan dengan program pengajian yang dilalui di PMKL. Justeru itu, dalam merealisasikan pendekatan pembelajaran berasaskan kerja (WBL) berjaya kolaborasi pada peringkat antarabangsa dengan menghantar seramai tujuh (7) pelajar PMKL ke Holiday Villa Hotel dan Residence Doha, Qatar selama dua puluh (20) minggu. Pelajar-pelajar tersebut telah menerima penilaian yang amat merangsangkan daripada industri tersebut terhadap prestasi kerja tujuh (7) pelajar tersebut. Dapatan kajian menunjukkan bahawa aspek penilaian bekerja dalam kumpulan mempunyai min skor 4.85. Secara kesimpulannya, pendekatan WBL dapat menyumbang kepada peningkatan kebolehpasaran graduan PMKL kerana ia mampu menyumbang kepada persediaan awal pelajar ke arah alam pekerjaan.

Kata kunci: Kebolehpasaran; Kompetensi; Graduan; Pembelajaran Berasaskan kerja; Prestasi Kerja

Abstract

Polytechnic METrO Kuala Lumpur Graduate Tracking Survey is a research study conducted every year to analyze the status among graduates who have successfully mastered to the Diploma level. In this study, a total of 209 students were involved as they those who successfully completed the study program in session I 2022/2023 and session II 2022/2023. This study uses an instrument in the form of a questionnaire and graduates will answer online. The findings from the graduates were analyzed using the Statistical Package for the Social Science (SPSSv22) descriptively to obtain mean scores and percentages for each study item. The results of the study show that PMKL graduates have a employability rate of 93.3 percent in 2022. Overall, 87 percent of PMKL graduates, which is 190 graduates have successfully obtained employment and 5 percent which is 10 graduates have chosen to continue their studies. Meanwhile, 1 percent representing 2 graduates are still waiting for job placement and 7 percent of graduates are still unemployed. The findings show that 79.2 percent of graduates employability matches the study programme they enrolled at PMKL. Therefore, in realizing the work-based learning (WBL) approach, we successfully collaborated at the international level by sending a total of seven (7) PMKL students to Holiday Villa Hotel and Residence Doha, Qatar for tenth (20) weeks. The students received very encouraging evaluations from the industry on the work performance of the seven (7) students. The findings of the study show that the evaluation aspect of working in a group has a mean score of 4.85. In conclusion, the WBL approach can contribute to increasing the marketability of PMKL graduates because it can contribute to the initial preparation of students towards the world of work.

Keywords : Employability; Competence; Graduate; Work Based Learning; Work performance

I. PENGENALAN

Perkembangan perindustrian Malaysia telah banyak mendorong kepada pertumbuhan ekonomi negara yang selaras dengan matlamat Malaysia sebagai sebuah negara yang maju [1]. Malaysia telah menuju ke arah matlamat untuk membina bidang perindustrian sebagai asas pembangunan negara. Pengurusan sumber manusia dalam pembentukan organisasi perlu menitikberatkan kepentingan dalam mewujudkan sumber tenaga kerja yang berketerampilan dalam kemahiran, teknologi dan inovasi adalah faktor utama yang mendorong pertumbuhan ekonomi [2]. Graduan yang berketerampilan dan berkebolehan adalah sumber penting bagi sebuah negara untuk mengatasi arus transformasi yang pesat terutamanya dalam membentuk struktur ekonomi daripada bergantung kepada pengeluaran kepada ekonomi. Ini selaras dengan matlamat negara untuk maju. Negara telah menetapkan matlamat untuk membina perindustrian sebagai asas pembangunannya. Dalam mewujudkan masyarakat yang mempunyai kemakmuran ekonomi yang kukuh, progresif dan mampu menggunakan teknologi adalah salah satu daripada cabaran yang perlu dihadapi oleh negara maju. Keperluan sumber manusia melalui peningkatan kemahiran dan kebolehpasaran menerusi pendidikan dan latihan yang komprehensif adalah penting untuk menangani cabaran tersebut [3].

II. SOROTAN LITERATUR

Sepanjang tahun, Institusi Pengajian Tinggi (IPT) meninjau kebolehpasaran bagi setiap institusi pendidikan yang dilahirkan di Malaysia dalam membentuk graduan yang dapat diserap masuk ke pasaran pekerjaan. Melalui kajian yang dijalankan, kebolehpasaran pelajar dapat dijadikan panduan bagi IPT untuk merangka aktiviti mahupun program untuk para pelajar sebagai persediaan menghadapi alam pekerjaan dan seterusnya meningkatkan kebolehpasaran kerja. Dalam proses **menganalisa** kebolehpasaran graduan, kajian pengesanan graduan dimanifestasikan dalam sebuah aplikasi atas talian yang dikenali sebagai Sistem Kajian Pengesanan Graduan (SKPG) bermula pada tahun 2006 bagi graduan yang menamatkan pengajian dari peringkat pengajian Diploma dan ke atas [4].

SKPG merupakan satu kajian pengesanan graduan yang mengemaskinikan status pekerjaan graduan melalui soal kaji selidik yang diusahakan oleh Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) berhubung dengan graduan IPT negara bagi meninjau status pekerjaan terkini graduan [5]. Kajian ini bertujuan untuk memantau graduan dari sudut pencapaian mereka setelah selesai program pengajian mengenai status atau situasi

kebolehpasaran graduan. Pada tahun 2018, semua institusi Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) termasuk politeknik dan kolej komuniti beralih dari SKPG 1 ke SKPG TVET. Laman 'graduan.mohe.gov.my' merupakan laman yang diaplikasikan untuk mengendalikan proses pemantauan sistem kajian ini [4]. Pihak KPT merupakan ejen yang memantau graduan akan memberi maklum balas dalam mengemaskini soal kaji selidik status pekerjaan dalam tempoh yang ditetapkan iaitu sebelum persidangan majlis konvokesyen mengikut keperluan IPT masing-masing.

Situasi dimana kadar kebolehpasaran yang tinggi akan memberikan impak yang besar terhadap keupayaan IPT dalam melahirkan graduan yang berkeupayaan dalam menyumbang kepada keperluan industri dalam mempercepatkan proses peralihan kepada Revolusi Industri 5.0 (IR5.0) juga dikenali sebagai Masyarakat 5.0 merupakan transformasi daripada Revolusi Industri 4.0 (IR4.0) [6]. Kadar kebolehpasaran graduan yang tinggi bagi sesuatu pusat pengajian IPT melambangkan kualiti kecemerlangan yang bermutu. Kadar kebolehpasaran yang diperolehi hasil daripada analisis merupakan suatu interpretasi semasa kajian dijalankan, ia tidak boleh diambil kira untuk suatu tempoh masa yang berpanjangan.

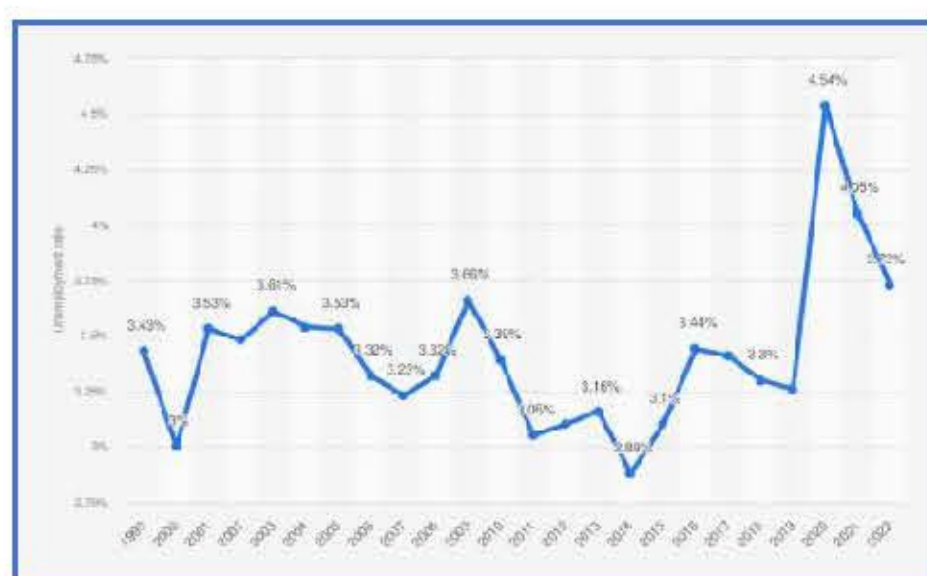
Ke arah perubahan teknologi dan cabaran, pendekatan pembelajaran di politeknik berubah sepadan dengan literasi teknologi bagi melahirkan para graduan yang mampu menempuh pelbagai cabaran dalam alam pekerjaan yang semakin sukar [7]. Dalam mencapai hasrat tersebut Jabatan Pengajian Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) telah mengambil inisiatif menjalankan program pengajian secara Pembelajaran Berasaskan Kerja atau *Work Based Learning* (WBL). Program pengajian secara WBL telah diwujudkan pada tahun 2007 di beberapa politeknik dan kolej komuniti yang terpilih pada peringkat pengajian Diploma. Politeknik METrO Kuala Lumpur (PMKL) merupakan di antara politeknik yang dipilih dalam perlaksanaan WBL [8].

Secara umumnya, bahawa strategi WBL merupakan kaedah yang berterusan dalam pembangunan tenaga kerja. Pembelajaran berasaskan kerja adalah program kerjasama antara IPT dan industri dalam mewujudkan peluang pembelajaran yang baru di tempat kerja dan juga telah mengenalpasti tiga (3) elemen utama yang melibatkan pembelajaran WBL iaitu pembelajaran melalui kerja, belajar untuk bekerja dan belajar di tempat kerja [9]. WBL merupakan suatu pendekatan pembelajaran yang menggabungkan persekitaran kerja dimana pelajar akan mendapat pendedahan terhadap keperluan kemahiran perindustrian dan pengalaman kerja. Menurut JPPKK pula, WBL merupakan suatu kaedah pembelajaran berstruktur yang menggabungkan pengalaman pembelajaran

dan pengalaman bekerja dengan pihak industri. Ini akan menyumbangkan kepada pembelajaran secara formal dan tidak formal [10].

Transformasi Revolusi Industri 5.0 (IR5.0) merupakan satu pendekatan baru yang telah diambil oleh KPT dalam usaha menjana program pengajian dalam bidang TVET selaras dengan mengadaptasikan IR 5.0 dalam bidang pendidikan negara. Justeru itu, menjumudkan kurikulum dan kursus sedia ada yang kurang kesesadannya dengan keperluan IR 5.0 di peringkat IPT [6]. Proses pengajaran dan pengajaran di IPT turut mengalami perkembangan selaras dengan IR 5.0, dimana penyampaian kurikulum mula dilaksanakan melalui pendekatan revolusi teknologi seperti permainan maya, hologram, realiti maya (VR) dan berperantaraan (AR), pengguna visual dan simulasi. Pendekatan ini telah mula diaplikasikan disebabkan graduan kini menghadapi kemelut kesesadanan program pengajian

Tidak dapat dinafikan juga dewasa ini, graduan menempuhi saingan di pasaran pekerjaan global yang amat kritikal terutamanya terhadap aspek lulusan akademik, kemahiran kebolehpasaran atau *soft skill*, latihan, keperibadian, keterampilan, keyakinan diri dan kemampuan membuat keputusan terbatas. Pengangguran merupakan salah isu yang sedang melanda negara Malaysia berdasarkan kepada statistik Jabatan Perangkaan pada tahun 2022 menunjukkan sebanyak 3.73 peratus graduan menganggur dalam kalangan kelompok berkaitan dengan bidang kemahiran [11] walaupun Malaysia sedang berada di landasan menuju ke arah membentuk sebuah negara berpendapatan dan berteknologi tinggi. Lanjutan daripada itu, Jabatan Perangkaan Malaysia telah mencatatkan bahawa seramai 584 600 orang menganggur iaitu sebanyak 3.5 peratus pada Mei 2023 [12]. Kadar pengangguran semakin meningkat di Malaysia, ini akan memberi implikasi terhadap kebolehpasaran graduan.



Rajah 1. Kadar pengangguran di Malaysia dari 1999 hingga 2022 [12]

Keadaan ini memberikan impak yang besar terhadap keupayaan IPT. Seandainya, situasi ini berlanjutan ia akan menyumbang kepada pembaziran sumber tenaga kerja negara. Seterusnya pengangguran yang

berterusan akan menjadi satu lagi beban negara sekiranya keadaan ini berlarutan menjadi masalah pertambahan pengangguran di kalangan rakyat tempatan [13]. ketidaksepadanan kemahiran juga dilaporkan menyumbang kepada punca pengangguran graduan di Malaysia pada tahun 2020 iaitu sebanyak 4.54 peratus. Oleh itu, kajian ini mendorong kepada penyelidikan untuk mengkaji kebolehpasaran graduan PMKL dalam meneliti kesediaan mereka menerokai alam pekerjaan.

Menurut [14] menekankan bahawa pendekatan WBL memanifestasikan hubungan antara perindustrian dan IPT. Usaha IPT dan industri mampu melengkapkan para pelajar dengan sumber pengetahuan dan kemahiran dalam sistem pendidikan yang membolehkan potensi diri pelajar berkembang. Menurut [4], ia juga membolehkan pelaksanaan program-program yang lebih diperlukan oleh para pelajar dirancang dengan baik. Justeru itu, pihak PMKL telah mengambil inisiatif dalam merealisasikan WBL ke peringkat antarabangsa dengan menghantar seramai tujuh (7) pelajar PMKL ke Holiday Villa Hotel dan Residence Doha, Qatar menjalani WBL selama dua puluh (20) minggu.

Kajian ini bertujuan untuk meninjau status graduan PMKL tahun 2022 untuk memahami situasi sebenar yang ditempuhi oleh graduan PMKL semasa menjejaki ke alam pekerjaan dari aspek seperti

- Status pekerjaan graduan selepas tamat pengajian
- Tren GE politeknik
- Pencapaian graduan bekerja mengikut program pengajian
- Kadar pendapatan bulanan graduan yang bekerja
- Status kesesadanan pekerjaan graduan
- Kesesadanan pekerjaan graduan mengikut program pengajian
- Usaha WBL dalam program Diploma Pengurusan Hotel (DHM)

III. METODOLOGI KAJIAN

Secara umumnya, tujuan kajian ini dijalankan untuk meninjau secara kuantitatif dengan menggunakan soal selidik sebagai instrumen kajian. Kaedah tinjauan ini dipilih kerana pengambilan data hanya dilakukan pada satu masa tertentu dengan menggunakan soal selidik untuk menggambarkan situasi kebolehpasaran dua ratus sembilan (209) graduan PMKL yang telah tamat pengajian pada sesi Januari 2022 dan sesi Jun 2022 yang terlibat dengan majlis konvokesyen pada tahun 2023. Secara keseluruhannya, terdapat satu kumpulan sampel yang terlibat dalam ini iaitu graduan PMKL yang terdiri daripada Jabatan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (JTMK), Jabatan Perhotelan dan Hospital (JPH) dan Jabatan Perdagangan (JP). Hasil dapatan kajian ini diperolehi daripada Sistem Kebolehpasaran Graduan bagi meninjau penguasaan

kebolehpasaran graduan yang menjejak kaki ke era alam pekerjaan.

Hasil daripada kajian, iaitu data graduan akan dianalisa menggunakan perisian SPSS 22.0. Hasil dapatan data yang dianalisa dikaji dalam bentuk min dan frekuensi (peratus). Bagi menerangkan data dengan lebih jelas, kaedah jadual dan graf digunakan. Skala pengukuran skor min dirujuk berdasarkan kepada tahap kecenderungan skor min pada jadual 1.

Jadual 1. Tahap Kecenderungan Skor Min
(Sumber: Pallant, 2020) [15]

Skor Min	Tahap kecenderungan
1.00 - 2.33	Rendah
2.34 - 3.67	Sederhana
3.68 - 5.00	Tinggi

IV. DAPATAN KAJIAN

Dari segi taburan demografi, dapatan kajian yang diperolehi menunjukkan graduan lelaki adalah kumpulan majoriti berbanding graduan perempuan. Berdasarkan jadual 2, bilangan graduan lelaki adalah seramai 109 (52.2 peratus) manakala bilangan graduan perempuan adalah seramai 100 (47.8 peratus).

Jadual 2. Taburan Kekerapan dan Peratus bagi Responden mengikut Jantina

Jantina	Kekerapan	Peratus (%)
Lelaki	109	52.2
Perempuan	100	47.8
Jumlah	209	100

Jadual 3 menunjukkan kadar kebolehpasaran graduan PMKL pada tahun 2022 secara keseluruhannya. Hasil dapatan kajian menerangkan bahawa sebanyak 87 peratus graduan telah berjaya memperolehi pekerjaan dan 5 peratus graduan telah berjaya meneruskan pengajian ke tahap Ijazah Sarjana Muda. Tidak dinafikan juga, bahawa sebanyak 1 peratus graduan masih menunggu penempatan pekerjaan. Malah, sebanyak 7 peratus graduan belum bekerja lagi.

Jadual 3. Status pekerjaan graduan politeknik selepas tamat pengajian

No.	Status pekerjaan graduan	Peratus (%)
1.	Bekerja	87
2.	Belum Bekerja	7
3.	Melanjutkan Pelajaran	5
4.	Menunggu penempatan pekerjaan	1

Merujuk kepada jadual 4, analisis Tren GE menunjukkan agihan kebolehpasaran graduan mengikut program pengajian iaitu Diploma Teknologi Maklumat (Digital Maklumat) (DDT), Diploma Pengurusan Hotel (DHM) dan Diploma Pengurusan Peruncitan (DPM). Secara keseluruhannya, bilangan graduan yang paling ramai bekerja adalah graduan dari DRM iaitu jumlah seramai 71 graduan (37.4 peratus), diikuti oleh graduan dari DDT seramai 66 (34.7 peratus) dan seramai 53 graduan (27.9 peratus) dari DHM. Selain itu, graduan dari DHM adalah paling ramai belum bekerja iaitu seramai 3 orang (43 peratus) dan diikuti oleh DDT dan DRM iaitu seramai 2 orang (28.5 peratus). Bagi status melanjutkan pengajian pula, data menunjukkan bilangan yang tertinggi adalah graduan dari DDT dan DRM iaitu seramai 4 orang (40 peratus) manakala DHM seramai 2 orang (20 peratus). Bagi status menunggu penempatan pekerjaan seramai 2 orang (100%) dari DRM manakala DDT dan DHM iaitu seramai 0 peratus. Antara faktor tidak minat bekerja dan tanggungjawab terhadap keluarga mendorong kepada graduan masih belum bekerja.

Jadual 4. Tren GE politeknik

Status Pekerjaan									
Bil.	Program Pengajian	Bekerja		Melanjutkan Pengajian		Menunggu penempatan pekerjaan		Belum Bekerja	
		Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%
1.	DDT	66	34.7	4	40	0	0	2	28.5
2.	DHM	53	27.9	2	20	0	0	3	43.0
3.	DRM	71	37.4	4	40	2	100	2	28.5
	Jumlah	190	100	10	100	2	100	7	100

Pencapaian tren GE bagi PMKL bagi tahun 2022 adalah 93.3 peratus seperti di jadual 5, ianya mengatasi petunjuk prestasi utama (KPI) yang ditetapkan oleh pihak JPPKK iaitu 87 peratus. Keadaan ini menunjukkan bahawa para graduan yang dihasilkan oleh PMKL diyakini dan mendapat permintaan dalam kalangan industri ditambah dengan keadaan endemik di negara kita dimana kembali wujud peluang pekerjaan dalam pelbagai sektor. Walaubagaimana pun, terdapat graduan yang masih kurang menunjukkan minat dalam program pengajian yang diceburi malah mengambil keputusan untuk bekerja dalam bidang yang berbeza [7].

Jadual 5. Pencapaian GE Graduan PMKL dari tahun 2014-2022

No.	Tahun	Pecapaian GE (%)
1.	2014	68.7
2.	2015	100
3.	2016	99.2
4.	2017	99.6
5.	2018	100
6.	2019	100
7.	2020	84.2
8.	2021	94.2
9.	2022	93.3

Jadual 6 pula menunjukkan dari 209 graduan yang bekerja, peratusan tertinggi menunjukkan sebanyak 48.1 peratus graduan iaitu bagi julat pendapatan RM 1001-RM 1500 sebulan dengan kadar 48.1 peratus. Julat kedua tertinggi pula adalah bagi julat pendapatan RM 1501-RM 2000 sebanyak 32.6 peratus. Sewajarnya, kerajaan perlu menganalisa semula dasar dalam menggariskan gaji minimum bagi seorang graduan lepasan TVET. Di mana, gaji minimum perlu dikaji semula kepada RM2000 sebulan. Ini kerana kerajaan perlu melihat dari sudut TVET kerana graduan TVET merupakan seorang pekerja yang terlatih dan sesuai mengikut keperluan kebolehpasaran industri.

Jadual 6. Kadar Pendapatan Bulanan Graduan Bekerja di PMKL pada Tahun 2022

No.	Pendapatan	Peratus (%)
1.	RM5 501 - RM6 000	3.3
2.	RM4 501 - RM5 500	48.1
3.	RM3 501 - RM4 500	32.6
4.	RM2 501 - RM3 500	3.3
5.	RM1 501 - RM2 500	0.6
6.	RM1 001 - RM1 500	0.6
7.	RM 1000 dan kebawah	0.6

Berdasarkan pada jadual 7, graduan pekerjaan kesepadanan program pengajian graduan mencapai tahap yang sama dengan program pengajian yang diperlukan dalam kumpulan pekerjaan yang dijawab ialah seramai 150 iaitu 79.2 peratus manakala graduan pekerjaan tidak kesepadanan dengan bidang pengajian adalah seramai 40 graduan iaitu 20.8 peratus. Usaha perlu diwujudkan dalam menangani isu kekurangan penawaran graduan TVET berdasarkan permintaan industri serta langkah yang akan diambil untuk mengatasi kelompangan ini.

Kesesuaian kesepadanan sesuatu program pengajian yang disarankan oleh pihak IPT haruslah memenuhi kehendak semasa industri dan kebolehpasaran dalam menentukan program pengajian tersebut diaplikasikan oleh semua pihak

supaya mengelakkan daripada pembaziran sumber tenaga kerja negara [13]. Seandainya keadaan pembaziran sumber berlaku ia akan mendorong kepada pengangguran yang berterusan akan menjadi satu lagi beban negara [13]. Bagi mengelakkan keadaan ini melarat IPT perlu bergabung dengan industri dalam menyumbang kepada maklumat berkaitan dengan permintaan industri supaya dapat diterapkan dalam dunia pendidikan. Pendekatan WBL semenangnya amat pratikal diaplikasikan dewasa ini [8].

