

**KAJIAN KEBOLEHKERJAAN GRADUAN (GRADUATE EMPLOYABILITY)
UNIVERSITI TUN HUSSEIN ONN MALAYSIA**

ALUMNI RESEARCH TEAM (ART)

**VOT PENYELIDIKAN : GERAN KONTRAK
C002**

**PUSAT KEMAJUAN DAN HUBUNGAN ALUMNI (CARE)
UNIVERSITI TUN HUSSEIN ONN MALAYSIA (UTHM)**

2011

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti taburan kebolehkerjaan graduan UTHM selepas tamat pengajian mengikut tempoh masa tertentu. Kajian ini juga bertujuan untuk mendapatkan maklumbalas pelajar, alumni dan majikan terhadap faktor kebolehkerjaan. Populasi kajian terdiri daripada 1,171 orang graduan UTHM yang telah menjawab borang kaji selidik tersebut dan maklumat tambahan juga diperolehi melalui kaedah temubual responden yang terdiri daripada 49 orang graduan dan 15 orang majikan kepada graduan UTHM. Data yang telah dikumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif serta diukur dengan menggunakan kekerapan dan peratusan. Persepsi dalam kajian ini ditafsir berdasarkan nilai min, iaitu min di bawah 7.30 adalah kurang memuaskan, manakala min 7.30 ke atas adalah memuaskan. Dapatan kajian menunjukkan status graduan bekerja bagi kategori 1-2 tahun selepas bergraduasi (94.2%), 3-4 tahun selepas bergraduasi (97.6%) manakala 5 tahun ke atas selepas bergraduasi (100%). Dapatan kajian juga menunjukkan keseluruhan elemen kemahiran insaniah adalah memuaskan (purata min > 7.30) dari aspek kemahiran komunikasi, kerja berkumpulan, pengurusan maklumat, kepimpinan, penyelesaian masalah dan moral dan etika. Walaubagaimanapun elemen keusahawanan adalah kurang memuaskan (purata min < 7.30). Hasil kajian ini turut diperkukuhkan dengan pandangan alumni dan majikan yang telah ditemubual. Di penghujung kajian turut dibincangkan beberapa cadangan penambahbaikan kepada pihak pengurusan universiti bertujuan untuk meningkatkan lagi peratusan kebolehkerjaan graduan UTHM.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	HALAMAN
	ABSTRAK	i
	KANDUNGAN	ii
	SENARAI RAJAH	vi
	SENARAI JADUAL	viii
	SENARAI SINGKATAN	x
	SENARAI LAMPIRAN	xi
BAB 1	Pengenalan	
	1.1 Pendahuluan	
	1.2 Latar Belakang	2
	1.3 Penyataan Masalah	3
	1.4 Objektif	5
	1.5 Skop Kajian	5
	1.6 Batasan Kajian	6
	1.7 Kepentingan Kajian	6
	1.8 Definisi	7
BAB 2	Kajian Literatur	
	2.1 Pengenalan	9
	2.2 Pendidikan di Malaysia dan Peranan UTHM	9
	2.3 Kemahiran Kebolehgajian	12
	2.4 Model-model Kajian Kebolehgajian	14
	2.5 Kajian Pengesanan Graduan	20

BAB 3	METODOLOGI KAJIAN	
3.1	Pengenalan	22
3.2	Kerangka Kajian	22
3.3	Reka Bentuk Kajian	23
3.3.1	Populasi Kajian	26
3.3.2	Pemilihan Responden	26
3.3.3	Lokasi Kajian	27
3.3.4	Instrumen Kajian	27
3.4	Analisis Data	27
BAB 4	DAPATAN KAJIAN	
4.1	Pengenalan	29
4.2	Profil Graduan	29
4.3	Perancangan Pelajar Tahun Akhir	33
4.3.1	Peratusan Persediaan Responden Sebelum Memasuki Alam Kerjaya	34
4.3.2	Peratusan Persediaan Responden Sebelum Menyambung Pengajian	35
4.4	Status Pekerjaan Responden Mengikut Tahun Graduat	36
4.4.1	Status Tidak Bekerja Bagi Responden 1 – 2 Tahun	37
4.4.2	Status Tidak Bekerja Bagi Responden 3 – 4 Tahun	38
4.5	Status Pekerjaan Semasa	39
4.5.1	Sektor Pekerjaan Responden	39
4.5.2	Taraf Pekerjaan	41
4.5.3	Pendapatan Bulanan Responden 1 - 4 Tahun	42
4.5.4	Pendapatan Bulanan Responden 5 - 10 Tahun dan Ke Atas	43
4.5.5	Saluran Maklumat Untuk Mendapat Pekerjaan	45

