KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

POLITEKNIK MALAYSIA

KAJIAN KEPUASAN MAJIKAN TERHADAP GRADUAN

POLITEKNIK PORT DICKSON

2018

DR. SITI ROSMINAH BINTI MD DERUS
ARIBAH SHAKIMAH BINTI AHMAD SHAKRI
NOR SALMAWATI BINTI ABDUL KARIM

JABATAN PENDIDIKAN POLITEKNIK DAN KOLEJ KOMUNITI | KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

HD4801 .S57 2018



0000029192
Siti Rosminah binti Md Derus
Kajian kepuasan majikan terhadap graduan Politeknik Port Dickson 2018 / Siti Rosminah binti Md Derus, Aribah Shakimal binti Ahmad Shakri, Nor Salmawati binti Abdul Karim

00029192

KAJIAN KEPUASAN MAJIKAN TERHADAP GRADUAN POLITEKNIK PORT DICKSON KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA

DR. SITI ROSMINAH BT MD DERUS
ARIBAH SHAKIMAH BINTI AHMAD SHAKRI
NOR SALMAWATI BINTI ABDUL KARIM

Politeknik Port Dickson
Kementerian Pendidikan Malaysia

2018

PERPUSTAKAAN POLITEKNIK PORT DICKSON
PESANAN KERAJAAN –
NO INVOIS –
PEMBEKAL SUMBANGAN PPD
NO PANGGILAN HD 6801 .S5T 2018

BUKU INI DISUMBANGKAN OLEH
POLITEKNIK PORT DICKSON

Kajian Kepuasan Majikan Terhadap Graduan
Politeknik Port Dickson 2018

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

Cetakan pertama 2018

Diterbitkan oleh

Politeknik Port Dickson
Km. 14, Jalan Pantai
71050 Si Rusa,
Negeri Sembilan
No. Telefon : 06-6622000
No. Fax : 06-6622026
Laman web : www.polipd.edu.my
ISBN : 978-967-5677-95-3

RINGKASAN EKSEKUTIF

Pasaran kerjaya hari ini memerlukan graduan kompeten dan mahir dalam semua segi. Kebanyakan majikan mempunyai kriteria tertentu dalam memilih perkerja dari segi pengetahuan akademik, kemahiran teknikal dan juga kemahiran insaniah. Maka, kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti tahap kepuasan majikan terhadap kemahiran teknikal, pengetahuan dan kemahiran insaniah khususnya Politeknik Port Dickson (PPD). Kajian ini menggunakan pendekatan kajian campuran (*Mix Method*) yang bersifat penjelasan (*Explanatory*). Pengumpulan data kajian dimulakan dengan kaedah kuantitatif dan disokong oleh dapatan dari kualitatif. Instrumen yang digunakan dalam kaedah kuantitatif ialah soal selidik yang mengandungi tiga konstruk dengan 17 item telah diedarkan kepada majikan graduan PPD yang telah bergraduat pada tahun 2014 dan 2015. Sebanyak 328 orang majikan telah berjaya menjawab soal selidik yang diedarkan. Manakala, instrumen yang digunakan dalam kaedah kualitatif adalah temu bual berstruktur yang dilaksanakan terhadap enam orang majikan. Data soal selidik dianalisis menggunakan statistik deskriptif seperti frekuensi dan skor min bantuan perisian SPSS21. Manakala data temu bual dianalisis secara secara pengekodan bagi menjawab persoalan kajian. Dapatan analisis data kuantitatif secara keseluruhan menunjukkan tahap kemahiran, pengetahuan dan kemahiran graduan PPD adalah tinggi pada nilai min adalah 4.09. Manakala dapatan analisis temu bual secara keseluruhan juga menunjukkan majikan bersetuju bahawa graduan PPD menepati keperluan organisasi mereka dalam memastikan produktiviti syarikat. Walaubagaimanapun, terdapat beberapa kemahiran yang perlu diperbaiki dari semasa ke semasa seperti pengetahuan yang relevan dengan suasana kerja di organisasi, kemahiran penyelesaian masalah, peningkatan kemahiran seiring dengan perkembangan teknologi serta peningkatan tahap keyakinan diri semasa menjalankan tugas. Secara keseluruhannya juga, majikan berpendapat program politeknik yang berteraskan TVET masih lagi relevan dalam tempoh lima tahun akan datang.

KANDUNGAN **MUKASURAT**

RINGKASAN EKSEKUTIF iii

SENARAI RAJAH vii

SENARAI JADUAL viii

BAB 1 PENGENALAN 1

1.0 Pengenalan 1

1.2 Latar belakang Kajian 5

1.3 Pernyataan Masalah 5

1.4 Kerangka Konseptual Kajian 6

1.5 Objektif Kajian 7

1.6 Skop Kajian 8

1.7 Kepentingan Kajian 8

1.8 Rumusan 10

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR 11

2.1 Pengenalan 11

2.2 Kebolehkerjaan dalam Kalangan Graduan 11

2.3 Pembentukan Kerangka Kajian 13

2.3.1 Kemahiran Teknikal 14

2.3.2 Pengetahuan 15

2.3.3 Kemahiran Insaniah 17

2.3.4 Kepuasan Majikan 19

2.4 Rumusan 20

BAB 3 METODOLOGI 22

3.1 Pengenalan 22

3.2 Rekabentuk Kajian 22

3.3 Populasi dan Persampelan 24

3.4 Pengumpulan Data 25

3.5 Rekabentuk Soal Selidik 25
3.5.1 Pengukuran Item 26
3.6 Rekabentuk Kualitatif 27
3.6.1 Pemilihan Responden 28
3.7 Kajian Rintis 29
3.8 Kesahan Instrumen Kajian 31
3.9 Proses Pengumpulan Data 32
3.10 Analisis Data 32
3.11 Rumusan 33
BAB 4 DAPATAN KAJIAN 34
4.1 Pengenalan 34
4.2 Analisis Data Kuantitatif 34
4.2.1 Kebolehpercayaan soal selidik 35
4.2.1 Profil Responden 35
4.2.2 Gaji Permulaan Graduan Politeknik Port Dickson 37
4.2.3 Analisis tahap kemahiran graduan Politeknik Port Dickson 38
4.2.4 Analisis tahap pengetahuan graduan Politeknik Port Dickson 39
4.2.5 Analisis tahap kemahiran insaniah graduan Politeknik Port Dickson40
4.2.6 Analisis Keseluruhan 42
4.3 Analisis Data Kualitatif 42
4.3.1 Graduan politeknik 43
4.3.2 Kemahiran 44
4.3.3 Pengetahuan 45
4.3.4 Kemahiran Insaniah 46
4.3.5 Kerelevanan TVET 48
4.4 Rumusan 49
4.4.1 Analisis Kuantitatif 49

4.4.2 Analisis Kualitatif 50

BAB 5 PERBINCANGAN 51

5.1 Pengenalan 51

5.2 Pencapaian Objektif 51

5.3 Sumbangan 53

5.4 Impak Kajian 54

5.4.1 Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) 54

5.4.2 Pelan pembangunan Pendidikan Malaysia 55

5.4.3 Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti 56

5.4.4 Politeknik Port Dickson 56

5.4.5 Industri 57

5.4.6 Kurikulum 57

5.4.7 WBL 58

5.4.8 Pelajar 58

5.4 Batasan Kajian 59

5.5 Kajian Masa Depan 59

RUJUKAN 60

SENARAI RAJAH

Senarai Rajah **Muka surat**

Rajah 1.1 Kerangka Konseptual Kajian 7

Rajah 2.1 Pembentukan Kerangka Kajian 14

Rajah 3.1 Reka bentuk pembangunan soal selidik 26

Rajah 3.2 Proses pembangunan soalan temu bual 28

SENARAI JADUAL

Senarai Jadual **Muka surat**

Jadual 3.1 Jadual Penentuan Sampel Populasi 24

Jadual 3.2 Intepretasi Julat Min 33

Jadual 4.1 Ringkasan Analisis Kebolehpercayaan Soal Selidik 35

Jadual 4.2 Latar Belakang Responden 36

Jadual 4.3 Gaji Permulaan Graduan Politeknik 37

Jadual 4.4 Analisa tahap kemahiran graduan Politeknik Port Dickson 38

Jadual 4.5 Analisa Tahap Pengetahuan Graduan Politeknik Port Dickson 39

Jadual 4.6 Analisa Tahap Kemahiran Insaniah Graduan Politeknik Port Dickson 40

Jadual 4.7 Analisa Skor Min Keseluruhan Soal Selidik Kajian Kepuasan Majikan 42

Jadual 4.8 Analisa Temu Bual Tema Menepati Keperluan 43

Jadual 4.9 Analisa Temu Bual Tema Kemahiran 44

Jadual 4.10 Analisa Temu Bual Tema Pengetahuan 45

Jadual 4.11 Analisa Temu Bual Tema Kemahiran Insaniah 47

Jadual 4.12 Analisa Temu Bual Tema Kerelevanan TVET 48

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pengenalan

Pelaburan dalam modal insan sangat kritikal untuk menjadikan ia sebuah negara maju di Malaysia (Ramlee, 2013a). Di samping itu, Malaysia perlu meningkatkan modal sosial dan kapasiti masyarakat. Raslan (2011) pula mengatakan perubahan landskap geopolitik baharu di Malaysia menuntut kepada graduan untuk menghadapi saingan global. Sifat retorik semata-mata adalah sia-sia. Dari aspek globalisasi, Malaysia telah mengorak langkah untuk menjadikan Malaysia sebuah negara maju. Agenda Wawasan 2020 merupakan misi nasional ke arah menjadikan Malaysia negara yang berstatus maju menjelang tahun 2020 (Mahathir, 1990; Halimahton, 2011; Ramlee 2013b). Wawasan 2020 memberi gambaran yang jelas bahawa kejayaan sesebuah negara tidak hanya terletak kepada kebijaksanaan pemimpin mencipta wawasan dan gagasan tetapi juga berperanan sebagai agen perubahan dengan menukar paradigma rakyat serta menggerakkan pihak industri sebagai enjin pertumbuhan ekonomi untuk merealisasikan Wawasan 2020 (Jabatan Perdana Menteri, 2010). Walau bagaimanapun, untuk memajukan Malaysia ke barisan hadapan dari aspek pengetahuan, pelaburan modal insan adalah kritikal. Ekonomi yang berasaskan pengetahuan (k-ekonomi) memerlukan ramai pekerja yang kreatif dan inovatif (Ramlee, 2013a).

Selain daripada Wawasan 2020, kerajaan Malaysia turut tidak ketinggalan terlibat sama dengan perkembangan revolusi perindustrian keempat. Salah satu terjemahan kerajaan Malaysia dalam industri 4.0 adalah Transformasi Nasional 2050 (TN50). TN50 merangka satu sasaran jangka masa 30 tahun di mana satu usaha untuk membentuk masa depan Malaysia bagi tempoh 2020 hingga 2050. Pembentukan TN50 merupakan susulan Dasar Ekonomi Baru (1971-1990) dan wawasan 2020 (1991-2020).

Tujuan TN50 adalah menyasar menjadi antara negara teratas di dunia dalam aspek ekonomi, kesejahteraan rakyat dan inovasi. Bagi mencapai hasrat TN50, pelbagai usaha dan strategik yang dirangka oleh kerajaan melalui dialog, wacana, penyelidikan dan seminar. Usaha dan strategik ini diperlukan bagi mendapatkan maklum balas daripada pelbagai pihak dalam masyarakat Malaysia.

Bagi mencapai hasrat Transformasi Nasional 2050 (TN50), pengetahuan dilihat sebagai aset dan rujukan penting bagi memandu ke arah perancangan, pelaksanaan dan pemantauan. Justeru, pengurusan pengetahuan dan maklumat adalah elemen yang perlu dititikberatkan oleh kerajaan bagi memandu pengetahuan dan maklumat digunakan secara optimum. Komponen pengurusan pengetahuan iaitu proses, manusia dan teknologi adalah pelengkap bagi menjayakan matlamat pengurusan pengetahuan berkesan dalam pelaksanaan TN50. Penciptaan, pengumpulan dan perkongsian pengetahuan adalah kitaran pengurusan pengetahuan yang lengkap melengkapi bagi memastikan pengurusan pengetahuan yang elefektif. TN50 juga memerlukan masyarakat yang mempunyai kemahiran teknikal dan vokasional bagi memenuhi keperluan negara pada menjelang tahun 2050. Justeru, Sistem Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) merupakan salah satu pendidikan yang boleh membantu menjayakan hasrat kerajaan melahirkan graduan yang boleh memenuhi keperluan undustri 4.0 dan TN50.

Perdana Menteri dalam pembentangan rancangan pembangunan negara bagi tempoh 2016 sehingga 2020 di Dewan Rakyat menegaskan Program Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) menjadi wadah penting bagi meningkatkan tenaga kerja mahir sebagai persediaan Malaysia menuju negara maju menjelang 2020. Sebanyak 1.5 juta pekerjaan baharu akan diwujudkan melalui Rancangan Malaysia ke 11 (RMK11) dan 60 peratus daripadanya memerlukan tenaga kerja mahir dalam bidang berkaitan TVET. Pada masa yang sama, Bagi merealisasikan enrolmen pendidikan tinggi kepada sasaran 70% menjelang 2025, senario pertumbuhan ini memerlukan tambahan enrolmen sebanyak 1.1 juta terutamanya dalam pendidikan dan latihan teknikal dan vokasional (TVET), Institusi pendidikan swasta dan pembelajaran dalam talian. Aspirasi kementerian adalah untuk mewujudkan sistem pendidikan tinggi terbaik yang membolehkan Malaysia bersaing dalam ekonomi dunia. Justeru itu, Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 dirangka bertujuan untuk

membangunkan sistem yang tidak hanya menumpu kepada laluan akademik biasa, tetapi turut memberi penekanan kepada laluan TVET. Program Transformasi Ekonomi atau *Economic Transformation Program* (ETP) adalah satu usaha komprehensif kerajaan untuk meningkatkan Pendapatan Negara Kasar (PNK) per kapita Malaysia dari RM 23,700 pada 2009 kepada lebih RM48,000 pada 2020 dan mewujudkan 3.3 juta peluang pekerjaan. Program ini memfokuskan kepada 12 Bidang Ekonomi Utama Negara atau *National Key Economic Areas* (*NKEA*).

Keupayaan memanipulasi pembangunan sumber manusia (modal insan) dengan baik akan menyebabkan sesebuah negara mampu bersaing dengan negara maju yang lain walaupun tidak mempunyai sumber fizikal yang baik (Rahmah, 2000). Maran et al. (2009) menegaskan firma yang menyediakan latihan, pengetahuan, kemahiran dan pendidikan kepada sumber manusia akan menyebabkan pencapaian syarikat menjadi bertambah baik. Sesebuah organisasi yang memiliki sumber manusia (modal insan) yang dapat menangani perubahaan persekitaran seperti k-ekonomi dan globalisasi akan memudahkan matlamat sesebuah organisasi dicapai (Kamaruddin, 2010). Pendidikan Teknikal dan Vokasional perlu mengintegrasikan elemen kemahiran kebolehkerjaan dalam kurikulum supaya graduan releven dengan permintaan majikan dan industri (Fitrisehara, 2008).

Penggunaan teknologi terkini, prestasi ekonomi yang agak sederhana dan penciptaan peluang pekerjaan yang perlahan berbanding limpahan graduan telah mewujudkan persaingan dalam kalangan graduan bagi mendapat pekerjaan (Ishak et al., 2008). Penggunaan teknologi terkini juga akan memberi kesan kepada modal manusia yang boleh menjana pertumbuhan ekonomi yang mampan agar dapat mencapai matlamat Model Ekonomi Baru. Model Ekonomi Baru ini mempunyai lapan inisiatif dan salah satu inisiatif ialah pembangunan modal insan yang dapat membangunkan tenaga kerja yang berkualiti. Tenaga kerja yang berkualiti ini mampu mengurangkan kebergantungan kepada pekerja asing. Tenaga kerja yang berkualiti juga berkebolehan membawa segala bentuk perubahaan suasana kerja di tempat kerja. Tenaga kerja ini merupakan pekerja berpengetahuan (*k-workers*). Sistem pendidikan dan tenaga kerja yang berkemahiran merupakan senjata utama bagi sesebuah negara menghadapi persaingan di peringkat global (Ramlee, 2013b). Namun keupayaan mendapat pekerjaan dalam kalangan siswazah serta kekurangan dan ketidakpadanan

kemahiran merupakan penghalang pembangunan modal insan di Malaysia (Ramlee, 2013a).

Tenaga kerja yang fleksibel, berkemahiran teknikal dan memiliki kemahiran kebolehkerjaan yang tinggi seperti mempunyai pemikiran kreatif, kemahiran menyelesaikan masalah serta kemahiran analitikal akan mempelopori pentas global dunia pekerjaan serta menjadi pilihan majikan (Bagshaw, 1997; Jailani et al., 2007; Mohd Salleh & Mohd Zaki, 2006; Mohd Salleh et al., 2008; dan Siti Zaleha et al., 2007). Tenaga kerja yang mempunyai kemahiran kebolehkerjaan boleh mendepani perubahan sosial dan keadaan ekonomi yang sentiasa berubah (Clark, 2011). Pekerja atau pelajar yang menguasai kemahiran kebolehkerjaan berupaya melaksanakan tugas dalam pelbagai situasi di alam kehidupan, pembelajaran dan pekerjaan seharian (Abd Rahim & Ivan, 2007).

Oleh itu, kesan globalisasi dan k-ekonomi menuntut perubahaan sistem pendidikan dan latihan teknik dan vokasional untuk menghasilkan modal insan yang berkemahiran tinggi dan berkualiti (Md. Nor, 2011). Berdasarkan Transformasi Nasional 2050 (TN50), menjelang tahun 2050 negara memerlukan tenaga kerja berkemahiran tinggi daripada 37% kepada 55%. Justeru sebagai langkah untuk merealisasi sasaran negara, Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TVET) perlu diarusperdanakan dan dipertingkatkan keupayaannya termasuk meningkatkan imej TVET pada pandangan masyarakat (Ramlee, 2013). Kamaruddin (2010) serta Tan dan Nor Hazwin (2010) mempersoalkan sama ada graduan-graduan yang dihasilkan oleh institusi pendidikan tinggi dapat memenuhi kehendak majikan pada masa kini. Persoalan ini juga tidak terkecuali kepada graduan-graduan politeknik kementerian pendidikan Malaysia. Persoalan sekarang ialah, adakah graduan yang dihasilkan oleh politeknik dapat memenuhi sumber tenaga kerja negara dan juga memenuhi pasaran kerja semasa? Untuk memenuhi persoalan kajian ini maka kajian majikan ini dilakukan untuk menjawab persoalan kajian tersebut.