Jadual 7. Status Kesepadanan Pekerjaan Graduan PMKL pada Tahun 2022

No.	Perkara	Peratus (%)
1.	Pekerja Sepadan dengan program pengajian	79.2
2.	Pekerjaan Tidak Sepadan dengan program pengajian	20.8

Analisis jadual 8, menunjukkan bahawa kecenderungan skor min yang paling tinggi ialah item sebelas (11) iaitu 4.85 dengan sisihan piawai sebanyak 0.38. Hasil dapatan kajian ini menunjukkan bahawa penguasaan pelajar WBL PMKL dari aspek kemahiran bekerja dalam kumpulan adalah tinggi ke arah memenuhi kebolehpasaran industri. Ini bermakna pelajar PMKL mempunyai penguasaan baik untuk sentiasa berketerampilan mengikut kesesuaian keadaan dan situasi yang menyumbangkan ke arah pencapaian matlamat organisasi. Bekerja secara kumpulan merupakan suatu penggabungan kekuatan fizikal, mental dan emosi individu yang akan membawa kecermerlangan sesuatu organisasi. Kemahiran ini melibatkan seseorang pekerja berinteraksi dengan orang lain, memotivasikan individu lain, membantu menyelesaikan masalah dan dapat menampilkan ciri-ciri kepimpinan.

Di antara item item tersebut, tahap kecenderungan skor min yang paling rendah ialah item empat (4) dan dua belas (12) iaitu dengan skor min 4.28 dan sisihan piawai sebanyak 0.95 dan 0.49. Penguasaan aspek kemahiran berkomunikasi dan bimbingan daripada mentor kearah memenuhi kebolehpasaran industri mempunyai tahap penguasaan yang tinggi tetapi paling rendah banding dengan aspek-aspek penilaian yang lain. Maka disini, dapat disimpulkan bahawa kelemahan pelajar dalam penggunaan bahasa Inggeris sememangnya amat ketara di kalangan pelajar di WBL PMKL, walaupun terdapat segelintir pelajar yang boleh menguasai bahasa tersebut dengan baik, namun majoritinya adalah kurang. Dengan ini sudah tentu, hasrat Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPTM) untuk menekankan penggunaan Bahasa Inggeris dalam sesi kuliah perlu diberi tumpuan utama untuk merealisasikan dalam era

globalisasi. Manakala, kemahiran bimbang daripada mentor ialah mempunyai kebolehan membangun potensi diri bagi meningkatkan pencapaian sahsiah diri melalui bimbingan dan panduan daripada mentor dalam persediaan ke alam pekerjaan.

Jadual 8. Skor Min dan Sisihan Piawai Penilaian industri Terhadap Pendekatan Program Pengajian DHM Berdasarkan Pendekatan Pendekatan Pembelajaran Berasaskan Kerja

No Item	Aspek Penilaian	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
1	Keupayaan menyesuaikan diri kepada budaya kerja organisasi	4.42	0.53	Tinggi
2	Keupayaan belajar dengan cepat	4.71	0.49	Tinggi
3	Keupayaan bergaul dengan rakan sekerja	4.57	0.79	Tinggi
4	Kemahiran berkomunikasi	4.28	0.95	Tinggi
5	Kemahiran menulis	4.57	0.53	Tinggi
6	Disiplin semasa bekerja: Ketetapan masa dan rupa diri	4.70	0.49	Tinggi
7	Bertanggungjawab	4.71	0.49	Tinggi
8	Komitment	4.71	0.49	Tinggi
9	Kemahiran Amali	4.42	0.53	Tinggi
10	Berkongsi ilmu dan rajin menimba ilmu	4.57	0.53	Tinggi
11	Bekerja dalam kumpulan	4.85	0.38	Tinggi
12	Bimbingan daripada mentor	4.28	0.49	Tinggi

V. KESIMPULAN

Sejajar dengan era globalisasi, revolusi pendidikan negara amat kritikal untuk membolehkan Malaysia melonjak ke peringkat global dan bersaing dalam arena antarabangsa. Matlamat Malaysia untuk menjadi hub pendidikan global hanya akan tercapai seandainya mutu pendidikan di Malaysia diiktiraf oleh masyarakat antarabangsa.

Menurut [16] lagi pelajar yang mempunyai nilai tambah ini akan mendapat permintaan yang tinggi dari industri kerana industri memerlukan pekerja yang berkemahiran yang akan menjadi aset kepada syarikat itu. Kaedah pendekatan pembelajaran WBL dalam sistem pendidikan negara, diharap akan memberi manfaat kepada ketiga-tiga pihak, iaitu pelajar, institusi pendidikan dan industri. Dewasa ini, institusi yang menawarkan program pengajian secara WBL adalah Politeknik dan Kolej Komuniti di bawah Kementerian Pendidikan Tinggi. Politeknik dan Kolej Komuniti menjadi peneraju institusi TVET yang unggul.

RUJUKAN

- [1] N. Azlinda and A. Yamin, "Penentu Kadar Inflasi di Malaysia: Satu Kajian Empirikal (Determination of Inflation in Malaysia: An Emprical Evidence)," vol. 5, no. 2, pp. 21–33, 2023.
- [2] R. Hassan, H. Awang, B. Ibrahim, S. Hajar Zakariah, and F. Pendidikan Teknikal dan Vokasional, "Memacu Pelan Transformasi Pendidikan: Peranan IPTA Dalam," 2022.
- [3] N. S. S. Abdullah and Z. Abd Majid, "Kebolehpasaran Modal Insan Lepasn Institusi Pengajian Tinggi di Malaysia: Isu dan Strategi," *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, vol. 7, no. 8, p. e001615, Aug. 2022.
- [4] "Langkah-langkah untuk Menyertai Kajian Pengesahan Graduan." [Online]. Available: <https://great.mohe.gov.my>
- [5] N. Fathimah, B. Fathil, N. Binti, M. Zamb, R. Binti, and A. Rahman, "Kebolehpasaran Graduan Politeknik : Satu Kajian di Politeknik Tuanku Sultanah Bahiyah, Kulim, Kedah," 2017.
- [6] Siti Nor Azhani Mohd Tohar and Asbah binti Razali, "Transformasi Sosial Menuju Revolusi Industri 5.0: Kerelevanan dalam Kerangka Identiti Nasional di Malaysia," p. 200, 2022.
- [7] N. Farahida Tahrir *et al.*, "Kebolehpasaran Pelajar Selepas Menjalani Latihan Industri bagi Program Diploma Teknologi Maklumat Politeknik Sultan Idris Shah: Era Pascapandemik," vol. 3, no. 1, pp. 23–029, 2023.
- [8] Shaipul Anuar Bin Mohamed Zainudin and M. Amiruddin Bin Ab Aziz, "Model-Model Pembelajaran Berasaskan Kerja (Work Based Learning)," International Conference On Global Education VI (ICGE VI), 2018.
- [9] A. B. Siron, "Keterlibatan Industri dalam Kelestarian Pendekatan Latihan Work Based Learning (WBL) Bagi Program Diploma Pengajian Video Dan Filem (DDV)," 2019.
- [10] N. F. Mohd Rashid, J. Juhari, S. Z. Yahya, and N. Razali, "Kesediaan Fasiliti Industri dalam Pelaksanaan Work-Based Learning (WBL) bagi Pelajar Politeknik di Malaysia," *Malaysian Journal of Social*

- Sciences and Humanities (*MJSSH*), vol. 7, no. 10, p. e001787, Oct. 2022.
- [11] N. Azlinda and A. Yamin, "Penentu Kadar Inflasi di Malaysia: Satu Kajian Empirikal (Determination of Inflation in Malaysia: An Empirical Evidence)," vol. 5, no. 2, pp. 21–33, 2023.
- [12] Malaysia Voluntary National Review 2021, "Senarai Jadual Perangkaan," 2022.
- [13] Nooriah Yusof and Zakiah Jamaluddin, "Pembangunan Kebolehpasaran Siswazah Tindakan Universiti dan Cabaran yang Dihadapi," 2017.
- [14] J. Izah Jamalludin, A. Wajdi Muhd Akhir, ardin Abdul Aziz, and S. Sarip, "Work-Based Learning to Improve TVET Employability Article history," Open International Journal of Informatics (*OIIJ*), vol. 10, no. 2, 2022.
- [15] J. Pallant, *SPSS Survival Manual : A Step By Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS*. 2020.
- [16] F. M. Othman, R. A. Mutalib, and R. Manjamain, "Perspektif Mahasiswa Terhadap Faktor Pengangguran Siswazah di Malaysia," *Persidangan Antarabangsa Sains Sosial dan Kemanusiaan ke*, vol. 5, no. 2020, 2020.

Kemahiran Insaniah Pelajar Diploma Pengurusan Hotel Dalam Pembelajaran Berasaskan Kerja Di Holiday Villa, Doha Qatar.

Sharifah Rahifa Syed Mustafa¹, Norazlin Zainal Abidin², & Anis Amira Amiluddin³

¹ *Tourism and Hospitality Department, Politeknik METrO Kuala Lumpur, Malaysia*

E-mail: rahifa@pmkl.edu.my

² *Liaison and Industrial Training Units, Politeknik METrO Kuala Lumpur, Malaysia*

E-mail: norazlin_z@pmkl.edu.my

³ *Tourism and Hospitality Department, Politeknik METrO Kuala Lumpur, Malaysia*

E-mail: anisamira@pmkl.edu.my

Abstract

Work-based learning is a combination of collaborative learning between institutions and industry. The implementation of this method is based on guidelines and curriculum that have been structured by the institution. Through this approach students get early exposure to work in the field before graduation. Exposure to real work in the industry encourages students to acquire relevant and necessary skills in the real industry. A work-based learning case study was conducted at Holiday Villa, Doha Qatar involving students of the Diploma Program in Hotel Management of the Malaysian Polytechnic. The study was designed to identify the impact of work-based learning on soft skills using a combination of quantitative (industry questionnaire) and qualitative data (students interview). The purposive sampling technique is intended to be used to collect data. Quantitative data analysis descriptively and encoding interview transcripts for qualitative data analyses. Findings show that employer evaluation through work-based learning can improve students' soft skills. The student experience view resulting from the implementation of this work-based learning can enhance soft skills that can add value to employment marketability. In conclusion, the implementation of the WBL program abroad successfully exposes students in mastering soft skills to face the challenges of the employment environment.

Keywords : *Work-Based Learning; Diploma Hotel Management; Soft Skills.*

Abstrak

Pembelajaran berasaskan kerja merupakan pembelajaran gabungan kerjasama di antara institusi dengan industri. Pelaksanaan kaedah ini adalah berdasarkan garis panduan dan kurikulum yang telah distrukturkan oleh institusi. Melalui pendekatan ini pelajar mendapat pendedahan awal pekerjaan dalam bidang sebelum tamat pengajian. Pendedahan kepada kerja sebenar di industri mendorong pelajar memperoleh kemahiran yang relevan dan diperlukan dalam industri sebenar. Kajian kes pembelajaran berasaskan kerja dilaksanakan di Holiday Villa, Doha Qatar yang melibatkan pelajar Program Diploma Pengurusan Hotel Politeknik Malaysia. Kajian ini adalah untuk mengenal pasti kesan pelaksanaan pembelajaran berasaskan kerja terhadap kemahiran insaniah menggunakan kaedah gabungan data kuantitatif (soal selidik majikan) dan kualitatif (temu bual pelajar). Teknik persampelan bertujuan digunakan bagi mengumpul data. Analisis data kuantitatif secara deskriptif dan pengekodan transkrip temu bual untuk analisis data kualitatif. Hasil kajian penilaian majikan menunjukkan pembelajaran berasaskan kerja ini mampu meningkatkan kemahiran insaniah pelajar. Pandangan pengalaman pelajar hasil dari pelaksanaan pembelajaran berasaskan kerja ini mampu meningkatkan kemahiran insaniah yang dapat memberi nilai tambah untuk kebolehpasaran kerja. Kesimpulannya, pelaksanaan program WBL di luar negara berjaya memberi pendedahan kepada pelajar dalam menguasai kemahiran insaniah untuk menghadapi cabaran alam pekerjaan.

Keywords : *Pembelajaran berasas masalah; WBL; Diploma Pengurusan Hotel; Kemahiran Insaniah.*

I. PENGENALAN

Pembelajaran Berasaskan Kerja (PBK) atau Work-Based Learning (WBL) adalah pembelajaran pelajar berdasarkan pengalaman sebenar di industri. WBL telah diperkenalkan 35 tahun yang lalu di Universiti Chester di bawah kurikulum program sarjana muda sebagai kaedah penempatan kerja bagi tempoh empat minggu dengan penilaian kursus lulus atau gagal[1]. Washington State University mendefinisikan WBL sebagai pengalaman pembelajaran di mana pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi di institusi dan di industri adalah berkaitan dengan apa yang diperlukan di alam kerja sebenar dan dalam konteks Malaysia, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (Pendidikan Tinggi) menyedari bahawa terdapat ketidakpadanan dalam bekalan dan permintaan graduan yang dilaporkan oleh majikan bahawa graduan kekurangan syarat pengetahuan, kemahiran dan sikap[2]. Dalam dunia yang lebih kompetitif hari ini, ekonomi kita memerlukan lebih ramai orang di tempat kerja dengan kemahiran tahap yang lebih tinggi. Melalui pelaksanaan WBL mampu memastikan pengetahuan, kemahiran dan juga sikap yang positif dapat dimanfaatkan oleh pelajar dengan lebih berkesan[1].

Pelaksanaan WBL merupakan kaedah pengajaran dan pembelajaran baharu yang berbeza daripada kaedah biasa. Melalui kaedah ini, pelajar akan ditempatkan di institusi untuk pembelajaran teori seterusnya di industri untuk pembelajaran aplikasi amali. Pelajar dikehendaki belajar sambil bekerja di industri untuk mendapatkan pengalaman kerja yang sebenar mengikut bidang pengajian masing-masing. Pendekatan pembelajaran WBL dalam sistem pendidikan politeknik mula dilaksanakan pada Disember 2008 melalui program Diploma dan Diploma Lanjutan di Politeknik Sultan Salahuddin Abdul Aziz Shah dan Politeknik Sultan Azlan Shah. Program Diploma secara WBL di Politeknik ini secara tidak langsung dapat memberi peluang kepada pelajar dalam menyediakan diri dengan pengalaman pembelajaran sebenar yang berlaku di industri tersebut. Beberapa aspek-aspek penting diambil kira bagi menjayakan sistem pendekatan pendidikan ini iaitu pembangunan kurikulum, penyampaian pengajaran dan pembelajaran dan pentaksiran serta peperiksaan[3].

Menurut Chernus dan Fowler[4], Holzer dan Lerman[5], dan Rayborn[6] WBL merupakan satu contoh kepada pengintegrasian antara akademik dengan pekerjaan dimana pelajar WBL akan mempunyai kelebihan dari aspek penawaran gaji yang lebih tinggi selaras dengan kemahiran yang telah diperolehi semasa membuat WBL. Selain

daripada itu, WBL juga dapat membantu meningkatkan minat dan kebolehpasaran pelajar [5], [7], [8], [9]. Pengalaman dalam WBL dapat membantu pelajar mengaplikasikan kemahiran yang diperlukan dalam dunia pekerjaan[10].

Menerusi WBL, pelajar dapat meningkatkan kesediaan untuk bekerja dari segi aspek pembangunan kemahiran bukan teknikal seperti efikasi sendiri dan kerja berpasukan[11] dan dapat meningkatkan kefahaman pelajar terhadap kemahiran dan peranan khusus dalam bidang pekerjaan sebenar[12]. Dapatan kajian oleh Jackson dan Wilton[13] telah menunjukkan bahawa pembelajaran di tempat kerja merupakan platform yang baik seorang pelajar dalam mengembangkan kompetensi kesedaran diri, ia juga memberi pengaruh positif terhadap perkembangan kemahiran insaniah seperti kemahiran membuat keputusan, kesedaran peluang dan pembelajaran peralihan. Kemahiran merujuk kepada kemampuan atau potensi seseorang individu dalam melaksanakan tugas dengan sempurna. Kemahiran insaniah adalah kemahiran yang terhasil dari gabungan kemahiran kognitif dan meta-kognitif, interpersonal, intelektual dan kemahiran praktikal[14]. Kemahiran insaniah kini merupakan keperluan utama dalam memenuhi permintaan kompetensi industri. Kemahiran insaniah dapat diperolehi hasil latihan ditempat kerja yang akan membentuk kemahiran seperti kemahiran kepimpinan, komunikasi, sosial, integriti, dan berkerja dalam pasukan[15]. Secara umumnya, kemahiran insaniah merupakan ciri-ciri kemahiran dan pengetahuan yang perlu ada pada diri seseorang pelajar untuk mempersiapkan diri di dalam memenuhi kepelbagaian pekerjaan dalam pasaran buruh selepas tamat pengajian[13].

Isu pengangguran dikalangan siswazah di Malaysia telah menjadi fenomena yang membimbangkan sejak kebelakangan ini. Menurut Ali dan Mahmud[1] graduan di Malaysia mempunyai kemahiran teknikal yang mencukupi, tetapi majikan kurang berpuas hati dengan kemahiran insaniah mereka. Kenyataan ini disokong berdasarkan laporan statistik dalam The National Graduate Employability Blueprint 2012–2017, yang disediakan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi mengatakan bahawa graduan yang tidak mahir dalam bahasa Inggeris adalah salah satu isu utama yang dihadapi oleh majikan[16]. Tambahan rungutan yang menjadi perhatian daripada majikan adalah kelemahan para graduan dalam kemahiran insaniah seperti komunikasi dan penguasaan bahasa Inggeris[17]. Dalam kajian yang dijalankan oleh pihak Majlis Tindakan Ekonomi Negara (MTEN) dalam[18] beberapa faktor yang menghalang graduan daripada mendapatkan pekerjaan termasuk

kekurangan kemahiran dan pengalaman kerja, sikap negatif terhadap pekerjaan dan kurang kesedaran tentang peluang pekerjaan yang sedia ada. Melalui pendekatan WBL ianya menyumbang kepada kemahiran komunikasi pelajar menjadi bertambah baik dan melahirkan graduan yang memenuhi ciri-ciri kemahiran komunikasi yang diperlukan oleh pihak industri. Ini kerana pelajar yang telah menjalani WBL mempunyai pengalaman sebenar dan pelajar telah didedahkan dengan pelbagai kemahiran insaniah semasa bekerja di industri[1]. Rentetan isu kemahiran insaniah yang lemah dalam kalangan majikan dan menerusi pendekatan pembelajaran WBL mampu meningkatkan keupayaan kemahiran ini ekoran dari pengalaman sebenar pelajar di industri. Fokus utama kajian ini adalah kepada pelajar yang menjalani WBL di industri luar negara, bagaimana maklum balas pelajar dan industri luar negara dalam aspek kemahiran insaniah pelajar politeknik Malaysia.

Objektif kajian adalah:

1. Mengenal pasti maklum balas majikan terhadap kemahiran insaniah pelajar setelah menjalani WBL di industri.
2. Mengenal pasti penguasaan kemahiran insaniah pelajar yang menjalani WBL di industri.

Persoalan Kajian 1: Apakah instrumen yang digunakan, dan maklum balas industri terhadap kemahiran insaniah pelajar program WBL?

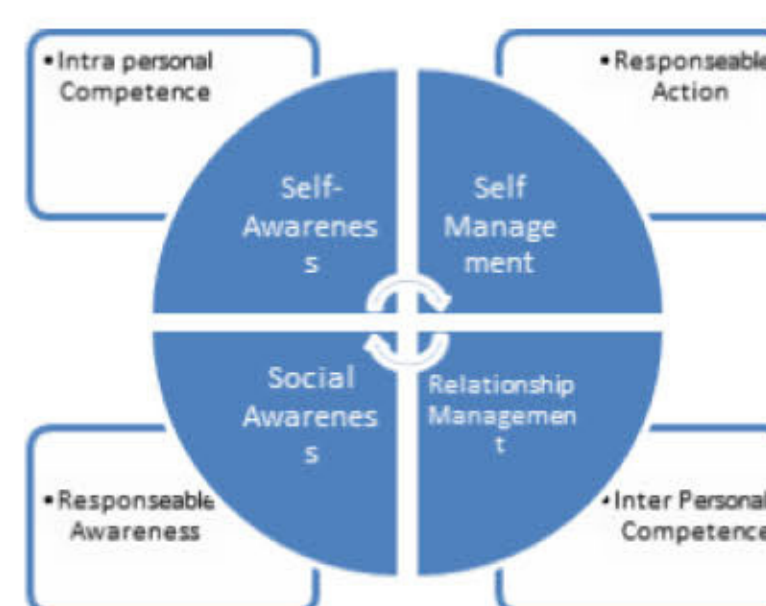
Persoalan Kajian 2: Adakah pelajar mampu menguasai kemahiran insaniah dalam pembelajaran WBL di industri?

II. LITERATUR KAJIAN

Pelaksanaan ini telah diperkenalkan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia di Politeknik bagi memastikan sistem pendidikan negara mencapai tahap yang membanggakan. WBL merupakan kaedah pengajaran dan pembelajaran yang melibatkan pihak industri untuk meningkatkan pengalaman pembelajaran pelajar selaras dengan objektif PPPM 2015 -2025 (PT)[19]. Pendekatan ini melibatkan kerjasama antara institusi dan syarikat berkaitan untuk melahirkan graduan yang berkemahiran tinggi dan berdaya saing apabila menceburi bidang pekerjaan yang seterusnya akan memenuhi keperluan semasa pihak industri. Program Diploma secara WBL di Politeknik ini secara tidak langsung dapat memberi peluang kepada pelajar dalam menyediakan diri dengan pengalaman pembelajaran sebenar yang berlaku di industri tersebut. Beberapa aspek-aspek penting diambil kira bagi menjayakan sistem pendekatan pendidikan ini iaitu pembangunan kurikulum, penyampaian pengajaran dan pembelajaran dan

pentaksiran[3]. Pengalaman dalam WBL dapat membantu pelajar mengaplikasikan kemahiran yang diperlukan dalam dunia pekerjaan menurut Hasan[10]. Disamping itu, WBL juga membantu pelajar dalam membina tingkah laku dan sikap terhadap tanggungjawab yang akan digalas dalam dunia pekerjaan sebenar. Menerusi WBL, pelajar dapat meningkatkan kesediaan untuk bekerja dari segi aspek pembangunan kemahiran bukan teknikal seperti efikasi sendiri dan kerja berpasukan[11]. Di samping itu, WBL juga menyumbang dalam meningkatkan kefahaman pelajar terhadap kemahiran dan peranan khusus dalam bidang pekerjaan sebenar[12]. Pelaksanaan pembelajaran berasaskan kerja (WBL) ini boleh membantu meningkatkan kemahiran insaniah bagi pelajar melalui pembelajaran berterusan, dimana ianya akan menyumbang kepada penghasilan graduan yang serba boleh seperti yang diharapkan oleh pihak majikan. Graduan bukan sahaja perlu mempunyai pengetahuan akademik, tetapi perlu juga mempunyai kemahiran insaniah yang menepati kehendak industri yang akan menjadikan mereka lebih bernilai tinggi dalam pasaran pekerjaan[16].