4.6	Analisis Persepsi Responden Terhadap Program Pengajian di UTHM	47
4.7	Analisis Dapatan Kajian Dari Perspektif Majikan	59
4.7.1	Pengenalan	59
4.7.2	Persepsi Majikan Terhadap Program Pengajian di UTHM	60
4.7.3	Persepsi Majikan Terhadap Kemahiran Insaniah	61
4.7.4	Persepsi Majikan Terhadap Kemahiran Komunikasi di Kalangan Graduan	62
4.7.5	Persepsi Majikan Terhadap Kemahiran Kerja Kumpulan	63
4.7.6	Persepsi Majikan Terhadap Kemahiran Pengurusan Maklumat	64
4.7.7	Persepsi Majikan Terhadap Kepimpinan	65
4.7.8	Persepsi Majikan Terhadap Kemahiran Penyelesaian Masalah	66
4.7.9	Persepsi Majikan Terhadap Keusahawanan	67
4.7.10	Persepsi Majikan Terhadap Nilai Moral dan Etika	68

BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	70
5.2	Perbincangan dan Ulasan Terhadap Fakta Penting	73
5.2.1	Perancangan Pelajar Setelah Tamat Pengajian	73
5.2.2	Persediaan Sebelum Memasuki Alam Pekerjaan	73
5.2.3	Saluran Mendapat Maklumat Pekerjaan	74
5.2.4	Taburan Kebolehkerjaan Graduan Mengikut Tahun Graduat	74
5.2.5	Sebab Tidak Mendapat Pekerjaan Selepas 1-2 Tempoh Bergraduat	75
5.2.6	Sektor Pekerjaan Responden	76
5.2.7	Taraf Pekerjaan	77

5.2.8	Pendapatan Bulanan	77
5.2.9	Persepsi Graduan Terhadap Graduan UTHM	77
5.2.10	Persepsi Majikan Terhadap Graduan UTHM	78
5.2.11	Kurikulum Program Pengajian	79
5.2.12	Kemahiran Insaniah (KI)	79
5.4	Cadangan Penambahbaikan Terhadap Pelajar	83
5.4.1	Profesionalisma	83
5.4.2	Komunikasi Secara Efektif	84
5.4.3	Kesesuaian Diri	84
5.4.4	Membuat Keputusan	84
5.5	Cadangan Penambahbaikan Terhadap Pihak Pengurusan Dan Alumni	84
5.5.1	Tawaran Menyanbung Pengajian Ijazah Secara Automatik Kepada Pelajar Tahun Akhir Berkelayakan (Bakal Graduan)	85
5.5.2	Penempatan Latihan Industri (LI) Dan Kerjaya Pertama Dalam Tempoh 6 Bulan Pertama Selepas Bergraduati	87
5.5.3	Latihan Keusahawanan Selepas Graduat	88
5.5.4	Memperkasa Serta Mengaktifkan Fungsi Dan Peranan Alumni Di Fakulti	90
5.5.5	Membangunkan Sistem Aduan Dan Cadangan Alumni UTHM (ACA-UTHM) Secara Dalam Talian (Online)	92
5.5.6	Menetuskan Semula Pangkalan Data Berkaitan Alumni Dan Graduan UTHM	93
5.5.7	Membekalkan Buku "Manual Persediaan Alam Kerjaya" Kepada Semua Pelajar	94
5.5	Kesimpulan	96

RUJUKAN

LAMPIRAN

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	HALAMAN
2.1	Model <i>Conference Board of Canada</i> (1996)	17
2.2	Model Kemahiran Insaniah Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia	19
3.1	Kerangka kajian	24
3.2	Rekabentuk Kajian	25
4.1	Peratusan Perancangan Responden Selepas Graduat	33
4.2	Peratusan Persediaan Sebelum Memasuki Alam Kerjaya	34
4.3	Peratusan Persediaan Sebelum Menyambung Pengajian	35
4.4	Sebab-sebab Responden Tidak Bekerja dalam Tempoh 1-2 Tahun Bergraduat	37
4.5	Taburan Sebab Tidak Bekerja Bagi Responden 3 hingga 4 Tahun	38
4.6	Peratus Sektor Pekerjaan Yang Diceburi Oleh Responden Mengikut Tahun Graduat	40
4.7	Peratusan Responden Yang Bekerja Mengikut Kategori	41
4.8	Peratus Pendapatan Bulanan Yang Diperolehi Responden Selepas Menamatkan Pengajian Dalam Tempoh 1- 4 Tahun	43