Politeknik perlu memainkan peranan bagi menghasilkan graduan yang berilmu dan berkemahiran tinggi bagi menangani perubahan ekosistem pendidikan tinggi negara (Fazlina, 2007). Oleh itu, untuk menjadi institusi pilihan dalam pendidikan

kemahiran merupakan penghalang pembangunan modal insan di Malaysia (Ramlee, 2013a).

Tenaga kerja yang fleksibel, berkemahiran teknikal dan memiliki kemahiran kebolehkerjaan yang tinggi seperti mempunyai pemikiran kreatif, kemahiran menyelesaikan masalah serta kemahiran analitikal akan mempelopori pentas global dunia pekerjaan serta menjadi pilihan majikan (Bagshaw, 1997; Jailani et al., 2007; Mohd Salleh & Mohd Zaki, 2006; Mohd Salleh et al., 2008; dan Siti Zaleha et al., 2007). Tenaga kerja yang mempunyai kemahiran kebolehkerjaan boleh mendepani perubahan sosial dan keadaan ekonomi yang sentiasa berubah (Clark, 2011). Pekerja atau pelajar yang menguasai kemahiran kebolehkerjaan berupaya melaksanakan tugas dalam pelbagai situasi di alam kehidupan, pembelajaran dan pekerjaan seharian (Abd Rahim & Ivan, 2007).

Oleh itu, kesan globalisasi dan k-ekonomi menuntut perubahaan sistem pendidikan dan latihan teknik dan vokasional untuk menghasilkan modal insan yang berkemahiran tinggi dan berkualiti (Md. Nor, 2011). Berdasarkan Transformasi Nasional 2050 (TN50), menjelang tahun 2050 negara memerlukan tenaga kerja berkemahiran tinggi daripada 37% kepada 55%. Justeru sebagai langkah untuk merealisasi sasaran negara, Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TVET) perlu diarusperdanakan dan dipertingkatkan keupayaannya termasuk meningkatkan imej TVET pada pandangan masyarakat (Ramlee, 2013). Kamaruddin (2010) serta Tan dan Nor Hazwin (2010) mempersoalkan sama ada graduan-graduan yang dihasilkan oleh institusi pendidikan tinggi dapat memenuhi kehendak majikan pada masa kini. Persoalan ini juga tidak terkecuali kepada graduan-graduan politeknik kementerian pendidikan Malaysia. Persoalan sekarang ialah, adakah graduan yang dihasilkan oleh politeknik dapat memenuhi sumber tenaga kerja negara dan juga memenuhi pasaran kerja semasa? Untuk memenuhi persoalan kajian ini maka kajian majikan ini dilakukan untuk menjawab persoalan kajian tersebut.

Politeknik perlu memainkan peranan bagi menghasilkan graduan yang berilmu dan berkemahiran tinggi bagi menangani perubahan ekosistem pendidikan tinggi negara (Fazlina, 2007). Oleh itu, untuk menjadi institusi pilihan dalam pendidikan

teknik dan vokasional, pihak pengurusan politeknik haruslah berusaha untuk menjadikan politeknik sebagai satu institusi yang ulung dan seterusnya graduan yang dihasilkan memenuhi kehendak majikan serta juga pasaran kerja pada masa kini. Graduan yang diingini oleh majikan pada masa kini ialah tenaga kerja yang mempunyai kemahiran teknikal dan kemahiran kebolehkerjaan. Justeru, kajian ini bertujuan untuk menilai kemahiran kebolehkerjaan pelajar politeknik Malaysia menurut kaca mata majikan.

1.2 Latar belakang Kajian

Pelbagai pihak mula mempersoalkan kualiti pendidikan di negara ini memandangkan sejumlah besar graduan politeknik masih menganggur dan bekerja di luar bidang yang dipelajari semasa di politeknik. Ada pihak yang menyalahkan graduan sendiri dan ada pula yang menyalahkan pihak politeknik yang dikatakan tidak menyediakan kurikulum yang bersesuaian dengan kehendak majikan. Justeru itu kajian ini dijalankan untuk melihat permasalahan ini samada dari graduan ataupun sebaliknya. Sektor industri juga digesa memberi sokongan penuh terhadap pelaksanaan Dasar Latihan Industri Institusi Pendidikan Tinggi (IPT) yang menggalakkan pihak berkenaan menyuntik input kepada kurikulum politeknik dan bekerjasama untuk penempatan pelajar di syarikat tempatan dan multinasional.

1.3 Pernyataan Masalah

Kajian Pengesanan Graduan menunjukkan pengangguran disebabkan oleh kurangnya kemahiran yang diperlukan bagi menjamin kebolehpasaran pekerjaan (Esa et al., 2015). Esa et al. (2014) juga mendapati bahawa kebanyakan pelajar kejuruteraan mempunyai kemahiran teknikal yang baik, namun kemahiran insaniah mereka tidak berada di tahap yang sama. Ini adalah kerana mereka mempunyai kekurangan dari segi komunikasi, keyakinan diri, dan penyesuaian diri di tempat kerja. Perkara ini perlu diberi perhatian

memandangkan para majikan memerlukan graduan yang menyerlah dalam kemahiran insaniah yang merangkumi kemahiran komunikasi, kemahiran berfikir, kemahiran menyelesaikan masalah, serta mempunyai sikap yang positif terhadap kerja (Hanapi & Kamis, 2017; Leo, 2016; Machart, 2017).

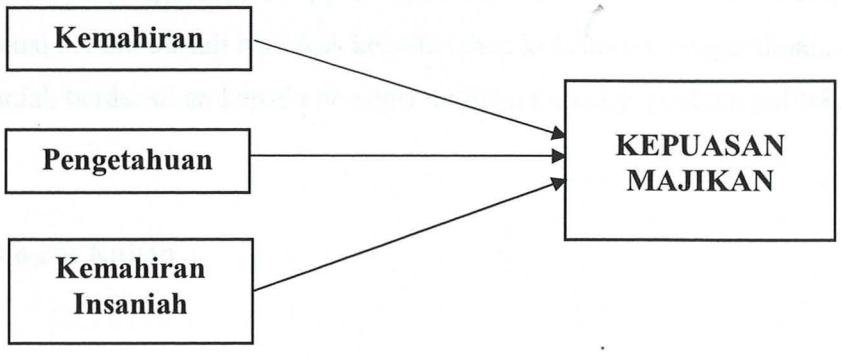
Para pengkaji berpendapat ketidaksepadanan pengetahuan dan kemahiran yang berlaku dalam kalangan graduan adalah jurang di antara kriteria yang diperlukan oleh industri dengan pendidikan yang dilalui para graduan (Bilal & Ummah, 2016; Wesley et al., 2017). Berdasarkan kajian Bilal dan Ummah (2016), terdapat kelompangan dari segi pengetahuan teorikal dan praktikal dalam kalangan pelajar di sebuah universiti semasa mereka menjalani latihan industri. Dapatan kajian Hanapi dan Kamis (2017) pula menunjukkan ketidaksepadanan kemahiran teknikal dan kemahiran kebolehpasaran menjadi antara penyebab berlakunya pengangguran dalam kalangan graduan.

Kajian-kajian lepas pula sukar untuk menunjukkan satu persetujuan yang nyata tentang kemahiran yang manakah yang menyumbang kepada kebolehpasaran (Suleman, 2016). Walaupun terdapat majikan yang menjadikan kemahiran interpersonal, komunikasi dan bekerjasama dalam pasukan sebagai pilihan mereka, namun terdapat juga majikan yang memberi keutamaan kepada kebolehan teknologi maklumat. Bagi Kwok et al. (2014) pula, kemahiran generik dan kemahiran bukan generik memainkan peranan yang sama penting dalam menentukan kebolehpasaran graduan. Justeru, terdapat keperluan untuk mengenal pasti tahap pengetahuan dan kemahiran insaniah bagi graduan politeknik.

1.4 Kerangka Konseptual Kajian

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti keperluan dan persepsi majikan terhadap pekerja separa mahir graduan politeknik. Penyelidik telah membuat klasifikasi item-item berdasarkan aspek kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah yang berdasarkan kajian literatur yang telah diperolehi melalui pengkaji lepas iaitu Kamaruddin (2000), Sattar (2015), Yahya Buntat (2012) dan Yusof (2013). Rajah 1.1

menunjukkan kerangka konseptual yang menggambarkan item-item yang diperlukan oleh majikan terhadap pekerjanya berdasarkan aspek kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah.



Rajah 1.1 Kerangka Konseptual Kajian

1.5 Objektif Kajian

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah dalam kalangan para majikan terhadap graduan politeknik Malaysia. Oleh itu, secara khusus tujuan kajian ini adalah untuk:

1. Mengenal pasti tahap kemahiran graduan Politeknik Port Dickson berdasarkan persepsi majikan.
2. Mengenal pasti tahap pengetahuan graduan Politeknik Port Dickson berdasarkan persepsi majikan.
3. Mengenal pasti tahap kemahiran insaniah graduan Politeknik Port Dickson berdasarkan persepsi majikan.

1.6 Skop Kajian

Kajian ini adalah terhad kepada graduan Politeknik Port Dickson. Responden kajian meliputi graduan Politeknik Port Dickson yang bergraduat pada sesi 2014/2015. Hanya dua jenis instrumen yang digunakan iaitu protokol temu bual dan soal selidik. Protokol temu bual dan soal selidik adalah berfokus kepada tahap kemahiran, pengetahuan, dan kemahiran insaniah berdasarkan kepada persepsi majikan terhadap graduan politeknik.

1.7 Kepentingan Kajian

Modal insan yang ingin dibangunkan adalah kemahiran kebolehkerjaan termasuklah berfikir secara kritis dan kreatif, berkemahiran menyelesaikan masalah, berkeupayaan mencipta peluang-peluang baharu, mempunyai ketahanan serta kebolehan untuk berhadapan dengan persekitaran dunia global yang sering berubah-ubah. Pelajar atau graduan yang berkualiti sangat penting dalam memastikan agenda kerajaan untuk menjadi negara maju menjelang tahun 2020 tercapai. Dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 - 2025 (Kementerian Pendidikan Tinggi, 2017) menegaskan peranan pendidikan sangat penting dalam usaha membangunkan modal insan yang mempunyai jati diri yang kukuh, berketerampilan, berkeperibadian mulia, berpengetahuan dan berkemahiran tinggi bagi mengisi keperluan negara maju menjelang 2020 (Kementerian Pendidikan Tinggi, 2017).

Berdasarkan tinjauan literatur, kemahiran kebolehkerjaan adalah merupakan bidang kemahiran yang sangat berpengaruh dalam memastikan kejayaan dan kemajuan sesebuah syarikat atau industri secara amnya. Sumber manusia yang berketrampilan dan berkebolehan serta mahir dalam melaksanakan tanggungjawab yang diamanahkan adalah menjadi impian dan harapan pihak pusat pemberi latihan terhadap para pelatihnya. Keupayaan para pelatih yang dihasilkan dalam memberi kepuasan kepada majikan dan penerimaan baik para majikan terhadap tenaga kerja yang dihasilkan adalah petanda baik bagi program yang dilaksanakan di Politeknik Port Dickson.

Kemahiran kebolehkerjaan juga amat penting dalam menentukan pembangunan lestari. Juruteknik dan Pembantu Teknikal yang bakal dilahirkan di Politeknik Port Dickson perlu mempunyai kemahiran kebolehkerjaan yang menepati dan dapat mengadaptasikan diri dengan elemen sosial, ekonomi dan persekitaran di alam pekerjaan. Ekonomi, persekitaran dan sosial yang berubah dan mencabar memerlukan kemahiran bukan teknikal untuk menanganinya. Oleh itu kurikulum di Politeknik Port Dickson perlu peka dengan elemen ini untuk bersaing dengan graduan dari IPTA yang lain dan yang lebih penting melahirkan graduan yang mempunyai kemahiran kebolehkerjaan.

Dapatan kajian ini diharapkan dapat membantu Kementerian Pendidikan Malaysia amnya, Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti, Politeknik Port Dickson khususnya dalam perancangan program. Dapatan kajian ini boleh dijadikan tanda aras bagi penggubalan kurikulum di politeknik terutama elemen kemahiran kebolehkerjaan. Pihak industri juga boleh menggunakan dapatan kajian ini untuk pengetahuan tentang keperluan kemahiran kebolehkerjaan dalam kalangan pekerja yang diambil bagi meningkatkan produktiviti kerja dan seterusnya meningkatkan produktiviti syarikat. Pengurusan sumber manusia yang lebih terancang dapat diolah dengan lebih teratur supaya pekerja yang berkemahiran dapat digunapakai dengan lebih optimum. Kajian ini menjadi garis panduan bagi pihak industri dalam merancang keperluan ekonomi di era globalisasi.

Hasil kajian ini juga berguna kepada pekerja atau graduan yang menceburi bidang pekerja untuk meneliti dan mengaplikasikan elemen-elemen kemahiran kebolehkerjaan yang dikaji dalam kajian ini. Mereka lebih bersedia untuk bersaing dan adaptasi diri di alam pekerjaan yang berubah-ubah ekoran k-ekonomi dan globalisasi. Hasilnya graduan lebih berkeyakinan dan berketrampilan serta mampu memperoleh ganjaran yang lumayan daripada majikan. Kajian ini menyumbang kepada penyelongkaran epistemologi baru dalam kemahiran kebolehkerjaan ke arah pembangunan lestari. Ini membuka dimensi baru dalam bidang ilmu dalam kalangan penyelidik-penyelidik di masa akan datang. Dengan itu kajian ini amat diperlukan untuk dijalankan atas sebab faktor-faktor yang telah dibincangkan.

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberi maklumat mengenai elemen-elemen kemahiran kebolehkerjaan yang harus diberi perhatian dan perlu disepadu dalam

program di Politeknik Port Dickson, serta elemen kemahiran kebolehkerjaan yang diperlukan oleh pihak industri khususnya. Kajian ini juga boleh dijadikan penanda aras bagi penggubalan kurikulum di politeknik terutama elemen kemahiran kebolehkerjaan. Kajian ini juga diharapkan dapat dijadikan panduan oleh Bahagian Pembangunan Kurikulum Politeknik dalam usaha mengenal pasti elemen-elemen kemahiran kebolehkerjaan yang perlu dibekal kepada pensyarah kejuruteraan di politeknik. Selain itu, kajian ini menghasilkan satu model persekitaran pembelajaran untuk pembangunan kemahiran kebolehkerjaan pelajar politeknik yang berbeza dengan kajian terdahulu.

Bagi pihak majikan industri, dapatan kajian ini diharapkan dapat dijadikan garis panduan mengenai elemen-elemen kemahiran kebolehkerjaan yang telah diterapkan oleh pensyarah-pensyarah di politeknik terhadap pelajar-pelajar. Ini dapat membantu mereka merancang latihan-latihan bagi menambah kemahiran-kemahiran bagi meningkatkan tahap keupayaan dan kecekapan tenaga kerja mereka. Hasil kajian ini juga berguna kepada individu yang menceburi bidang pekerjaan membuat perbandingan dan penilaian ke atas elemen kemahiran kebolehkerjaan yang diingini oleh majikan dan yang perlu ada oleh setiap individu sebelum mereka menceburi sesuatu bidang pekerjaan. Usaha ini diharapkan dapat membantu mereka mendapatkan pekerjaan dengan lebih mudah serta mendapat gaji berdasar kepada pengetahuan dan kemahiran yang mereka miliki. Akhir sekali dapatan kajian ini diharapkan dapat menyumbangkan idea-idea, kefahaman mengenai konsep-konsep dan juga pengembangan dalam bidang ilmu berkaitan dengan kemahiran kebolehkerjaan serta kepentingannya terhadap dunia pekerjaan hari ini.

1.8 Rumusan

Bab ini mengandungi pengenalan kepada kajian yang ingin dilakukan oleh penyelidik mengenai kebolehkerjaan dalam kalangan graduan politeknik di Malaysia. Ia juga mengandungi latar belakang masalah, pernyataan masalah, objektif kajian, skop kajian, kepentingan kajian yang berkaitan dengan kebolehkerjaan graduan politeknik.

00029192

BAB 2

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Berdasarkan tinjauan literatur, didapati para majikan menginginkan pekerja yang mempunyai pelbagai kemahiran pekerjaan termasuk pengetahuan dan kemahiran insaniah. Kebolehkerjaan graduan yang dihasilkan juga merupakan kayu pengukur kepada kejayaan politeknik dan program yang diikuti oleh pelajar tersebut. Kajian ini diharapkan dapat memberi maklumat dan menambah baik elemen-elemen kebolehkerjaan yang harus diberi penekanan dalam melaksanakan program pendidikan di politeknik serta elemen-elemen kebolehkerjaan dari aspek pengetahuan, kemahiran dan kemahiran insaniah yang diperlukan oleh pihak majikan dan industri seiring dengan gagasan Revolusi Industri 4.0.

2.2 Kebolehkerjaan dalam Kalangan Graduan

Perkembangan dunia masa kini di era globalisasi, majikan tidak hanya mementingkan kemahiran teknikal sahaja tetapi juga kepada pengetahuan dan kemahiran insaniah terhadap kebolehkerjaan agar pekerja mereka dapat menyesuaikan diri dengan semua jenis pekerjaan dan dalam masa yang sama memiliki "*multi skills*" (Butcher et al., 2011). Graduan yang menganggur merupakan fenomena serius yang berlaku pada masa kini. Perangkaan pasaran buruh menunjukkan bahawa keluaran institusi pendidikan tinggi tempatan masih tidak dapat menampung kekosongan pekerjaan meskipun keluaran sesuatu kumpulan pekerja itu melebihi daripada permintaan para majikan.