Pemenang hadiah Noble, James Heckman menyatakan definisi ringkas untuk kemahiran insaniah adalah “Kejayaan dalam kahidupan dapat diramalkan melalui kemahiran insaniah seseorang”. James Heckman mendapati bahawa terdapat hubungan sebab dan akibat diantara kemahiran insaniah dengan pencapaian individu. Oleh yang demikian, sesetengah institusi pendidikan dan latihan dikehendaki untuk menawarkan beberapa sesi latihan mengenai kemahiran insaniah. Terdapat satu kajian penyelidikan yang menyenaraikan tentang elemen di dalam kemahiran insaniah iaitu kemahiran berkomunikasi, kemahiran membuat keputusan, kemahiran motivasi diri, kemahiran kepimpinan, kemahiran bekerja dalam pasukan, kemahiran kreativiti, kemahiran penyelesaian masalah, kemahiran pengurusan masa dan kemahiran pengurusan stres. Rajah 1 menerangkan elemen-elemen kemahiran insaniah[15].



Rajah 1: Elemen Kemahiran Insaniah
(Sumber: Huma Hyder, Zahid Mahmood & Syed Hamid Hasan, 2020)

A. Kemahiran Komunikasi

Kecekapan komunikasi yang baik boleh mempengaruhi sikap dan tingkah laku ahli organisasi semasa mesyuarat atau perbincangan dimana majikan akan dapat melihat kebolehan dan kelebihan pelajar, yang seterusnya akan dapat membantu kemajuan kerjaya mereka[20]. Menurut Fazurawati Che Lah[21] graduan tidak menonjol dan lemah dalam komunikasi sewaktu menjalani pelaksanaan latihan pekerjaan di industri. Kenyataan ini disokong berdasarkan laporan statistik dalam The National Graduate Employability Blueprint 2012–2017, yang disediakan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi mengatakan bahawa graduan yang tidak mahir dalam bahasa Inggeris adalah salah satu isu utama yang dihadapi oleh majikan[16]. Zaharim [22] dalam[1] menyatakan pihak majikan berpuas hati dengan kemahiran teknikal graduan tetapi tidak begitu gembira dengan kemahiran komunikasi mereka yang masih berada di tahap yang rendah. Melalui pendekatan pembelajaran WBL, ianya menyumbang kepada kemahiran komunikasi pelajar bertambah baik dan secara tidak langsung pendekatan WBL ini akan melahirkan graduan yang memenuhi ciri-ciri kemahiran komunikasi yang diperlukan oleh pihak industri. Ini kerana pelajar yang telah menjalani WBL mempunyai pengalaman sebenar dan telah terbiasa dengan keadaan kerja di industri[1].

B. Kemahiran Bekerja Dalam Kumpulan

Kemahiran kerja berpasukan, juga dikenali sebagai kerja berpasukan atau kerja berkumpulan, merupakan kemahiran insaniah yang boleh diaplikasikan melalui pelaksanaan WBL. Pendekatan yang digunakan ini berkesan dalam melatih pelajar untuk mengaplikasikan kemahiran kerja berpasukan yang diperlukan untuk tugas mereka[1]. Kajian yang dijalankan oleh Ahmad dan Majid[23] dalam[17] mendapati bahawa graduan memiliki kemahiran kerja pasukan pada tahap tertinggi berbanding aspek kemahiran insaniah yang lain. Menurut Wan Jemizan dan Ahmad Termizi Mohamed Din[24] bekerjasama dalam kumpulan dapat membantu seseorang meningkatkan kemahiran komunikasi, penampilan dan keyakinan diri. Zainal et al.[25] dalam[26] menyatakan bahawa kerja berpasukan adalah penting dan sangat diperlukan dalam industri pekerjaan. Kerja berpasukan memerlukan gabungan usaha, pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang boleh menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik berbanding jika dilakukan secara individu. Pendapat ini disokong[27] dalam[26] yang mengatakan bahawa pelajar yang mempunyai keupayaan untuk bekerjasama dalam pasukan dapat meningkatkan keyakinan antara ahli kumpulan.

C. Kemahiran Kepimpinan

Kemahiran kepimpinan merupakan elemen penting dalam pembentukan identiti budaya bangsa, tetapi pelajar kurang memberi perhatian membangunkan kemahiran yang diperlukan ini[28]. Majikan mengharapkan pekerja mereka mempunyai kemahiran kepimpinan. Mengikut Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia[29] dalam[1] kemahiran kepimpinan melibatkan kebolehan untuk mengamalkan kepimpinan dalam pelbagai aktiviti melalui empat tahap pengetahuan tentang teori asas kepimpinan iaitu kebolehan memimpin projek, keupayaan untuk memahami dan bertukar peranan antara ketua pasukan dan ahli pasukan, dan keupayaan untuk menyelia anggota kumpulan.

D. Kemahiran Pemikiran Kritis dan Penyelesaian Masalah

Kemahiran kritis dan menyelesaikan masalah adalah sebahagian daripada kebolehan yang sepatutnya diaplikasikan dalam kalangan pelajar pengajian tinggi seperti yang telah digariskan dalam Institusi Pendidikan Tinggi Malaysia[1]. Nursafira, Mohd Isa, Khadijah dan Wan Ali[30] menyatakan bahawa pemikiran kritis bersifat normatif, yang bermaksud ianya menilai sejauh mana buah fikiran memenuhi sesuatu piawaian. Turut disokong oleh Md Sabil, Jamian, Othman, Sulaiman, dan Aminuddin[31] menyatakan pembelajaran abad ke-21 dilaksanakan dengan penekanan utama diberikan pada pembangunan kemahiran belajar dan inovasi dimana norma dalam situasi tertentu menentukan standard pemikiran dan kemahiran pemikiran kritis ini dapat membantu menyelesaikan masalah supaya mereka layak memimpin komuniti dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, setiap graduan mesti dilatih dalam pemikiran kritis dan keupayaan untuk menyelesaikan masalah dengan cara terbaik daripada pelbagai aspek masalah.

E. Kemahiran Etika dan Moral Profesional

Dunia pendidikan kini menghadapi pelbagai cabaran di zaman moden yang sering melibatkan etika dan moral professional. Etika dan moral professional yang tinggi akan membantu kecemerlangan pelajar yang berilmu, berkualiti dan berbudi[31]. Moral dan etika pelajar perlu diutamakan supaya pelajar boleh membezakan dan membuat pertimbangan yang sewajarnya untuk membuat keputusan dan memilih perkara yang betul[32]. Menurut Mohd Firdauz, Mohamad Izzuan dan Mohd Zolkifli[17] aspek pemakaian seseorang mencerminkan personaliti mereka kerana penampilan mereka sering menggambarkan sifat profesional dalam bekerja.

III. METODOLOGI KAJIAN

Reka bentuk penyelidikan ini adalah kajian kes yang memfokus kepada interpretasi hasil dapatan dari penghantaran pelajar politeknik dalam program

WBL di luar negara. Kajian kes ini menggunakan kaedah persampelan bertujuan untuk mencapai objektif kajian. Sampel kajian adalah seramai 7 orang pelajar Diploma Pengurusan Hotel yang telah selesai menjalani WBL di Holiday Villa, Doha Qatar pada 15 Ogos 2022 hingga 1 Januari 2023. Kajian ini dilaksanakan untuk memahami bagaimana penerimaan pihak industri terhadap kemampuan dan kebolehan yang ditunjukkan oleh partisipan serta pengalaman partisipan sendiri setelah menjalani program WBL di Holiday Villa, Doha Qatar. Gabungan kaedah data kuantitatif dan kualitatif digunakan dalam kajian ini bagi mendapatkan penemuan yang lebih mendalam untuk menjawab persoalan kajian. Instrumen kajian kuantitatif diperolehi dari majikan hasil maklum balas Borang Penilaian Industri 12 item soalan dengan respon 1=lemah sehingga 5=amat baik[33]. Instrumen kajian kualitatif diperolehi melalui temu bual soalan berstruktur yang terbahagi kepada 3 kategori iaitu (a) personal, (b) sosial dan (c) metodologi yang diadaptasi dari[34], [35]. Analisis deskriptif min digunakan untuk mengupas penemuan maklum balas majikan dengan penetapan interpretasi skor min[36] tiga tahap skor min iaitu rendah, sederhana dan tinggi seperti di Jadual 1.

Jadual 1: Interpretasi Skor Min

Min	Interpretasi
1.00 – 2.33	Rendah
2.34 – 3.66	Sederhana
3.67 – 5.00	Tinggi

Penemuan temu bual berstruktur menggunakan alat penulisan google form agar maksud dan kenyataan responden adalah selari dan tepat. Pengekoden transkrip temu bual berdasarkan[37] seperti di Jadual 2.

Jadual 2: Kod temu bual partisipan kajian

Kod	Keterangan
Inf.(1)I17/7()	Inf. adalah partisipan
	(1) merujuk kepada bilangan partisipan
	I merujuk kepada temu bual
	17/7 merujuk tarikh temu bual iaitu 17 Julai
	() merujuk soalan di mana petikan diambil

IV. DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Dapatan kajian kes menunjukkan taburan profil partisipan berdasarkan lokasi bertugas, jantina, kelulusan akademik. Profil partisipan kajian kes seramai 7 orang terdiri dari 4 lelaki dan 3 perempuan, bertugas WBL di Jabatan *Front Office* seramai 4 orang, *Kitchen* 2 orang dan *Food and*

Beverage (F&B) 1 orang. Kesemua partisipan adalah berkelulusan akademik Diploma. Taburan profil partisipan merujuk Jadual 3.

Jadual 3: Profil informan

Profil Partisipan Kajian	Informan							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
Lokasi Bertugas								
Front Office	1	1	1				1	4
Kitchen				1	1			2
F&B						1		1
Jantina								
Lelaki	1	1				1	1	4
Perempuan			1	1	1			3
Kelulusan Akademik								
Diploma	1	1	1	1	1	1	1	7

A. Dapatan Penilaian Majikan

Dapatan menunjukkan bahawa pihak majikan memberi maklum balas positif kepada semua partisipan dengan skor min pada tahap tinggi untuk item soalan keupayaan menyesuaikan diri kepada budaya kerja organisasi, keupayaan belajar dengan cepat, keupayaan bergaul dengan rakan sekerja, kemahiran komunikasi, kemahiran menulis, disiplin semasa bekerja: ketepatan masa dan rupa diri bertanggungjawab, komitmen, kemahiran amali, berkongsi ilmu dan rajin menimba ilmu, bekerja dalam kumpulan dan bimbingan daripada mentor. Maklum balas majikan industri menunjukkan kemahiran bekerja dalam kumpulan partisipan adalah kemahiran insaniah yang mencatat skor tertinggi iaitu 4.8.

Jadual 4: Deskriptif Skor Min Penilaian Majikan

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keupayaan menyesuaikan diri kepada budaya kerja organisasi	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
Keupayaan belajar dengan cepat	7	4.00	5.00	4.7143	.48795
Keupayaan bergaul dengan rakan sekerja	7	3.00	5.00	4.5714	.78680
Kemahiran komunikasi	7	3.00	5.00	4.2857	.95119
Kemahiran Menulis	7	4.00	5.00	4.5714	.53452
Disiplin semasa bekerja:	7	4.00	5.00	4.7143	.48795
Ketepatan masa dan rupa diri	7	4.00	5.00	4.7143	.48795
Bertanggungjawab	7	4.00	5.00	4.7143	.48795
Komitmen	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
Kemahiran Amali	7	4.00	5.00	4.5714	.53452
Berkongsi ilmu dan rajin menimba ilmu	7	4.00	5.00	4.5714	.53452
Bekerja dalam kumpulan	7	4.00	5.00	4.8571	.37796
Bimbingan daripada mentor	7	4.00	5.00	4.2857	.48795
Valid N (listwise)	7				

B. Dapatan Temu Bual

Dapatan temu bual berhubung kemahiran insaniah partisipan setelah menjalani WBL program di Holiday Villa, Doha Qatar dipecahkan kepada 3 kategori iaitu (a) personal, (b) sosial dan (c) metodologi. Kategori Personal adalah kemahiran beretika profesional, toleransi kepada stres, kemahiran kreativiti, dan kemahiran pembelajaran. Dapatan kajian menunjukkan seramai 7 orang partisipan menguasai kemahiran beretika profesional dan mampu bertoleransi dengan stres, 6 dari 7 mampu menguasai kemahiran kreativiti dan kesemua partisipan menguasai kemahiran pembelajaran semasa menjalani program WBL. Antara maklum balas temu bual kemahiran insaniah kategori personal adalah;

“saya sangat jujur dan setia apabila saya mengendalikan wang tunai dan memberikan butiran kepada pengurus saya dan juga pelanggan. Saya belajar mengendalikan tetamu dengan profesional dan juga dengan yakin. Secara keseluruhan kita harus menghormati dan mematuhi undang-undang semasa bekerja. Saya belajar bagaimana untuk bersabar semasa kita susah” (Inf.(3)I17/7(Q2) sek.a).

“Walaupun sibuk dengan persiapan untuk sesuatu majlis, saya cuba tenangkan diri dan jangan biarkan saya stres dengan sesuatu perkara” (Inf.(4)I17/7(Q3) sek.a).

“Ya, saya cuba pergi ke pejabat dan minum sedikit air...pergi ke tandas untuk menangani tekanan” (Inf.(7)I17/7(Q3) sek.a).

“Chef membenarkan saya berlatih cara membuat hiasan di atas pinggan dan dia memberi saya peluang untuk demo atas kreativiti saya sendiri” (Inf.(4)I17/7(Q4) sek.a).

“Semasa saya di jabatan F&B saya berada dalam pasukan utama untuk pembukaan clubhouse. Saya diberi peluang untuk meneroka dan berkongsi kreativiti untuk melakukan hiasan semasa Fifa World Cup. Dengan cara ini saya dapat menunjukkan kemahiran kreativiti saya” (Inf.(6)I17/7(Q4) sek.a).

“mempelajari skill baharu” (Inf.(1)I17/7(Q5) sek.a).

“mempunyai skill pembelajaran yang bagus” (Inf.(5)I17/7(Q5) sek.a).

“Saya tahu dari keseluruhan proses kerja front office” (Inf.(7)I17/7(Q5) sek.a).

Kemahiran insaniah kategori sosial merangkumi kemahiran komunikasi, kemahiran

pengurusan konflik dan rundingan, kemahiran rangkaian personal, kemahiran adaptasi budaya, kemahiran kepimpinan dan kemahiran kerja berpasukan. Semua partisipan meningkat kemahiran komunikasi setelah menjalani program WBL, 4 dari 7 partisipan menguasai kemahiran pengurusan konflik dan rundingan serta kemahiran rangkaian personal. Kesemua partisipan mampu menguasai kemahiran adaptasi budaya dan kemahiran kepimpinan. 4 dari 7 partisipan menguasai kemahiran kerja berpasukan. Antara dapatan temu bual kemahiran sosial adalah seperti berikut;

“memperbaiki english saya dengan rakan kerja yang lain” (Inf.(1)I17/7(Q8) sek.b).

“kemahiran komunikasi saya meningkat kerana semua rakan sekerja dan tetamu dari pelbagai negara” (Inf.(7)I17/7(Q8) sek.b).

“Saya selalu menjadi orang yang pergi bercakap dengan dapur lain jika dapur saya ingin meminjam bahan dari dapur lain” (Inf.(4)I17/7(Q10) sek.b).

“Kadangkala kemahiran ini digunakan apabila saya perlu merundingkan sesuatu yang perlu saya pinjam daripada jabatan lain dan ia sentiasa berkesan” (Inf.(6)I17/7(Q10) sek.b).

“Saya berkawan dengan semua orang di sekitar hotel. Mereka datang dari negara yang berbeza seperti Nigeria, Indonesia, Turki, Pakistan, Filipina dan banyak lagi. Bahasa Inggeris adalah bahasa universal, jadi mudah untuk saya berkomunikasi dengan mereka” (Inf.(4)I17/7(Q11) sek.b).

“Semasa saya di Qatar terdapat perbezaan persekitaran cuaca yang panas dan lembab. Budaya disana juga berbeza dari Malaysia. Budaya Islam di sana lebih berpengaruh dari Malaysia. Terlalu banyak peraturan yang perlu dipatuhi dan secara keseluruhan mempunyai budaya yang senang diadaptasi oleh orang Malaysia” (Inf.(6)I17/7(Q12) sek.b).

“belajar untuk menjadi ketua” (Inf.(1)I17/7(Q13) sek.b).

“Saya telah mengetuai pasukan pastri beberapa kali setiap kali kami menyediakan sarapan Malaysia setiap hujung minggu. Saya akan berkongsi dan menerangkan kaedah kepada rakan sekerja saya untuk membuat pencuci mulut Malaysia” (Inf.(4)I17/7(Q13) sek.b).

“Kami sentiasa melakukan kerja berpasukan dengan rakan sekerja yang lain untuk menyelesaikan kerja secepat yang kami boleh” (Inf.(4)I17/7(Q14) sek.b).

Dapatan temu bual kategori metodologi meliputi kemahiran peningkatan berterusan, kemahiran membuat keputusan, dan kemahiran pengurusan. Semua partisipan mendapat kemahiran peningkatan berterusan hasil dari menjalani program WBL, 4 dari 7 partisipan menguasai kemahiran membuat keputusan dan kemahiran pengurusan. Antara dapatan temu bual adalah;

“saya menjadikan diri saya orang yang proaktif dan sentiasa ingin belajar kemahiran baru” (Inf.(4)I17/7(Q15) sek.c).

“mempunyai kemahiran peningkatan berterusan yang baik” (Inf.(6)I17/7(Q15) sek.c).

“bertambah baik untuk membuat keputusan” (Inf.(1)I17/7(Q16) sek.c).

“saya boleh membuat keputusan sendiri mengikut keperluan tetamu hotel” (Inf.(4)I17/7(Q16) sek.c).

“lebih disiplin dan tepat waktu” (Inf.(1)I17/7(Q17) sek.c).

“Pengurusan masa saya bertambah baik” (Inf.(7)I17/7(Q17) sek.c).

Hasil kajian menunjukkan bahawa industri dan pelajar mengakui bahawa terdapat penguasaan kemahiran insaniah hasil dari pelaksanaan program WBL di industri. Pendekatan pembelajaran ini mampu membentuk kemahiran insaniah untuk menyediakan pelajar yang kompeten dalam kebolehpasaran kerja. Skor min maklum balas majikan menunjukkan bahawa kemahiran insaniah pelajar terhasil dari proses kerja dalam organisasi di industri. Kemahiran insaniah pelajar yang dimiliki semasa proses WBL di Doha Qatar ini mampu memberi nilai tambah kebolehpasaran pelajar. Ini selari dengan kajian Ali dan Marwan[16] kemahiran insaniah menjadikan graduan relevan dan mempunyai nilai kebolehpasaran yang tinggi. Kesemua pelajar WBL Doha Qatar dapat mengadaptasi budaya dan meningkatkan kemahiran pembelajaran berterusan serta dapat mengurus tekanan dan konflik dengan baik. Kemahiran insaniah ini amat penting dan menyumbang kepada kejayaan sesebuah organisasi[14].

V. KESIMPULAN

Secara keseluruhan kemahiran insaniah menggambarkan bahawa pelajar sedar melalui pengalaman pembelajaran WBL di luar negara dapat meningkatkan penguasaan kemahiran insaniah mereka dan ia menjadi persediaan untuk menempuhi dunia pekerjaan sebenar. Kebanyakan pakar sumber manusia mengakui bahawa kemahiran insaniah berkait rapat dengan kebolehpasaran graduan apabila memasuki industri pekerjaan dan industri

akan memilih graduan yang memiliki kemahiran insaniah yang baik semasa proses pemilihan pekerja [38], [39].

Pelaksanaan pembelajaran WBL di industri khususnya di luar negara merupakan pendedahan yang sangat baik dan perlu diteruskan pada masa akan datang untuk memberi nilai tambah terutama dari aspek kemahiran insaniah kepada graduan politeknik untuk berdaya saing dalam dunia pekerjaan.

1. ACKNOWLEDGMENT

Penghargaan kepada semua pihak yang terlibat secara langsung ataupun tidak langsung dalam menyempurnakan kajian ini.