4.9	Peratusan Pendapatan Bulanan Responden selepas menamatkan pengajian dalam tempoh 5 hingga 10 tahun dan Ke atas	44
4.10	Pola Taburan Responden Saluran Maklumat Untuk Mendapatkan Pekerjaan	46
4.11	KI bagi Aspek Komunikasi yang Dimiliki di Kalangan Responden Mengikut Tahun Selepas Graduat/Peringkat	49
4.12	KI Bagi Nilai Kerja Kumpulan Di Kalangan Responden Mengikut Min	50
4.13	KI Bagi Nilai Pengurusan Maklumat Di Kalangan Responden Mengikut Min	52
4.14	KI Bagi Nilai Kepimpinan Di Kalangan Responden Mengikut Min	54
4.15	KI Bagi Nilai Penyelesaian Masalah Di Kalangan Responden Mengikut Min	55
4.16	KI Bagi Nilai Keusahawanan Di Kalangan Responden Mengikut Min	57
4.17	KI Bagi Nilai Moral dan Etika Di Kalangan Responden Mengikut Min	58
5.10	Taburan Responden mengikut Fakulti	71
5.20	Taburan Responden mengikut Jantina	72
5.30	Taburan Responden mengikut Kaum	72

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	HALAMAN
2.1	Penggunaan Istilah Kemahiran Kebolehkeraan Di Pelbagai Negara	13
2.2	Model-Model Kajian Kebolehkeraan di Pelbagai Negara	16
4.1	Jumlah Responden Yang Telah Ditemubual Dan Mengisi Borang Kaji Selidik	30
4.2	Bilangan Responden Temubual Mengikut Tempoh Graduat	31
4.3	Profil Graduan	32
4.4	Perancangan Pelajar Tahun Akhir Selepas Tamat Pengajian	33
4.5	Peratusan Status Bekerja Mengikut Tempoh Graduat	36
4.6	Sebab Tidak Bekerja Responden 1 – 2 Tahun	37
4.7	Sebab-sebab Responden Tidak Bekerja Selepas 3 – 4 Tahun Bergraduat	38
4.8	Sektor Pekerjaan yang diceburi oleh Responden mengikut tempoh bergraduat	40
4.9	Taraf Pekerjaan di kalangan Responden	41
4.10	Jumlah Pendapatan Bulanan Yang Diperolehi Oleh Responden Selepas Tamat Pengajian Dari 1 - 4 Tahun	42

4.11	Pendapatan Bulanan Responden Selepas Menamatkan Pengajian Dalam Tempoh 5 Hingga 10 Tahun Dan Ke Atas	44
4.12	Saluran Maklumat yang digunakan oleh responden Untuk Mendapatkan Pekerjaan	45
4.13	Persepsi Responden Terhadap Program Pengajian di UTHM Mengikut Min	47
5.1	Taburan Kebolehkerjaan Graduan Mengikut Tempoh Graduat	75

SENARAI SINGKATAN

UTHM	-	Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
IPTA	-	Institusi Pengajian Tinggi Awam
IPTS	-	Institusi Pengajian Tinggi Swasta
KPT	-	Kementerian Pengajian Tinggi
FKAAS	-	Fakulti Kejuruteraan Awam dan Alam Sekitar
FKEE	-	Fakulti Kejuruteraan Elektrik dan Elektronik
FKMP	-	Fakulti Kejuruteraan Mekanikal dan Pembuatan
FPTPK	-	Fakulti Pengurusan Teknologi, Perniagaan dan Keusahawanan
FTMM	-	Fakulti Teknologi Maklumat dan Multimedia
FPTek	-	Fakulti Pendidikan Teknikal

SENARAI LAMPIRAN**LAMPIRAN****TAJUK****HALAMAN**

Lampiran A

Borang Soal Selidik

Lampiran B

Transkrip Temubual

BAB I

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Kajian ini bertujuan bagi mendapatkan maklumat latar demografi, kebolehkerjaan dan persepsi graduan lulusan UTHM bagi mengukur tahap keberkesanan program pengajian yang dilaksanakan di universiti ini. Terdapat empat sebab mengapa sesuatu program pengajian itu dinilai (Muraskin,1998). Pertama; untuk mengenal pasti keberkesanan program pengajian; kedua: untuk mendokumentasi objektif program pengajian yang tercapai; ketiga: untuk menyediakan maklumat tentang perkhidmatan sedia ada yang bermanfaat kepada staf dan pelanggan; dan keempat untuk membolehkan staf melakukan perubahan yang dapat menambahkan keberkesanan sesuatu program pengajian. Berdasarkan tujuan-tujuan di atas, kajian ini memberi tumpuan kepada beberapa aspek utama seperti profil demografi graduan, profil profesional graduan, perkembangan kerjaya graduan dan persepsi graduan terhadap keberkesanan program pengajian yang telah diikuti terhadap kerjaya mereka.

Dalam kajian ini, persepsi graduan UTHM dan persepsi pihak luar yang terdiri daripada majikan dikumpul menerusi soal selidik dan temubual. Data yang diperolehi dalam bentuk kuantitatif dan kualitatif merupakan sumber utama yang dapat memberi gambaran sebenar bagi beberapa perkara utama iaitu, kualiti program pengajian di UTHM, kualiti dan ketrampilan graduan serta kebolehkerjaan graduan di pasaran terbuka.