Antara faktor utama berlakunya fenomena ini adalah kerana graduan yang dihasilkan masih tidak dapat memenuhi kehendak majikan masa kini. Elemen-elemen yang perlu ada bagi seorang graduan seperti kemahiran teknikal, pengetahuan dan kemahiran insaniah merupakan aspek yang amat penting untuk ketrampilan seseorang pelajar (Cremin Colin, 2010). Ketrampilan seseorang pelajar telah menjadi agenda penting negara dan menjadi tanggungjawab instisusi-institusi pendidikan tinggi bagi melahirkan tenaga kerja yang mempunyai daya saing yang tinggi serta memenuhi keperluan pasaran.

Kebolehkerjaan adalah kemahiran bukan teknikal yang sering dikaitkan dengan sikap dan personaliti yang penting bagi seseorang graduan untuk mendapatkan kerja. Penerapan elemen- elemen kebolehkerjaan seperti kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah adalah perlu oleh tenaga pengajar dalam proses pengajaran dan pembelajaran untuk melahirkan tenaga mahir yang berkualiti dan diperlukan oleh majikan. Elemen-elemen dalam kebolehkerjaan biasanya sering dikaitkan dengan gambaran personal, sikap, tabiat, tingkah laku, gaya berkomunikasi, penyelesaian masalah dan kemahiran membuat keputusan serta kebolehan mengorganisasikan. Goodwin & Vicki (2012) pula mentakrifkan kebolehkerjaan sebagai satu set pencapaian, kefahaman dan sifat peribadi yang membuatkan individu supaya lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan dan berjaya dalam pekerjaan yang dipilih oleh mereka.

Kebolehkerjaan didefinisikan sebagai seseorang yang berkebolehan untuk mendapatkan pengetahuan dan kemahiran untuk melakukan pelbagai pekerjaan dalam satu-satu masa, bukan sahaja mereka dapat melaksanakan tugasan tersebut dengan pantas dan cepat tetapi mereka dapat melaksanakan tugasan tanpa latihan yang lanjut (Little 2011). Manakala Lowden et al., (2011) menyatakan kebolehkerjaan ini merujuk kepada peribadi tertentu individu yang diperoleh dan digunakan dalam profesion kerjaya mereka. Andrew & Russel (2011) menyatakan kebolehkerjaan adalah satu set yang berkaitan sikap, pengetahuan dan kemahiran yang perlu dimiliki bakal pekerja untuk memastikan mereka mempunyai keupayaan di tempat kerja. Elemen-elemen dalam kebolehkerjaan sangat penting dikuasai oleh pelajar untuk persediaan ke alam pekerjaan. Menurut Little (2011) pelajar patut mempersiapkan diri mereka dengan mempelbagaikan pengetahuan, kemahiran dan kemahiran insaniah yang ada pada diri

mereka sama ada dari segi teknikal ataupun kemahiran-kemahiran lain yang boleh membantu mereka dalam kerjaya nanti.

Elemen-elemen dalam kebolehkerjaan dapat menguruskan kerjaya diri menuntut setiap individu untuk berkebolehan berubah dengan pantas mengikut keperluan semasa, fokus terhadap kualiti diri, kreatif dan sentiasa bertanggunjawab terhadap tugasnya. Individu yang pandai menguruskan kerjayanya lebih berkeyakinan dalam suasana kerja yang baharu (Redekopp et al., 2009). Ini adalah kerana dunia pekerjaan sekarang telah menjadi kompleks terutama sekali kesan perubahan teknologi dan ekonomi. Pekerjaan sekarang memerlukan keupayaan, kemahiran dan pengetahuan yang pelbagai. Individu ini akan berhadapan dengan kurang pengalaman dalam menguasai teknologi terkini dalam pasaran semasa (Mc Dermott, 2010). Kajian yang dijalankan oleh Noh (2010) menyatakan bahawa penerapan yang dilakukan oleh tenaga pengajar semasa proses pengajaran dan pembelajaran perlulah tinggi terutama yang melibatkan aspek kemahiran dan pengetahuan. Penerapan yang dikaji dalam kajian ini adalah pengetahuan, kemahiran dan kemahiran insaniah dalam kalangan graduan politeknik Malaysia.

Menurut Pegg et al., (2012) latihan kemahiran adalah pekerja yang mempunyai kemampuan menggunakan teknologi dan bahan baru secara optimum serta menggunakan daya cipta dan inovasi secara berkesan. Bagi tujuan ini, adalah perlu bagi sebuah negara membangunkan tenaga kerja yang bukan sahaja mempunyai kelayakan akademik dan teknikal yang tinggi tetapi memperolehi kepelbagaian kemahiran dan pengetahuan menggunakan ICT. Menurut Yahya (2010) berdasarkan Conference Board of Canada, terdapat tiga elemen kemahiran kebolehkerjaan yang diperlukan oleh majikan ialah kemahiran teknikal, pengetahuan dan kemahiran insaniah.

2.3 Pembentukan Kerangka Kajian

Kerangka kajian ini dibina berdasarkan konsep dan istilah yang dirujuk berdasarkan kebolehkerjaan. Kerangka konseptual kajian akan menjana permasalahan kajian, persoalan kajian, teknik pengumpulan dan analisis data serta bagaimana mengintergrasi

dapatan kajian (Abowitz & Toole, 2010). Kerangka konseptual kajian yang ditunjukkan dalam Rajah 2.1 bertujuan untuk mengenal pasti tahap kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah graduan politeknik di Malaysia.



Rajah 2.1 Pembentukan Kerangka Kajian

2.3.1 Kemahiran Teknikal

Kemahiran teknikal adalah merujuk kepada kefahaman dan kecekapan dalam sesuatu aktiviti yang khusus, terutamanya sesuatu yang melibatkan kaedah, proses, prosedur dan teknik (Hellwig, 2010). Kemahiran teknikal juga merupakan suatu pengetahuan yang khusus dan keupayaan analitikal dalam penggunaan alat-alat dan teknik dalam disiplin tertentu seperti dalam kejuruteraan awam, kejuruteraan elektrik, elektronik mahupun sistem maklumat (Ramlee, 2016). Kemahiran dapat didefinisikan sebagai

kemampuan untuk mencapai dengan jayanya sesuatu yang mana memerlukan pengetahuan yang khusus atau kebolehan mahupun kecekapan. Selain itu, kemahiran turut dimaksudkan sebagai suatu seni, iaitu kebolehan atau teknik yang diperolehi memalui latihan atau pengalaman khususnya yang mana melibatkan penggunaan anggota badan.

Kemahiran ini diperlukan oleh majikan terhadap pekerjanya. Bagi memastikan kemahiran teknikal itu relevan dengan perkembangan semasa, pendekatan dalam pendidikan perlu bersifat *'hands-on'*. Oleh itu, kurikulum yang sesuai perlu dirangka untuk meningkatkan tahap produktiviti pekerja di masa depan. Menurut beliau, salah satu cara yang wajar ialah mendedahkan pelajar dengan ilmu teknologi dan kemahiran yang berkaitan dengannya. Kemahiran analitikal akan mempelopori pentas global dunia pekerjaan serta menjadi pilihan majikan (Mohd Salleh & Mohd Zaki, 2016). Tenaga kerja yang mempunyai kemahiran kebolehkerjaan boleh mendepani perubahan sosial dan keadaan ekonomi yang sentiasa berubah (Clark, 2011). Terdapat majikan yang menganggap kompetensi akademik sahaja tidak mencukupi dan mula meminta institusi pendidikan tinggi untuk menghasilkan graduan yang dilengkapi dengan pelbagai elemen dalam kebolehkerjaan.

2.3.2 Pengetahuan

Pelbagai definisi pengetahuan diutara oleh sarjana dalam bidang perkongsian pengetahuan. Pengetahuan ditakrif sebagai gabungan pengalaman, nilai, pembelajaran, kemahiran maklumat dan pemahaman individu (Rajalakshmi & Banu, 2012; Babalola, 2016). Pengetahuan juga didefinisi sebagai pengalaman dan pemahaman individu yang diterjemah ke dalam bentuk yang bermakna dan diguna oleh individu untuk menjalankan tugas. Menurut Nonaka (2010) pengetahuan yang baharu dicipta boleh diucap, dirumus, ditulis, dilukis dan dikumpul oleh individu. Pengetahuan ini boleh disimpan dalam pelbagai format seperti dokumen, gambar dan video. Pengetahuan dibahagi kepada dua iaitu pengetahuan tersirat dan tersurat. Pengetahuan tersirat merupakan pengetahuan peribadi berasaskan pengalaman individu dan melibat faktor

seperti naluri, nilai peribadi dan kepercayaan Rosenberg et al., (2012). Sebagai contoh di Institusi Pendidikan Tinggi, pengetahuan tersirat yang dicipta oleh ahli akademik dan tertanam dalam minda mereka adalah merupakan gudang modal intelek.

Dalam merekrut pekerja baharu, pasaran kerja sentiasa memberi penekanan kepada pengalaman bekerja sebagai tambahan kepada kelayakan sijil. Maka, keperluan latihan industri atau pengalaman bekerja menjadi asas dalam sesebuah institusi pendidikan tinggi Tickle (2013). Di Malaysia, sesebuah institusi pendidikan tinggi kini menyediakan pelajar dengan memberi peluang bagi menterjemah pengetahuan yang diperolehi kepada amalan melalui latihan industri. Tempoh latihan yang berlangsung kira-kira enam bulan bertujuan bagi membangunkan pengetahuan seiring dengan kemahiran yang diperlukan oleh industri dan ini seolah-olah menjadi peranan penting untuk menyediakan tenaga kerja yang berkualiti dan profesional pada masa depan (Omar et. al., 2008). Pengetahuan adalah suatu perkara yang sememangnya perlu ada apabila memperkatakan tentang tenaga pengajar, ini adalah kerana sebagai tenaga pengajar yang baik dan mantap seharusnya memiliki pengetahuan yang tinggi dalam bidang yang diajar khasnya dan bidang-bidang yang lain amnya (Yahya et. al, 2014).

Pengetahuan adalah satu aspek penting dalam meningkatkan pembangunan dan produktiviti. Berdasarkan pendapat Ofsted (2010) yang menyatakan bahawa terdapat dua kriteria penting dalam memastikan pembangunan ekonomi di Australia agar sentiasa meningkat iaitu dengan meningkatkan lagi pengetahuan dan tahap kemahiran dalam pekerjaan pada masa sekarang atau masa hadapan. Ekonomi yang berpandukan pengetahuan akan menambahkan sumber-sumber pertumbuhan melalui aktiviti-aktiviti yang dapat meningkatkan nilai ditambah dan dengan itu menyumbang kepada Faktor Produktiviti Keseluruhan. Untuk mencapai tahap ini, pekerja perlu dilengkapkan dengan kemahiran dan pengetahuan yang seterusnya akan meningkatkan kreativiti dan inovasi untuk menanggung peningkatan ekonomi dalam era globalisasi dan liberalisasi (Gunn, V. Bell, S & Kafmann, 2010). Kebolehan untuk menghasilkan pengetahuan, berkongsi pengetahuan sedia ada dan menerapkan pengetahuan berkaitan organisasi kepada suasana baharu adalah kritikal (Ofsted, 2010).

Pengetahuan adalah penting untuk kewujudan sesebuah organisasi dan pengiktirafan pengetahuan ini adalah pengurusan pengetahuan yang dianggap sebagai

proses mencipta dan menggunakan pengetahuan. Oleh itu, organisasi-organisasi seharusnya menggunakan sumber-sumber pengetahuan ini untuk meningkatkan produktiviti. Maka berdasarkan perkara ini dilihat bahawa kerajaan Malaysia telah mempelbagaikan usaha agar rakyat menimba pengetahuan yang ada seperti perlaksanaan K-Pekerja. Menurut Shury et al., (2010) menyatakan bahawa tahap penguasaan yang luas membolehkan bukan sahaja seorang graduan itu berasa yakin, malah keyakinan itu turut dapat dikongsi oleh rakan sekerja lain. Maka dengan ini, para graduan dalam bidang teknikal dan vokasional memerlukan kepakaran yang tinggi dengan ilmu pengetahuan yang luas. Terdapat tiga elemen yang merujuk kepada kategori pengetahuan iaitu:

i. Maklumat yang diperolehi disimpan di dalam memori (*declarative*).
ii. Organisasi maklumat tersebut digunakan di dalam perkara-perkara yang telah diketahui (*procedural*).
iii. Memahami tentang bagaimana, bila, dan mengapa maklumat digunakan dan apakah kelemahannya (*strategic*).

2.3.3 Kemahiran Insaniah

Aspek kemahiran insan perlu diterap bagi melengkapi aspek kemahiran teknikal. Kemahiran Insaniah adalah kemahiran generik. Kemahiran insaniah menjurus kepada penguasaan seseorang dalam kemahiran yang terfokus kepada pembangunan ketrampilan diri, personaliti dan kemanusiaan. Kemahiran insaniah yang dapat menampil nilai personaliti yang tinggi seperti daya kepimpinan, kebolehan bekerjasama secara berpasukan, pemikiran kritis, kemahiran menyelesai masalah, etika dan moral professional. Selain daripada itu, kemahiran insaniah juga merangkupi komunikasi, kebolehan untuk mengurus, bersifat fleksibel, mempunyai kesungguhan, jati diri, sentiasa bersifat proaktif mengikut kehendak semasa (Paadi, 2014). Graduan lepasan politeknik telah melalui satu fasa khusus dalam melengkapkan diri dengan kemahiran teknikal berupa pengetahuan di dalam disiplin khusus sepanjang pengajian juga. Berlandaskan kehendak industri, pelbagai usaha dijalankan dalam memperkasa

kurikulum pendidikan bagi menambah baik kebolehpasaran dengan penekanan kepada kemahiran generik.

Saunders dan Zuzel (2010) menegaskan bahawa kebolehpasaran graduan bukan berpusat kepada kebolehan untuk mendapat pekerjaan. Apa yang lebih penting adalah untuk graduan memindahkan dan mengaplikasikan pengetahuan daripada menara gading kepada alam pekerjaan sebenar. Pada keseluhannya, para majikan meletakkan tahap kepentingan yang tinggi terhadap keperluan graduan untuk menguasai tahap pengetahuan, kemahiran insaniah serta keupayaan untuk bekerja dalam kumpulan (Al-Mutairi et al., 2014). Kajian *tracer study* bagi graduan politeknik di Malaysia menunjukkan tahap kebolehpasaran yang tinggi, iaitu pada tahap 80% (2014). Ini merupakan tahap yang boleh dibanggakan, berbanding dengan pelbagai kajian di beberapa negara lain yang mendapati para graduan mereka mengalami kesukaran untuk memperoleh pekerjaan.

Kini, kemahiran generik menjadi keutaamaan di tempat kerja (Paadi, 2014). Kewajaran untuk menguasai pengetahuan, kompetensi serta kebolehan untuk mengenal pasti kemahiran generik menjadi keperluan bagi membentuk asas kepada kebolehpasaran graduan (Adebakin et al., 2015; Makki et al., 2015; Hamilton et al., 2015). Malah, pelbagai dapatan kajian telah juga menyarankan bahawa graduan perlu memaksimakan tahap kebolehpasaran masing-masing dengan menyeimbangankan kombinasi antara kemahiran teknikal dan kemahiran generik. Graduan juga perlu mempersiapkan diri dengan ciri-ciri kesedaran dan minat terhadap kecerdasan emosi, empati dan kemahiran kakitangan adalah aspek yang terdapat dalam kemahiran insaniah (Hamilton et al., 2015; AL-Mutairi et al., 2014; McLean et al., 2015).

Kemahiran insaniah merupakan menggabung pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi yang perlu di aplikasi oleh pekerja dalam kehidupan seharian (Tickle, 2013). Aspek kemahiran insaniah perlu diterap bagi melengkapi aspek kemahiran teknikal. Kemahiran insaniah menjurus kepada penguasaan seseorang dalam kemahiran yang terfokus kepada pembangunan ketrampilan diri, personaliti dan kemanusiaan. Kebanyakan kemahiran insaniah dapat menampil nilai personaliti yang tinggi seperti daya kepimpinan, kebolehan bekerjasama secara berpasukan, pemikiran kritis, kemahiran menyelesai masalah, etika dan moral professional (Lowden et al.,

2011). Kemahiran insaniah memfokus kepada pembangunan kendiri pelajar yang boleh mendorong dan melahir minat, motivasi dan semangat dalam organisasi. Kemahiran insaniah perlu diterap bagi melengkapi aspek kemahiran teknikal (Vathsala Wickramasinghe & Lasantha Perera, 2010). Pihak pengurusan atasan perlu mengatur program kemahiran insaniah secara berkala dan mengikut keperluan semasa pelajar. Pada masa yang sama, persekitaran organisasi memerlukan program kemahiran insaniah bagi memberi keyakinan diri dan motivasi kepada pelajar.

2.3.4 Kepuasan Majikan

Cabaran yang lebih besar lagi ialah untuk menyediakan modal insan yang benar-benar diperlukan oleh industri dan menepati kepuasan majikan. Menurut Siti Zaleha et al. (2017), matapelajaran yang ditawarkan oleh institusi pendidikan di Malaysia perlulah memenuhi keperluan industri. Seringkali dibangkitkan tentang graduan yang tidak mempunyai cukup kemahiran dan tidak menepati kehendak industri yang bakal mereka ceburi. Banyak dakwaan mengatakan bahawa graduan di Malaysia sukar mendapatkan pekerjaan kerana tidak memenuhi keperluan majikan dari segi kemahiran (Siti Zaleha et al., 2017). Pengangguran dalam kalangan graduan adalah fenomena di banyak negara dan ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor seperti kadar pertumbuhan ekonomi yang perlahan, permintaan industri yang berubah di luar jangkaan dan graduan yang dihasilkan tidak sepadan dengan permintaan industri.