2. REFERENCES

- [1] Ali, A., & Mahmud, S. (2018). Level of Soft Skill In The Implementation Of Work-based Learning Among Community College Students. MATEC Web of Conferences. MATEC Web of Conferences. Retrieved from <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815005041>
- [2] Kementerian Pendidikan. (2018). Malaysia Education Blueprint 2015-2025 (Higher Education). (1 ed.). Ministry of Education, Malaysia.
- [3] Zakaria, N., Subramaniam, T. S. . . ., & Amran, N. I. A. (2021). Hasil Pembelajaran Berasaskan Kerja (PBK) Dari Pespektif Penyelia Latihan Industri: Work-Based Learning Outcomes from the Perspective of Industrial Training Supervisors. Online Journal for TVET Practitioners, 6(2), 134–140. Retrieved from <https://penerbit.uthm.edu.my/ojs/index.php/oj-tp/article/view/8979>
- [4] Chernus, K., & Fowler, D. (2009). Integrating curriculum: Lessons for adult education from career and technical education. National Institute for Literacy, Technical Assistance for Program Planning
- [5] Holzer, H. J., & Lerman, R. (2014). Work-based learning to expand jobs and occupational qualifications for youth. Challenge, 57(4), 18-31. doi: 0.2753/0577-5132570402
- [6] Rayborn, I. J. (2015). Exploring factors that influence GED students to complete and matriculate to career and technical education certificate programs in community colleges Chicago, IL: Digital Commons, National Louis University.
- [7] Kuh, G.D (2008). High -Impact Educational Practices: What They Are, Who Has Access

- to Them, and Why They Matter. Association of American Colleges and Universities (AACU)
- [8] Lerman, R. I. (2010). Expanding apprenticeship: A way to enhance skills and careers. Washington DC: Urban Institute.
- [9] National Survey of Student Engagement. (2007). Construction of the 2007 NSSE Benchmarks. http://nsse.iub.edu/2007_Institutional_Report/Construction_of_the_NSSE_Benchmarks_and_Reliability_Indicators.cfm
- [10] Hasan, A. (2012). Instrumen Penilaian Pembimbing Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Berasaskan Kerja Pelajar Di Industri. UTHM: Tesis PhD
- [11] Smith, C., & Worsfold, K. (2014). WIL curriculum design and student learning: a structural model of their effects on student satisfaction. *Studies in Higher Education*, 39(6), 1070–1084
- [12] Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350–367
- [13] Jackson, D., & Wilton, N. (2016). Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning. *Teaching in Higher Education*, 21(3), 266–286
- [14] Chiara Succi & Michaela Wieandt (2019). Walk the talk: soft skills' assessment of graduates. *European Journal of Management and Business Economics*, 28(2), 114-125. DOI 10.1108/EJMBE-01-2019-0011
- [15] Huma Hyder, Zahid Mahmood & Syed Hamid Hasan (2020). Soft skills: A research study on outdoing academics and conquer the world, *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology SPJAE*, 17(7), 7805-7815.
- [16] Ali, A., & Marwan, H. (2019). Elemen Pengurusan Personal Dalam Work-Based Learning. *Online Journal for TVET Practitioners*, 4(1). Retrieved from <https://doi.org/10.30880/ojtp.2019.04.01.002>
- [17] Zulkifeli, M., Mohd Ishar, M. and Abdul Hamid, M. (2022). Elemen Kemahiran Insaniah Pelajar Pendidikan TVET Semasa Menjalani Latihan Praktikal. *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities*, 7(8). Retrieved from <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i8.1659>.
- [18] Ismail, M.H. (2012). Kajian Mengenai Kebolehpasaran Siswazah di Malaysia: Tinjauan dari Perspektif Majikan. *Prosiding Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia ke VII*, 2(2012), 906-913.
- [19] Agensi Kelayakan Malaysia (2015). Guidelines to Good Practices: Work-based Learning (GGP: WBL). (1 ed.). Malaysian Qualifications Agency.
- [20] Nik Syahrul Faizal Nik Mat, Muhammad Syahri Ghazali & Muhd Faizul Abu Bakar. (2019). Maklumbalas Industri Terhadap Pelajar Politeknik Kuching Sarawak Yang Menjalani Latihan Industri Bagi Sesi Disember 2019 (Pk-Li).
- [21] Fazurawati Che Lah. (2018). Latihan Industri. Diakses dari laman sesawang <https://www.hmetro.com.my/nuansa/2018/07/356053/latihan-industri>
- [22] Zaharim, A. (2009). Employers "Perceptions and expectstions toward engineering Graduates: A study case. *Proceedings of the 6th WSEAS International Conference on Engineering Education*, Rodos Greece, July 22-24. ISSN: 1790-2796. ISBN: 978-960-474-100-7.23-29
- [23] Ahmad, N.L. & Majid, N.A. (2018). Program Praktikum Sebagai Medium Pengukuhan Kemahiran Insaniah dalam Kalangan Guru Pelatih. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 43(2), 17-27. DOI: <http://dx.doi.org/10.17576/JPEN-2018-43.02-02>
- [24] Wan Jemizan W. Deraman & Ahmad Termizi Mohamed Din (2012, 7 Mac). Membudayakan Kerja Berpasukan. *Utusan Malaysia*.
- [25] Zainal et al. (2011). Peningkatan tahap perkembangan kemahiran insaniah mentor melalui 'microcontroller school mentoring project'. Universiti Kebangsaan Malaysia. Dicapai pada April 3, 2014, dari <http://www.ukm.my/p3k/images/sppb11/47.pdf>
- [26] Ngadiman, S. H., & Jamaludin, M. F. (2018, October 29). Hubungan di antara Kemahiran Kerja Berpasukan dan Kemahiran Komunikasi dalam Kalangan Pelajar Semesta Akhir Politeknik (The Relationship Between Teamwork Skills and Communication Skills Among Polytechnic's Final Semester Students). *Papers.ssrn.com*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3277360

- [27] Mohd Akmal Masud (2013). Pembangunan Kemahiran Kerja Berpasukan Menerusi Kursus Pengurusan Kokurikulum dalam Kalangan Pelajar Sarjana, Pendidikan Teknik dan Vokasional UTHM. Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
- [28] Anuar, A. & Esa, A (2010). “Penerapan Kemahiran Insaniah di Pusat Giat MARA (PGM): Satu Analisis ATIKAN: Jurnal Kajian Pendidikan, 3(2) Desember 2013 149 Perbandingan” dalam Esa, A & Mustafa, M.Z. Kemahiran Insaniah: Kajian di Institusi-institusi Pengajian. Batu Pahat, Johor: Penerbit UTHM [Universiti Tun Hussein Onn Malaysia], ms.1-19
- [29] Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (2006). Modul pembangunan kemahiran insaniah (soft skills) untuk Institusi Pengajian Tinggi Malaysia. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- [30] Mohd Zhaffar, N., Hamzah, M. I., Abdul Razak, K., & Wan Abdullah, W. A. A. (2016). Ke Arah Guru Pendidikan Islam sebagai Pemikir Kritis. *Sains Humanika*, 8(3). <https://doi.org/10.11113/sh.v8n3.739>
- [31] Md Sabil, A., Jamian, A. R., Othman, S., Said, R. R., Sulaiman, T., & Aminuddin, Z. N. (2021). Penerapan Kemahiran Insaniah bagi Domain Afektif Kemahiran Komunikasi, Sepanjang Hayat, Sosial dan Kepimpinan untuk Kemenjadian Siswa Universiti: Application of Human Skills For The Affective Domain of Communication Skills, Throughout Life, Social And Leadership For The Being A University Student. *PENDETA*, 12(1), 105–119. <https://doi.org/10.37134/pendeta.vol12.1.8>. 2021
- [32] Ahmad, A.M., Hussin, Z., A Malik, M., Yusof, F., & Mohd Jamil, M.R. (2017). Masalah Etika dan Akhlak Pelajar Kemahiran Kejuruteraan: Analisis Keperluan. *Jurnal Kurikulum dan Pengajaran Asia Pasifik*, 5(2), 34-45.
- [33] Garis Panduan Pelaksanaan Work-Based Learning Diploma Pengurusan Hotel (2020). [Review of Garis Panduan Pelaksanaan Work-Based Learning Diploma Pengurusan Hotel]. <https://www.mypolycc.edu.my/index.php/muat-turun/garis-panduan-c/bahagian-instruksional-dan-pembelajaran-digital/category/13-bipd>
- [34] Haselberger, D., Oberheumer, P., Perez, E., Cinque, M. and Capasso, D. (2012), Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions, Handbook of ModEs Project, Education and Culture DG Lifelong Learning Programme, European Union, Brussels.
- [35] Succi, C. (2019), “Are you ready to find a job? Ranking of a list of soft skills to enhance graduates’ employability”, *International Journal of Human Resources Management and Development*.
- [36] Pallant, J. (2020). SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS. Routledge.
- [37] Zulkifli Osman (2012). Pembangunan Modul Pengajaran Bahasa Melayu Secara Bersepadu. Thesis PhD. Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- [38] Grugulis, I. and Vincent, S. (2009), “Whose skill is it anyway? ‘Soft’ skills and polarization”, *Work, Employment and Society*, Vol. 23 No. 4, pp. 597-615.
- [39] ISFOL (2012), “Rapporto ISFOL 2012. Le competenze per l’occupazione e la crescita”, ISFOL, Rome.

Hasil Pembelajaran Kursus Pelajar Latihan Industri Kolej Komuniti Malaysia Di Industri, Kajian Kes : Holiday Villa Hotel & Residence Doha, Qatar

Azuwin binti Abd. Rahim¹, Sharifah Nor Azimah binti Wan Mohamad²

¹Kolej Komuniti Chenderoh, Kuala Kangsar, Perak, Malaysia
E-mail: azuwin@staf.kkche.edu.my

²Kolej Komuniti Selayang, Batu Caves, Selangor, Malaysia
E-mail: sn_azimah@kkselayang.edu.my

Abstrak

Pelaksanaan latihan industri merupakan sebahagian daripada inisiatif dalam membekalkan pengalaman dan pendedahan sebenar alam pekerjaan kepada pelajar semester akhir di Kolej Komuniti dan Politeknik. Pelaksanaan ini menjadi salah satu keperluan kurikulum dan juga sebagai kursus wajib lulus kepada pelajar dalam memenuhi syarat penganugerahan Sijil atau Diploma dari PolyCC. Satu kajian telah dijalankan untuk melihat keberkesanan kurikulum menerusi analisis maklum balas pelaksanaan latihan industri di Holiday Villa Hotel and Residence Doha, Qatar. Skop pengukuran kajian ini memberi fokus terhadap penilaian prestasi majikan dalam bidang hospitaliti. Pelajar latihan industri dinilai sama ada penglibatan mereka memenuhi kehendak dan keperluan industri masa kini. Borang Penilaian Industri (FLI01) digunakan sebagai instrumen bagi kajian ini yang memberi penekanan terhadap komponen kemahiran tempat kerja yang memainkan peranan penting. Kajian ini melibatkan analisis data bagi 15 sampel yang terdiri daripada pelajar Sijil Kolej Komuniti yang telah menjalani latihan industri. Kaedah analisis kuantitatif deskriptif digunakan sebagai metodologi kajian ini. Hasil kajian menunjukkan maklum balas yang memberangsang daripada majikan bidang hospitaliti yang terlibat dengan skor min melebihi 4.0 bagi semua aspek komponen yang dikaji.

Kata kunci : *Course Learning Outcome; Industri; Kurikulum; Latihan Industri(LI); Majikan; penilaian; Sijil Kolej Komuniti*

I. PENGENALAN

Kolej Komuniti Malaysia merupakan satu sistem pendidikan yang menawarkan keperluan latihan dan kemahiran dalam bentuk TVET. Program Latihan Industri (LI) merupakan satu modul penting di dalam kurikulum pengajian di Kolej Komuniti [1] yang menjadi satu syarat wajib bagi memenuhi syarat penganugerahan Sijil Kolej Komuniti. Latihan Industri (LI) yang merujuk kepada penempatan pelajar di sesebuah organisasi untuk menjalankan latihan praktikal yang diselia dalam industri yang dipilih, sama ada di luar ataupun di dalam negara mengikut tempoh masa yang ditetapkan sebelum mereka layak dianugerahkan Sijil Kolej Komuniti. Antara matlamat LI adalah untuk membolehkan pelajar mendapatkan pengalaman, pengetahuan dan pendedahan alam pekerjaan sebenar di industri yang berkaitan dengan bidang yang dipelajari [2]. Justeru itu, pada Sesi I 2022-2023 yang lalu pihak Bahagian Kolaborasi Industri dan Komuniti (BKIK), Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) telah

menjalinkan hubungan kolaborasi bersama pihak Holiday Villa Hotels & Resort Sdn. Bhd. untuk menghantar pelajar-pelajar dari politeknik dan kolej komuniti bagi menjalani Latihan Industri dan *Work-Based Learning* (WBL) di Doha, Qatar selama tempoh lebih kurang empat (4) bulan. Seramai 31 orang pelajar PolyCC dari bidang hospitaliti iaitu Sijil Operasi Perhotelan, Sijil Kulinari, *Certificate in Culinary Arts*, *Diploma in Hotel Management* dan *Diploma in Resort Management* telah menjalani latihan industri dan *Work-Based Learning* (WBL) di Holiday Villa & Residence Doha, Qatar. Daripada 31 orang pelajar tersebut terdapat seramai lima belas (15) orang pelajar adalah merupakan pelajar dari Sijil Kolej Komuniti, lima (5) orang pelajar dari *Certificate in Culinary Arts* Kolej Komuniti Langkawi dan sebelas (11) orang adalah pelajar diploma dari politeknik yang menjalani *Work-Based Learning* (WBL) di sana.

Kesemua pelajar dari politeknik dan kolej komuniti ini telah diberi penilaian oleh pihak industri iaitu Holiday Villa & Residence Doha,

Qatar dari aspek pencapaian prestasi sebaik sahaja mereka selesai menjalani latihan industri tersebut. Penilaian prestasi ini diambil kira oleh pihak institusi sebagai markah dalam penentuan keputusan pelajar tersebut.

Justeru, objektif kajian ini dilaksanakan adalah bertujuan untuk mengenal pasti maklum balas majikan terhadap kemahiran di tempat kerja, komunikasi berkesan dan kemahiran sosial, kemahiran mengurus dan minda keusahawanan, sikap tanggungjawab dan kerja berpasukan serta nilai, etika dan profesionalisme dalam pelaksanaan latihan industri dan menilai prestasi majikan mengikut CLO dalam pelaksanaan latihan industri.

II. TINJAUAN LITERATUR

Bagi membolehkan pengiktirafan Sijil Kolej Komuniti diberikan kepada pelajar, latihan industri adalah merupakan salah satu subjek wajib yang perlu dijalani seterusnya memerlukan pelajar untuk lulus dalam program latihan industri tersebut. Latihan industri perlu dilaksanakan pada akhir semester oleh setiap pelajar Sijil Kolej Komuniti bagi semua bidang dalam tempoh selama satu (1) semester iaitu empat (4) bulan atau bersamaan dengan 16 minggu. Pelaksanaan LI adalah penting dalam memberi pendedahan dalam bentuk latihan yang dijalankan berteraskan pendekatan pembelajaran melalui pengalaman (*experiential learning*) melalui amalan mempraktikkan teori, kemahiran teknikal dan konsep akademik yang telah dipelajari dalam situasi kerja yang sebenar [2]. Oleh itu, bagi melayakkan pelajar itu lulus bagi modul LI tersebut terdapat pengukuran standard yang dijalankan iaitu melalui Hasil Pembelajaran Kursus (HPK) atau *Course Learning Outcomes* (CLO) yang telah dibangunkan oleh Bahagian Kurikulum, Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK). Syaira Jihan [3] mendapati bahawa program praktikal dapat memantapkan kurikulum pengajaran dan aktiviti-aktiviti antara universiti dan industri. Kedua-dua faktor ini merupakan faktor penting yang menimbulkan masalah punca, serta jurang yang terbentuk antara harapan industri dan pendidikan tinggi. Ia juga membentuk komponen yang sangat penting dalam menilai keberkesanan kurikulum.

Namun adakalanya program latihan industri ini tidak menampakkan kesan yang memberangsangkan disebabkan oleh kurangnya kerjasama di antara pihak institusi dan juga industri. Bagi mengurangkan jurang dan memastikan keberkesanan kurikulum itu, kerjasama diperlukan di antara pihak institusi sebagai medium penyedia tenaga kerja dan pihak industri sebagai pengguna tenaga kerja selain perlu menyediakan tempat latihan kemahiran yang diperlukan oleh pelajar [4]. Beliau juga menyebut, berdasarkan Model Arizona yang mana ada menekankan hubungan kerjasama dua hala antara institusi pendidikan dan industri ini perlu dalam menyediakan sumber dan aktiviti

dalam mengembangkan potensi diri mereka. Ini adalah kerana kerjasama dan peranan pihak industri merupakan salah satu faktor penentu keberkesanan latihan industri pelajar [5].

Selain kerjasama yang perlu ada antara kedua belah pihak ini bagi memastikan keberkesanan kurikulum itu, sikap pelajar juga memainkan peranan yang besar dalam menyumbang ke arah kejayaan program latihan industri ini [6]. Peranan para pensyarah dalam membekalkan pelajar dengan pengetahuan dan kemahiran amali mengikut bidang pengkhususan masing-masing juga amatlah penting [3]. Melalui ini ia dapat membantu para pelajar bersedia dari segi mental dan fizikal sebelum mengikuti program latihan industri.

Justeru, bagi melihat keberkesanan pelaksanaan latihan industri yang telah dijalankan di sana, satu maklumbalas dari pihak industri diperlukan bagi menilai keberkesanan kurikulum tersebut. Melalui rubrik pemarkahan yang telah disediakan, pihak majikan dapat menilai pelajar tersebut melalui beberapa komponen penilaian iaitu Kemahiran di Tempat Kerja (CLO 1), Komunikasi Berkesan dan Kemahiran Sosial (CLO 2), Kemahiran Mengurus dan Minda Keusahawanan (CLO 3), Sikap Tanggungjawab dan Kerja Berpasukan (CLO 4) dan Nilai, Etika dan Profesionalisme (CLO 5). Dengan menggunakan kaedah penilaian ini ia amat berguna kepada institusi bagi tujuan penambahbaikan terhadap kurikulum dan kaedah pengajaran [3].

III. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kaedah analisis kuantitatif deskriptif sebagai reka bentuk kajian dengan menggunakan analisis Borang Penilaian Industri (FLI01) sebagai instrumen kajian. Kaedah analisis kuantitatif deskriptif menggunakan analisis statistik untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan sesuatu data terkumpul tanpa membuat sebarang kesimpulan untuk generalisasi [7]. Borang FLI01 terbahagi kepada dua bahagian iaitu Bahagian A: Penilaian Industri dan Bahagian B: Buku Log LI. Semua item penilaian dinilai menggunakan skala likert di antara 1 hingga 5. Skala yang digunakan adalah; 1=amat lemah, 2=lemah, 3=memuaskan, 4=baik dan 5=cemerlang. Melalui penilaian berbentuk skala, penilaian industri dapat ditentukan melalui nilai min. Merujuk kepada J. Pallant [8] seperti yang dinyatakan di jadual 1 menunjukkan skor min terbahagi kepada tiga tahap iaitu rendah, sederhana dan tinggi.

Jadual 1 Analisis deskriptif

Skor Min	Interpretasi
1.00 - 2.33	Rendah
2.34 - 3.66	Sederhana
3.67 - 5.00	Tinggi

Sampel kajian merupakan lima belas (15) orang pelajar yang telah menjalani latihan industri pada Sesi I 2022/2023 dari Kolej Komuniti Selayang dan Kolej Komuniti Chenderoh di Holiday Villa & Residence Doha, Qatar. Hanya satu (1) sahaja industri terlibat dalam memberi penilaian kepada pelajar-pelajar tersebut. Jadual 2 merujuk kepada penerangan kepada pecahan CLO.

Jadual 2 Penerangan CLO

Item	Penerangan CLO
CLO 1	Kemahiran di tempat kerja
CLO 2	Komunikasi berkesan dan kemahiran sosial
CLO 3	Kemahiran mengurus dan minda keusahawanan
CLO 4	Sikap tanggungjawab dan kerja berpasukan
CLO 5	Nilai, etika dan profesionalisme

IV. HASIL DAPATAN DAN PERBINCANGAN

Jadual 3 menunjukkan skor min bagi lapan (8) kriteria yang terdapat dalam CLO 1 iaitu kemahiran di tempat kerja. Perincian kerja bagi penulisan buku log LI mendapat skor tertinggi iaitu 4.67 diikuti dengan kemahiran menggunakan alat dan kelengkapan mempunyai skor min 4.60. Bagi pelaksanaan kerja mengikut Prosedur Operasi Standard (SOP) skor min adalah 4.53. Respon terhadap masalah semasa melaksanakan LI dan kemahiran pengurusan masa ketika melaksanakan kerja masing-masing menunjukkan hasil interpretasi skor min yang sama iaitu 4.40. Manakala tiga (3) kriteria mendapat skor min 4.33 iaitu menunjukkan kemahiran secara hands-on di tempat kerja, pengetahuan sedia ada dengan kerja dan lampiran perincian di buku log LI. Melalui hasil dapatan ini, didapati semua kriteria mendapat skor min yang tinggi mengikut tafsiran [8]. Hal ini menunjukkan pelajar mempunyai kemahiran dan pengetahuan yang tinggi, berkebolehan menggunakan peralatan, memahami prosedur kerja serta boleh memberi respon terhadap masalah semasa dalam latihan industri.

Melalui dapatan ini ia jelas memberi gambaran bahawa pelajar-pelajar ini telah berjaya menguasai kemahiran secara hands-on di tempat kerja iaitu melalui ilmu pengetahuan yang telah

hubungkait pengetahuan sedia ada dengan kerja sebenar melalui kemahiran penggunaan peralatan dan perkakasan yang bersesuaian semasa menjalankan tugas serta mengikut Prosedur Operasi Standard sepanjang masa. Selain kemahiran yang ditunjukkan, pelajar-pelajar juga mahir dalam pengurusan masa di tempat kerja dengan menunjukkan kehadiran yang baik, dapat menyelesaikan kerja dalam tempoh kerja yang diberikan dan tidak bertangguh. Penulisan huraian kerja yang jelas mampu diterangkan melalui penulisan laporan dan pembentangan adalah hasil dari pemahaman yang diperolehi dan juga kemahiran yang dikuasai semasa menjalani latihan industri. Lakaran, gambaran dan juga lampiran yang disertakan pelajar di dalam buku laporan juga mempunyai penerangan yang sangat baik.

Jadual 3 Skor min kriteria kemahiran di tempat kerja (CLO 1)

	Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Menunjukkan kemahiran secara hands-on di tempat kerja	15	3.00	5.00	4.33	0.62
Pengetahuan sedia ada dengan kerja	15	3.00	5.00	4.33	0.62
Kemahiran penggunaan alat dan kelengkapan	15	3.00	5.00	4.60	0.63
Pelaksanaan kerja mengikut Prosedur Operasi Standard (SOP)	15	4.00	5.00	4.53	0.51
Respon terhadap masalah semasa melaksanakan kerja	15	4.00	5.00	4.40	0.51
Kemahiran pengurusan masa ketika melaksanakan kerja	15	3.00	5.00	4.40	0.74
Perincian kerja	15	3.00	5.00	4.67	0.62
Lampiran perincian kerja	15	3.00	5.00	4.33	0.62
Valid N (listwise)	15				

Seterusnya, bagi CLO 2, komunikasi berkesan dan kemahiran sosial, semua sub kriteria mendapat skor interpretasi yang tinggi. Sub kriteria hubungan baik dalam organisasi mendapat skor min tertinggi iaitu 4.60. Manakala, komunikasi yang berkesan dan kekemasan penulisan buku log LI kedua-duanya mendapat skor min yang sama iaitu 4.33. Justeru itu, melalui analisis ini, didapati pelajar berjaya mengamalkan hubungan baik bersama rakan sekerja dan komuniti di tempat kerja serta boleh berkomunikasi dengan berkesan. Pelajar juga dapat menghasilkan laporan yang kemas dan sistematik.

Sesuai dengan pernyataan oleh Bakar. M. J, Harun. R. J dan K.Y.N.C [6] bahawa kejayaan pelaksanaan latihan industri itu bergantung kepada pelajar itu sendiri. Sekiranya pelajar itu boleh menyampaikan idea mereka sendiri dengan sangat jelas dan berkesan melalui komunikasi dan amalan hubungan yang baik bersama rakan sekerja, institusi dan komuniti di tempat kerja ia akan memberi impak yang besar kepada penilaian mereka melalui kacamata industri.

Jadual 4 Skor min subkriteria komunikasi berkesan dan kemahiran sosial (CLO 2)

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komunikasi yang berkesan	15	4.00	5.00	4.33	0.49
Hubungan baik dalam organisasi	15	4.00	5.00	4.60	0.51
Kekemasan penulisan	15	3.00	5.00	4.33	0.61
Valid N (listwise)	15				

Jadual 5 menunjukkan skor min bagi dua (2) sub kriteria di dalam CLO 3, kemahiran mengurus dan minda keusahawanan. Hasil dapatan menunjukkan pengurusan kerja mendapat skor min 4.40 manakala sub kriteria visi mendapat skor min 4.33. Melalui kedua-dua skor min ini menunjukkan pelajar mampu melaksanakan pengurusan kerja dengan pengawasan minima berdasarkan visi yang telah ditetapkan oleh majikan. Dapatan ini menjelaskan bahawa pelajar mengamalkan wawasan dan inisiatif yang sangat baik dalam menyelesaikan kerja yang diberikan.

Jadual 5 Skor min subkriteria kemahiran mengurus dan minda keusahawanan (CLO 3)

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Pengurusan kerja	15	4.00	5.00	4.40	0.51
Visi	15	3.00	5.00	4.33	0.62
Valid N (listwise)	15				

Hasil dapatan menunjukkan, interpretasi skor min bagi CLO 4, sikap bertanggungjawab dan kerja berpasukan adalah pada tahap tinggi. Sub kriteria kerjasama dalam pasukan mendapat skor min tertinggi iaitu 4.60 manakala bagi sub kriteria tanggungjawab kerja mempunyai skor min 4.53. Dapatan ini menunjukkan pelajar mampu untuk bekerjasama dalam pasukan termasuk kakitangan industri walaupun dalam tempoh masa yang singkat. Sikap bertanggungjawab pelajar yang tinggi menunjukkan mereka sentiasa bersedia dengan tugas yang diberikan oleh majikan.