1.2 Latar Belakang

Pelbagai pihak mula mempersoalkan kualiti pendidikan di negara ini memandangkan sejumlah besar siswazah tempatan masih menganggur. Ada pihak yang menyalahkan siswazah sendiri dan ada pula yang menyalahkan pihak universiti yang dikatakan tidak menyediakan kurikulum yang bersesuaian dengan kehendak majikan. Perancang pembangunan sumber manusia perlu cekap dalam menangani masalah pengangguran yang semakin serius khususnya melibatkan golongan yang berpendidikan tinggi.

Kajian Kebolehkerjaan Graduan UTHM dilaksanakan di institusi ini selaras dengan kajian pengesanan graduan di peringkat IPTA, IPTS, Politeknik dan Kolej Komuniti yang dikelolakan di bawah Jabatan Pengurusan Institusi Pengajian Tinggi, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. Kajian ini memfokuskan kepada graduan Ijazah Sarjana Muda bagi mendapatkan maklumat mengenai status pekerjaan mereka setelah menamatkan pengajian di UTHM. Kajian ini juga merupakan kayu ukur kebolehpasaran (*marketability*) graduan UTHM dalam pasaran pekerjaan di negara ini di samping sebagai salah satu indikator penting situasi ekonomi negara. Adalah diharapkan di akhir kajian ini dapat menghasilkan laporan komprehensif yang dapat membantu pihak pengurusan universiti dalam menyediakan pelan pembangunan pendidikan yang lebih dinamik dan berkualiti pada masa hadapan.

Sektor industri digesa memberi sokongan penuh terhadap pelaksanaan Dasar Latihan Industri Institusi Pengajian Tinggi (IPT) yang menggalakkan pihak berkenaan menyuntik input kepada kurikulum universiti dan bekerjasama untuk penempatan pelajar di syarikat tempatan dan multinasional.

Menteri Pengajian Tinggi, Datuk Seri Mohamed Khaled Nordin, berkata usaha itu membolehkan pelajar menerokai kerjaya produktif dalam semua bidang,

sekali gus membina asas kukuh bagi pembangunan pemimpin industri pada masa hadapan.

Ketika ini, beliau berkata, integrasi secara meluas antara pengajian dan program untuk kesediaan bekerja masih belum tercapai walaupun pembangunan program berstruktur seumpama itu sudah dilaksanakan membabitkan pelbagai disiplin di universiti. Jadi, universiti perlu menjalin hubungan berterusan dengan industri dan memperkenalkan pelbagai program yang memenuhi jangkaan pelajar serta pasaran.

1.3 Penyataan Masalah

Kadar pengangguran yang tinggi di kalangan siswazah adalah isu yang semakin mendapat perhatian daripada pelbagai pihak. Laporan oleh Jabatan Perangkaan Malaysia menunjukkan 34% siswazah dari universiti awam tidak bekerja dalam tempoh enam bulan pertama selepas bergraduasi (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2008). Berdasarkan Laporan Pengesanan Graduan UTHM tahun 2008 dan 2009, kurang dari 50% graduan UTHM memperolehi pekerjaan dalam tempoh enam bulan setelah menamatkan pengajian. Menurut Kamal (2006) dan Awang (2004), pengangguran bukan disebabkan tahap pencapaian akademik siswazah tetapi disebabkan kemahiran kebolehkeraan yang kurang diberi penekanan dalam sistem pendidikan tinggi di Malaysia. Oleh yang demikian, Wan Seman (2005) telah menekankan keperluan kemahiran kebolehkeraan untuk diterapkan kepada pelajar universiti. Ini diperkukuhkan lagi dengan statistik yang dikemukakan oleh Jobstreet (2005), mendapati ramai siswazah tidak memenuhi keperluan pekerjaan dari aspek kemahiran berkomunikasi, kemahiran interpersonal dan bekerja dalam pasukan. Menurut Ab. Rahim et al. (2007), majikan di Malaysia mengharapkan agar siswazah yang bekerja mempunyai kemahiran-kemahiran kebolehkeraan yang tinggi terutamanya kemahiran berkomunikasi.

Walaupun isu kemahiran kebolehterajaan ini telah mendapat perhatian dari pelbagai pihak terutamanya Kementerian Pengajian Tinggi, kajian tentang kemahiran kebolehterajaan yang berbentuk *empirical* masih lagi terhad. Pada masa ini, kebanyakan kajian tertumpu kepada persepsi dan kehendak majikan sahaja (Ab. Rahim, 2007) ataupun hanya berbentuk deskriptif di kalangan pelajar (Nurita Juhdi et. Al. , 2007; Ab. Rahim dan Hanafi, 2007). Berbanding dengan negara Barat seperti Amerika Syarikat, Kanada, Australia dan juga Britain, telah banyak kajian yang berkaitan dengan kemahiran kebolehterajaan dijalankan (Martin et al. , 1977; *The Conference Board of Canada*, 2007; McLaughlin, 1955; Smith, 2000; Scheetz, 1997; Carnevale, 1991; Marshall & Tucker, 1992; SCANS, 1992). Holden dan Jameson (1992) dalam laporan mereka yang bertajuk *Graduate Employment and Training Report* mendapati kemahiran berkomunikasi dalam kumpulan, menganalisis masalah atau mengaplikasikan pembelajaran yang telah diperolehi adalah di antara kemahiran kebolehterajaan yang dituntut oleh majikan. SCANS (1992) menegaskan kemahiran kebolehterajaan meliputi keupayaan pekerja membuat keputusan, penekanan terhadap kecemerlangan, latihan yang berterusan untuk meningkatkan kemahiran dan lebih bersikap berpasukan.