Pendapat Marlina dan Shaharom (2016) menyatakan bahawa kajian yang telah dijalankan oleh Majlis Tindakan Ekonomi Negara pada tahun 2005 mendapati terdapat beberapa faktor yang menyebabkan siswazah gagal mendapatkan pekerjaan. Faktor utama yang disenaraikan oleh majikan ialah kemahiran komunikasi, manakala pencapaian akademik berada di tangga kelapan. Menurut Azah, Farah Liza dan Haryati (2010), masalah pengangguran dalam kalangan graduan universiti sering dikaitkan dengan isu kekurangan dan kelemahan graduan yang dikeluarkan oleh pihak institusi pendidikan itu sendiri. Kurikulum di institusi pendidikan tempatan juga dikatakan tidak memenuhi keperluan dan tuntutan pasaran kerja sektor swasta yang menyediakan 90

peratus peluang pekerjaan di negara ini. Masalah asas yang dihadapi graduan universiti tempatan untuk mendapat pekerjaan ialah kelemahan berkomunikasi dalam Bahasa Inggeris, menggunakan komputer, berinteraksi dengan kaum lain, berkerja secara berpasukan serta kesanggupan mereka bekerja di luar waktu tugas rasmi

Kini, majikan bukan sahaja melihat kepada kelayakan akademik semata-mata tetapi juga melihat kepada keupayaan atau kemahiran graduan dari aspek spiritual dan keusahawanan. Azah et al. (2010) telah mengupas permasalahan isu kemahiran yang perlu dimiliki oleh graduan di samping mempunyai kelulusan akademik yang baik. Penemuan kajian mereka mendapati graduan yang mempunyai kemahiran insaniah yang tinggi seperti berkebolehan bekerja sendiri, kemahiran teknologi maklumat, kepimpinan, mudah menyesuaikan diri dan kemahiran intelektual telah membantu graduan untuk mendapatkan pekerjaan dalam tempoh singkat. Menurut Gunn et al., (2010), kebolehpasaran graduan merujuk kepada kemahiran yang meliputi personaliti, kemahiran interpersonal dan juga sikap dan tingkah laku yang baik. Ia menyatakan bahawa dalam keadaan dunia pekerjaan yang sentiasa berubah, para majikan industri memerlukan para pekerja yang lebih kreatif, fleksibel, dan mempunyai kemahiran interpersonal yang tinggi. Banyak kajian kebolehpasaran graduan yang dijalankan oleh para penyelidik terdahulu mendapati majikan memerlukan pekerja yang mempunyai sikap positif, kemahiran efektif, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran membuat keputusan, kemahiran bekerja dalam kumpulan, berdaya usaha, interpersonal dan juga kemahiran memimpin (Greenan, Wu, Ramlee, & Ncube, 2008; Kutscher, 2010; Lankard, 2014; Mobley, 2015).

2.4 Rumusan

Pengetahuan, kemahiran dan kemahiran insaniah perlu seiring dalam kebolehkerjaan dan merupakan indikator yang penting dalam dunia pekerjaan hari ini. Para pekerja hari ini tidak dapat dianggap lengkap atau tidak berketrampilan jika mereka hanya memiliki kemampuan teknikal yang baik tanpa pengetahuan dan kemahiran kebolehkerjaan. Dengan kemahiran kebolehkerjaan akan mendapat peluang pekerjaan lebih luas,

peratus peluang pekerjaan di negara ini. Masalah asas yang dihadapi graduan universiti tempatan untuk mendapat pekerjaan ialah kelemahan berkomunikasi dalam Bahasa Inggeris, menggunakan komputer, berinteraksi dengan kaum lain, berkerja secara berpasukan serta kesanggupan mereka bekerja di luar waktu tugas rasmi

Kini, majikan bukan sahaja melihat kepada kelayakan akademik semata-mata tetapi juga melihat kepada keupayaan atau kemahiran graduan dari aspek spiritual dan keusahawanan. Azah et al. (2010) telah mengupas permasalahan isu kemahiran yang perlu dimiliki oleh graduan di samping mempunyai kelulusan akademik yang baik. Penemuan kajian mereka mendapati graduan yang mempunyai kemahiran insaniah yang tinggi seperti berkebolehan bekerja sendiri, kemahiran teknologi maklumat, kepimpinan, mudah menyesuaikan diri dan kemahiran intelektual telah membantu graduan untuk mendapatkan pekerjaan dalam tempoh singkat. Menurut Gunn et al., (2010), kebolehpasaran graduan merujuk kepada kemahiran yang meliputi personaliti, kemahiran interpersonal dan juga sikap dan tingkah laku yang baik. Ia menyatakan bahawa dalam keadaan dunia pekerjaan yang sentiasa berubah, para majikan industri memerlukan para pekerja yang lebih kreatif, fleksibel, dan mempunyai kemahiran interpersonal yang tinggi. Banyak kajian kebolehpasaran graduan yang dijalankan oleh para penyelidik terdahulu mendapati majikan memerlukan pekerja yang mempunyai sikap positif, kemahiran efektif, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran membuat keputusan, kemahiran bekerja dalam kumpulan, berdaya usaha, interpersonal dan juga kemahiran memimpin (Greenan, Wu, Ramlee, & Ncube, 2008; Kutscher, 2010; Lankard, 2014; Mobley, 2015).

2.4 Rumusan

Pengetahuan, kemahiran dan kemahiran insaniah perlu seiring dalam kebolehkerjaan dan merupakan indikator yang penting dalam dunia pekerjaan hari ini. Para pekerja hari ini tidak dapat dianggap lengkap atau tidak berketrampilan jika mereka hanya memiliki kemampuan teknikal yang baik tanpa pengetahuan dan kemahiran kebolehkerjaan. Dengan kemahiran kebolehkerjaan akan mendapat peluang pekerjaan lebih luas,

peratus peluang pekerjaan di negara ini. Masalah asas yang dihadapi graduan universiti tempatan untuk mendapat pekerjaan ialah kelemahan berkomunikasi dalam Bahasa Inggeris, menggunakan komputer, berinteraksi dengan kaum lain, berkerja secara berpasukan serta kesanggupan mereka bekerja di luar waktu tugas rasmi

Kini, majikan bukan sahaja melihat kepada kelayakan akademik semata-mata tetapi juga melihat kepada keupayaan atau kemahiran graduan dari aspek spiritual dan keusahawanan. Azah et al. (2010) telah mengupas permasalahan isu kemahiran yang perlu dimiliki oleh graduan di samping mempunyai kelulusan akademik yang baik. Penemuan kajian mereka mendapati graduan yang mempunyai kemahiran insaniah yang tinggi seperti berkebolehan bekerja sendiri, kemahiran teknologi maklumat, kepimpinan, mudah menyesuaikan diri dan kemahiran intelektual telah membantu graduan untuk mendapatkan pekerjaan dalam tempoh singkat. Menurut Gunn et al., (2010), kebolehpasaran graduan merujuk kepada kemahiran yang meliputi personaliti, kemahiran interpersonal dan juga sikap dan tingkah laku yang baik. Ia menyatakan bahawa dalam keadaan dunia pekerjaan yang sentiasa berubah, para majikan industri memerlukan para pekerja yang lebih kreatif, fleksibel, dan mempunyai kemahiran interpersonal yang tinggi. Banyak kajian kebolehpasaran graduan yang dijalankan oleh para penyelidik terdahulu mendapati majikan memerlukan pekerja yang mempunyai sikap positif, kemahiran efektif, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran membuat keputusan, kemahiran bekerja dalam kumpulan, berdaya usaha, interpersonal dan juga kemahiran memimpin (Greenan, Wu, Ramlee, & Ncube, 2008; Kutscher, 2010; Lankard, 2014; Mobley, 2015).

2.4 Rumusan

Pengetahuan, kemahiran dan kemahiran insaniah perlu seiring dalam kebolehkerjaan dan merupakan indikator yang penting dalam dunia pekerjaan hari ini. Para pekerja hari ini tidak dapat dianggap lengkap atau tidak berketrampilan jika mereka hanya memiliki kemampuan teknikal yang baik tanpa pengetahuan dan kemahiran kebolehkerjaan. Dengan kemahiran kebolehkerjaan akan mendapat peluang pekerjaan lebih luas,

berkekalan dan seterusnya berjaya dalam pekerjaan. Dengan penerapan kemahiran kebolehkerjaan dalam proses pengajaran dan pembelajaran akan membantu pelajar sebagai persediaan untuk menghadapi alam pekerjaan kelak.

BAB 3

METODOLOGI

3.1 Pengenalan

Bahagian ini menerangkan metodologi penyelidikan dan prosedur yang digunakan bagi kajian yang dijalankan. Metodologi merupakan satu perkara yang penting dalam menjalankan sesuatu penyelidikan untuk mendapatkan maklumat yang tepat dan kesahan yang tinggi. Menurut Mohd Majid (2010) metodologi merupakan kaedah yang penting untuk memperoleh maklumat dan seterusnya mendapatkan keputusan dalam sesuatu kajian. Sehubungan itu, bab ini memfokus kepada perbincangan mengenai populasi, pengukuran, pembentukan soal selidik, pengurusan soal selidik dan data analisis.

3.2 Rekabentuk Kajian

Kajian ini dijalankan melalui kaedah pendekatan kajian campuran (*Mix Method*) yang bersifat penjelasan (*Explanatory*) (Cresswell, 2009; 2013; 2015). Pengumpulan data dimulakan dengan kaedah kuantitatif dan disokong oleh dapatan dari kaedah kualitatif. Pendekatan kualitatif dibangun bagi kajian dalam bidang sains sosial bertujuan mengkaji fenomena sosial dan budaya (French, 2010). Pendekatan ini sesuai diguna sekiranya pengkaji mengetahui sesuatu fenomena (Creswell 2015; Norazah 2013; Sekaran & Bougie 2013). Selain daripada itu, pendekatan ini juga boleh menjawab persoalan yang berkaitan dengan hubungan konstruk dengan sokongan teori dan kajian lampau (Mohd Bakhari, 2010). Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif bagi menyokong data yang diperoleh daripada soal selidik dan seterusnya menyokong model

yang dibangunkan. Pendekatan gabungan penjelasan diguna kerana menyedia kefahaman yang baik di samping menyedia bukti yang komprehensif menerusi pengayaan maklumat serta mampu mengatasi kekurangan yang wujud selain dapat meningkat kebolehgunaan dapatan kajian (Abbas Tashakkori & Charles Teddlie (2010). Bagi pendekatan kajian kuantitatif, tinjauan kaji selidik dijalankan ke atas 328 majikan mengikut sektor industri di seluruh Malaysia. Kaedah kuantitatif menggunakan analisis deskriptif kerana kajian ini dapat memperihal tentang sesuatu perkara dengan mengambil kira pelbagai aspek dan faktor yang perlu dinilai. Mohd Majid (2010) menjelaskan penyelidikan deskriptif adalah satu bentuk penyelidikan yang bertujuan untuk mengumpul maklumat dan menerangkan apa yang sedang berlaku. Ini adalah selaras dengan apa yang dinyatakan oleh Ahmad Munawar & Mohd Nor Shahizan (2014) iaitu kajian berbentuk deskriptif dapat memberi gambaran atau maklumat mengenai sesuatu keadaan pada suatu masa tertentu, di samping membantu membuat perancangan pada masa akan datang. Ia sesuai digunakan dalam kajian ini kerana dapatan kajian ini merupakan maklumat peristiwa yang sedang berlaku dan boleh digunakan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan untuk masa akan datang.

Menurut Majid (2010), sesuatu penyelidikan berbentuk deskriptif dapat menerangkan dan memperincikan sesuatu fenomema yang berlaku. Pendapat Al-Mansor (2012) pula mendefinisikan statistik perihalan sebagai statistik yang difokuskan kepada usaha menghurai, meringkas dan menerang data. Stastistik analisis melibatkan transformasi data mentah kepada bentuk yang mengandungi maklumat yang menerangkan satu set faktor di dalam sesuatu keadaan. Ini boleh dilaksanakan dengan memanipulasikan data mentah yang dikumpul. Peratusan dan sisihan piawai dihasilkan dalam bentuk graf, carta dan jadual.

Sementara itu, pendekatan kualitatif pula menggunakan instrumen temu bual berstruktur. Sebanyak 5-6 syarikat dilihat sudah memadai untuk melengkapkan dapatan kualitatif ini (Mohd Nordin, 2011). Oleh itu, kajian ini menggunakan kaedah temu bual berstruktur bagi mendapatkan maklumat dengan lebih jelas bagi menyokong dapatan yang tidak diperolehi melalui data soal selidik. Justeru, gabungan kedua-dua kaedah saling lengkap melengkapi antara satu sama lain kerana setiap kaedah mempunyai kelebihan dan kekurangan masing- masing (Creswell, 2014).

3.3 Populasi dan Persampelan

Dalam kajian ini, populasi adalah seramai 1897 orang yang tersenarai dalam direktori pengesanan graduan politeknik Malaysia. Kajian telah dilaksanakan secara kuantitatif dengan membuat tinjauan ke atas sampel majikan graduan politeknik. Penyelidik menggunakan teknik pensampelan rawak dalam pemilihan sampel kajian. Pemilihan kaedah ini dibuat untuk memastikan sampel kajian dapat mewakili populasi majikan di sesebuah politeknik. Jumlah saiz majikan adalah berdasarkan jadual penentuan saiz sampel oleh Krejecie dan Morgan (1970) dengan aras keyakinan 95% seperti di Jadual 3.1. Min sampel menyamai min populasi sebanyak 95% bermakna kemungkinan penyelidik melakukan kesalahan dalam menganggarkan kesamaan min sampel terhadap min populasi hanya 5% (Cohen, 2011). Sebagai contoh jika jumlah populasi majikan adalah 100 maka sempel kajian adalah 80 sampel majikan sahaja.

Jadual 3.1

Jadual Penentuan Sampel Populasi

TABLE FOR DETERMINING SAMPLE SIZE FROM A GIVEN POPULATION

N	S	N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	100	80	280	162	800	260	2800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3500	246
25	24	130	97	320	175	950	274	4000	351
30	28	140	103	340	181	1000	278	4500	351
35	32	150	108	360	186	1100	285	5000	357
40	36	160	113	380	181	1200	291	6000	361
45	40	180	118	400	196	1300	297	7000	364
50	44	190	123	420	201	1400	302	8000	367
55	48	200	127	440	205	1500	306	9000	368
60	52	210	132	460	210	1600	310	10000	373
65	56	220	136	480	214	1700	313	15000	375
70	59	230	140	500	217	1800	317	20000	377
75	63	240	144	550	225	1900	320	30000	379
80	66	250	148	600	234	2000	322	40000	380
85	70	260	152	650	242	2200	327	50000	381
90	73	270	155	700	248	2400	331	75000	382
95	76	270	159	750	256	2600	335	100000	384

Note "N" is population size
"S" is sample size.]

Krejcie, Robert V., Morgan, Daryle W., "Determining Sample Size for Research Activities", Educational and Psychological Measurement, 1970

(Sumber : Krejcie, R., & Morgan, D. (1970).

Justeru, kajian ini akan menggunakan 320 majikan yang daripada jumlah populasi seramai 1897 majikan yang dipilih secara rawak mudah. Ini untuk memastikan sampel yang terpilih mewakili populasi industri yang sebenar. Bagi pengumpulan data kualitatif melalui teknik temu bual, kajian ini mengguna

pensampelan bertujuan yang merupakan teknik persampelan bukan kebarangkalian yang memilih sampel berdasarkan kepada kepenting dan tujuan kajian. Teknik ini sesuai bagi memberi penekanan kawalan pemboleh ubah (Cohen, 2011). Menurut Cresswell dan Clark (2011) teknik ini sama dengan teknik persampelan strata. Pemilihan responden yang sesuai perlu kepada satu penilaian bagi memenuhi keperluan maklumat yang dikehendaki iaitu pihak berkepentingan.

3.4 Pengumpulan Data

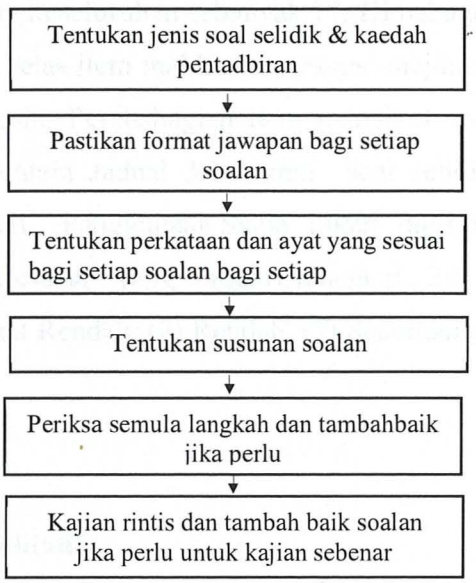
Kajian soal selidik yang dibentuk dari bahagian sebelum ini, digunakan sebagai alat pengumpulan data. Borang soal selidik yang digunakan untuk kajian ini mengandungi tiga bahagian utama. Bahagian A terdiri dari maklumat latar belakang syarikat, Bahagian B pula mengenai maklumat umum graduan politeknik dan Bahagian C lebih kepada penilaian aspek kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah. Soal selidik tersebut telah dihantar dan diemel kepada majikan dan dibuat tindakan susulan melalui panggilan telefon untuk memastikan majikan benar-benar menerima instrumen yang telah dihantar. Sampul surat bersetem dan beralamat sendiri juga disediakan bagi tujuan penghantaran semula borang soal selidik yang lengkap diisi. Untuk memastikan dapatan dari soal selidik tersebut kekal konsisten, maklumbalas dan komen hasil dari temu bual berstruktur juga akan diambil kira sebagai menyokong dapatan kepada soal selidik itu.

3.5 Rekabentuk Soal Selidik

Menurut Chua (2013), intrumen soal selidik popular bagi memperoleh data untuk tujuan menghurai sikap, pandangan, kepercayaan, perasaan dan tingkah laku. Instrumen soal selidik juga memudah responden memberi kerjasama berbanding dengan kaedah yang lain (Babbie, 2010). Soal selidik juga merupakan mekanisme pengumpulan data yang berkesan apabila pengkaji mengetahui apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur konstruk selain daripada data yang dikumpul adalah terkini dan

fleksibel serta melibatkan sampel yang besar (Sekaran & Bougie 2013. Meskipun Sekaran dan Bougie (2013) menyarankan supaya penyelidik mengguna pakai instrumen sedia ada.