Jadual 6 Skor min subkriteria sikap bertanggungjawab dan kerja berpasukan (CLO 4)

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kerjasama dalam pasukan	15	4.00	5.00	4.60	0.51
Tanggungjawab kerja	15	4.00	5.00	4.53	0.52
Valid N (listwise)	15				

Melalui analisis kuantitatif deskriptif, bagi CLO 5, nilai, etika dan profesionalisme, skor min bagi sub kriteria budaya kerja yang baik ialah 4.47. Seterusnya, bagi sub kriteria penampilan diri dan pemakaian yang bersesuaian di tempat kerja mendapat skor min 4.53. Dapatan ini menunjukkan bahawa pelajar berjaya untuk sentiasa mengikuti etika berpakaian dan boleh menjaga penampilan diri semasa menjalani latihan industri. Penampilan diri amat penting dalam bidang hospitaliti terutamanya di bahagian *front office*, *housekeeping* dan *food & beverage* (F&B).

Jadual 7 Skor min subkriteria nilai, etika dan profesionalisme (CLO 5)

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Budaya kerja yang baik	15	4.00	5.00	4.47	0.52
Penampilan diri dan pemakaian yang bersesuaian di tempat kerja	15	4.00	5.00	4.53	0.51640
Valid N (listwise)	15				

Melalui kajian ini, analisis rubrik pemarkahan menerusi penilaian industri berdasarkan lima (5) komponen penilaian hasil pembelajaran kursus seperti dalam Jadual 2. Hasil dapatan kajian menunjukkan interpretasi skor min bagi setiap CLO ialah melebihi 4.0 dan seperti Jadual 8 di bawah:

Jadual 8 Skor min hasil pembelajaran kursus (CLO)

Statistics					
	CLO 1	CLO 2	CLO 3	CLO 4	CLO 5
N Valid	15	15	15	15	15
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4.45	4.42	4.37	4.57	4.50

Berdasarkan Jadual 8 interpretasi dapatan skor min menunjukkan keseluruhan sub kriteria di dalam CLO 4 iaitu sikap tanggungjawab dan kerja berpasukan memberikan interpretasi tertinggi antara semua CLO dengan min sebanyak 4.57. Hal ini menunjukkan pelajar boleh bekerjasama dalam pasukan dan berjaya melaksanakan tugas kerja yang melebihi dari skop kerja yang diberikan. Ini selaras dengan keperluan sendiri pelajar berdasarkan aspek yang dinilai dalam CLO 4, sub kriteria 1 iaitu aspek kerjasama dalam pasukan dan sub kriteria 2 iaitu tanggungjawab kerja.

Seterusnya, CLO 5 iaitu nilai, etika dan profesionalisme mendapat interpretasi skor min 4.5. Pencapaian pelajar bagi CLO ini memperlihatkan pelajar sentiasa mematuhi etika dan peraturan di tempat latihan dan mengamalkan budaya kerja yang baik. Perkara ini berhubung dengan sub kriteria 1, budaya kerja yang baik dan subkriteria 2, penampilan diri dan pemakaian yang bersesuaian di tempat kerja yang dinilai dalam CLO 5.

Kemahiran di tempat kerja merupakan

bernilai 4.45. Dalam CLO 1, majikan menilai enam (6) sub kriteria iaitu, menunjukkan kemahiran secara *hands-on* di tempat kerja, pengetahuan sedia ada dengan kerja, kemahiran penggunaan alatan dan kelengkapan, pelaksanaan kerja mengikut Prosedur Operasi Standard (SOP), respon terhadap masalah semasa melaksanakan kerja dan kemahiran pengurusan masa ketika melaksanakan kerja. Kemahiran di tempat kerja yang tinggi dimiliki oleh pelajar ini akan menjadikan mereka amat diperlukan oleh industri. Ini adalah kerana majikan merasakan kompetensi akademik sahaja tidak mencukupi tetapi juga dilengkapi dengan kemahiran “employability” [11]. Kemahiran “employability” yang dimaksudkan adalah yang terdapat di dalam CLO 1 yang mana amat diperlukan oleh pihak industri pada masa kini selain kemahiran teknik dan vokasional yang dimiliki oleh pelajar semasa menjalani latihan industri [12].

Justeru itu, bagi CLO 2 iaitu komunikasi berkesan dan kemahiran sosial, skor min adalah bernilai 4.42. Bagi CLO 2, terdapat dua (2) sub kriteria yang dinilai iaitu komunikasi berkesan dan hubungan baik dalam organisasi. Pelajar boleh berkomunikasi dengan jelas dan berkesan serta berjaya mengamalkan hubungan yang amat baik dengan rakan sekerja dan komuniti di tempat kerja. Melalui dapatan ini ia jelas memberi maksud bahawa komunikasi berkesan dan kemahiran sosial yang merangkumi aspek-aspek kemahiran generik dalam kemahiran insaniah yang menjadi ukuran kecenderungan majikan berjaya dikuasai oleh pelajar serta diamalkan semasa berada di latihan industri [13].

Manakala bagi CLO 3 kemahiran mengurus dan minda keusahawanan, skor min yang diperolehi ialah 4.37 merupakan dapatan skor min terendah di antara semua CLO.

V. KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, maklum balas majikan terhadap kemahiran di tempat kerja, komunikasi berkesan dan kemahiran sosial, kemahiran mengurus dan minda keusahawanan, sikap tanggungjawab dan kerja berpasukan serta nilai, etika dan profesionalisme dalam pelaksanaan latihan industri adalah berada pada tahap tinggi dan amat baik. Hasil dapatan daripada kajian ini menunjukkan bahawa pelajar mempunyai penguasaan kemahiran yang tinggi dan mampu memenuhi permintaan dan keperluan industri. Pelajar telah disediakan dengan ilmu pengetahuan yang mantap, kemahiran insaniah yang kukuh serta personaliti yang baik dan bersedia dalam menghadapi pengalaman alam pekerjaan yang sebenar [9]. Majikan memerlukan graduan berkemahiran yang boleh bekerja dengan baik, berupaya, berkebolehan dengan sikap positif [10].

Walaupun semua interpretasi skor min bagi semua CLO adalah tinggi, dua (2) CLO yang

program yang boleh membantu untuk meningkatkan kemahiran berkomunikasi, mengurus serta keusahawanan boleh dilaksanakan di institusi agar dapat melahirkan pelajar berketerampilan dan holistik.

Pada keseluruhannya, melalui kajian dapat dirumuskan bahawa majikan amat berpuas hati dengan pencapaian pelajar-pelajar dari Kolej Komuniti Selayang dan Kolej Komuniti Chenderoh yang telah menjalani latihan industri di Holiday Villa & Residence Doha, Qatar kerana mereka mempunyai kemahiran *employability* yang diperlukan oleh industri. Ternyata melalui kerjasama dari kedua belah pihak iaitu industri dan institusi amat berkait rapat dalam memastikan kejayaan program latihan industri ini yang mana dapat dilihat melalui penilaian rubrik pemarkahan yang telah disediakan oleh pihak institusi.

Rata-rata komen yang diterima dari majikan juga adalah mereka berpendapat bahawa pelajar-pelajar ini telah mempamerkan prestasi yang

cemerlang semasa latihan industri. Justeru itu, program seperti ini diharapkan akan diteruskan pada masa akan datang dan diperluaskan ke negara lain di dalam rangkaian hotel Holiday Villa Hotels & Resorts.

PENGHARGAAN

Para penyelidik ingin merakamkan ucapan penghargaan dan terima kasih kepada semua responden yang terlibat dalam kajian ini. Kami juga ingin merakamkan penghargaan kepada Bahagian Kolaborasi Industri dan Komuniti, Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK), Holiday Villa Hotel and Residence Doha, Qatar serta Holiday Villa Hotels and Resort Sdn. Bhd. di atas sokongan dan galakan. Terima kasih yang tidak terhingga juga diucapkan Dr. Sharifah Rahifa Binti Syed Mustafa dan Ts. Dr. Kohilah A/P Miundy yang telah membantu, memberi panduan dan galakan kepada kami untuk menyiapkan penulisan kajian ini. Tidak dilupakan juga kepada pengurusan Kolej Komuniti Chenderoh dan Kolej Komuniti Selayang dalam penghasilan kajian ini.

1.

2. RUJUKAN

- [1] Karimah Umar, Nurhasyinda Shahidan, "Persepsi Majikan Terhadap Sikap dan Kemahiran Pelajar Latihan Industri Sesi November 2014 Kolej Komuniti Kuala Langat," *1st National Conference on business & Innovation* 2015, pp. 258-267.
- [2] Bahagian Instruksional dan Pembelajaran Digital, Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti, *Buku Panduan Pelaksanaan Latihan Industri Kolej Komuniti Malaysia Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) Edisi 2022*, Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti, 2022, pp.9-11.
- [3] Syaira Jihan Md Saufi, "Penilaian Dari Perspektif Majikan Terhadap Prestasi Pelajar Program Sijil Servis Kenderaan Ringan Kolej Komuniti Ledang Sesi November 2014 Semasa Menjalani Latihan Industri," [Online]. Available : https://www.kklej.edu.my/v3/files/inovasi_penyelidikan/Penilaian_Dari_Perspektif_Majikan_Terhadap_Prestasi_Pelajar.pdf
- [4] S. Ismail, M. M. Mohamad and N. S. Mohd Faiz, "Kajian Kes: Pembelajaran berasaskan kerja program teknologi pengurusan fasiliti melalui kolaborasi politeknik dan industri," *oj-tp*, vol. 3, no. 2, Sep, 2018.
- [5] Azizi Yahya, "Keberkesanan Menjalani Latihan Industri di Kalangan Pelajar-Pelajar Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam cemerlang semasa latihan industri. Justeru itu, program seperti ini diharapkan akan diteruskan pada masa akan datang dan diperluaskan ke negara lain di dalam rangkaian hotel Holiday Villa Hotels & Resorts.
- [6] Bakar. M. J, Harun. R. J, K.Y.N.C., "Business and Accounting Students' Perceptions on Industrial Internship Program," *Journal of Education and Vocational Research* Vol 1, No.3, pp.72-79.
- [7] Zaryati Zaini, Mardhiah Shari, "Kajian Keberkesanan Latihan Industri Pelajar Sijil Teknologi Elektrik (Tahun 2018-2020), Kolej Komuniti Jelebu dari Persepsi Majikan," *International Journal of Advanced Research in Future Ready Learning and Education* 27, Issue 1, 2022, pp. 17-23.
- [8] Pallant, J, *SPSS Survival Manual : A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS 7th Edition*. Routledge, 2020.
- [9] Mesheta Mohd Noor, Norazah Abdullah, "Persepsi Majikan Terhadap Pelajar Kolej Komuniti Jempol semasa Menjalani Latihan Industri," *BITARA International Journal of Civilizational Studies and Human Science*, 2020, vol. 3 issue 4, pp. 26–35.
- [10] Ali, N. M., Borhanuddin, R. I., Salleh, S. M., Nor, R. M., Noor, H. M., Kamaruddin, K., & Mukhlis, H., "Kebolehpasaran Graduan-Penilaian Daripada Perspektif Majikan dan Graduan: Satu Pendekatan Kualitatif," *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, Vol.8, Issue 50, pp. 355-367, 2023.
- [11] Ahmad Rizal Madar, Malyia Afzan Abd Aziz, Abdul Rasid Abd. Razzaq, Mohamad Zaid Mustafa dan Dr. Yahya Buntat, "Kemahiran Employability bagi Memenuhi

[12] Shahril Marzuki, "Peranan Pendidikan Vokasional Dalam Pembangunan Sumber Manusia Bagi Mencapai Matlamat Wawasan 2020," *Jurnal Pendidikan Jilid 37 Kementerian Pendidikan Malaysia keluaran 8 Jun 1993*

[13] Suhaila Sharif, Syahrom Zakaria, "Maklum Balas Firma Bagi Pelajar Latihan Industri Jabatan Kejuruteraan Elektrik Sesi Disember 2020 berdasarkan CLO," *Technical and Vocational Education International Journal Februari 2023 Vol. 3 No. 1, 2023, pp. 71-8*

A Preliminary Study of the Self-Efficacy of Students Undergoing Industrial Training in Holiday Villa Hotel and Residence Doha, Qatar:

A Case Study

Nor Haizan Bin Mehat ¹, Mohamad Arif Bin Abdul Kadir ², Nur Azmina Binti Azmi ³

^{1,3} Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin

E-mail: norhaizan@gmail.com, Nurazmina@ptss.edu.my

² Langkawi Tourism Academy @ Kolej Komuniti Langkawi

E-mail: arif@kklk.edu.my

Abstract

Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) and Holiday Villa have recently collaborated to offer internship opportunities to final-year hospitality students. A group of students have been selected to intern at Holiday Villa Doha, Qatar, in response to the high number of visitors expected for the FIFA World Cup in 2023. Thirty-four students have been selected to participate in a four-month program and upon their return, a mechanism needs to be developed to evaluate their progress. To achieve this, the Kirkpatrick Model from 1959 is being utilized to measure the effectiveness of the internship program based on self-assessment. A successful collection of questionnaires was conducted among all internship students at Holiday Villa Doha, using a quantitative research design. Through inferential statistics, valuable insights related to the investigated issue were significantly obtained. The results indicate that most internship students believe that their skills and knowledge are clearly enhanced through the internship experience, which undeniably contributes to both academic and practical implications.

Keywords: Effectiveness, Internship program, Kirkpatrick Model, Self-assessment, Student satisfaction

I. INTRODUCTION

Malaysia recognizes that Technical and Vocational Education and Training (TVET) is crucial for its economic growth and has been implementing it accordingly [1]. Investing in TVET is crucial for Malaysia to cultivate a highly skilled workforce, drive innovation, attract foreign investment, and take its economy to unprecedented growth and success. TVET education is becoming increasingly significant in promoting sustainability in the country through its academic programs. Currently, there are approximately 1,300 public and private TVET institutions overseen by eleven (11) ministries in the nation [2]. Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) is one of the TVET institutions that always continues to produce highly skilled graduates with high self-esteem.

Numerous activities and programs have been introduced to meet the industrial requirements and achieve Malaysia's goal of becoming a developed nation. In order to achieve the goals, JPPKK has been working together with the industry players including big hotels under the Malaysia Association

of Hotels (MAH) [3]. Under the Department of Hospitality and Tourism of JPPKK, students will undergo internship training for sixteen (16) weeks at the end of their semester. It has been implemented in their curriculum as a compulsory subject to be completed. Students will be attending designated hotels or establishment that has been set for them [3].

It is a well-known fact that numerous higher education institutions offer internships, especially in hospitality courses. It is customary for final-year students to venture into the industry to put into practice the theories they have learned during their studies. Internships provide a shared understanding that it will assist graduates in preparing for employment [4]. With that, a lot of industrial corporations including hotels have been showing support to the education institutions by accepting the students to be a part of their organizations in order to give them first-hand experience of what it's like working in real life [5].

JPPKK and Holiday Villa Hotel have joined forces to send thirty-four (34) students from various

colleges and polytechnics who are currently enrolled in the Department of Hospitality and Tourism [6]. This includes students from Langkawi Tourism Academy @ Kolej Komuniti Langkawi, Kolej Komuniti Selayang, Politeknik METro Kuala Lumpur, Kolej Komuniti Chenderoh, Politeknik Kota Kinabalu dan Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin. All of the students will be assigned to undergo their internship in Holiday Villa Hotel and Residence Doha, Qatar starting from October to December 2022. It is undeniable that the industry plays an important role in giving students knowledge and experience that cannot be obtained only through in-classroom education.

Since the internship program increasingly being utilized as a learning tool for students to bridge the gap between classroom learning and business practices, it is critical to understand what are the components of these experiences that make them most valuable [7]. A theory developed by Kirkpatrick was developed in 1959 which was the earliest model to assess the effectiveness of a program [8]. It is an important tool that can be used to determine the success of a program and has been identified as the most used training evaluation model in both private and governmental sectors worldwide [9] as the theory is believed to be simple and easily understandable [10]. Scholars also mentioned that it is an established approach and administering it doesn't take a lot of time [11].

The Kirkpatrick theory has significantly influenced evaluation theory and practice [12] and it is frequently cited in academic studies [13]. Kirkpatrick (1959) [14] asserts that evaluations of training success must be done at all levels, considering participants' reactions toward the training program, learning, behavior, and results. As each level is connected to the others, it is crucial to analyze each level in turn using Kirkpatrick's four-level evaluation model. There are four levels of evaluation in this theory namely reaction, learning, behavior, and results criteria [15]. As the review process advances from one level to the next, it becomes more time-consuming and challenging but it allows for the gathering of more pertinent data [8]. These levels were developed to assess the effectiveness of the training course [16].

With that, a recent study aimed to evaluate and analyze the self-performance of students of JPPKK who are currently undergoing Industrial Training at Holiday Villa Hotel and Residence Doha, Qatar using the theory developed by Kirkpatrick. This study will highlight the following research questions:

1. What are the attributes that internship students can acquire during their industrial training at Holiday Villa Qatar?
2. Does the gender effect the students' reaction during their industrial training at Holiday Villa Qatar?

II. LITERATURE REVIEW

A. Kirkpatrick's Theory

Effective professional development is on-going, includes training, practice and feedback, and provides adequate time and follow-up support. According to Alsalamah and Callinan [17] stated that educational programmes frequently implement comparable professional development programs, yet there is no standardized method for evaluating the effectiveness of these programs. However, Kirkpatrick's model has been frequently used to evaluate educational programmes [18]. Even though, Kirkpatrick's model was initially designed to assess the training process within organizations, it is adaptable and applicable for use in the academic context as well. Ruiz and Snoeck [19] point out that Kirkpatrick's model is suitable for diverse types of educational programs and can be applied in various national and multinational contexts. Supporting this idea, Bewley and O'Neil state that the Kirkpatrick model has proven successful in evaluating training and educational initiatives in different settings [20]. Likewise, Heydari et al. confirm that while all models may have some limitations, the Kirkpatrick model is well-suited and has a satisfactory track record in assessing educational programs [18]. Within Kirkpatrick's model, the reaction and learning criteria taking place during the training program, are categorized as internal criteria. In contrast, the behavioral and result criteria are regarded as external criteria that focus on the changes outside the programs [17]. Kirkpatrick's reaction level model is the most practical and widely used approach in the world for evaluating the efficiency of a curriculum by examining graduates' self-assessments at the end of an educational program [21].

Reaction Level:

Fahmi stated that the Kirkpatrick Level 1 Model (reaction) is a tool designed to gauge how participants respond to a training initiative [22]. During this phase, participants' responses can be evaluated by observing their perceptions of the training program. These responses are pivotal in assessing the program's effectiveness. The assessment process during this reaction stage

involves analyzing elements connected to the program, enabling each participant to judge their own reaction to the training program. It is conducted to answer questions such as whether the participants are satisfied and enjoy the training program they attended and whether they perceive the training program as beneficial to them. The evaluation of the reaction level model focuses on participants' perceptions of the training program and its level of effectiveness [23]. According to Kirkpatrick's reaction level model explores how participants perceive the learning experience, whereas Kirkpatrick's learning level model identifies the information and skills obtained during the training session [21]. This stage allows us to assess how our trainees respond to our training program. Naturally, our goal is for them to perceive the training as a valuable experience and to have a positive impression of the instructor, the subject matter, the content, the delivery, and the location. Evaluating these reactions is crucial since it provides insight into how effectively the training was embraced by our trainees. Moreover, it offers an opportunity to enhance future training sessions by identifying any significant gaps or topics that might be absent from the current program. Additionally, it serves as an indicator of the strength of the trainee-trainer connection [24].

Learning Level:

Learning outcomes have three different components: skill-based, cognitive, and attitudinal. The acquisition of knowledge is related to cognitive learning outcomes, the acquisition of technical or motor skills is related to skill-based learning outcomes, and the acquisition of goals, motivation, and attitudes that are related to the training program's objectives is related to attitudinal learning. At the conclusion of the training program, it is assumed that learning has taken place and the trainees have benefited from the instruction if their knowledge has expanded or if they exhibit a different attitude and improved skills. In Level 2, the emphasis is on evaluating the learners' level of learning. In the New World version of the instrument, Level 2 assesses trainees' perceptions of what they will be able to achieve differently as a result, their level of confidence in their abilities, and their level of motivation to make changes. This illustrates how training has improved their knowledge, dedication, attitudes, and skills. Start by deciding what you want to evaluate before you can determine how much your trainees have learned. Start with the learning objectives, which should be specific for each training session. Depending on the

goals, there are various approaches to evaluate learning. Measurement of these areas both before and after training is beneficial. Test your trainees beforehand to ascertain their knowledge, skill levels, and attitudes. After the training is complete, test your students once more to gauge their understanding, or assess their learning through interviews or verbal evaluations.

Behavior Level:

Kirkpatrick argued that this level assesses how participants apply their knowledge and abilities in the workplace [16]. Without a change in conduct, favorable outcomes cannot be anticipated. It is crucial to understand whether the knowledge, abilities, and/or attitudes acquired during the program can be applied to the workplace. Although it is not necessary for this level of evaluation to be elaborate or scientific, the evaluator must decide whether to utilize interviews, questionnaires, or both [16]. At this level, the training's impacts on participants' job performance in the workplace are assessed. Additionally, Alsalamah and Callinan noted that objective or supervisor-based performance indicators are used in this level's evaluation [17]. Kirkpatrick (1996) recommended that post-training evaluation be conducted at least three months after the training, although he acknowledged that some participants may not change their behavior for six months or may change for a while before reverting to previous behaviors. This recommendation was made in regards to the best time to measure the behavioral change in trainees. Similar to this, May and Kahnweiler [25] proposed that following training, trainees require enough time to put their new skills into practice.

Result Level:

This level measures the effect of training on the organisation in terms of reduced cost, improved quality, and improved quantity. At Level 4, the task of gathering, arranging, and analyzing data can prove to be challenging, more expensive, and time-intensive compared to the preceding three levels. Nonetheless, the rewards are often highly valuable for the organization [26]. As a result, outcomes at this level are highly desired by stakeholders but are also the most complex to provide [27]. Given that this study pertains to the realm of education, the assessment at the results level diverges from that of the business training sector. This discrepancy arises due to differences in the academic environment, including stakeholders and outcomes. Therefore, there is a need to modify the evaluation process to suit the academic context according to Misut et al

[28]. According to the Kirkpatrick model, the results level primarily concerns the measurement of financial gains. However, in the field of education, the impact cannot be easily quantified in monetary terms [29]. Consequently, the criteria for results in education encompass a wide array of effects, such as alumni employment and advancement in the workplace, enrolment in higher education institutions, outreach to marginalized communities, efforts to foster peace and justice, responsible citizenship, achievements in literature or art, and personal and familial stability. Most of these outcomes benefit both the individual and society at large [30]. To establish the standards for assessing the outcomes of the training conducted in this research, it's essential to consider the intended achievements from the viewpoints of various involved parties. Hence, gaining an understanding of the beneficiaries of the training becomes imperative [31]. In this study, a collection of questionnaires has been conducted among all internship students at Holiday Villa Doha.