Namun begitu, kajian-kajian yang dijalankan diluar dan di dalam negara menggunakan bukan sahaja istilah yang pelbagai tetapi model yang berbeza. Oleh yang demikian, kajian yang dijalankan memerlukan pengenalpastian istilah dan model kebolehterajaan yang digunakan. Bahagian seterusnya membincangkan istilah kebolehterajaan dan juga model yang digunakan sebagai kerangka konseptualan kajian..

1.4 Objektif

Objektif kajian ini adalah;

- i. Mengenalpasti taburan kebolehkerjaan graduan dalam tempoh masa tertentu ;
- ii. Mendapatkan maklumbalas daripada pelajar, alumni dan majikan terhadap faktor kebolehkerjaan ;
- iii. Mengemukakan cadangan pelan tindakan komprehensif berkaitan Kebolehkerjaan Graduan.

1.5 Skop Kajian

Kajian ini hanya melibatkan graduan lepasan UTHM peringkat Ijazah Sarjana Muda yang dikategorikan mengikut 6 kumpulan sasaran utama;

- i. Pelajar tahun akhir ;
- ii. 1-2 tahun selepas graduat ;
- iii. 3-4 tahun selepas graduat ;
- iv. 5-9 tahun selepas graduat ;
- v. 10 tahun ke atas selepas graduat ;
- vi. Majikan bagi responden (iv) dan (v).

1.6 Batasan Kajian

Batasan yang perlu dihadapi bagi kajian ini adalah;

- i. Kajian ini hanya dijalankan di kalangan graduan UTHM yang dapat dikenalpasti melalui rangkaian antara seorang graduan dengan graduan yang lain. Ini bermaksud apabila bertemu dengan seseorang graduan, pengkaji bertanya kepada mereka sama ada mempunyai rakan lain yang bekerja dalam lingkungannya ;
- ii. Dapatan kajian ini dianggap mewakili keseluruhan graduan UTHM ;
- iii. Maklumat yang diperolehi dalam kajian ini sangat dipengaruhi oleh kejujuran responden semasa menjawab borang kaji selidik.

1.7 Kepentingan Kajian

Kepentingan kajian ini adalah:

- i. Kajian ini dapat menjadi panduan kepada pihak universiti untuk mendapatkan maklum balas daripada pelajar terhadap faktor kebolehkerjaan ;
- ii. Perancangan berkaitan dan latihan yang perlu diberikan kepada graduan menganggur supaya tempoh pengangguran dikurangkan ;
- iii. Sebagai rujukan kepada pihak universiti terutamanya Pusat Kemajuan dan Hubungan Alumni UTHM (CARE) untuk mendapatkan profil lengkap graduan lepasan UTHM ;

- iv. Dapat melahirkan rangkaian hubungan di antara graduan. Oleh itu, mereka dapat berhubung antara satu sama lain serta mampu bekerjasama dan bertukar-tukar idea dan pendapat ;
- v. Kajian ini dapat menjadi rujukan dan panduan kepada para graduan yang lain untuk mengikuti jejak langkah graduan yang telah berjaya ;
- vi. Dapat memberikan cadangan pelan tindakan komprehensif kepada pihak UTHM berkaitan Kebolehkerjaan Graduan.

1.8 Definisi

- i. Kebolehkerjaan (*Employability*)
Merujuk Kamus bahasa Inggeris Webster, *employability* bermaksud "*meeting the minimum requirements for a specified kind of work or position of employment*". Oleh itu, padanan bahasa Melayu yang sesuai ialah keadaan/kedudukan pengambilan pekerjaan/guna tenaga. Dalam kamus dwibahasa Oxford Fajar Joyce M. Hawkins Edisi Ketiga Cetakan Keempat menyatakan *employ* bermaksud ambil kerja; beri kerja dan ambil pekerja dan memberi makna menggaji. Bagi tujuan kajian ini, kebolehkerjaan merupakan keperluan minima yang diperlukan oleh majikan menggaji alumni UTHM berdasarkan kemahiran-kemahiran tertentu.
- ii. Kebolehpasaran (*Marketability*)
Kamus bahasa Inggeris Merriam Webster menyatakan *marketability* bermaksud "*fit to be offered for sale in a market*". Apabila perkataan *marketability* di pecahkan kepada *market* dan *ability*, kamus dwibahasa Oxford Fajar menyatakan *market* bermaksud (noun) pasar/pekan; (verb) berjual beli, membeli belah, menjualkan dan memasarkan pada mukasurat 244 manakala *ability* bermaksud kebolehan; kemampuan;