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



Rajah 3.1 Reka bentuk pembangunan soal selidik

3.5.1 Pengukuran Item

Soal selidik dibentuk dengan mengambil kira semua pembolehubah yang dibincangkan di dalam kajian literatur. Sebelum pengumpulan data dan kajian sebenar dijalankan, pengenalan tentang tujuan kajian dinyatakan bersama di dalam borang soal selidik yang telah diedarkan. Responden juga diberitahu bahawa semasa kajian

ini dijalankan, maklumat lain yang berkaitan juga akan dikumpulkan. Responden diberi keyakinan bahawa maklumat yang diberikan akan digunakan hanya untuk tujuan penyelidikan. Responden diminta memberi jawapan yang jujur dan secara sukarela. Sumbangan penyertaan mereka amat dihargai dan juga penting bagi kajian ini.

Instrumen yang digunakan di dalam kajian ini adalah soal selidik yang mengandungi tiga konstruk dengan 17 item. Bahagian A soal selidik merangkumi maklumat latar belakang syarikat atau responden yang mengandungi empat item. Bahagian B iaitu berkaitan maklumat umum graduan dan mempunyai tujuh item. Bahagian C berkaitan kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah dan mempunyai bilangan item keseluruhan sebanyak 17. Di bahagian yang terakhir soal selidik, sebanyak empat belas item maklumat persepsi majikan terhadap kemahiran generik graduan politeknik. Pembahagian item mengikut soal selidik yang telah diadaptasi ditunjukkan dalam Jadual 3.2. Item soal selidik ini diukur dengan menggunakan Skala Likert. Penggunaan Skala Likert dipilih kerana mempunyai kebolehpercayaan dan kesahan yang tinggi (Chua et al., 2013) Skala Likert yang digunakan ialah (1) Sangat Rendah, (2) Rendah, (3) Sederhana, (4) Tinggi, dan (5) Sangat Tinggi.

3.6 Rekabentuk Kualitatif

Temu bual merupakan perbualan dua hala bertujuan mengumpul data berdasarkan hala tuju kajian (Chua, 2011). Ia adalah interaksi bersemuka antara penemubual dan responden. Temu bual merupakan teknik bagi mendapat kefahaman melalui pertanyaan soalan bagi menyokong dapatan yang diperoleh melalui pendekatan kuantitatif. Teknik ini boleh memberi ruang kepada responden memberi pandangan yang tidak dapat dinyata dalam soal selidik, mampu menjelas kekaburan selain daripada memasti maklum balas boleh difahami yang jelas (Sekaran, 2013). Pembangunan soalan temu bual dilakukan bersandarkan prosedur yang disediakan oleh pakar metodologi penyelidikan bagi memastikan kebolehpercayaan dan kesahannya mempunyai kualiti yang baik. Proses ini juga bertujuan mendapat maklumat dan kefahaman secara

terperinci dan mendalam melalui pertanyaan. Proses pembangunan soalan temu bual berdasar kepada Creswell (2009) dan Chua (2012) seperti Rajah 3.2.



Rajah 3.2 Proses pembangunan soalan temu bual

3.6.1 Pemilihan Responden

Bagi pengumpulan data kualitatif melalui teknik temu bual, kajian ini menggunakan persampelan bertujuan yang merupakan teknik persampelan bukan kebarangkalian yang memilih sampel berdasarkan kepada kepenting dan tujuan kajian. Teknik ini sesuai bagi memberi penekanan kawalan pemboleh ubah (Cohen, 2011). Menurut Cresswell dan Clark (2011) teknik ini sama dengan teknik persampelan strata. Kesahan instrumen untuk protokol temubual dilakukan secara bersemuka dengan responden, melalui kaedah ini penyelidik dapat membuat pemerhatian terhadap orang yang ditemubual. Penyelidik boleh melihat kepentingan sesuatu isu berdasarkan kepada reaksi dan keikhlasan yang dipamerkan oleh responden (Sherri, 2014). Temu bual berstuktur boleh mengurangkan bias kerana ia ringkas, ekonomik dan menjimatkan masa (Creswell, 2014).

Menurut Sauders et al. (2012) terdapat tiga jenis soalan temu bual iaitu temu bual berstruktur, temu bual semi berstruktur dan temu bual tidak berstruktur. Kajian ini memilih jenis semi berstruktur. Temu bual semi berstruktur merupakan temu bual yang dijalankan secara formal dan dilaksana berdasarkan senarai soalan yang disedia.

Penyediaan soalan temu bual adalah penting bagi memperoleh maklumat yang dikehendaki. Soalan temu bual dalam kajian ini adalah berdasarkan kepada objektif. Soalan temu bual kajian ini adalah seperti pada lampiran I. Menurut Chua (2011) bahasa yang betul boleh menjamin keberkesanan dan kelancaran sesi temu bual. Bahasa yang diguna harus difahami mengikut kemahiran dan dapat ditafsir dengan tepat oleh responden. Justeru, aras bahasa yang diguna perlu difahami oleh responden yang terdiri daripada pakar. Soalan yang dibina perlu diuji bagi memasti kesahan soalan. Justeru, soalan temu bual diberi kepada pakar. Selepas mendapat maklum balas, proses penambahbaikan soalan dari segi kandungan dan aras bahasa dilakukan.

3.7 Kajian Rintis

Menurut Sherri (2014), kajian rintis mampu memberikan peluang kepada responden untuk memberikan komen terhadap kekurangan, kekeliruan dan kekaburan bahasa instrumen. Chua (2009) menyatakan kajian rintis berupaya meningkatkan kesahan kandungan yang bertujuan memantapkan bahasa dan struktur ayat serta memastikan penyataan yang dikemukakan menepati pengalaman responden. Hasil daripada kajian rintis membolehkan penyelidik membuat pengubahsuaian daripada kelemahan yang telah dikenal pasti. Menurut Douglas (2015), pengujian tahap kesahan instrumen adalah penting untuk memastikan item yang dibuat adalah bersesuaian dengan responden yang hendak diuji.

Menurut Mohd Najib (2003), kajian rintis diguna untuk menentukan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen, ia juga digunakan untuk menguji kaedah terbaik mentadbir instrumen, mengenal sampel dan kesesuaian kaedah analisis. Dengan menjalankan kajian rintis, item-item alat ukur dapat diuji nilai kesahan dan kebolehpercayaan (Douglas, 2015). Oleh sebab itu, bagi memastikan instrumen kajian yang digunakan mempunyai kesahan dan kebolehpercayaan, satu kajian rintis telah dijalankan sebelum kajian sebenar dilaksanakan. Selepas penyemakan, pengubahsuaian dan pemansuhan terhadap item-item soal selidik yang tidak bersesuaian telah dilakukan.

Bilangan responden dalam kajian ini adalah memadai kerana Douglas (2015) menyatakan bilangan responden yang sesuai dalam kajian rintis bagi menentukan kebolehpercayaan instrumen soal selidik ialah antara 25 hingga 100. Gay (2006) pula berpendapat, bagi kajian deskriptif sebanyak 10 peratus sampel yang diperlukan daripada populasi kajian. Untuk kajian rintis, dicadangkan temu bual dilakukan ke atas dua orang responden yang terlibat dalam kajian ini. Data kajian rintis soal selidik diproses dengan mengguna perisian komputer *SPSS*.

3.7.1 Ujian kebolehpercayaan

Ujian kebolehpercayaan digunakan untuk mengukur bagi memastikan konsisten atau kestabilan skala (Sekaran & Bougie, 2013). Ukuran kebolehpercayaan yang menggunakan koefisyen alpha Cronbach kemudiannya digunakan bagi mendapatkan ukuran berbilang item untuk menjamin bahawa ukuran kajian mempunyai ciri psikometrik yang diingini. Kebolehpercayaan menggambarkan darjah ketekalan sesuatu pengukuran. Semakin hampir nilai koefisien *alpha cronbach* (α) dengan 1. Maka nilai kekonsistenan kebolehpercayaan dalaman dan nilai-nilai di antara 0.6 hingga 0.7 boleh diterima dan nilai yang tinggi dari 0.8 boleh dianggap baik (Sekaran & Bougie, 2013). Berdasarkan Hair et.al, (2014), nilai yang boleh diterima adalah lebih daripada 0.50.

Kajian rintis telah dijalankan pada Mac 2017 ke atas 50 orang majikan disekitar Selangor dan Putrajaya. Menurut Gay (2006) bilangan minimun yang majikan adalah seramai 15 orang. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kebolehpercayaan bagi item-item dalam soal selidik ini adalah tinggi dengan nilai *alpha cronbach* melebihi 0.7 ($\alpha > 0.7$) (Pekrun et al., 2011).

3.8 Kesahan Instrumen Kajian

Gay (2014) mendefinisikan kesahan isi kandungan sebagai darjah di mana ujian pengukuran di dalam bidang kandungan yang dikaji. Kesahan isi kandungan merangkumi kesahan item dan persampelan. Gay (2014) juga menyatakan bahawa kesahan item akan menentukan sama ada item-item yang digunakan mewakili pengukuran dalam bidang yang dikaji manakala kesahan persampelan menentukan sejauh mana sampel yang diuji adalah baik dengan kandungan bidang. Sekiranya tujuan kajian adalah untuk merumuskan mengenai kandungan bidang berdasarkan pencapaian item yang diuji maka kesahan kandungan yang bersesuaian diperlukan. Kesahan isi kandungan tidak dinilai menggunakan pengukuran kuantitatif dari perisian komputer tetapi ianya dinilai oleh pakar- pakar. Menurut Cohen (2011) pula, kesahan kandungan instrumen merujuk kepada sejauhmana instrumen yang digunakan mampu mengumpul data yang diperlukan dalam kajian yang dijalankan. Pendapat ini adalah selari dengan pendapat Mohd Majid (2000) yang menyatakan bahawa isu kesahan penting untuk menunjukkan kajian yang dijalankan bukannya semata-mata untuk memenuhi kehendak diri penyelidik, tetapi membenarkan penyelidik untuk menguji keterangan data yang berbeza. Untuk mendapatkan kesahan, penyelidik perlu merujuk kepada beberapa pakar untuk memperbaiki soal selidik yang telah dibina. Dalam kajian ini untuk mendapatkan kesahan instrumen dari segi kesahan kandungan, bahasa dan istilah serta kesahan luaran, penyelidik telah merujuk dan berbincang dengan beberapa orang yang terdiri daripada pakar bidang dan pensyarah. Seramai sepuluh orang pakar yang terdiri dari pensyarah politeknik dan kolej komuniti Malaysia terlibat dalam kesahan instrumen penyelidik. (Item-item yang kurang menepati kandungan, struktur ayat, penggunaan bahasa dan istilah yang mengelirukan telah digugurkan (Kamaruddin, 2010). Pertemuan dengan pakar dijalankan dalam beberapa sesi dan item-item yang kurang menepati kandungan, struktur ayat, penggunaan bahasa dan istilah yang mengelirukan digugurkan atau diubah bagi memastikan maksud item tersebut tercapai.

3.9 Proses Pengumpulan Data

Soal selidik telah dihantar dan diemel sendiri oleh penyelidik dan dibuat susulan melalui telefon bagi mendapatkan tindak balas yang baik. Menurut Sekaran & Bougie (2013), soal selidik yang diselenggarakan secara bersemuka akan memberi reputasi yang baik dan dapat memotivasi responden serta sekaligus dapat mengurangkan kekeliruan semasa mengisi borang soal selidik tersebut.

Soal selidik yang dihantar disertakan dengan surat iringan yang mengandungi kenyataan menyatakan kepentingan kajian dan jaminan kerahsiaan ke atas maklumat yang diberi, supaya wujudnya kepercayaan antara responden dan penyelidik. Sebanyak 500 borang soal selidik telah dihantar kepada responden. Bagi memaksimakan kadar maklum balas, penyelidik juga menyediakan borang soal selidik secara *online* dan telah diemailkan kepada semua graduan PPD seramai 1897 orang untuk di panjangkan kepada pihak majikan mereka. Penyelidik juga ada membuat panggilan telefon ke sebahagian daripada responden sebagai peringatan. Akhirnya sebanyak 328 borang soal selidik telah dikembalikan atau dijawab secara *online* mengikut tempoh yang ditetapkan. Soal selidik tersebut seterusnya digunakan untuk tujuan analisis.

3.10 Analisis Data

Kaedah kuantitatif yang digunakan bagi kajian ini yang merangkumi tinjauan soal selidik. Data yang dikumpul telah di analisa menggunakan program SPSS 21 dengan menggunakan statistik deskriptif seperti min dan sisihan piawai untuk menjawab setiap persoalan kajian yang diutarakan di dalam Bab 1. Penggunaan jumlah skor digunakan berbanding dengan skor individu. Ini disebabkan oleh kesahan dan ketepatannya adalah lebih tinggi berbanding dengan skor secara individu (Creswell, 2014). Berdasarkan Jadual 3.2, jika skor min sesuatu item menunjukkan julat di antara

1.00 sehingga 2.33 pengkaji mengandaikan bahawa item berada pada tahap rendah. Jika skor min sesuatu item menunjukkan julat di antara 2.34 sehingga 3.67, pengkaji mengandaikan bahawa item berada pada tahap sederhana dan sekiranya skor min sesuatu item menunjukkan julat di antara 3.68 sehingga 5.00, pengkaji mengandaikan bahawa item berada pada tahap tinggi dan sederhana.

Jadual 3.2

Intepretasi Julat Min

Kod Kumpulan	Julat	Tahap
1	1.00-2.33	Rendah
2	2.34-3.67	Sederhana
3	3.68-5.00	Tinggi

Sumber : Wiersma (2000)

3.11 Rumusan

Bab ini telah menerangkan reka bentuk kajian, populasi dan pensempelan, instrumen kajian, prosedur pengumpulan dan penganalisisan data. Kajian ini merupakan satu kajian penilaian yang menggunakan data-data kuantitatif dan kualitatif. Data yang diperolehi dengan mengguna instrumen soal selidik serta protokol temu bual berstruktur dianalisis dengan mengguna perisian SPSS dan secara pengekodan bagi menjawab persoalan kajian seperti yang telah dibincangkan dalam Bab 1.

BAB 4

DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan

Bahagian ini membincangkan keputusan kajian bagi mengenal pasti tahap kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah dalam kalangan para majikan terhadap graduan Politeknik Port Dickson. Dapatan dari soal selidik membentangkan analisis data deskriptif yang merangkumi latar belakang responden, analisis berkaitan dengan tahap kemahiran pengetahuan graduan, analisis berkaitan dengan tahap pengetahuan graduan dan analisis berkaitan dengan tahap kemahiran insaniah graduan. Bab ini juga membincangkan anailisis temubual yang telah dilaksanakan.

Populasi untuk kajian kepuasan majikan Politeknik Port Dickson adalah seramai 1879 orang, manakala bilangan majikan yang menjawab soal selidik yang diedarkan adalah seramai 328 orang. Bilangan sampel ini telah memenuhi kriteria yang ditetapkan melalui jadual penentuan saiz sampel oleh Krejecie dan Morgan (1970) iaitu seramai 320 orang.

4.2 Analisis Data Kuantitatif

Data kuantitatif dianalisis menggunakan perisian SPSS 21 dan menggunakan statistik deskriptif seperti kekerapan, peratus, min dan sisihan piawai untuk menerangkan objektif kajian yang telah ditetapkan. Maklumat profil responden dan gaji permulaan graduan dihuraikan dalam bentuk kekerapan dan peratus. Manakala, analisis konstruk kajian kepuasan majikan terhadap graduan Politeknik Port Dickson iaitu tahap

kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah dibentangkan dengan membandingkan nilai min dan sisihan piawai (sp) mengikut item soal selidik.

4.2.1 Kebolehpercayaan soal selidik

Kebolehpercayaan soal selidik ditentukan menggunakan kaedah ketekalan dalaman Alpha Cronbach. Jadual 4.1 menunjukkan keputusan ujian kebolehpercayaan Alpha Cronbach.

Jadual 4.1

Ringkasan Analisis Kebolehpercayaan Soal Selidik

Konstruk	Bilangan Item	Nilai Alpha
Kemahiran	6	0.926
Pengetahuan	4	0.878
Kemahiran Insaniah	7	0.877
Jumlah	**17**	**0.941**

Berdasarkan Jadual 4.1, didapati bahawa nilai Cronbach Alpha adalah di antara julat 0.877 hingga 0.926. Nilai Alpha Cronbach yang tertinggi ialah 0.926 bagi konstruk kemahiran. Manakala nilai Cronbach Alpha yang paling rendah ialah 0.722 bagi konstruk kemahiran insaniah. Sehubungan itu, keputusan analisis menunjukkan bahawa nilai Alpha Cronbach keseluruhan bagi soal selidik kajian kepuasan majikan ini ialah 0.941. Ini menunjukkan bahawa instrumen penilaian ini mempunyai nilai kebolehpercayaan yang amat tinggi (Pallant, 2011).

4.2.1 Profil Responden

Bahagian ini menerangkan maklumat asas tentang latar belakang responden yang telah menjawab soal selidik. Profil responden yang ditunjukkan pada Jadual 4.2 menunjukkan, sebanyak 303 (92.4%) daripada 328 majikan yang menyertai kajian ini

adalah daripada organisasi swasta, manakala sebanyak 25 (7. 6%) majikan yang menyertai soal selidik ini adalah daripada organisasi Kerajaan.

Dari segi kluster organisasi (Jadual 4.2), bidang Perdagangan merupakan organisasi yang tertinggi sekali dalam memberikan respon soal selidik iaitu seramai 105 (32%) orang, diikuti dengan bidang Kejurteraan Awam seramai 68 (20.7%) orang, bidang Kejuruteraan Elektrikal seramai 67 (20.4%) orang dan bidang Kejuruteraan Mekanikal seramai 66 (20.1%) orang.