B. Gender

Gender differences in performance have long been a subject of interest across various domains, including education, sports, and the workplace. Numerous studies have examined gender differences in academic performance. Research indicates that while girls tend to outperform boys in verbal tasks and coursework, boys often excel in mathematics and spatial reasoning [32]. Socio-cultural factors, such as stereotype threat, can influence gender differences in academic achievement [33].

Gender disparities in the workplace have also been well-documented. Women often face barriers that limit their advancement, resulting in the gender pay gap and underrepresentation in leadership roles [34]. Some studies suggest that women's performance may be evaluated differently due to gender bias [35]. Gender disparities are particularly pronounced in leadership roles. Women continue to be underrepresented in higher positions despite having comparable qualifications [36]. Gender stereotypes and biases may impact evaluations of leadership potential and performance [37]. A scholar mentioned that societal expectations and stereotypes shape how men and women perceive their roles and capabilities. These expectations can influence self-efficacy, leading to variations in work performance [38]. Another author mentioned Davis and Garcia-Cestona that gender reflects the capability of work in one organization and its effect on the company's achievement annually [39].

Understanding the nuances of gender-based work performance is essential for fostering workplace equality. Recognizing and addressing biases in performance evaluations, promoting work-life balance, and establishing inclusive organizational cultures are crucial steps toward levelling the playing field [40]. Gender-based differences in work performance are influenced by a combination of societal norms, individual capabilities, and organizational factors. By acknowledging these differences and implementing strategies to create equitable environments, organizations can harness the diverse talents of all employees, regardless of gender, fostering a more inclusive and successful workplace.

Research from the University of Georgia and Columbia shows that girls possess abilities and skills that go beyond cognitive performance, such as attention and memory [41]. These traits include attentiveness, task persistence, eagerness to learn, learning independence, flexibility, engagement, and better work organization. These traits enable girls to learn faster, more comprehensively, and outperform boys in educational and other learning settings [42].

III. RESEARCH METHODOLOGY

This is a descriptive study that uses quantitative methods cross-sectional survey.

The research conducted is categorized as a case study research. Population of this study consists of thirty-four students (34) from various fields such as Culinary, Hotel Catering, Halal Food Services, and Resort Management. According to Gay and Airasian, the entire population must be used as a sample if there are fewer than hundred (100) people in the population [43]. The sample of the study is from semester four (4) for Community College certificate students and semester six (6) for Polytechnic diploma students. There are 3 Polytechnic institutions participating in this industrial training program and 3 selected Community College institutions.

Table 1: Sample of Study

No	Institution	No. of Sample
1	Politeknik Tuanku Syed Sirajuddin	2
2	Politeknik Kota Kinabalu	2
3	Politeknik Metro KL	8
4	Kolej Komuniti Langkawi	5
5	Kolej Komuniti Chenderoh	3
6	Kolej Komuniti Selayang	14
Total Sample		34

Purposive Sampling technique is used to collect data from those who had successful internship sessions at Holiday Villa Doha, Qatar.

A web-based survey was developed by the researchers to facilitate the data collection process were successfully distributed among the respondents and the collection duration process took about 3 months to complete. All respondents answered the entire instrument and there were no invalid data. The instrument was built using the Malay language as an intermediate language and was tested for reliability involving 30 students. Instruments are taken from Kirkpatrick theory level one evaluation: Reaction. The attributes are knowledge, skill and attitude. Researcher choose this attribute because to achieve the research objectives. As mentioned by Kum this reaction level can access the perceptions and the effectiveness of a training program [23]. Instruments checking used in this research includes all spelling errors, understanding of meaning, word arrangement, and understanding of questions have been corrected to make it easier for respondents to answer the questionnaire.

SPSS version 26 software was used for this pilot study and the actual data analysis for this study is to answer the objectives of this study. The data analysis is analysed by using descriptive and the score mean level low, medium and high are referring to Pallant [44]. This study also uses Independent T test analysis to determine the differences of reaction level among gender. The hypotheses of the study are as follow:

H0: There is no significant mean difference reaction attributes knowledge, skills and attitude between males and females in internship program

Ha: There is a significant mean difference reaction attributes knowledge, skills and attitude between males and females in internship program

IV. RESULT AND DISCUSSION

The results of data testing that have been obtained from the study respondents are as follows;

Reliability Analysis

Table 2: Research Finding 'Reliability Statistic'

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	13

Reliability analysis .919 falls into the category of high and satisfied which means the item is acceptable based on Chua Yan Piau [45]. Creswell and Creswell stated that reliability that exceeds the value of 0.6 and above is reliable for each variable [46].

Descriptive Analysis

Descriptive statistical findings reported in Table 4.2 as below, the mean of the study shows that industrial training students to Holiday Villa Doha, Qatar agreed that this training provides new knowledge (m=4.76) and improves knowledge in their field (m= 4.73). They also almost strongly agree that this training provides benefits in carrying out tasks (m=4.82) as well as helping in carrying out tasks in the workplace later (m= 4.88) and can improve the quality of work (m= 4.88). In the aspect of relevant skills in the field studied at the polytechnic, respondents agreed that it is relevant to their studied field (m= 4.73) and also can improve their ability to perform future tasks (m= 4.79) and suggest that the skills acquired in this training can improve the quality of future job tasks (m=4.79).

Respondents explained that the skills acquired in this training can contribute to the achievement/progress of the organization/industry in the future (m=4.82) and open a positive mind (m=4.82). Therefore, they agree that this training program helps them become more attentive and productive (m=4.76) and will increase their commitment to the organization/industry later (m=4.76). Most of the respondents agreed that this training program encouraged them to work more efficiently (m=4.85).

Independent Sample T Test

Table 3: Reaction Level versus Gender

Group Statistics					
	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SumPK	Male	25	62.5200	4.01165	.80233
	Female	9	62.2222	4.96935	1.65645

Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
SumPK	Equal variances assumed	.161	.691	.179	32	.859	.29778	1.66037	-3.08428
	Equal variances not assumed			.162	11.974	.874	.29778	1.84053	-3.71335

Results from SPSS analysis ($t = .179$, $df = 32$, $p < .05$). the results accept null hypothesis because there is no significant mean difference reaction attributes knowledge, skills and attitude between males and females in internship program. That means gender is not significant different to the reaction level in internship program with mean difference of .29778.

Based on the result of the descriptive analysis, there are 2 highest means scores ($m = 4.88$) showed that internship training programs will assist the students in their future careers and job tasks and that internship training programs can help students increase their quality of work. After being involved in international food and beverage events daily in FIFA World Cup Qatar 2023, most of the students believe that this program made them exposed to a few kitchen areas and practice a high-quality standard of procedure when serving the food to the guests. Working experience in the international kitchen brigade polishes the student's individual kitchen skills and at the same time develops their attitude level for their future career path. Most of the respondents also agreed that this training program encouraged them to work more efficiently. As stated by Cao et al., the intern's opportunities to join the company workforce can enhance their skill acquisition accordingly [47].

The same situation happens to the students who are exposed to the front-of-the-house departments. Which is the restaurant outlet, that requires waiters to confront and serve daily food to the World Cup international players and visitors. This experience and situation taught the students well in terms of the procedure for dealing with the international guest restaurant and increased the capability of the student's quality of work in the restaurant. Thus, respondents agreed that after finishing this program they gain a lot of skills and better experience when working for international events with multinational co-workers. Anjum also agreed that internship students indicated they not only developed new skills but more than that [48].

On the other hand, from the result of the descriptive analysis, there are 2 lowest means scores ($m = 4.73$) showed that internship training programs increased their knowledge in certain areas and the distribution of relevant skills in their area of study in polytechnic/community college. From the results, the students agreed that the experience from the internship training programs increased their knowledge from time to time. Throughout the internship program, students are exposed to new knowledge and improve their current knowledge. As mentioned by Young et al., an internship program will transfer knowledge through the engagement of students with the industry [49]. Due to the

constricted scheduled program, the students don't have ample time and chances to join other departments to have an extra variety of knowledge. If the students are offered more time on the training duration, they will have time to increase their knowledge by being involved in several other departments during their internship training programs.

The second-lowest means score showed that the internship training programs distribute relevant skills in their area of study in polytechnic/community college. Polytechnic & Community College Institution's curriculum needs to be realigned periodically with the industrial current workplace demand. In order to improve this situation, the institution needs to meet and greet the industry while reviewing the curriculum design thoroughly. The comments and responses will assist the institutions in imparting appropriate knowledge and as a result, the students will experience relevant skills in their proper area during the internship program session.

Overall the result of the descriptive analysis showed that the means score for attributes is ($m = 4.0$), which means the internship training programs with foreign countries and 5-star hotels, need to be continued and improved. After completing training programs, majority of students give positive feedback, and they acquire unforgettable experiences working at a 5-star hotel in a foreign country during the international event. The attributes of knowledge, skill, and attitude were proven to be achieved by most of the students who joined the internship training programs. Similar to other internship program studies [50] [51] found that the internship experience increases students' attributes such as knowledge, skills, and attitude. The program recognized that Polytechnic & Community College students deserve the job placement necessity and better channel for them to jump into the food and beverage industry workforce. Not only marketable in the local food and beverage industry workforce. Polytechnic & Community College students are capable working in the international food and beverage industry workforce.

The result from the independent T-test revealed acceptance of the null hypothesis because there is no significant mean difference in reaction attributes knowledge, skills, and attitudes between males and females in the internship program. There were only 9 female respondents who successfully participated in and completed this internship program as compared to 25 male respondents. All the respondents acquired identical attributes and reactions of knowledge, skills, and attitudes either the trainee male or female. Hence, the international internship program should be participated by more female students in the future. The data itself proved

that gender does not affect the reaction attributes such as knowledge, skills, and attitudes of the trainees involved. Additionally, encouragement programs from institutions and educators for the female students purposely will convince them to join this kind of internship program in the future as compared to the male students.

V. CONCLUSION

In conclusion, recognizing the intricate interplay between attributes and reactions to knowledge during internship training are important. By discerning how specific training methods, tasks, and environments impact students' learning experiences, educators and mentors can adapt internships to align with individual preferences and learning styles. This approach not only enhances skill development but also fosters engagement and motivation, optimizing the transfer of theoretical knowledge into practical application. Moreover, understanding the attributes that can impact to a positive reaction that empowers program evaluators to refine internship programs and prepare students for their future careers. Understanding the significant influence of characteristics on how students respond to skill development throughout internship training is also important too. These attributes encompass a range of factors, from tasks and mentors to learning environments, all of which shape how students engage with and acquire new skills. The positive reactions prompted by these attributes lead to increased engagement, motivation, and confidence among students, propelling them towards effective practical application of acquired skills.

Moreover, understanding how certain characteristics affect students' attitudes while undergoing internship training is essential. Understanding these factors enables educators to customise learning opportunities, promoting positive attitudes and increased participation. Such encouraging responses can result in long-lasting mentality changes, greater skill application, and a proactive attitude towards lifelong learning. A well-rounded and meaningful internship journey is built on the synergy of traits and attitudes, which empowers students not only in their immediate experiences but also in their lifelong pursuit of growth and development. Examining the distinct reactions of attributes encompassing knowledge, skills, and attitudes between male and female participants within an internship program is of paramount importance as it ensures an inclusive and tailored learning environment that caters to diverse learning preferences and needs. By recognizing and addressing gender-specific differences in reactions, internship programs can break stereotypes, foster collaboration, and empower participants with equitable opportunities in the future.

To ensure a gender-inclusive and impactful internship program, several recommendations can be implemented. First, develop a curriculum that accommodates diverse learning styles and preferences, focusing on customized mentorship that recognizes individual strengths and challenges regardless of gender. Establish feedback mechanisms for participants to express their experiences openly, while offering workshops that target skills with consideration for gender-specific attributes. And lastly, encourage collaboration through diverse role models, collaborative projects, and open discussions to promote understanding and diverse perspectives.

ACKNOWLEDGMENT

We would like to express our deepest gratitude and appreciation to all those who have contributed to the successful completion of this thesis. This endeavor would not have been possible without the support, guidance, and encouragement of numerous individuals and institutions.

We would like to extend our gratitude to the management and staff of Holiday Villa Hotel and Residence Doha, Qatar for their cooperation during data collection. Your willingness to collaborate and share your experiences played a pivotal role in the success of this research.

We are deeply thankful to the Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti for their continuous support and encouragement. Their commitment to nurturing intellectual growth and fostering an environment of academic excellence has been a constant source of inspiration.

We must also express our appreciation to our family and friends for their unwavering support and understanding throughout this academic journey. Your encouragement and belief in our abilities have been our driving force.

Furthermore, we want to acknowledge the participants of this study, the students undergoing industrial training at Holiday Villa Hotel and Residence Doha, Qatar, without whom this research would not have been possible. Your willingness to share your experiences and insights has been invaluable.

Last but not least, we would like to express my gratitude to all the authors, researchers, and scholars whose work served as a foundation and reference for this thesis.

In conclusion, this thesis represents a collective effort, and we are deeply thankful to everyone who played a part, directly or indirectly, in

its realization. Your support has been invaluable, and we hope that this study contributes meaningfully to the field of self-efficacy in the context of industrial training.

REFERENCES

- [1] Business Today Editorial (2023). TVET in Research and Development: A Catalyst for Economic Growth in Malaysia. Retrieved from <https://www.businesstoday.com.my/2023/07/17/tvet-in-research-and-development-a-catalyst-for-economic-growth-in-malaysia/#:~:text=By%20investing%20in%20TVET%20programs,to%20a%20country's%20economic%20development>.
- [2] Nor Aini Abdul Rahman, Samsul Ariffin Abdul Karim & Nabilla Afzan Abdul Aziz (2022). The Role of TVET Education in Promoting Sustainable Development in Malaysia. Retrieved from <https://www.bernama.com/en/thoughts/news.php?id=2102811>
- [3] Bahagian Kolaborasi dan Keusahawanan JPPKK (2017). Garis Panduan Pelaksanaan Latihan Industri Kolej Komuniti (Edisi Pegawai). Jabatan Pendidikan Kolej Komuniti. eISBN 978-967-0763-15-6
- [4] Hock Cheong, Andrew & Yahya, Naziha & Shen, Quek & Yen, Ang. (2014). Internship Experience: An In-Depth Interview among Interns at a Business School of a Malaysian Private Higher Learning Institution. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 123.333-343.10.1016/j.sbspro.2014.01.1431.
- [5] Gupta, Akash & Goplani, Mala & Sabhani, Jewel. (2020). A Study On Impact Of Internship On Regular Studies Of Undergraduate Students. 10.13140/RG.2.2.12841.42086.
- [6] Azrin Muhammad (2022). Pelajar POLYCC Jalani Latihan Industri di Doha. Retrieved from <https://my-tv.online/2022/10/01/pelajar-polycc-jalani-latihan-industri-di-doha/>
- [7] D'Abate, C. P., Youndt, M.A., & Wenzel, K. E. (2009). Making The Most Of An Internship: An Empirical Study Of Internship Satisfaction. *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), 527-539
- [8] Nik Nazli, Nik Nadian Nisa & Hizam, Sheikh Muhamad & Abu Hasan, Nurul Nadirah & Abdullah, Ahmad Shakani. (2022). THEORY OF TRAINING EFFECTIVENESS EVALUATION BY KIRKPATRICK Background of theory.
- [9] Yaqoot, E. S. I., Noor, W. S. W. M., & Isa, M. F. M. (2021). The Predicted Trainer and Training Environment Influence Toward Vocational Training Effectiveness in Bahrain. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 1-14.
- [10] Du, J. (2021). Research and Practice of Training Effect Evaluation System Based on Kirkpatrick Model—Taking Teacher Training System of Zhejiang Open University as an Example. *Chinese Studies*, 10(2), 123-146.
- [11] Saks, A.M.; Haccoun, R.R. (2019). *Managing Performance through Training and Development*, 8th ed.; Education Series in Human Resources Management; Nelson: Toronto, ON, Canada; ISBN 978-0-17-679807-9.
- [12] Cahapay, M.B (2021). Kirkpatrick model: Its limitations as used in higher education evaluation. *Int. J. Assess. Tools Educ.* 2021, 8, 135–144.
- [13] Jain, G.; Sharma, N.; Shrivastava, A (2021). Enhancing training effectiveness for organizations through blockchain-enabled training effectiveness measurement (BETEM). *J. Organ. Chang. Manag.* 2021.
- [14] Kirkpatrick, D. L. (1959). Techniques for evaluating training programs: Pt.1. *Reactions Journal of the American Society for Training and Development*, 13(11), 3–9.
- [15] Kirkpatrick, D. (1996). Great ideas revisited. *Training & Development*, 50(1), 54-60.
- [16] Kirkpatrick, R. J. (1976). Towards a kinetic model for the crystallization of magma bodies. *Journal of Geophysical Research*, 81(14), 2565-2571.
- [17] Alsalamah A, Callinan C. Adaptation of Kirkpatrick's Four-Level Model of Training Criteria to Evaluate Training Programmes for Head Teachers. *Education Sciences*. 2021; 11(3):116. <https://doi.org/10.3390/educsci11030116>
- [18] Heydari, Mohammad & Taghva, Fatemeh & Amini, Mitra & Delavari, Somayeh. (2019). Using Kirkpatrick's model to measure the effect of a new teaching and learning methods workshop for health care staff.

- BMC Research Notes. 12. 10.1186/s13104-019-4421-y.
- [19] Ruiz, Jenny & Snoeck, Monique. (2018). Adapting Kirkpatrick's evaluation model to technology enhanced learning. 135-142. 10.1145/3270112.3270114.
- [20] Bewley, W.L.; O'Neil, H.F. Evaluation of medical simulations. *Mil. Med.* 2013, 178, 64–75.
- [21] Salam A, Allaw BAQ, Begum H, Abdelhalim AT, Alsharkawy A, Hassan KM, Satwi S, Zainol J. Audit on clinical competency of fresh medical graduates in a Malaysian private university using Kirkpatrick level-1 evaluation model. *Education in Medicine Journal.* 2021;13(4): 57–70. <https://doi.org/10.21315/eimj2021.13.4.5>
- [22] Fahmi (2021). Pengembangan Instrumen Evaluasi Kepuasan Terhadap Program Pelatihan Dengan Menggunakan Model Kirkpatrick Level 1 (Reaction) Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Kemetropolitan. Universitas Pendidikan Indonesia.
- [23] Kum, T. (2020). Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan VIII Provinsi Gorontalo Tahun 2018 : (Suatu Tinjauan menggunakan model evaluasi Reaction Level dari Kirkpatrick). *Jurnal SIAP BPSDM Provinsi Gorontalo*, 1(1), 33–37. Diambil dari <http://jurnal.bpsdmgorontaloprov.id/index.php/path/article/view/9>
- [24] Upadhyaya, Navaraj & Gautam, Niruta. (2020). A term paper on KIRKPATRICK MODEL OF TRAINING EVALUATION. 10.13140/RG.2.2.24469.96484.
- [25] May, G. L., & Kahnweiler, W. M. (2000). The effect of a mastery practice design on learning and transfer in behavior modeling training. *Personnel Psychology*, 53(2), 353–373. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00205.x>
- [26] Topno, Harshit. (2012). Evaluation of Training and Development: An Analysis of Various Models. *IOSR Journal of Business and Management*. 5. 16-22. 10.9790/487X-0521622.
- [27] Mohamed, Rosmah & Ariyani, Arni & Alias, Sarlis. (2012). Evaluating the Effectiveness of a Training Program Using the Four Level Kirkpatrick Model in the Banking Sector in Malaysia.
- [28] Misut, M., Pribilova, K., Orolinova, M., & Kotulakova, K. (2013). Quality of Education Improvement through Adapted Kirkpatrick Evaluation Model. *Advances in Education Research*, 44, 109-114
- [29] Chatterjee, C. Measurement of e-learning quality. In *Proceedings of the 2016 3rd International Conference on Advanced Computing and Communication Systems (ICACCS)*, Coimbatore, India, 22–23 January 2016; pp. 1–4
- [30] Praslova, L. (2010). Adaptation of Kirkpatrick's four level model of training criteria to assessment of learning outcomes and program evaluation in higher education. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 22(3), 215–225. <https://doi.org/10.1007/s11092-010-9098-7>
- [31] Nickols, Fred. (2005). Why a Stakeholder Approach to Evaluating Training. *Advances in Developing Human Resources*. 7. 121-134. 10.1177/1523422304272175.
- [32] Hyde, J. S., Bigler, R. S., Joel, D., Tate, C. C., & van Anders, S. M. (2019). The future of sex and gender in psychology: Five challenges to the gender binary. *American Psychologist*, 74(2), 171–193. <https://doi.org/10.1037/amp0000307>
- [33] Master, Allison & Meltzoff, Andrew. (2020). Cultural Stereotypes and Sense of Belonging Contribute to Gender Gaps in STEM.
- [34] Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., & Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of U.S. public opinion polls from 1946 to 2018. *The American psychologist*, 75(3), 301–315. <https://doi.org/10.1037/amp0000494>
- [35] Heilman, ME, Manzi, F, & Caleo, S (2019). Updating impressions: The differential effects of new performance information on evaluations of women and men. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Elsevier, <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.03.010>.
- [36] Eagly, AH, & Sczesny, S (2019). Gender roles in the future? Theoretical foundations and future research directions. *Frontiers in psychology*, [frontiersin.org, https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01965](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01965)

- [37] Heilman, R. M., & Kusev, P. (2020). Personal Values Associated with Prosocial Decisions. *Behavioral sciences* (Basel, Switzerland), 10(4), 77. <https://doi.org/10.3390/bs10040077>
- [38] Eagly, AH, & Carli, LL (2018). Women and the labyrinth of leadership. Contemporary issues in leadership, taylorfrancis.com
- [39] Davis, J.G. and Garcia-Cestona, M. (2023), "Financial reporting quality and the effects of CFO gender and board gender diversity", *Journal of Financial Reporting and Accounting*, Vol. 21 No. 2, pp. 384-400. <https://doi.org/10.1108/JFRA-12-2020-0360>
- [40] Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in public health*, 10, 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>
- [41] Wood, J. (2013, January 5). Why Girls Do Better in School. Retrieved from <https://psychcentral.com/news/2013/01/05/why-girls-do-better-in-school#1>
- [42] Gamonde, B. (2019). 5 Reasons You Are Better Off with More Female Employees. Retrieved from <https://businesstoday.co.ke/5-reasons-you-should-have-more-female-employees/>
- [43] Gay, L. R., & Airasian, P. (2003). *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications* (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- [44] Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual* (6th edition). McGraw Hill education.
- [45] Chua Yan Piaw. (2012). *Asas Statistik Penyelidikan*. Mc Graw Hill Education Malaysia. ISBN 978-967-5771-37-8.
- [46] Creswell, J. W., & Creswell, D. J. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (2nd Edition). In *Organizational Research Methods* (Vol. 6, Issue 3).
- [47] Cao, Y., Lee, J., & Waung, M. (2023). Cultivating organizational attraction: A resource view on psychological contracts of career development among interns. *Personnel Review*, 52(1), 58-73.
- [48] Anjum, S. (2020). Impact of internship programs on the professional and personal development of business students: a case study from Pakistan. *Futur Bus J* 6, 2 (2020).
- [49] Young, S., Kelder, J. A., & Crawford, J. (2020). Doctoral employability: A systematic literature review and research agenda. *Journal of Applied Learning and Teaching*, 3(Sp. Iss. 1), 97-107.
- [50] McDonald, J., Birch, C., Hitchman, A., Fox, P., & Lido, C. (2010). Developing graduate employability through internships: New evidence from a UK university. In *Proceedings of the 17th EDINEB Conference: Crossing borders in education and work-based learning* (pp. 349-358).
- [51] Schnoes, Alexandra & Caliendo, Anne & Morand, Janice & Dillinger, Teresa & Naffziger-Hirsch, Michelle & Moses, Bruce & Gibeling, Jeffery & Yamamoto, Keith & Lindstaedt, Bill & McGee, Richard & O'Brien, Theresa. (2018). Internship Experiences Contribute to Confident Career Decision Making for Doctoral Students in the Life Sciences. *Cell Biology Education*. 17. ar16. 10.1187/cbe.17-08-0164.