kualiti yang membolehkan sesuatu tindakan atau proses tercapai; kuasa melakukan sesuatu kepintaran. Manakala untuk kajian ini *marketability* ataupun kebolehpasaran digunakan bagi menyatakan keupayaan pihak Universiti melahirkan graduan yang sesuai digaji oleh majikan.

iii. Pengesanan Graduan (*Tracer Study*)

Pengesanan Graduan bermaksud perihal atau perbuatan mengesan mahasiswa tamat pengajian di sesebuah institusi pengajian tinggi dari pelbagai aspek. Bagi tujuan kajian ini, pengesanan graduan diertikan sebagai mengesan mahasiswa dan mahasiswi yang tamat pengajian di UTHM dari segi profil dan persepsi bagi mendapatkan maklum balas terhadap program pengajian yang pernah diikuti di UTHM.

vii. Bekerja/Tidak Bekerja

Dalam kajian ini, bekerja bermaksud seseorang yang mempunyai pekerjaan sama ada di sektor kerajaan, swasta mahupun bekerja sendiri. Manakala tidak bekerja pula, tidak memperolehi pekerjaan dengan mempunyai sebab-sebab tertentu yang mana dijelaskan lebih terperinci di dalam bab 4.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Berdasarkan tinjauan literatur, didapati para majikan menginginkan pekerja yang mempunyai kemahiran teknikal dan pelbagai kemahiran pekerjaan termasuk kemahiran kebolehkerjaan. Kebolehkerjaan graduan yang dihasilkan juga merupakan kayu pengukur kepada kejayaan institusi pengajian dan program yang diikuti oleh pelajar tersebut. Kajian ini, diharapkan dapat memberi maklumat mengenai elemen-elemen kemahiran kebolehkerjaan yang harus diberi penekanan dalam perlaksanaan program pengajian di UTHM, serta elemen-elemen kemahiran kebolehkerjaan yang diperlukan oleh pihak industri khususnya.

2.2 Pendidikan di Malaysia dan Peranan UTHM

Matlamat pendidikan negara adalah untuk melahirkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelektual melalui pelaksanaan aktiviti kurikulum dan kokurikulum. Matlamat ini berlandaskan kepada Falsafah Pendidikan Kebangsaan di mana ia bukan sahaja setakat sebuah dokumentasi yang mencerminkan hasrat kerajaan, tetapi juga merupakan teras yang menunjangi seluruh

sistem pendidikan negara. Dengan wujudnya falsafah pendidikan ia akan memberi arah dan hala tuju kepada semua program pengajian dan aktiviti pendidikan negara (Wan Mohd Zahid Mohd Nordin, 1991). Justeru, penghayatan dan pelaksanaannya mempunyai implikasi yang menyeluruh terhadap semua pihak, khususnya sistem pendidikan dan pembangunan negara. Sebarang perubahan ke atas sistem pendidikan negara, terutama dalam aspek penggubalan kurikulum, penyediaan tenaga pendidik, institusi pendidikan dan pihak-pihak lain akan diselaraskan dengan falsafah pendidikan dan dasar-dasar kerajaan.

Jelasnya, pendidikan di Malaysia bersifat dinamik, dan terbuka kepada suasana untuk sedia berubah pada waktu berhadapan dengan tuntutan-tuntutan semasa. Pengalaman membuktikan, sistem pendidikan negara menempuh beberapa siri penilaian menerusi beberapa jawatankuasa yang ditubuhkan sejak tahun 1950 hinggalah kepada Jawatankuasa Murad yang ditubuhkan pada tahun 2004 untuk mengkaji keperluan memperkasakan sekolah kebangsaan. Pengalaman ini menunjukkan sistem pendidikan sentiasa berhadapan dengan proses penilaian dan kajian semula bertujuan menambah baik serta meningkatkan kualiti pendidikan di negara ini. Asas utama sesuatu penilaian dan kajian dilakukan adalah untuk mengetahui tahap keberkesanan pelaksanaan sesuatu perancangan yang ditetapkan.

Penilaian serta kajian semula berlaku dan dilakukan di semua peringkat institusi pendidikan. Di institusi pengajian tinggi awam, penilaian dan kajian semula merupakan asas penting bagi meningkatkan mutu sesuatu kursus atau program pengajian akademik supaya sentiasa relevan dengan keperluan negara.