Secara amnya, bidang pendidikan yang ditawarkan di Politeknik Port Dickson adalah terdiri daripada Kejuruteraan Awam, Kejurteraam Elektrikal, Kejuruteraan Mekanikal dan Perdagangan. Walaubagaimanapun, analisis latar belakang organisasi menunjukkan graduan Politeknik Port Dickson juga ada yang berkerja di kluster organisasi selain daripada bidang pendidikan yang ditawarkan. Jadual 4.1 menunjukkan seramai 10 (3%) orang majikan dalam bidang Teknologi Maklumat & komunikasi yang menyertai soal selidik kajian ini, diikuti bidang Pelancongan & Hospitaliti seramai 7 (2.1%) orang, bidang Agro Teknologi seramai 3 (0.9%) orang dan bidang Kejuruteraan Petrokimia seramai 2 (0.6%) orang.

Jadual 4.2

Latar Belakang Responden

Latar Belakang	**Kekerapan**	**Peratus**
Status Organisasi:		
Swasta	303	92.4
Kerajaan	25	7.6
Kluster Organisasi		
Kejuruteraan Mekanikal	66	20.1
Kejuruteraan Elektrikal	67	20.4
Kejuruteraan Awam	68	20.7
Kejuruteraan Petrokimia	2	0.6
Agro Teknologi	3	0.9
	10	3.0

Teknologi Maklumat & Komunikasi		105	32
Perdagangan		7	2.1
Pelancongan & Hospitaliti			

4.2.2 Gaji Permulaan Graduan Politeknik Port Dickson

Jadual 4.3 menunjukkan menunjukkan jumlah gaji permulaan yang diterima oleh graduan Politeknik Port Dickson.

Lebih 50 peratus (n=187) graduan memperolehi gaji permulaan antara RM 1001 hingga RM 1500. Manakala 18 (5.5%) orang graduan memperolehi gaji permulaan antara RM 2001 hingga RM 2499. Terdapat juga graduan politeknik yang memperolehi gaji permulaan yang tinggi antara RM 2500 hingga RM 3000 iaitu seramai 6 (1.8%) orang. Seramai 5 (1.5%) orang graduan yang memperolehi gaji permulaan antara RM 501 hingga RM 1000 dan hanya seorang sahaja graduan yang meperolehi gaji permulaan RM 500 ke bawah.

Jadual 4.3

Gaji Permulaan Graduan Politeknik

Gaji Permulaan (RM)	**Kekerapan**	**Peratus (%)**
RM 500 kebawah	1	0.4
RM501 – RM1000	5	1.5
RM1001 – RM1500	187	57
RM2001 – RM2499	18	5.5
RM2500 – RM3000	6	1.8
Jumlah	328	100

4.2.3 Analisis tahap kemahiran graduan Politeknik Port Dickson

Jadual 4.4 menunjukkan skor min dan sisihan piawai (s.p) bagi 6 item yang dianalisis berkaitan dengan tahap kemahiran graduan Politeknik Port Dickson berdasarkan persepsi majikan.

Skor min keseluruhan menunjukkan tahap kemahiran graduan Politeknik Port Dickson adalah tinggi (min=4.10, sp=0.586). Keadaan ini menunjukkan secara keseluruhannya, majikan berpuas hati terhadap kemahiran yang ditunjukkan oleh graduan Politeknik Port Dickson. Item 1 menunjukkan responden sangat bersetuju dengan kemahiran pengurusan maklumat yang ditunjukkan oleh graduan dengan memperolehi nilai min yang tertinggi (min=4.27, sp=.693). Responden juga turut bersetuju bahawa graduan Politeknik Port Dickson mempunyai kemahiran menggunakan komputer dalam pemprosesan maklumat dan kemahiran memilih peralatan atau teknologi yang tinggi. Hal ini ditunjukkan pada item 2 (min=4.25, sp=0.664) dan item 3 (min=4.19, sp=0.684). Seterusnya, elemen kemahiran graduan Politeknik Port Dickson seperti kemahiran berfikir secara kreatif dan inovatif, kemahiran membuat keputusan dan kemahiran menyelesaikan masalah juga ada tahap tinggi seperti yang ditunjukkan pada item 4 (min=3.99, sp=0.666), item 5 (min=3.96, sp=0.722) dan item 6 (min=3.93, sp=0.685).

Jadual 4.4

Analisa tahap kemahiran graduan Politeknik Port Dickson

Item	Soalan (Kemahiran)	Min	S.P
1	Kemahiran pengurusan maklumat *Information management skills*	4.27	.693
2	Kemahiran menggunakan komputer dalam pemprosesan maklumat *Computer skills to process information*	4.25	.664
3	Kemahiran memilih peralatan/teknologi *Skills in choosing equipment/technology*	4.19	.684
4	Kemahiran berfikir secara kreatif dan inovatif *Skills in creative and innovative thinking*	3.99	.666
5	Kemahiran membuat keputusan *Skills in decision making*	3.96	.722

6	Kemahiran menyelesaikan masalah *Skills in problem solving*	3.93	.685
	KESELURUHAN	4.10	.586

4.2.4 Analisis tahap pengetahuan graduan Politeknik Port Dickson

Jadual 4.5 menunjukkan skor min dan sisihan piawai (s.p) bagi 4 item yang dianalisis berkaitan dengan tahap pengetahuan graduan Politeknik Port Dickson berdasarkan persepsi majikan.

Jadual 4.5

Analisa Tahap Pengetahuan Graduan Politeknik Port Dickson

Item	Soalan (Pengetahuan)	Min	S.P
1	Pengetahuan teknikal berdasarkan keperluan kerja *Technical knowledge based on job requirement*	4.10	.697
2	Pengetahuan mengaplikasi teknologi *Knowledge on technology application*	4.14	.615
3	Pengetahuan pengurusan tentang organisasi *Knowledge on information management*	3.97	.723
4	Pengetahuan berkaitan dengan bidang tugas *Knowledge on job scope*	4.15	.663
	KESELURUHAN	4.09	.578

Skor min keseluruhan menunjukkan tahap pengetahuan graduan Politeknik Port Dickson adalah tinggi (min=4.09, sp=0.578). Item 4 (min=4.15, sp=0.663) menunjukkan tahap pengetahuan berkaitan dengan bidang graduan Politeknik Port Dickson adalah tinggi, diikuti dengan item 2 (min=4.14, sp=0.615) iaitu tahap pengetahuan mengaplikasi teknologi juga tinggi. Seterusnya, pengetahuan teknikal graduan berdasarkan keperluan kerja juga berada di aras yang tinggi seperti yang

ditunjukkan pada item 1 (min=4.10, sp=0.697). Akhir sekali, item 3 (min=4.97, sp=0.723) menunjukkan skor min terendah dalam konstruk pengetahuan graduan, tetapi masih berada pada aras yang tinggi.

4.2.5 Analisis tahap kemahiran insaniah graduan Politeknik Port Dickson

Jadual 4.6 menunjukkan skor min dan sisihan piawai (s.p) bagi 7 item yang dianalisis berkaitan dengan tahap kemahiran insaniah graduan Politeknik Port Dickson berdasarkan persepsi majikan.

Jadual 4.6

Analisa Tahap Kemahiran Insaniah Graduan Politeknik Port Dickson

Item	Soalan (Kemahiran Insaniah)	Min	S.P
1	Berdisiplin dalam menjalankan tugas *Dicipline in work task*	4.45	.657
2	Kebolehan berkomunikasi dengan baik *Good communication skills*	4.18	.675
3	Kebolehan bekerja secara berpasukan *Able to work in a team*	4.19	.635
4	Kemahiran menguasai bahasa inggeris *Proficient in English Language*	3.69	.673
5	Ketelitian dalam tugasan *Meticulous in task given*	4.04	.655
6	Pengamalan nilai-nilai murni *Practise moral values*	4.24	.654
7	Kemahiran keusahawanan *Entrepreneurship skills*	3.77	.761
	KESELURUHAN	4.08	0.511

Skor min keseluruhan menunjukkan tahap kemahiran insaniah graduan Politeknik Port Dickson adalah tinggi (min=4.08, sp=0.511). Majoriti responden bersetuju bahawa graduan Politeknik Port Dickson mempunyai disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas dan pengamalan nilai-nilai munri yang tinggi seperti yang ditunjukkan pada item 1 (min=4.45, sp=0.657) dan item 6 (min=4.24, sp=0.654). Tahap kebolehan graduan berkomunikasi dengan baik dan kebolehan berkerja secara berpasukan juga tinggi seperti yang ditunjukkan pada item 2 (min=4.18, sp=0.675) dan item 3 (min=4.19, sp=0.635). Aspek ketelitian graduan dalam melaksankan tugas juga tinggi seperti yang ditunjukkan pada item 5 (min=4.04, sp=0.655). Walaubagaimanapun pihak majikan merasakan bahawa kemahiran keusahawanan graduan berada paras sederhana seperti yang ditunjukkan pada item 7 (min=3.77, sp=0.761). Selain itu, aspek kemahiran penguasaanBahasa Inggeris graduan berada pada aras sederhana juga seperti yang ditunjukkan pada item 4 (min=3.69, sp=0.673).

4.2.6 Analisis Keseluruhan

Jadual 4.7 menunjukkan skor min keseluruhan bagi soal selidik kajian kepuasan majikan graduan Politeknik Port Dickson yang terdiri daripada konstruk kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah. Ketiga-tiga konstruk kajian kepuasan majikan ini berada pada tahap yang tinggi. Sehubungan itu, skor min keseluruhan merangkumi konstruk kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah adalah juga tinggi (min=4.09, sp=0.489).

Jadual 4.7

Analisa Skor Min Keseluruhan Soal Selidik Kajian Kepuasan Majikan

Konstruk	Min	S.P
Kemahiran	4.10	0.583
Pengetahuan	4.09	0.578
Kemahiran Insaniah	4.08	0.511
MIN KESELURUHAN	4.09	0.489

4.3 Analisis Data Kualitatif

Bahagian ini membincangkan analisis pendekatan kualittatif kajian melalui teknik temu bual. Tujuan temu bual adalah bagi menyokong data daripada kuantitatif (soal selidik). Analisis temubual hanya memfokus kepada 6 responden berdasarkan keperluan kajian. Analisis temu bual dihentikan setelah mendapati 6 responden bersetuju menyokong 3 aspek iaitu kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah. Situasi ni dipanggil data bersifat tepu seperti yang disaran oleh Bowen (2008).

4.3.1 Graduan politeknik

Secara keseluruhan, semua responden bersetuju graduan politeknik memenuhi graduan politeknik memenuhi keperluan organisasi dalam bidang yang diperlukan dalam industri. Salah seorang responden menyatakan pengetahuan dan kemahiran yang dimiliki oleh graduan politeknik seimbang dengan keperluan organisasi berbanding dengan institusi kemahirna lain. Jadual 4.8 menunjukkan huraian dapatan hasil temubual kepada enam orang responden berkenaan graduan politeknik mampu menepati keperluan organisasi mereka.

Jadual 4.8

Analisa Temu Bual Tema Menepati Keperluan

Soalan 1 : Adakah graduan politeknik menepati keperluan di organisasi tuan?		
Responden	**Hasil Temu Bual**	**Kesimpulan**
	Tema : Menepati Keperluan	
Responden 1	- Memenuhi keperluan organisasi	Sokong
Responden 2	- Memenuhi keperluan syarikat - Mengikut arahan diberi	Sokong
Responden 3	- Memenuhi keperluan syarikat	Sokong
Responden 4	- Menepati keperluan organisasi - Pengetahuan dan kemahiran graduan politeknik yang dimiliki seimbang berbanding dengan institusi kemahiran lain.	Sokong
Responden 5	- Memenuhi keperluan syarikat, pastikan graduan politeknik mempunyai sikap inisiatif dan atitud yang positif.	Sokong
Responden 6	- Menepati keperluan syarikat mengikut bidang.	Sokong

4.3.2 Kemahiran

Jadual 4.9 menunjukkan hasil temubual dengan enam orang responden berkenaan kemahiran graduan politeknik dalam memenuhi keperluan organisasi atau syarikat.

Jadual 4.9

Analisa Temu Bual Tema Kemahiran

Soalan 2: Pada pandangan tuan, adakah kemahiran yang diperolehi daripada sistem politeknik memenuhi keperluan di organisasi?		
Responden	**Hasil Temu Bual**	**Kesimpulan**
	Tema : Kemahiran	
Responden 1	- Walaupun mempunyai kemahiran teknikal berbeza, graduan masih mampu melaksanakan tugas berkaitan dengan bidang tugas dengan baik.	Sokong
Responden 2	- Kemahiran yang baik. - Ada usaha untuk meningkatkan kemahiran kerja melalui tugasan yang diarahkan.	Sokong
Responden 3	- Kemahiran asas teknikal yang memenuhi keperluan syarikat.	Sokong
Responden 4	- Syarikat sedaya upaya menempatkan staf mengikut bidang supaya kemahiran yang dimiliki dapat digunakan bagi melaksanakan tugas dengan lebih efektif.	Sokong
Responden 5	- Kemahiran yang memenuhi keperluan, mampu menyiapkan tugasan dengan baik. - Graduan perlu ada inisiatif sendiri untuk sentiasa meningkatkan kemahiran dari masa ke semasa.	Sokong
Responden 6	- Kemahiran teknikal yang baik. - Perlu tingkatkan lagi kemahiran dari masa ke semasa melalui pengalaman kerja kerana keperluan bidang yang semakin berkembang.	Sokong

Secara keseluruhannya, kesemua responden bersetuju kemahiran graduan politeknik memenuhi keperluan organisasi. Walaubagaimanapun, graduan politeknik perlu sentiasa ada inisiatif dan kreatif dalam meningkatkan kemahiran dari masa ke semasa mengikut keperluan organisasi dan prestasi kerja yang lebih baik.

4.3.3 Pengetahuan

Jadual 4.10 menunjukkan hasil tembual terhadap enam orang responden berkenaan pengetahuan yang dimilik oleh graduan politeknik dapat memenuhi keperluan organisasi. Secara keseluruhannya, responden menyatakan graduan politeknik mempunyai pengetahuan asas yang relevan terhadap tugas mereka. Walaubagaimanapun, kesemua responden mengharapkan graduan sentiasa meningkatkan pengetahuan berkaitan kerja bagi memastikan tugasan kerja dapat dilaksanakan dengan efisien.

Jadual 4.10

Analisa Temu Bual Tema Pengetahuan

Soalan 3: Pada pandangan saudara, adakah pengetahuan yang dimiliki oleh graduan politeknik dapat memenuhi keperluan di organisasi tuan ?		
Responden	**Hasil Temu Bual**	**Responden**
	Tema : Pengetahuan	
Responden 1	- Pada peringkat awal pengetahuan graduan lebih kepada *text book*, walau bagaimanapun dengan asas kemahiran yang dimiliki, graduan mampu melaksankan tugasan di arahkan.	Sokong
Responden 2	- Pengetahuan teori boleh di laksanakan secara praktikal di tempat kerja. - Mampu melaksanakan tugas tanpa banyak proses latihan.	Sokong
Responden 3	- Pengetahuan asas yang relevan, walaubagaimanapun bagi memastikan pelaksanaan tugasan yang lebih efisen, pekerja perlu mendapat pendedahan yang lebih luas dari masa ke semasa.	Sokong

Sambungan Jadual 4.10

Soalan 3: Pada pandangan saudara, adakah pengetahuan yang dimiliki oleh graduan politeknik dapat memenuhi keperluan di organisasi tuan ?		
Responden	**Hasil Temu Bual**	**Responden**
	Tema : Pengetahuan	
Responden 4	- Pengetahuan yang baik dalam bidang kerja.	Sokong
Responden 5	- Mempunyai pengetahuan asas yang baik untuk malaksanakan tugas. - Galakkan graduan mempunyai asas pengetahuan '*engineering term*' yang sama digunakan di politeknik dan juga di industri.	Sokong
Responden 6	- Pengetahuan kerja yang baik.	Sokong

4.3.4 Kemahiran Insaniah

Jadual 4.11 menunjukkan hasil temubual terhadap enam orang responden berkenaan kemahiran insaniah yang dimiliki graduan politeknik memenuhi keperluan organisasi. Secara keseluruhannya, kesemua responden bersetuju graduan politeknik mempunyai kemahiran insaniah yang baik dan dapat memenuhi keperluan organisasi. Semua responden menyatakan graduan politeknik menunjukkan nilai-nilai murni seperti rajin bergaul dengan staf, rajin bertanya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran dan berusaha untuk meningktkan kemahiran dengan melibatkan diri dalam aktiviti yang dianjurkan oleh organisasi.

Jadual 4.11

Analisa Temu Bual Tema Kemahiran Insaniah

Soalan 4 : Pada pandangan saudara, adakah kemahiran insaniah yang dimiliki oleh graduan politeknik dapat memenuhi keperluan di organisasi tuan?		
Responden	**Hasil Temu Bual** **Tema : Kemahiran Insaniah**	**Kesimpulan**
Responden 1	- Kemahiran Insaniah yang baik. - Rajin bergaul dengan staf dan mampu berkerja dalam pasukan. - Sikap yang positif untuk belajar memahami tugas dengan lebih baik	Sokong
Responden 2	- Sikap yang mudah bergaul dengan staf dan pandai membawa diri. - Rajin bertanya untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran yang lebih baik.	Sokong
Responden 3	- Mempunyai kemahiran insaniah yang baik.	Sokong
Responden 4	- Boleh bergaul dengan baik. - Sentiasa perbaiki diri untuk meningkatkan kemahiran komunikasi dalam organisasi seperti mengambil bahagian dalam *Morning Speech.*	Sokong
Responden 5	- Kemahiran insaniah yang baik, tetapi perlu sentiasa perbaiki dari masa ke semasa bagi memastikan tugasan dapat dilaksanakan dengan baik terutamanya melibatkan tugasan antara jabatan/bahagian.	Sokong
Responden 6	- Kemahiran insaniah yang amat baik dan menunjukkan sikap yang positif.	Sokong

4.3.5 Kerelevanan TVET

Jadual 4.12 menunjukkan analisis temubual samada program politeknik yang berteraskan TVET masih lagi relevan di organisasi. Hasil tembual mendapati semua responden bersetuju dalam tempoh 5 tahun akan datang program politeknik yang berteraskan TVET masih lagi releven di organisasi tetapi memerlukan persediaan graduan terhadap teknologi terkini dalam industri.