Pelaksanaan Latihan Industri dan Work-Based Learning POLYCC Di Holiday Villa Hotel & Residence Doha, Qatar 2023 Berdasarkan Model Penilaian Kirkpatrick

Jason William Vitales¹, Mardinah Binti Haris², Tracy Anak William Tandang³

^{1,2} Politeknik Kota Kinabalu, Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia
E-mail: jason@polikk.edu.my

³ Bahagian Kolaborasi Industri dan Komuniti, Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti, Putrajaya, Malaysia
E-mail: tracy.william@mohe.gov.my

Abstrak

Latihan industri adalah diwajibkan dalam kurikulum Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) seluruh negara bagi memastikan para graduan memiliki kemahiran dan kompetensi selaras dengan keperluan industri. Pelaksanaan latihan industri di luar negara menjadi semakin relevan dalam menghadapi cabaran globalisasi. JPPKK telah mengambil inisiatif pelaksanaan latihan industri di peringkat antarabangsa dengan Holiday Villa Hotel. Kajian ini dijalankan bagi menilai pelaksanaan latihan industri di luar negara dengan menggunakan Model Penilaian Kirkpatrick. Kumpulan sasar adalah 31 pelajar Jabatan Pelancongan dan Hospitaliti daripada 3 politeknik dan 3 kolej komuniti yang terlibat menjalani latihan industri dan Work-Based Learning di Holiday Villa Hotel dan Residence Doha, Qatar. Kajian ini berbentuk kuantitatif yang menggunakan kaedah soal selidik berdasarkan empat tahap dalam Model Penilaian Kirkpatrick sebagai medium dalam pengumpulan data yang diedarkan kepada pelajar secara dalam talian. Data terkumpul dianalisa menggunakan SPSS v23. Dapatan kajian menunjukkan pelajar berpuashati terhadap pelaksanaan latihan industri di luar negara. Program ini dapat meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan tingkah laku yang positif di kalangan pelajar yang terlibat. Impak kajian ini dapat memberikan input kepada pihak JPPKK bagi meneruskan program ini di masa akan datang selain daripada memanfaatkan dan membangun potensi pelajar.

Keywords : *Latihan industri; Model Penilaian Kirkpatrick; Work-Based Learning*

Abstract

Industrial training is mandatory in the curriculum of the Department of Polytechnic Education and Community Colleges (JPPKK) across the country to ensure that graduates have the skills and competencies in line with the needs of the industry. As globalisation presents new challenges, the relevance of international industrial training has grown significantly. JPPKK has taken proactive steps, collaborating with Holiday Villa Hotel to introduce international industrial training opportunities. This study was conducted to evaluate the implementation of industrial training abroad using the Kirkpatrick Evaluation Model. The target group was 31 students from the Department of Tourism and Hospitality across 3 polytechnics and 3 community colleges participated in industrial training and Work-Based Learning at Holiday Villa Hotel and Residence in Doha, Qatar. Utilising a quantitative research approach, a questionnaire based on the four levels of the Kirkpatrick Evaluation Model was distributed online for data collection and subsequently analysed using SPSS v23. The findings show that students are satisfied with the implementation of industrial training abroad. Notably, the program has successfully enhanced students' skills, knowledge, and induced positive behavioral changes. The implications of this study offer valuable insights for JPPKK and supporting the continued implementation of this program in the future. Beyond benefiting individual students, this initiative contributes to their holistic development and potential, emphasizing its broader relevance within the educational landscape.

Keywords: *Industrial training; Work-Based Learning; Kirkpatrick Evaluation Model*

Hipotesis kajian

Kajian ini bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis nul. Terdapat dua hipotesis nul seperti berikut:

H01 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap pelaksanaan latihan industri dengan WBL

H02 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap pelaksanaan mod latihan mengikut tahap pengajian

II. KAJIAN LITERATUR

A. Latihan Industri (LI)

Latihan industri dijalankan berdasarkan pendekatan pembelajaran berpengalaman (experiential learning) di mana pelajar ditempatkan di organisasi tertentu untuk melaksanakan latihan praktikal di bawah pengawasan industri yang dipilih, baik di dalam mahupun di luar negara, dalam tempoh yang telah ditetapkan sebelum pensijilan dianugerahkan kepada mereka [5]. Turut dinyatakan di dalam Buku Panduan Pelaksanaan Latihan Industri Politeknik Edisi 2022, latihan industri dilihat dapat menggabungkan pembelajaran akademik dan aplikasi pembelajaran sebenar di tempat kerja yang akhirnya diharapkan agar dapat membantu meningkatkan pembelajaran berasaskan pengalaman dengan efektif. Latihan industri yang menjadi syarat wajib bagi pelajar dalam program-program tertentu di semua peringkat pengajian tinggi di Institusi Pendidikan Tinggi [6] dilihat sebagai satu peluang kepada pelajar untuk memperolehi pengalaman industri yang relevan mengikut bidang pengajian selain merapatkan jurang ketidaksepadanan di antara kehendak industri dan graduan yang dihasilkan [2].

B. Work Based Learning (WBL)

Pembelajaran Berasaskan Kerja (Work Based Learning atau WBL) adalah satu pendekatan yang telah diaplikasikan secara ekstensif dan mendapat penerimaan dengan baik dalam Pendidikan dan Latihan Teknik dan Vokasional (TVET) pada setiap tahap pengajian. Pendekatan WBL diperkenalkan pertama kali oleh Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti (JPPKK) pada tahun 2007 untuk program diploma. Industri terlibat secara proaktif dalam pengembangan kurikulum dikuasai oleh kehendak industri, menjadikan program pengajian di politeknik dan kolej komuniti sentiasa relevan dan mutakhir [7]. Penglibatan industri secara aktif dalam pembangunan kurikulum supaya ianya bersifat *Industry Driven Curriculum* dalam memastikan program pengajian di politeknik dan kolej komuniti

Learning (WBL) atau Pembelajaran Berasaskan Kerja didefinisikan sebagai satu pendekatan pembelajaran berstruktur yang menyediakan pelajar dengan pengalaman kerja sebenar melalui program imersif yang dibimbing oleh pengamal industri yang berupaya menyumbang kepada kebolehpasaran graduan.

C. Model Penilaian Kirkpatrick

Model penilaian Kirkpatrick digunakan untuk menilai program latihan [8] dan merupakan model penilaian latihan yang paling meluas diguna pakai [9]. Model ini dibangunkan oleh Donald Kirkpatrick pada tahun 1959 dan merupakan model penilaian latihan yang sangat efektif dalam menilai tahap keberkesanan sesuatu program latihan [10]. Model Penilaian Kirkpatrick ialah rangka kerja penilaian empat peringkat yang menilai reaksi pada tahap 1, pembelajaran pada tahap 2, tingkah laku pada tahap 3 dan akhir sekali adalah hasil pada tahap 4. Berikut ialah empat peringkat dalam Model Penilaian Kirkpatrick:

1) Tahap 1: Penilaian Reaksi

Tahap ini mengukur bagaimana peserta bertindak balas atau bereaksi terhadap pelaksanaan program latihan [11]. Penilaian ini mengumpul maklum balas peserta terhadap pelbagai aspek program, seperti kepuasan mereka terhadap bahan, kaedah pengajaran, fasilitator, dan kemudahan. Tujuan penilaian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana para peserta berpuas hati dengan pengalaman latihan dan sama ada mereka mendapati program tersebut relevan dan berguna.

Pada peringkat ini, pengkaji mengukur tahap kepuasan peserta terhadap program tersebut. Program latihan dianggap berjaya sekiranya pelatih berpuas hati dengan program tersebut supaya mereka bersemangat untuk belajar. Minat, perhatian dan motivasi peserta mengikuti kursus latihan adalah petunjuk kejayaan program. Pada peringkat pertama ini, pelatih akan diberikan borang soal selidik tentang tahap kepuasan pelajar terhadap perkara yang berkaitan dengan latihan, seperti bahan, tenaga pengajar, persekitaran latihan, dan kandungan dalam latihan.

2) Tahap 2: Pentaksiran Pembelajaran

Tahap ini memberi tumpuan kepada mengukur pengetahuan, kemahiran dan kecekapan yang diperoleh peserta semasa latihan [11]. Penilaian dilaksanakan melalui ujian, peperiksaan, atau tugas amali yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana peserta telah memahami dan menguasai bahan latihan. Tahap ini menilai sama ada objektif pembelajaran telah tercapai.

Pembelajaran boleh ditakrifkan sebagai perubahan

Terdapat tiga komponen yang perlu diukur dalam penilaian ini: apakah pengetahuan yang telah dipelajari, apakah sikap yang telah berubah, dan apakah kemahiran yang telah dibangunkan atau diperbaiki. Untuk mengukur ketiga-tiga komponen, maka, ia memerlukan ujian.

3) Tahap 3: Penilaian Tingkah Laku

Peringkat ini menilai perubahan tingkah laku peserta dalam persekitaran kerja mereka selepas mengikuti latihan [11]. Penilaian tingkah laku pemerhatian langsung atau temu bual untuk menentukan sama ada peserta menggunakan pengetahuan dan kemahiran yang diperoleh semasa latihan di tempat kerja. Tujuan penilaian ini adalah untuk menilai sejauh mana latihan tersebut telah membawa perubahan positif dalam tingkah laku peserta.

Dalam penilaian ini, apa yang dinilai ialah perubahan sikap pelatih selepas pulang dari program. Tumpuan pada peringkat ini ialah sama ada pelatih mengaplikasikan atau tidak apa yang telah diperolehi daripada program tersebut.

4) Tahap 4: Penilaian Hasil

Tahap ini memberi tumpuan kepada kesan jangka masa program latihan terhadap prestasi organisasi [11]. Penilaian ini mencari bukti kukuh tentang penambahbaikan dan faedah ketara hasil daripada latihan, seperti peningkatan prestasi, peningkatan kualiti produk atau perkhidmatan, dan pengurangan kos. Penilaian hasil bertujuan untuk menentukan sama ada program latihan memberi nilai tambah kepada organisasi. Penilaian pada peringkat ini adalah pada peringkat akhir. Ia tertumpu kepada keputusan akhir selepas peserta mengikuti program. Model Penilaian Kirkpatrick menyediakan rangka kerja yang komprehensif untuk mengukur keberkesanan latihan daripada pelbagai aspek, daripada reaksi peserta kepada tanggapan terhadap prestasi organisasi. Dengan menyepadukan empat tahap penilaian ini, organisasi boleh memperoleh pengetahuan yang lebih baik tentang kejayaan program latihan dan penambahbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan keberkesanannya.

III. METODOLOGI

Kajian ini dilaksanakan ke atas program latihan industri dan WBL yang diikuti oleh pelajar-pelajar POLYCC di dalam bidang pelancongan dan hospitaliti yang bertempat di Hotel Holiday Villa dan Residence, Doha, Qatar. Program latihan industri dan WBL ini merupakan program pertama luar negara di antara Holiday Villa cawangan Doha, Qatar dan JPPKK. Populasi kajian adalah seramai 31 orang pelajar POLYCC yang mengikuti program latihan industri ini. Sampel kajian diambil daripada keseluruhan populasi berdasarkan Gay dan Airasian [12] yang mengatakan populasi bawah seratus perlu

bertujuan digunakan untuk mengukur sampel pelajar yang menjalani LI dan WBL di Holiday Villa, Doha, Qatar.

A. Reka bentuk kajian

Kajian ini merupakan satu kajian kuantitatif berbentuk tinjauan menggunakan kaedah soal selidik yang diedarkan kepada pelajar secara dalam talian (google form). Soal selidik ini merangkumi 2 aspek iaitu profil peserta dan penilaian pelaksanaan latihan industri berdasarkan model penilaian Kirkpatrick yang diberikan kepada pelajar yang mengikuti program latihan industri dan WBL di Holiday Villa, Doha, Qatar. Instrumen ini telah dibangunkan dan digunakan bagi mengukur keberkesanan program seperti *Structured Internship Program* (SIP) bagi pelajar yang menghadiri latihan industri di bawah beberapa syarikat terdahulu. Pembangunan item juga mengambil kira Instrumen Kaji Selidik Keberkesanan LI seperti yang disertakan di dalam Buku Panduan Pelaksanaan Latihan Industri Politeknik Malaysia [2].

1) Reka bentuk Model Penilaian Kirkpatrick

Untuk memudahkan kefahaman dalam menilai data, penyelidik menghubungkan Model Penilaian Kirkpatrick dan soalan yang digunakan dalam set soalan. Dalam kajian kes ini, semua tahap di dalam Model Penilaian Kirkpatrick akan diukur. Instrumen soalan dipecahkan kepada 4 penilaian berdasarkan penilaian model Kirkpatrick terhadap program latihan industri di hotel luar negara. Penilaian tahap 1 iaitu reaksi pelajar, tahap 2 iaitu pengetahuan dan kemahiran pelajar, tahap 3 iaitu tingkah laku dan tahap 4 iaitu hasil selepas tamat program latihan industri. Untuk membantu analisis data, jadual hubungkait model penilaian Kirkpatrick dan soalan (rujuk Jadual 1) digunakan dalam menilai hasil.

Jadual 1 Ringkasan instrumen model penilaian Kirkpatrick dengan soalan

Tahap penilaian		Bil. Item
Tahap 1: Reaksi	Mengukur reaksi pelajar ke atas program latihan industri	8
Tahap 2: Pembelajaran	Mengukur pengetahuan yang dipelajari oleh pelajar daripada program latihan industri	5
	Mengukur apa kemahiran yang dipelajari oleh pelajar daripada program latihan industri	4
Tahap 3: Tingkah laku	Mengukur perubahan dalam tingkah laku pelajar selepas mengikuti latihan industri	4

Tahap 4: Hasil	Mengukur hasil latihan industri kepada prestasi pelajar dan kebolehpasaran	3
Jumlah		22

B. Data Analisis

Data yang dikumpulkan akan diproses menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science version 23.0* (SPSS V.23) untuk mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* dan min bagi setiap penilaian.

IV. DAPATAN DAN PERBINCANGAN

A. Ujian Kebolehppercayaan

Keputusan analisis terhadap aras kebolehppercayaan instrumen ditunjukkan dalam Jadual 2. Nilai pekali kebolehppercayaan Alpha Cronbach bagi instrumen yang dihasilkan ialah 0.898 di mana menurut [13] nilai pekali kebolehppercayaan melebihi 0.7 adalah dianggap mencukupi.

Jadual 2 Ujian Kebolehppercayaan

Instrumen Kajian	Bil. Item	Cronbach's Alpha
Item soal selidik Model Penilaian Kirkpatrick	22	0.898

B. Profil responden

Jadual 3 menunjukkan taburan responden mengikut jantina. Kajian mendapati jumlah responden bagi lelaki seramai 22 orang iaitu 71 % dan perempuan seramai 9 orang iaitu 29 %.

Jadual 3 Taburan responden mengikut jantina.

Jantina	Frekuensi (orang)	Peratus (%)
Lelaki	22	71.0
Perempuan	9	29.0
Jumlah	31	100.0

Jadual 4 menunjukkan hasil kajian taburan responden mengikut institusi yang terlibat dalam program latihan industri di Holiday Villa Hotel, Qatar. Kajian mendapati jumlah responden bagi politeknik adalah seramai 11 responden iaitu 35.48% dan kolej komuniti seramai 20 responden dengan 64.52%.

Jadual 4 Taburan responden mengikut institusi

Institusi	Frekuensi (orang)	Peratus (%)
Politeknik Kota Kinabalu (PKK)	2	6.45
Politeknik Metro Kuala Lumpur (PMKL)	7	22.58

Kolej Komuniti Chenderoh Perak (KKCP)	3	9.68
Kolej Komuniti Langkawi (LTA)	5	16.13
Kolej Komuniti Selayang (KKSJ)	12	38.71
Jumlah	31	100.0

Jadual 5 menunjukkan hasil kajian taburan responden mengikut tahap pengajian. Kajian mendapati jumlah responden tahap diploma adalah seramai 11 responden iaitu 35.48% dan seramai 20 responden daripada tahap sijil dengan 64.52%.

Jadual 5 Taburan responden mengikut tahap pengajian

Pengajian	Frekuensi (orang)	Peratus (%)
Diploma	11	35.48
Sijil	20	64.52
Jumlah	31	100.0

Jadual 6 menunjukkan hasil kajian taburan responden mengikut mod kursus. Kajian mendapati jumlah responden yang menjalani mod latihan industri seramai 24 orang iaitu 77.4% dan WBL seramai 7 orang iaitu 22.6%.

Jadual 6 Taburan responden mengikut mod kursus

Mod Kursus	Frekuensi (orang)	Peratus (%)
LI	24	77.4
WBL	7	22.6
Jumlah	31	100.0

C. Keputusan skor min tahap model penilaian Kirkpatrick

Data yang diperoleh daripada responden dianalisa menggunakan kaedah kuantitatif dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science version 23.0* (SPSS V.23). Analisis data menggunakan statistik deskriptif bagi mencari skor min dan statistik inferensi untuk mencari Ujian-t. Interpretasi skor min yang telah dirumuskan oleh Pallant (2010) telah digunakan bagi menjawab persoalan kajian ini (rujuk Jadual 7).

Jadual 7 Julat skor min dan interpretasi skor min [14].

Skor min	Interpretasi skor min
1.00 – 2.33	Rendah
2.34 – 3.66	Sederhana
3.67 – 5.00	Tinggi

Dari Jadual 8, didapati interpretasi skor min bagi item model penilaian Kirkpatrick tahap 1 adalah tinggi bagi aspek pencapaian objektif, kesesuaian tempoh, lokasi latihan, rakan sekerja dan kandungan latihan. Manakala skor min bagi aspek tempat penginapan latihan, penyelia latihan dan urusetia latihan adalah di antara 2.34 – 3.66. Ini menunjukkan interpretasi skor min penilaian reaksi

Kirkpatrick tahap 2 (pengetahuan pelajar) terhadap penilaian program latihan industri di luar negara adalah sangat memuaskan dengan nilai interpretasi skor min yang tinggi dalam julat 4.74 - 4.84. Taburan min bagi item penilaian model Kirkpatrick tahap 2 (kemahiran pelajar) adalah sangat memuaskan dengan nilai interpretasi skor min yang tinggi dalam julat 4.68 - 4.81. Taburan min bagi item model penilaian Kirkpatrick tahap 3 (tingkah laku pelajar) adalah sangat memuaskan dengan nilai interpretasi skor min yang tinggi dalam julat 4.71 - 4.84.

Jadual 8 Interpretasi skor min tahap 1 - tahap 3 model penilaian Kirkpatrick

Item	Skor min	Interpretasi skor min
Tahap 1: Reaksi	3.06 – 3.94	5 item (Tinggi) 3 item (Sederhana)
Tahap 2: Pembelajaran (Pengetahuan)	4.74 – 4.84	Tinggi
Tahap 2: Pembelajaran (Kemahiran)	4.68 – 4.81	Tinggi
Tahap 3: Tingkah laku	4.71 – 4.84	Tinggi

Daripada Jadual 9, semua responden mengesyorkan pelajar lain menjalani latihan industri di Holiday Villa Hotel and Residence Hotel, Doha, Qatar. Begitu juga semua responden berpendapat bahawa latihan industri di luar negara dapat membantu mereka mendapatkan pekerjaan di masa hadapan. Dari segi penawaran kerja, sebanyak 74.2% responden ditawarkan pekerjaan selepas menjalani latihan industri.

Jadual 9 Maklum balas Tahap 4 (Hasil) responden setelah pelaksanaan latihan industri di luar negara

Item	Frekuensi (orang)	Peratus (%)
Mencadangkan pelajar lain menjalani LI di organisasi/ syarikat ini di masa akan datang.	31	100.0
Ditawarkan pekerjaan.	23	74.2
Berpendapat Latihan Industri/WBL membantu mendapatkan pekerjaan.	31	100.0

D. Analisa inferensi perbandingan pelaksanaan mod latihan antara LI dan WBL

H01: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap pelaksanaan latihan industri (LI) dengan Work-Based Learning (WBL).

Item	Nilai signifikan (<0.05)	Keputusan ujian t (hipotesis)
Tahap 1: Reaksi	p=0.044	Hipotesis nul tidak diterima. Terdapat perbezaan yang signifikan.
Tahap 2: Pembelajaran (Pengetahuan)	p=0.386	Hipotesis nul diterima. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan.
Tahap 2: Pembelajaran (Kemahiran)	p=0.148	
Tahap 3: Tingkah laku	p=0.071	
Tahap 4: Hasil	p=0.445	

Berdasarkan Jadual 10, didapati nilai-t bagi perbandingan tahap 1: reaksi pelajar ke atas program latihan industri antara mod latihan (LI & WBL) ialah $t=-2.107$ dan tahap signifikan $p=0.044$. Tahap signifikan ini lebih kecil daripada 0.05 ($p<0.05$). Oleh itu, hipotesis nul (H_0) tidak diterima. Maka, terdapat perbezaan yang signifikan terhadap mod LI dan WBL di mana mod WBL lebih baik dengan perbezaan min= -2.51786 .

Nilai-t bagi perbandingan tahap 2: pembelajaran (pengetahuan) pelajar ke atas pelaksanaan program latihan industri antara mod latihan (LI & WBL) ialah $t=-0.880$ dan tahap signifikan $p=0.386$. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 ($p>0.05$). Oleh itu, hipotesis nul (H_0) diterima. Maka, tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap pengetahuan pelajar mod latihan LI berbanding WBL dengan perbezaan min = -0.69643 . Ini bermakna pengetahuan pelajar mod latihan WBL adalah sama.