Sejarah Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) bermula pada 16 September 1993 dengan penubuhan Pusat Latihan Staf Politeknik (PLSP), yang bertujuan melahirkan dan melatih tenaga pengajar yang berpengetahuan dan berkemahiran dalam pelbagai bidang kejuruteraan untuk sistem politeknik di negara ini. Penubuhan ini mencatatkan satu lembaran baru dalam perkembangan pendidikan negara. Pusat ini dikendalikan oleh Universiti Teknologi Malaysia (UTM) dengan kerjasama Kementerian Pendidikan Malaysia melalui memorandum persefahaman yang telah ditandatangani bersama pada 28 Jun 1993.

Sebagai pengiktirafan kepada sebuah institusi teknologi yang cemerlang dalam mengharungi perkembangan pendidikan negara terutama keupayaan menangani isu pembangunan sumber manusia khususnya dalam bidang teknikal di negara ini membawa kepada pengisytiharan nama baru iaitu Institut Teknologi Tun Hussein Onn (ITTHO) pada 12 April 1996 oleh YB Menteri Pendidikan Malaysia pada masa itu, Dato' Sri Najib Tun Abdul Razak.

Dengan kelebihan dan kejayaan melaksanakan tanggungjawab sebagai penyumbang kepada perkembangan yang berteraskan sains dan teknologi dan bertindak sebagai nadi penggerak dalam membantu merealisasikan peranan negara serta kepercayaan oleh kerajaan, maka kabinet pada 27 September 2000 telah bersetuju menaikkan ITTHO kepada sebuah Universiti di bawah Akta 30 Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 (AUKU) dan dikenali dengan nama Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn (KUiTTHO). Pengumuman bersejarah ini telah dibuat oleh YB Tan Sri Dato' Seri Musa bin Mohamad, Menteri Pendidikan Malaysia pada 30 September 2000.

Lembaran baru perjalanan menuju puncak kegemilangan institusi ini dicatatkan lagi apabila mesyuarat Kabinet yang telah diadakan pada 20 September 2006 telah meluluskan untuk menukar nama KUiTTHO yang akan dikenali sebagai Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM). 1 Februari 2007 merupakan satu tarikh keramat kepada semua warga universiti apabila YB Dato' Mustapa bin Mohamed, Menteri Pengajian Tinggi membuat pengumuman rasmi mengenai perkara tersebut. Majlis Perisytiharan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) telah berlangsung pada 2 Mac 2007 dan dirasmikan oleh YB Dato' Sri Hishammuddin bin Tun Hussein.

Cabaran globalisasi dan fenomena ledakan maklumat menuntut pelbagai perubahan dalam sistem pendidikan di Malaysia. Program pengajian akademik di pelbagai peringkat institusi pendidikan di negara ini juga berdepan dengan perubahan. Kandungan kursus, kursus-kursus baharu dan program-program

pengajian baru diperkenalkan, manakala kurikulum sedia ada disemak dan dinilai semula. Aspek keberkesanan menjadi indikator penting dalam menentukan sesuatu anjakan dan perubahan yang akan dilakukan. Di sinilah letaknya asas penambahbaikan yang akan dilakukan, di samping menyaksikan sesuatu program pengajian akademik di negara ini sentiasa bergerak ke arah lebih berkualiti serta relevan dengan perubahan dan cabaran semasa.

2.3 Kemahiran Kebolehgajian

Kebanyakan istilah kebolehgajian memberi tumpuan kepada personaliti, sikap, tabiat dan juga tingkah laku iaitu cara berkomunikasi, menyelesaikan masalah dan kemahiran membuat keputusan serta proses mengurus organisasi (Buck dan Barrick, 1987). Jadual 2.1 menunjukkan penggunaan istilah kebolehgajian yang berbeza mengikut negara.

Jadual 2.1 Penggunaan Istilah Kemahiran Keboleherjaan di Pelbagai Negara

Negara	Istilah
United Kingdom	<i>Core skills, key skills, common skills</i>
New Zealand	<i>Essential skills</i>
Australia	<i>Key competencies, employability skills, generic skills</i>
Kanada	<i>Employability skills</i>
Amerika Syarikat	<i>Basic skills, necessary skills, workplace know-how</i>
Singapura	<i>Critical enabling skills</i>
Perancis	<i>Transferable skills</i>
German	<i>Key qualifications</i>
Switzerland	<i>Trans-disciplinary goals</i>
Denmark	<i>Process independent qualification</i>
Malaysia	Kemahiran Insaniah*

Sumber: NCVER (2003) * KPT (2006)

Berdasarkan Jadual 2.1, dapat dirumuskan bahawa kemahiran keboleherjaan merupakan satu spektrum kemahiran yang merangkumi aspek kemahiran insaniah dan kemahiran asas.