Jadual 4.12

Analisa Temu Bual Tema Kerelevanan TVET

Soalan 5 : **Adakah dalam tempoh 5 tahun akan datang, program politeknik yang berteraskan TVET masih lagi relevan di organisasi tuan ?**		
Responden	**Hasil Temu Bual** **Tema : Kerelevanan TVET**	**Kesimpulan**
Responden 1	Masih relevan dalam memenuhi keperluan syarikat	Sokong
Responden 2	Syarikat memang memerlukan graduan dari politeknik.	Sokong
Responden 3	Masih relevan dalam memenuhi keperluan organisasi, walaubagaimanapun, politeknik perlu menekankan kemahiran penyelesaian masalah dan juga latihan kemahiran yang lebih komprehensif bagi memastikan graduan politeknik mampu *catch up* dengan tugasan kerja yang diberikan.	Sokong
Responden 4	Sangat relevan kerana keperluan pekerja memang memerlukan graduan politeknik,	Sokong
Responden 5	Masih relevan, sebaiknya fokus kepada pembentukan kemahiran insaniah yang lebih mantap dan sentiasa peka dengan perkembangan teknologi terkini.	Sokong
Responden 6	Masih relevan tetapi perlu mengikut keperluan terkini dari pihak industry.	Sokong

4.4 Rumusan

4.4.1 Analisis Kuantitatif

Hasil analisis kuantitatif melalui kaedah soal selidik terhadap 328 orang responden menunjukkan tahap kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah adalah tinggi pada nilai min adalah 4.09.

Tahap kemahiran graduan yang di fokuskan dalam kajian ini adalah terdiri daripada kemahiran pengurusan maklumat, kemahiran menggunakan komputer dalam pemprosesan maklumat, kemahiran memilih peralatan atau teknologi, kemahiran berfikir secara kreatif dan inovatif, kemahiran membuat keputusan dan kemahiran menyelesaikan masalah. Analisis kuantitatif menunjukkan tahap kemahiran graduan PPD adalah pada nilai min 4.10.

Manakala nilai min bagi tahap pengetahuan secara keseluruhan adalah 4.09. Pengetahuan merujuk kepada pengetahuan teknikal berdasarkan keperluan kerja, pengetahuan mengaplikasi teknologi, pengetahuan pengurusan tentang organisasi dan pengetahuan berkaitan dengan bidang tugas.

Kemahiran insaniah terdiri daripada berdisiplin dalam menjalankan tugas, berkebolehan berkomunikasi dengan baik, berkebolehan bekerja secara berpasukan, kemahiran menguasi Bahasa Inggeris, ketelitian dalam tugasan, pengamalan nilai-nilai murni dan kemahiran keusahawanan. Secara amnya nilai min keseluruhan adalah 4.08 yang menunjukkan tahap kemahiran insaniah bagi graduan politeknik adalah tinggi.

Namun begitu terdapat 2 konstruk kemahiran insaniah yang menunjukkan nilai min di bawah nilai 4.0. Konstruk tersebut adalah kemahiran menguasai Bahasa Inggeris dan kemahiran keusahawan. Oleh sebab itu kedua-dua konstruk ini perlu diambil perhatian dalam usaha mempertingkatkan lagi kadar kebolehpasaran Politeknik Port Dickson.

4.4.2 Analisis Kualitatif

Analisis temu bual terhadap 6enam orang responden menunjukkan secara keseluruhan majikan bersetuju bahawa graduan politeknik menepati keperluan organisasi mereka dalam memastikan produktiviti syarikat. Terdapat beberapa kemahiran yang perlu diperbaiki dari masa ke semasa seperti pengetahuan yang relevan dengan suasana kerja di oganisasi, kemahiran penyelesaian masalah, peningkatan kemahiran seiring dengan perkembangan teknologi serta peningkatan tahap keyakinan diri semasa manjalankan tugas. Secara keseluruhannya juga, responden berpendapat program politeknik yang berteraskan TVET masih lagi relevan dalam tempoh lima tahun akan datang.

BAB 5

PERBINCANGAN

5.1 Pengenalan

Dapatan kajian yang diperoleh daripada analisis data dinilai dan dirumus dalam bentuk perbincangan. Menurut Chua (2013), perbincangan lazimnya merujuk kepada persoalan kajian dan hipotesis serta dibanding dengan kajian lepas.

5.2 Pencapaian Objektif

Objektif kajian ini terdiri daripada tiga objektif utama iaitu mengenal pasti tahap kemahiran graduan Politeknik Port Dickson berdasarkan persepsi majikan. Objektif kedua adalah mengenal pasti tahap pengetahuan graduan Politeknik Port Dickson berdasarkan persepsi majikan. Objektif yang ketiga adalah mengenal pasti tahap kemahiran insaniah graduan Politeknik Port Dickson berdasarkan persepsi majikan.

Hasil daripada kajian mendapati bahawa persepsi majikan terhadap kemahiran graduan Politeknik Port Dickson adalah tinggi iaitu nilai skor min 4.10. Berdasarkan dapatan data secara kuantitatif, majikan bersetuju bahawa graduan PPD mempunyai kemahiran teknikal seperti kemahiran pengurusan maklumat, kemahiran menggunakan komputer dalam pemprosesan maklumat dan kemahiran memilih peralatan atau teknologi yang tinggi. Dapatan ini selari dengan kajian Makhbul, Ishak, dan Abd Hair (2015) menunjukkan lepasan graduan insitutsi pendidikan tinggi mempunyai kemahiran teknologi maklumat yang amat baik dan memenuhi kehendak pasaran.

BAB 5

PERBINCANGAN

5.1 Pengenalan

Dapatan kajian yang diperoleh daripada analisis data dinilai dan dirumus dalam bentuk perbincangan. Menurut Chua (2013), perbincangan lazimnya merujuk kepada persoalan kajian dan hipotesis serta dibanding dengan kajian lepas.

5.2 Pencapaian Objektif

Objektif kajian ini terdiri daripada tiga objektif utama iaitu mengenal pasti tahap kemahiran graduan Politeknik Port Dickson berdasarkan persepsi majikan. Objektif kedua adalah mengenal pasti tahap pengetahuan graduan Politeknik Port Dickson berdasarkan persepsi majikan. Objektif yang ketiga adalah mengenal pasti tahap kemahiran insaniah graduan Politeknik Port Dickson berdasarkan persepsi majikan.

Hasil daripada kajian mendapati bahawa persepsi majikan terhadap kemahiran graduan Politeknik Port Dickson adalah tinggi iaitu nilai skor min 4.10. Berdasarkan dapatan data secara kuantitatif, majikan bersetuju bahawa graduan PPD mempunyai kemahiran teknikal seperti kemahiran pengurusan maklumat, kemahiran menggunakan komputer dalam pemprosesan maklumat dan kemahiran memilih peralatan atau teknologi yang tinggi. Dapatan ini selari dengan kajian Makhbul, Ishak, dan Abd Hair (2015) menunjukkan lepasan graduan insitutsi pendidikan tinggi mempunyai kemahiran teknologi maklumat yang amat baik dan memenuhi kehendak pasaran.

Begitu juga dengan kajian Zaliza, Arasinah, Kiong, dan Mohd Hasni (2016) mendapati tidak terdapat perbezaan jurang pengetahuan teknologi maklumat berdasarkan perspektif majikan dengan perspektif graduan. Dapatan melalui temubual juga menunjukkan, majikan bersteuju bahawa kemahiran teknikal graduan PPD yang telah bekerja di syarikat mereka semakin lama semakin meningkat. Walau bagaimanapun, pihak majikan mencadangkan strategi pengajaran pihak politeknik lebih menekankan kemahiran penyelesaian masalah kepada bakal graduan kerana pada peringkat awal mereka memulakan kerja di syarikat, graduan agak kekok untuk menyelesaikan masalah yang diberikan. Dapatan melalui analisis kuantitatif juga menunjukkan kemahiran menyelesaikan masalah graduan PPD (min=3.93, sp=0.685) berada di aras sederhana ke tinggi.

Majikan berpendapat tahap pengetahuan graduan PPD adalah tinggi dengan nilai min sebanyak 4.09. Dapatan temubual juga menunjukkan majikan bersetuju pengetahuan yang dipelajari daripada sistem politeknik memenuhi keperluan organisasi. Walau bagaimanapun, pihak majikan memaklumkan bahawa, pada peringkat awal graduan politeknik menghadapi masalah penggunaan terma-terma teknologi di mana penggunaan terma yang diajar di politeknik sedikit berbeza dengan penggunaan terma yang digunakan di industri. Sehubungan itu, tenaga pengajar di Politeknik perlu memastikan bahawa penggunaan terma asas dalam bidang perlulah seiring dengan penggunaan terma di industri. Hal ini boleh dilaksanakan melalui program Sangkutan Industri Pensyarah (SIP) yang mana pensyarah boleh mengambil peluang semasa menjalani program SIP memastikan jurang perbezaan penggunaan terma teknologi di industri dan di politeknik dapat diminimakan.

Graduan PPD menunjukkan tahap kemahiran insaniah yang tinggi memenuhi keperluan kerja di dalam organisasi dengan nilai min keseluruhan adalah 4.08. Hasil temubual juga menunjukkan majikan setuju kemahiran isaniah yang dipelajari daripada sistem politeknik memenuhi keperluan organisasi. Walau bagaimanapun, pihak politeknik perlu memberi penekanan kepada penguasaan Bahasa Inggeris dan kemahiran keushawanan. Dapatan data kuantitatif menunjukkan kemahiran Bahasa Inggeris graduan PPD berada pada tahap rendah ke sederhana (min=3.69, SP=0.673), manakala kemahiran keushawanan berada pada tahap sederhana ke tinggi (min=3.69, sp=0.673). Hasil temu bual majikan menyatakan pada peringkat awal graduan

politeknik agak malu untuk berkomunikasi dalam Bahasa Inggeris, sehinggalah mereka bergaul dengan perkerja senior dan bekerja dalam tempoh yang lama, barulah mereka mempunyai keyakinan untuk bekomunikasi dalam Bahasa Inggeris. Pihak politeknik perlu memberi penekanan kepada isu ini kerana antara kriteria utama majikan memilih pekerja baru dari kalangan graduan lepasan insitusi pendidikan tinggi adalah penguasaan Bahasa Inggeris khususnya bagi jawatan profesional di mana graduan baru yang dipilih oeh pihak majikan perlulah sama tahap dengan pekerja profesional (Abdul Rahim, Nurmahfuzah, & Badariah, 2016).

5.3 Sumbangan

Dapatan kajian ini telah memberi gambaran dalam mengenal pasti prestasi kerja graduan PPD dari pespektif majikan berdasarkan kepada konstruk kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah. Dapatan ini adalah penting untuk PPD melihat keberkesanan graduan yang dihasilkan melalui pelbagai program yang disediakan. Selain daripada itu, dapatan kajian ini digunakan dalam proses penambahbaikan pembangunan reka bentuk kurikulum dan penyampaian oleh Bahagian Pembangunan dan Penilaian Kurikulum (BPPK), Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti. Dengan kehadiran Revolusi Perindustrian 4.0 yang bakal mengubah landskap industri sejagat, dapatan kajian ini adalah penting bagi semua pihak sama ada PPD atau BPPK gunakan sebagai rujukan dalam merancang program atau aktiviti supaya bakal graduan bersedia dengan cabaran era industri yang berasaskan automasi dan pendigitalan sepenuhnya.

Melalui kajian yang dijalankan, tahap kepuasan majikan terhadap graduan Politeknik khususnya PPPD dapat dinilai dari tiga faktor iaitu dari aspek kemahiran, aspek pengetahuan dan aspek kemahiran insaniah graduan. Faktor ini amat penting kepada Politeknik bagi melihat keberkesanan graduan yang dihasilkan melalui pelbagai program yang telah disediakan. Faktor-faktor ini juga boleh dijadikan pengukur bagi penambahbaikan yang boleh dilakukan ke atas pelbagai perkara seperti kurikulum, aktiviti pengajaran dan pembelajaran, aktiviti ko-kurikulum serta aktiviti

keushawanan yang relevan bagi memastikan graduan PPD yang lebih berketerampilan dan *independent.*

Selain daripada itu, dapatan kajian ini digunakan dalam proses penambahbaikan pembangunan reka bentuk kurikulum dan penyampaian oleh Bahagian Pembangunan dan Penilaian Kurikulum, Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti. Penambaikan terhadap kurikulum dan latihan praktikal perlu dibuat dari masa ke semasa untuk memastikan kurikulum adalah relevan. Proses penambahbaikan dapat merancang aktiviti yang menyumbang ke arah melahirkan graduan yang lebih berketrampilan dan *independent.*

5.4 Impak Kajian

Dapatan kajian menunjukkan kajian ini dapat memberikan satu gambaran tentang tahap kepuasan majikan terhadap prestasi graduan PPD melalui tiga konstruk yang diukur iaitu konstruk kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah.

5.4.1 Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM)

Hasil kajian ini dapat memberi input kepada Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) berkenaan status kepuasan majikan terhadap graduan Politeknik. Graduan TVET khususnya daripada Politeknik, telah menunjukkan peningkatan kebolehpasaran pada tahap 88.6% (MOHE, 2016). Sehubungan itu, berdasarkan maklumbalas majikan melalui kajian yang dilakukan menunjukkan graduan Politeknik masih relevan sebagai pemangkin kepada produktiviti negara. Maka, melalui dapatan kajian ini, pihak KPT dapat merancang program atau aktiviti yang lebih baik bagi memastikan graduan Politeknik memenuhi keperluan sektor pekerjaan negara seperti Program Keushawanan dalam menghadapi ledakan Revolusi Industri 4.0, Program CEO@Fakulti yang memberi pendedahan kepada pelajar dunia sebenar pekerjaan dari

sudut CEO atau tokoh industri terkemuka dan sistem Purata Nilai Gred Kumulatif Bersepadu (i-CGPA) bagi menilai kebolehan graduan bukan sahaja daripada segi peningkatan akademik malah turut menilai kebolehan pelajar dalam bidang keushawanan, kemampuan pengurusan, kemahiran social dan kebolehan berkomunikasi.

5.4.2 Pelan pembangunan Pendidikan Malaysia

Kerajaan telah melancarkan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2050 yang menyasarkan pembangunan pelajar yang memiliki enam sifat utama untuk mereka bersaing di peringkat global, iaitu pengetahuan kemahiran berfikir, kemahiran memimpin, kemahiran dwibahasa, beretika dan beragama serta berindentiti kebangsaan. Antara objektif pelancaran PPPM adalah untuk menyelesaikan masalah ketidakpadanan antara penawaran graduan dan permintaan industri dalam membekalkan modal insan untuk membangunkan negara. Berdasarkan dapatan temubual bersama responden, jurang ketidakpadanan ini dapat diseimbangkan apabila kesemua responden bersetuju bahawa graduan politeknik masih releven membekalkan tenaga kerja yang berasaskan TVET.

Dapatan kajian ini juga akan menjadi petunjuk arah kepada PPD dalam usaha mengambil langkah secara proaktif untuk menghasilkan graduan holistik, berciri keushawanan dan seimbang seperti yang dinyatakan dalam lonjakan pertama PPPM. Dapatan analisis data kuantitatif bagi item tujuh untuk konstruk kemahiran insaniah, menunjukkan graduan PPD mempunyai ciri-ciri seperti yang dinyatakan dalam lonjakan pertama PPPM. Walaubagaimanapun usaha perlu diteruskan melalui program atau aktiviti yang lebih memberi impak dalam menyediakan graduan PPD ke alam pekerjaan yang mencabar dan beralih daripada suasana mencari kepada mencipta pekerjaan.

5.4.3 Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti

Pada peringkat Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti, hasil kajian ini dapat menyediakan akses kepada program TVET yang berkualiti melalui program kolaborasi industri dan pembangunan latihan pensyarah (SIP). Melalui program kolaborasi dengan industri, pihak industri dijemput untuk memberi input pembangunan kurikulum semasa, melaksanakan program kerjasama *Work Based Learning (WBL).* Program pembangunan latihan pensyarah (SIP) adalah usaha untuk menambahkan pengalaman dan kemahiran pensyarah politeknik di dalam industri. Selain daripada itu, melalui SIP dapat melaksanakan perkongsian pintar antara politeknik dan industri. Pensyarah dapat menghubungkaitkan silibus pembelajaran dan amalan terkini di industri secara tidak langsung membina keyakinan diri untuk diadaptasikan dalam pengajaran dan pembelajaran. Di samping itu melalui SIP dapat memantapkan program-program yang ditawarkan mengikut keperluan industri.

5.4.4 Politeknik Port Dickson

Bagi meningkatkan lagi kebolehpasaran graduan politeknik PPD, program yang ditawarkan perlu memenuhi kehendak pasaran dengan tumpuan kepada bidang tujahan yang telah ditetapkan. Melalui dapatan kajian ini, PPD perlu merangka aktiviti kurikulum dan ko-kurikulum yang mampu meningkatkan kemahiran insaniah pelajar memandangkan ianya merupakan salah satu nilai tambah yang diperhatikan oleh majikan Selain itu juga, graduan PPD perlu mempunyai keterampilan dan kemahiran daya keusahawanan yang mencukupi bagi mengekal kemampuan graduan merebut peluang pekerjaan. Satu pendekatan baharu diperlukan bagi pembinaan ketrampilan dan penerapan budaya keusahawanan dalam kalangan pelajar. Selain itu, penawaran program baharu perlu melibatkan kerjasama pelbagai pihak seperti industri dan badan profesional bagi memenuhi kehendak industri.