Nilai-t bagi perbandingan tahap 2 : pembelajaran (kemahiran) pelajar ke atas program latihan industri antara mod latihan (LI & WBL) ialah $t=-1.486$ dan tahap signifikan $p=0.148$. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 ($p>0.05$). Oleh itu, hipotesis nul (H_0) diterima. Maka, tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kemahiran pelajar mod latihan LI berbanding WBL dengan perbezaan min = -1.06548 . Ini bermakna kemahiran pelajar mod latihan WBL adalah sama.

Nilai-t bagi perbandingan tahap 3 : tingkah laku pelajar ke atas program latihan industri antara mod latihan (LI & WBL) ialah $t=-1.874$ dan tahap signifikan $p=0.071$. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 ($p>0.05$). Oleh itu, hipotesis nul (H_0) diterima. Maka, tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tingkah laku pelajar mod latihan LI berbanding WBL dengan perbezaan min = -1.1250 . Ini bermakna tingkah laku pelajar mod latihan LI dan WBL adalah sama.

Nilai-t bagi perbandingan tahap 4: hasil pelajar ke atas program latihan industri antara mod latihan (LI & WBL) ialah $t=-0.445$ dan tahap signifikan $p=0.445$. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 ($p>0.05$). Oleh itu, hipotesis nul (H_0) diterima. Maka, tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap hasil pelajar mod latihan LI dan WBL adalah sama.

& WBL) ialah $t=0.774$ dan tahap signifikan $p=0.445$. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 ($p>0.05$). Oleh itu, hipotesis nul (H_0) diterima. Maka, tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap hasil pelajar mod latihan LI berbanding WBL dengan perbezaan min = 0.14881 . Ini bermakna hasil pelajar mod latihan WBL adalah sama.

E. Analisa inferensi perbandingan pelaksanaan mod latihan (LI dan WBL) dengan tahap pengajian (Diploma dan Sijil)

H_0 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap pelaksanaan mod latihan mengikut tahap pengajian.

Jadual 11 Keputusan hipotesis pelaksanaan latihan industri dan Work based Learning (WBL)

Item	Nilai signifikan (<0.05)	Keputusan ujian t (hipotesis)
Tahap 1: Reaksi	$p=0.242$	Hipotesis nul diterima. Tidak terdapat perbezaan yang signifikan.
Tahap 2: Pembelajaran (Pengetahuan)	$p=0.496$	
Tahap 2: Pembelajaran (Kemahiran)	$p=0.712$	
Tahap 3: Tingkah laku	$p=0.855$	
Tahap 4: Hasil	$p=0.724$	

Berdasarkan Jadual 11, didapati nilai-t bagi perbandingan tahap 1 : reaksi pelajar ke atas pelaksanaan program latihan industri antara tahap pengajian (Diploma & Sijil) ialah $t=1.194$ dan tahap signifikan $p=0.242$. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 ($p>0.05$). Oleh itu, hipotesis nul (H_0) diterima. Maka, tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap reaksi pelajar menjalani program LI antara tahap Diploma dan Sijil. Maka, tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap pengajian diploma dan sijil dengan perbezaan min= 1.33810 . Ini bermakna tahap reaksi pelajar menjalani program latihan industri peringkat Sijil dan Diploma adalah sama.

Nilai-t bagi perbandingan tahap 2 : pembelajaran (pengetahuan) pelajar ke atas program latihan industri antara tahap pengajian (Diploma & Sijil) ialah $t=-0.69$ dan tahap signifikan $p=0.496$. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 ($p>0.05$). Oleh itu, hipotesis nul (H_0) diterima. Maka, tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap pengetahuan pelajar menjalani program LI antara tahap Diploma dan Sijil dengan perbezaan min= -0.49048 . Ini bermakna pengetahuan pelajar menjalani program latihan industri peringkat Sijil dan Diploma adalah sama.

Nilai-t bagi perbandingan tahap 2 : pembelajaran

antara tahap pengajian Diploma dan Sijil ialah $t=0.373$ dan tahap signifikan $p=0.712$. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 ($p>0.05$). Oleh itu, hipotesis nul (H_0) diterima. Maka, tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kemahiran pelajar Tahap Pengajian Diploma berbanding Sijil dengan perbezaan min = 0.24762 . Ini bermakna kemahiran pelajar Diploma dan Sijil adalah sama.

Nilai-t bagi perbandingan tahap 3 : tingkah laku pelajar ke atas program latihan industri antara tahap pengajian Diploma dan Sijil ialah $t=0.184$ dan tahap signifikan $p=0.855$. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 ($p>0.05$). Oleh itu, hipotesis nul (H_0) diterima. Maka, tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kemahiran pelajar Tahap Pengajian Diploma berbanding Sijil dengan perbezaan min = 0.10476 . Ini bermakna tingkah laku pelajar Diploma dan Sijil adalah sama.

Nilai-t bagi perbandingan tahap 4 : hasil pelajar ke atas pelaksanaan program latihan industri antara tahap pengajian diploma dan sijil ialah $t=0.357$ dan tahap signifikan $p=0.724$. Tahap signifikan ini lebih besar daripada 0.05 ($p>0.05$). Oleh itu, hipotesis nul (H_0) diterima. Maka, tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap hasil pelajar Diploma berbanding Sijil dengan perbezaan min = 0.06190 . Ini bermakna kemahiran pelajar Diploma dan Sijil adalah sama.

V. RUMUSAN

Sebagai rumusannya, analisis statistik yang dibuat terhadap keempat-empat tahap model penilaian Kirkpatrick terhadap responden mod latihan (LI dan WBL) dengan tahap pengajian (diploma dan sijil) menunjukkan keputusan yang negatif yakni menerima semua hipotesis nul kecuali reaksi pelajar WBL lebih baik berbanding dengan pelajar LI. Keempat-empat tahap model menyokong hipotesis nul iaitu tiada perbezaan signifikan dari segi responden mod LI dan WBL dengan tahap pengajian diploma dan sijil.

Tahap kepuasan pelajar program merupakan aspek yang penting dalam kejayaan pelaksanaan sesuatu program kerana ianya memberi kesan kepada motivasi pelajar dalam proses pembelajaran [15]. Satu-satu program adalah berkesan apabila program tersebut dapat meningkatkan motivasi pelajar untuk belajar [16]. Berdasarkan dapatan aspek reaksi responden, dapat dirumuskan bahawa pelajar berpuas hati dengan pencapaian objektif, kesesuaian tempoh latihan, lokasi latihan, rakan sekerja dan kandungan latihan. Namun, aspek tempat penginapan latihan, penyelia latihan dan urusetia latihan perlu diberi perhatian walaupun dapatan ini melibatkan maklumbalas daripada salah seorang responden sahaja. Terdapat juga perbezaan yang signifikan terhadap reaksi latihan di mana reaksi pelajar POLYCC yang menjalani mod WBL adalah lebih baik berbanding dengan mod LI.

Manakala, aspek pembelajaran (pengetahuan dan kemahiran), aspek tingkah laku dan aspek hasil dapat dirumuskan maklum balas responden adalah berpuas hati dan mencadangkan program sedemikian wajar diteruskan bagi memanfaatkan peluang kepada pelajar POLYCC dalam bidang hospitaliti dan pelancongan secara amnya. Secara keseluruhan program ini adalah berjaya kerana mendapat skor min tinggi bagi kesemua item penilaian. Program latihan industri adalah berjaya apabila lebih 50% pelajar berpuas hati dengan pengurusan latihan [16].

Pendekatan LI dan WBL yang dilaksanakan dapat memberikan pendedahan dan pengalaman industri yang relevan mengikut bidang pengajian. Pelajar dapat mengintegrasikan pembelajaran akademik dan aplikasi pembelajaran sebenar di tempat kerja. Pengalaman ini juga dapat meningkatkan kemahiran kognitif, fungsi kerja, personal, etika dan profesional pelajar serta menggalakkan pembelajaran sendiri sepanjang hayat.

Cadangan untuk menawarkan pelajar dalam bidang kejuruteraan untuk menjalani latihan di bahagian penyelenggaraan hotel juga boleh dipertimbangkan bagi pelajar bidang kejuruteraan yang ingin menjalani latihan industri di luar negara. Di samping itu, pendekatan LI dan WBL di dalam dan luar negara turut boleh ditambah baik dengan memperkenalkan sijil profesional yang berkaitan dengan bidang yang boleh diambil dan dilengkapkan oleh pelajar semasa tempoh latihan industri dijalankan. Dengan adanya sijil profesional ini, adalah diharapkan dapat memberi nilai tambah (value-added) kepada pelajar yang menjalani LI dan WBL selain akhirnya menyumbang kepada peratusan kebolehpasaran graduan yang tinggi.

PENGHARGAAN

Penyelidik ingin merakamkan penghargaan kepada pihak JPPKK dan pihak Holiday Villa Hotel di atas peluang penganjuran latihan industri di luar negara.

RUJUKAN

- [1] JPPKK, "*Buku informasi politeknik 2021*," Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti, Kementerian Pengajian Tinggi, 2021
- [2] Bahagian Instruksional dan Pembelajaran Digital, "*Buku Panduan Pelaksanaan Latihan Industri Politeknik Malaysia*," Edisi 2022. Politeknik Malaysia. Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia., 2022
- [3] Ismail, Z, Benefits of Internships for Interns and Host Organisations. K4D Helpdesk Report. Birmingham UK: University of Birmingham, 2018.
- [4] L. L. Fitzpatrick, J. R. Sanders, and R. R. approaches and practical guidelines, 4th ed. Boston, MA: Pearson Education, 2011.
- [5] Bahagian Pembangunan Akademik, "*Garis panduan pengurusan dan kaedah penilaian latihan industri politeknik*," Edisi 2013. Jabatan Pengajian Politeknik, Kementerian Pengajian Tinggi, 2013.
- [6] Dasar Latihan Industri Negara, 2010.
- [7] Bahagian Instruksional dan Pembelajaran Digital, "*Buku panduan pelaksanaan program Pengajian pendekatan Work Based Learning (WBL) Politeknik Malaysia*," Edisi 2019. Politeknik Malaysia. Kementerian Pendidikan Malaysia., 2019.
- [8] D. L. Kirkpatrick and J. D. Kirkpatrick, "Evaluating Training Programs," 3rd ed. San Francisco, CA: Berrett-Koehler, 2006.
- [9] Varsha Srivastav, DR A P Dash, Anubha Maurya Walia, An Analysis Of Various Training Evaluation Models. "International Conference on Emerging Technologies In Education, Science & Business (ICETESB)", 2018.
- [10] L. R. Dewi & B. Kartowagiran, An evaluation of internship program by using Kirkpatrick evaluation model REiD (Research and Evaluation in Education), 4(2), 2018, 155-163
- [11] S. Q. Badu ,The implementation of Kirkpatrick's evaluation model in the learning of initial value and boundary condition problems. International Journal of Learning and Development, 3(5), 74–88. <https://doi.org/10.5296/ijld.v3i5.4386>, 2013.
- [12] L. R. Gay and P. Airasian, "Educational Research, 7th ed.," Upper Saddle River, NJ: Merrill, 2003.
- [13] Y. P. Chua, "Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Kaedah Penyelidikan," McGraw-Hill Education, 2011
- [14] J. Pallant, SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS, Routledge, 2020.
- [15] M. Wijaya and E. F. Dewi, Evaluating Mentoring Program on Company XYZ Using Kirkpatrick Model, International Journal of Accounting, Finance and Business, Volume: 7 Issues: 43 [September, 2022 pp. 347 - 362. DOI: 10.55573/IJAFB.074324,
- [16] N. Upadhayaya, "Kirkpatrick Model of training Evaluation", Institute of Agriculture and Animal Science, Kirtipur,

GALERI



Bahagian Kolaborasi Industri Dan Komuniti

19 June 2022 · 🌐

Tawaran Penempatan Latihan Industri dan Work-Based Learning di Holiday Villa Doha, Qatar

Tawaran terbuka kepada pelajar Politeknik dan Kolej Komuniti yang akan menjalani Latihan Industri dan Work-Based Learning pada bulan Ogos 2022 dari program Diploma in Hotel Management, Diploma in Culinary Arts, Diploma in Resort Management dari Politeknik dan program Certificate in Room Division, Certificate in Culinary Arts, Certificate in Food and Beverage Service, Diploma in Hotel Management, Diploma in Patisserie, Diploma in Culinary Arts, Sijil Kulineri, Sijil Operasi Perhotelan dan Sijil Pastry.

- Elaun – QAR 1,200.00
- Penginapan dan pengangkutan disediakan
- Makanan disediakan termasuk semasa cuti
- Tiket kapal terbang pergi dan balik
- Visa diuruskan oleh pihak Holiday Villa
- Tempoh – 4 hingga 6 bulan

Tarikh tutup permohonan adalah pada 21 Jun 2022 jam 3.00 petang.

Yang berminat boleh tekan di pautan <https://bit.ly/PJPPKKHVDOHA> bagi permohonan.

  Munirah Ahmad Zaki and 4 others

2 shares

 Like

 Comment

 Share



Write a comment...







Selamat Maju Jaya!

Selamat Menjalani Work-Based Learning di
HOLIDAY VILLA HOTEL & RESIDENCE DOHA, QATAR





DIPLOMA PENGURUSAN HOTEL (DHM) | Daripada Pengarah & semua warga PMKL







Selamat Maju Jaya

menjalani latihan praktikal di
HOLIDAY VILLA DOHA





Daripada Pengarah Kolej Komuniti Chenderoh serta warga Program Operasi Perhotelan Kolej Komuniti Chenderoh

#internshipdevelopcareer#creativecompetitivecollaborative



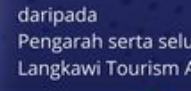




Selamat MAJU JAYA

Menjalankan latihan industri di
HOLIDAY VILLA DOHA





daripada Pengarah serta seluruh warga Langkawi Tourism Academy@ Kolej Komuniti Langkawi









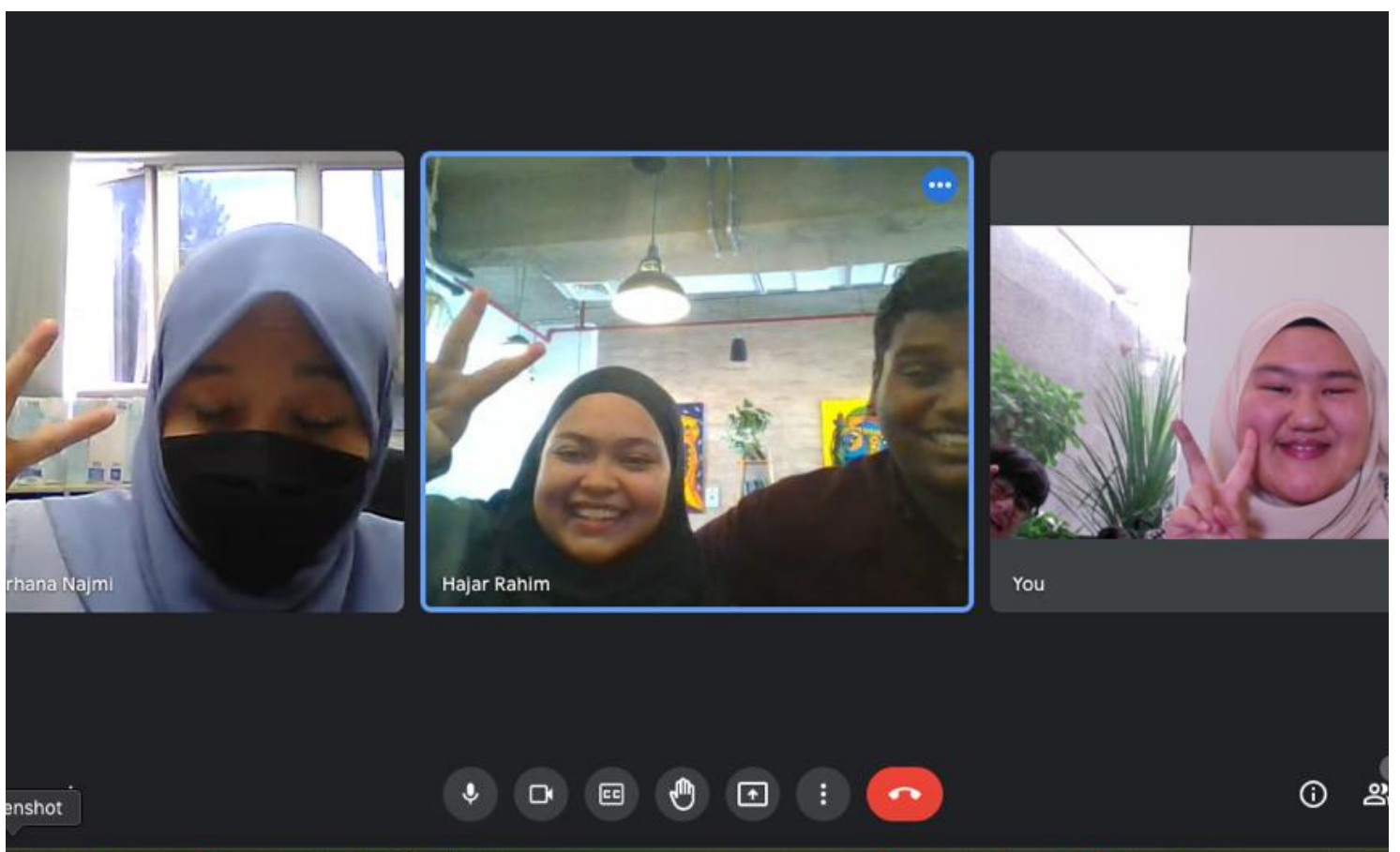
<https://itaklangkawi.mypolycc.edu.my/>

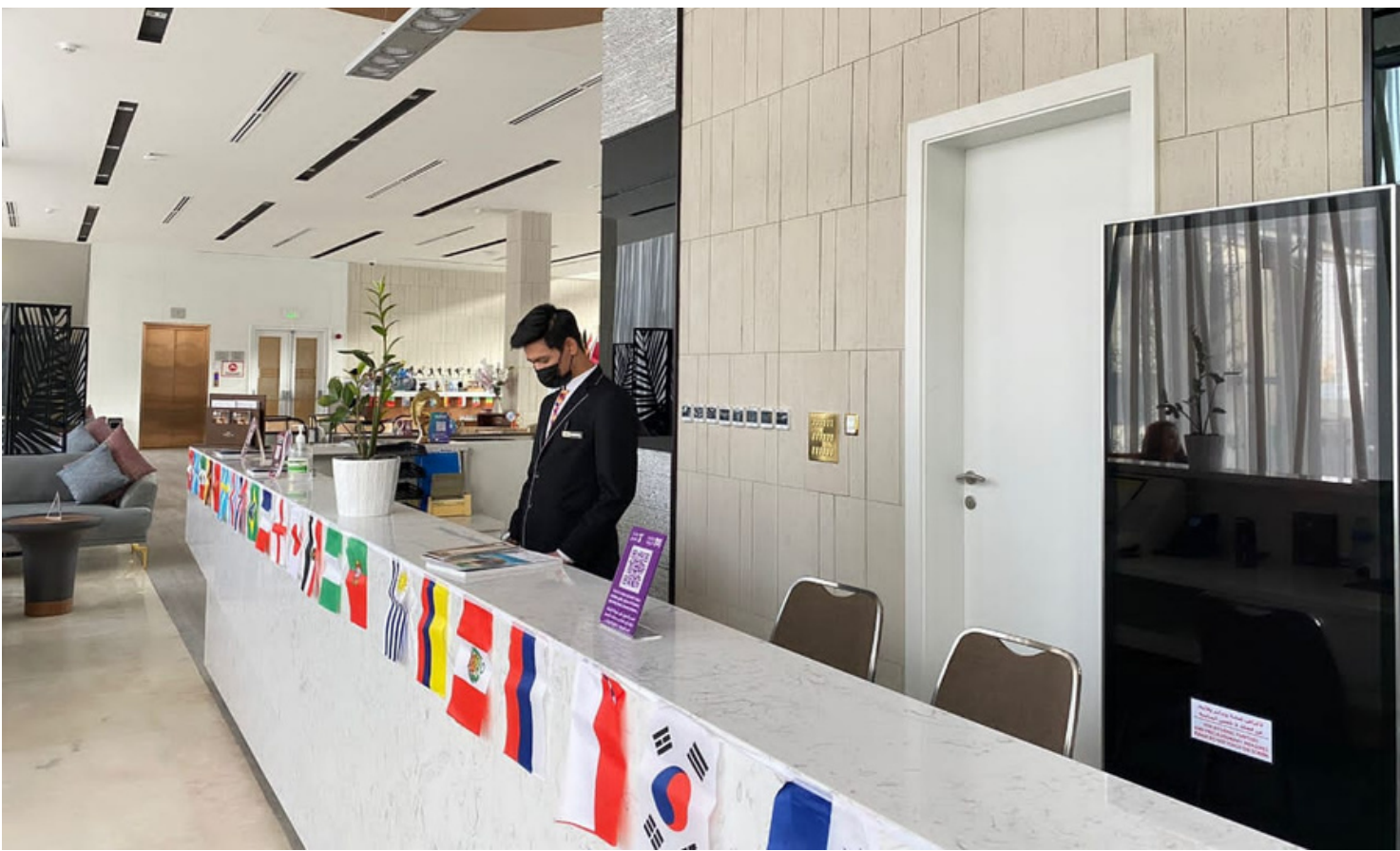
langkawitourismacademy-klkangawi

langkawitourismacademy-klkangawi

Langkawi Tourism Academy









"Saya dapat belajar banyak benda baharu dalam industri perhotelan semasa berada di Holiday Villa Doha, Qatar. Peluang melihat negara orang terutamanya semasa FIFA World Cup 2022 sangat mengujakan. Semasa bertugas, saya juga berpeluang berjumpa bekas pemain bolasepak Argentina iaitu Mr Canejo serta rakan-rakan beliau"

Syed Safaraz, Kolej Komuniti Chenderoh

Sepanjang empat bulan menjalani latihan industri di Holiday Villa Doha, banyak pengalaman dan ilmu yang telah saya pelajari di sana.

Saya belajar cara memasak dan plating di *live counter* untuk *breakfast, lunch* dan *dinner*, belajar pelbagai *mise en place* untuk sesuatu masakan, belajar bermacam jenis promosi yang ada di Lagenda Kitchen, menggunakan alatan memasak komersial serta menyediakan pelbagai jenis sandwich, pizza dan salad di cold station.

Syamin Muzakkir, Politeknik Syed Sirajuddin



Pengalaman yang tidak dilupakan ialah menyediakan makanan untuk keluarga pemain bola sepak bagi pasukan Argentina selama sebulan. Disini kami didedahkan ilmu daripada chef yang berpengalaman. Saya ingin merakamkan jutaan terima kasih kepada pihak Holiday Villa kerana memberi saya peluang untuk menimba ilmu di Doha.

Muhammad Zharif, Kolej Komuniti Selayang

I want to express my gratitude for providing us with the best experience and precious opportunity at Doha, Qatar. I completed my WBL as GSA in the front office department. I gained a lot of knowledge about the system, professional guest interaction and payment methods. In addition Qatar is the most attractive, hippest, and secure country I have ever seen for ladies.

Panbarasi, Politeknik METrO Kuala Lumpur