5.4.5 Industri

Dapatan kajian kepuasan majikan boleh digunakan untuk merangka aktiviti peningkatan kebolehpasaran graduan PPD. Contoh aktiviti yang dibuat adalah pensyarah pelawat industri, 1L5G dan kolaborasi. Sasaran kadar kebolehpasaran Politeknik yang telah ditetapkan adalah melebihi 80%. Unit *Corporate Industrial Services and Employment Centre* (CISEC) perlu memainkan peranan sebagai pengantara politeknik dan industry yang akan menyelaras pembangunan kerjaya dan program kebolehpasaran pelajar. Antara aktiviti yang boleh diaturkan adalah melaksanakan Mesyuarat Penasihat Industri untuk pembangunan program di Politeknik. Selain itu juga aktiviti Hari Kerjaya juga patut diadakan dengan mempelawa pihak industri mengadakan sesi temuduga dengan pelajar-pelajar yang telah lengkap melaksanakan Latihan Industri.

5.4.6 Kurikulum

Dapatan kajian ini sangat membantu dalam merangka penambahbaikan terhadap kurikulum program khususnya dalam mengintegrasikan keperluan industri terkini selari dengan piawaian yang ditetapkan oleh Agensi Kelayakan Malaysia (MQA) dan N*ational Occupational Skills Standard* (NOSS). Pengetahuan dan kemahiran dalam bidang seperti Teknologi Hijau, Teknologi Keretapi Laju dan Revolusi Industri 4.0 perlu diselitkan dalam proses pengajaran dan pembelajatan. Dengan adanya asas pengetahuan teknologi tersebut menjadi satu nilai tambah graduan politeknik untuk menghadapi pasaran pekerjaan kelak.

Proses pengajaran dan pembelajaran menggunakan pendekatan *Outcome Based Education* (OBE) perlu di beri penekanan dalam menjamin kualiti pendidikan di PPD sekaligus dapat mengukuhkan tahap kebolehpasaran graduan yang berkualiti tinggi. Ini adalah kerana OBE menekankan hasil pembelajaran iaitu pengetahuan, kemahiran teknikal dan juga kemahiran generik diperolehi oleh pelajar sepanjang pengajian dalam sesuatu bidang (Murugan & Simmathiri 2010).

5.4.7 Work Base Learning (WBL)

Penambahbaikan pelaksanaan WBL melalui gabungan (*incorporate*) idea politeknik dan penglibatan industri secara langsung dapat menghasilkan pelaksanaan WBL yang berkesan. Pelaksanaan WBL boleh menyumbang kepada lonjakan pertama di dalam PPPM (PT). WBL merupakan satu kaedah pembelajaran yang jelas memberikan pengalaman yang besar kepada pelajar dan memberikan mereka peluang yang lebih luas untuk menempatkan diri dalam bidang industri yang mereka ceburi. PPD tidak melaksanakan kurikulum WBL secara rasmi, walaubagaimanapun, PPD mengambil langkah proaktif melaksanakan aktiviti pengajaran dan pembelajaran yang sama seperti WBL dengan melibatkan pelajar dalam projek *My Beautiful New Home* dan juga projek *PolyHome*. Perlaksanaan projek ini akan memberi kelebihan kepada pelajar memindahkan pengetahuan yang dipelajari di bilik kuliah kepada pengalaman kerja sebenar sekaligus dapat meningkatkan kemahiran teknikal. Maka, melalui dapatan kajian, PPD perlu terus mencari ruang dan peluang melaksanakan aktiviti-aktiviti yang melibatkan pelajar menimba pengalaman pekerjaan dunia sebenar sekaligus dapat membentuk kemahiran insaniah yang mampan.

5.4.8 Pelajar

Data kajian yang diperolehi dapat memberi informasi kepada pelajar untuk mengenalpasti kehendak bakal majikan mereka dan seterusnya bersedia dengan kemahiran-kemahiran yang diperlukan. Pelajar perlu sedar bahawa kompetensi akademik sahaja tidak mencukupi untuk mempersiapkan diri mereka dengan cabaran pekerjaan. Melalui data kajian ini membuktikan bahawa majikan bukan sahaja melihat prestasi akademik sahaja, malah kemahiran insaniah adalah juga merupakan faktor penting yang perlu diambilkira oleh majikan seperti mempunyai pemikiran kreatif, kemahiran menyelesaikan masalah serta kemahiran analitikal. Tenaga kerja yang mempunyai kemahiran kebolehkerjaan boleh mendepani perubahan sosial dan keadaan ekonomi yang sentiasa berubah.

5.4 Batasan Kajian

Kajian kepuasan majikan graduan Politeknik Port Dickson hanya dibataskan kepada 3 konstruk untuk mengukur tahap kepuasan majikan. Konstruk tersebut adalah kemahiran, pengetahuan dan kamahiran isaniah sahaja. Selain daripada itu responden dalam kajian ini adalah syarikat-syarikat di dalam negara Malaysia sahaja. Kajian ini tertumpu pada graduan Politeknik Port Dickson yang bergraduat pada sesi 2014 hingga 2015 sahaja.

5.5 Kajian Masa Depan

Kajian ini tertumpu kepada 3 kontruk utama iaitu kemahiran, pengetahuan dan kemahiran insaniah untuk mengukur tahap kepuasan majikan terhadap graduan politeknik. Kajian lanjutan dari perspektif majikan terhadap graduan politeknik wajar dilaksanakan pada masa akan datang kerana maklumbalas daripada majikan amat penting sebagai asas dalam merangka polisi dan strategi demi menjayakan Halatuju Transformasi Politeknik dan pembangunan modal insan negara.

Penambahbaikan kajian pada masa akan dating adalah pembangunan soal selidik kajian yang bersesuai mengikut program pendidikan atau kluster pengajian seperti kluster kejuruteraan, hospitaliti dan perdagangan. Ini bertujuan, daripada hasil dapatan kajian mengikut setiap program pendidikan atau kluster pengajian dapat membantu memberi gambaran sebenar keperluan industri atau organisasi terhadap graduan yang dihasilkan. Maka, dengan kajian yang lebih komprehensif dilakukan terhadap bidang pendidikan akan membantu setiap program pendidikan politeknik merangka kurikulum yang lebih relevan mengikut bidang dan juga mengisi ruang kelemahan antara bidang atau program pendidikan. Ini adalah kerana tuntutan revolusi perindustrian ke-empat yang berhubung rapat dengan *interdicipline* antara bidang seperti ilmu keushawanan, ilmu teknologi maklumat dan pelbagai lagi.

RUJUKAN

Abbas Tashakkori & Charles Teddlie. (2010). *Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. (Vicki Knight, Ed.) (2nd ed.). United States of America: Sage Publications.

Abdul Rahim, A., Nurmahfuzah, W., & Badariah, H. D. (2016). Cabaran meningkatkan produktiviti syarikat berskala kecil dan sederhana di Malaysia : Kajian mengenai isu kemahiran buruh. *Geografia Online Malaysia Journal of Society and Space*, *4*(4), 26–33.

Abowitz, D. A., & Toole, T. M. (2010). Mixed Method Research: Fundamental Issues of Design, Validity, and Reliability in Construction Research. *Journal of Construction Engineering and Management*. doi:10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000026

Ahmad Munawar Ismail & Mohd Nor Shahizan Ali. (2014). *Kaedah Penyelidikan Islam:Perspektif Islam*. (Ahmad Munawar Ismail, Ed.) (1st ed.). Bangi: Penerbit UKM.

Al-Mansor Abu Said. (2012). *Kaedah Penyelidikan Perniagaan* (Cetakan Pe.). Dawama Sdn.Bhd, Kompleks Dawama.

Bilal, M. N. M. & Ummah, M. A. C. S. 2016. A Case Study on the Impact of Internship Training in Finding Successful Job Placements: With Special Reference to South Eastern University of Sri Langka. *Proceedings of the 3rd International HR Conference*, 3(1).

Butcher, Val, Smith, Judith, Kettle, Jane and Burton, Laila (2011). Review of good practice in employability and Enterprise Development by Centres for Excellence in Teaching and Learning. York: Higher Education Academy.

Chua, Y. . (2009). *Statistik Penyelidikan Lanjutan 1: Buku 1*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn.Bhd.

Chua, Y. P. (2011). *Kaedah Penyelidikan - Kaedah dan Statistik Penyelidikan- Buku 1.* Kuala Lumpur: McGraw Hill Education.

Chua, Y. P. (2014). *Asas Statistik Penyelidikan.* (Y. P. Chua, Ed.) (3rd Editio). McGraw-Hill.

Cohen, M. (2011). *Research Methods in Education.* Routledge; 7 edition (April 28, 2011).

Cremin Colin (2010) "Never employable enough: The (im) possibility of satisfying the boss's desire," Organization, 17(2): pp. 131-149.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design:Qualitatitive, Quantitative and Mixed Methods Approaches.* (Thousand Oaks, Ed.) (3rd ed.). Sage Publications.

Creswell, J., & Clark, P. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (2nd editio). SAGE Publications, Inc.

Douglas A. Lind, William G. Marchal, S. A. W. (2015). *Statistical Technique in Business & Economics.* (Douglas Reiner, Ed.) (16th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

French, N. (2010). *Factors which influence organisational knowledge sharing.* Tesis Master. University of Pretoria.

Gay et al. (2006). Perceptions of information and communication technology among undergraduate management students in Barbados. , 2, 6-17. *International Journal of Education and Development Using Information and Communication Technology (IJEDICT)*, *2*, 6–17.

Gay, G., Mahon, S., Devonish, D., Alleyne, P., & Alleyne, P. (2006). Perceptions of information and communication technology among undergraduate management students in Barbados. *International journal of education and development using ICT*, *2*(4), 6-17.

Gunn, V. Bell, S and Kafmann. (2010) Thinking strategically about employability and graduate attributes: Universities and enhancing learning for beyond university. Enhancement themes. Available at http://www.enhancementthemes.ac.uk/documents/G21C/Employability_230210.pdf

Halimahton, M. S. (2011). Kepimpinan Instruksional Menjana Generasi Kreatif dan Inovatif (pp. 1–25).

Hair, F. ., Black, W. ., Babin, B. ., & Anderson, R. . (2010). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, Boston: Pearson.

Husain, M. Y., Rasul, M. S., Mustapha, R., Malik, S. A., & Rauf, R. A. A. (2013). Tahap kemahiran employability pelajar kejuruteraan dari perspektif majikan. *Sains Humanika*, *62*(1).

Hanapi, Z, & Kamis., A. (2017). Analisis perbandingan di antara industri, pensyarah dan graduan terhadap kepentingan kemahiran teknikal dan kemahiran kebolehkerjaan yang perlu dikuasai oleh graduan bidang elektrik di kolej komuniti. *Humanika*, 9(1-5), 67–75.

Ishak Mad Shah. (2002). *Pengenalan Psikologi Industri dan Organisasi*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.

Jabatan Perdana Menteri. (2008). Perspektif Wawasan 2020.

Jabatan Perdana Menteri. (2010). Perspektif Wawasan 2020. Retrieved from http://pmr.penerangan.gov.my/index.php/maklumat-kenegaraan/255-perspektif-wawasan-2020.html

John W. Creswell. (2012). *Educational Research, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Pearson.

Leo, M. 2016. Edu Advisor: What You Didn't Know About Fresh Graduate Unemployment in Malaysia. Available at https://eduadvisor.my/articles/what-didnt-know-fresh-graduate-unemployment-malaysia-infographic/, accessed 19 March 2017.

Little, Brenda M. (2011) "Employability for the workers: What does this mean?," Education and Training, 53(1): pp. 57-66.

Lowden, Kevin, Hall, Stuart, Elliot, Dely, and Lewin, Jon (2011). Employers' Perceptions of the Employability Skills of New Graduates. London: The Edge Foundation.

Krejcie, R. V, & Morgan, D. W. (1970). ACTIVITIES, *38*, 607–610.

Makhbul, Z. M., Ishak, Y., & Abd Hair, A. (2015). Antara realiti dan harapan – Kajian empirikal persepsi majikan terhadap prestasi graduan tempatan. *Malaysian Journal of Society and Space 11*, *10*(10), 27–36.

Mohd Najib Abdul Ghafar (2000). "Pengkajian Pendidikan." Skudai: Penerbitan Universiti Teknologi Malaysia.

Murugan Krishnan dan Simmathiri Aplanaidu (2010). Perlaksanaan Kursus Projek Berasaskan Pendekatan OBE Di Politeknik. Prosiding Seminar Kebangsaan Teknologi dan Inovasi Pengajaran-Pembelajaran, Hotel Palm Garden IOI Resort Putrajaya 28-29 April 2009

Nonaka, I., Krogh, G. Von, & Voelpel, S. (2006). *Organizational Knowledge Creation Theory: Evolutionary Paths and Future Advances*. *Organization Studies* (Vol. 27). London: Sage Publication. https://doi.org/10.1177/0170840606066312

Pallant, J. (2011). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS* (4th editio.). Crows Nest, NSW: Allen & Unwin.

Pekrun, R., Goetz, T., Frenzel, N.C., Barchfeld, P., &. Perry, R.P. (2011). Measuring emotions in students' learning and performance: The achievement emotions questionnaire (AEQ). *Contemporary Educational Psychology*, *36*(1), 36–48. *doi*:10.1016/j.cedpsych.2010.10.002.

Rajalakshmi, S., & Banu, R. S. D. W. (2012). Analysis of Tacit Knowledge Sharing and Codification in Higher Education. In *2012 International Conference on Computer Communication and Informatics (ICCCI -2012)*. Coimbatore, India.

Ramlee Mustapha. (2013). Transforming Education toward K-Economy in Malaysia. *International Journal for Educational Studies*, *6*(1), 1–15.

Rosenberg, Stuart, Heimler, Ronald, and Morote, Elsa-Sofia (2012) "Basic employability skills: a triangular design approach," Education and Training, 54(1): pp. 7-20.

Sekaran, U. (2013). *Research Methods for Business* (4th ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

Sherri L. Jackson. (2014). *Research Methods: A Modular Approach* (3rd ed.).

Shury,J, Winterbotham, M. Davies, B and Oldfield K with Spilsbury, M. and Constable, S. (2010). National Employer Skills Survey for England 2009: Main report: Evidence Report 23. IFF Research and UK Commission for Employment and Skills

Suleman., F. 2016. Kebolehkerjaan skills of higher education graduates: little consensus on a much-discussed subject. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 228 (20), 169-174.

Tickle, L. (2013). Employability initiative winner: Edinburgh College of Art. Retrieved February 28, 2013, from https://www.theguardian.com/higher-education-network/2013/feb/26/employability-initiative-winner-edinburgh-college-art

0002918

Vathsala Wickramasinghe, Lasantha Perera, (2010) "Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills", Education + Training, Vol. 52 Issue: 3, pp.226-244, https://doi.org/10.1108/00400911011037355

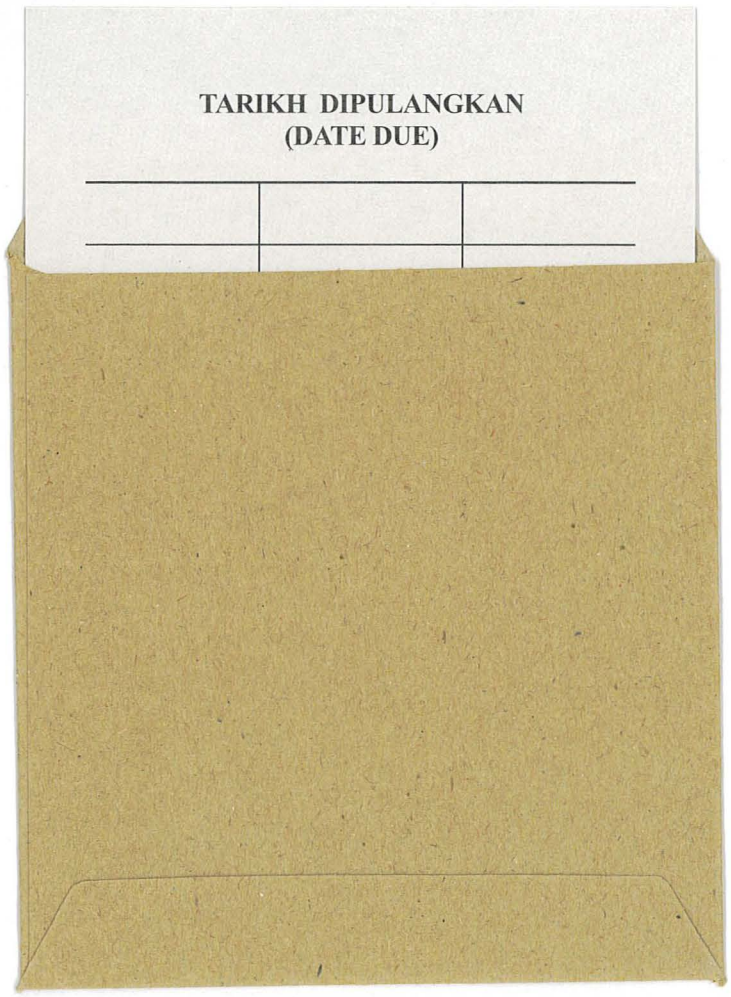
Wesley, S. C., Jackson, V. P. & Lee, M. 2017. The perceived importance of core soft skills between retailing and tourism management students, faculty and businesses. *Employee Relations*, 39(1), 79-99.

Wiersma, W. (2000). *Research methods in education: An Introduction (7 th edition).* Boston: Allyn and Bacon Inc.

Zaliza, H., Arasinah, K., Kiong, T. T., & Mohd Hasni, H. (2016). Jurang integrasi kemahiran employabiliti di Malaysia: Satu kajian empirikal graduan kejuruteraan Kolej Komuniti Integrated employability skills gaps in Malaysia : An empirical study of Community College graduates. *Malaysian Journal of Society and Space 12*, *3*(3), 145–153.

Zeyrek, E. Y., & Lester, D. (2008). Cronbach alpha reliability and concurrent validity of the Collett-Lester Fear of Death Scale in a Turkish sample. *Psychological Reports*, *102*, 706–708. doi:10.2466/PR0.102.3.706-708

00029192


TARIKH DIPULANGKAN
(DATE DUE)

POLITEKNIK PORT DICKSON
KM. 14, JALAN PANTAI,
71050 SI RUSA, NEGERI SEMBILAN
TEL: 06-662 2000 FAKS: 06-662 2026
LAMAN WEB: http://www.polipd.edu.my

978-967-5677-95-3