2.4 Model-model Kajian Kebolehkerjaan

Terdapat beberapa model kemahiran kebolehkerjaan yang telah dikenalpasti melalui kajian literatur. Antara model kemahiran kebolehkerjaan tersebut adalah *Model for HRD Practice* oleh McLagan (1989), *Employability Model* oleh Lankard (1990), Model Profil Rangka Kerja *The Conference Board of Canada* (1996), Model Kajian *U.S. Secretary of Labor Lynn Martin's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS)* (1991) dan Model Kajian *Australian Chamber of Commerce and Industry & Business Council of Australian* 2002 (ACCI/BCA 2002) dan Model Kemahiran Insaniah Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.

McLagan (1989) mengutarakan *Model for HRD Practice* yang menekankan empat aspek utama ketrampilan diri yang diperlukan oleh tempat kerja iaitu ;

- i. **Keterampilan teknikal** (memahami pembelajaran dewasa, memahami teori-teori dan teknik-teknik pembangunan kerjaya, kemahiran mengenal pasti, kemahiran komputer, kemahiran sistem elektronik, kemahiran memilih media, kemahiran menyediakan matlamat, memahami teori dan teknik latihan dan pembangunan dan juga kemahiran menyelidik) ;
- ii. **Keterampilan perniagaan** (kemahiran pengurusan sumber dan kewangan, memahami dunia perniagaan, memahami tingkah laku organisasi dan juga memahami teori dan teknik pembangunan organisasi);
- iii. **Keterampilan interpersonal** (kemahiran memimpin, kemahiran maklum balas, kemahiran dalam kumpulan, kemahiran berbincang, kemahiran membuat pembentangan, kemahiran menyoal, kemahiran membina hubungan dan kemahiran menulis) ;
- iv. **Keterampilan intelektual** (menghuraikan data, kemahiran pencarian maklumat dan juga kemahiran membuat jangkaan).

Model Kebolehkerjaan oleh Lankard (1990) pula membahagikan kemahiran

kebolehkeraan kepada dua kumpulan iaitu ;

- i. **Kumpulan pertama** meliputi kecekapan individu, kemahiran kebolehpercayaan diri, kemahiran pengubahsuaian ekonomi, kemahiran mengurus kumpulan dan organisasi secara berkesan ;
- ii. **Kumpulan kedua** meliputi kemahiran menunjukkan imej diri yang positif, mempamerkan sikap kerja yang positif, mengamalkan tabiat kerja yang baik, mengamalkan tingkah laku yang beretika, berkomunikasi secara berkesan, bertanggungjawab dan bekerjasama dengan orang lain.

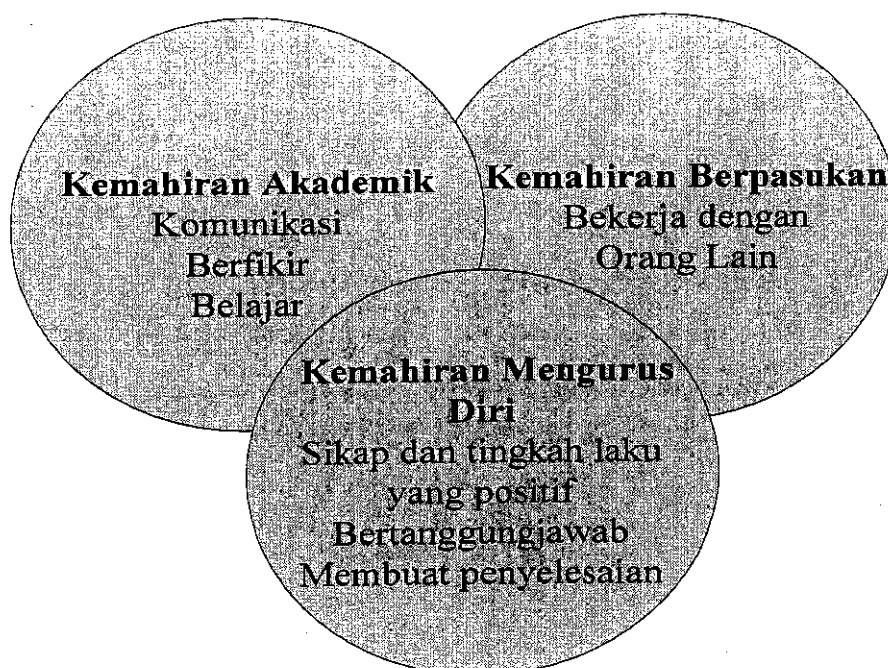
Berbeza dengan *Model for HRD Practice* oleh McLagan (1989), *Employability Model* oleh Lankard (1990), Model Profil Rangka Kerja *The Conference Board of Canada* (1996), Model Kajian SCANS (1991), Model Kajian *Australian Chamber of Commerce and Industry & Business Council of Australian* 2002 (ACCI/BCA 2002) dan Model Kemahiran Insaniah Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia memperincikan komponen-komponen kemahiran kebolehkeraan seperti dalam Jadual 2.2.

Jadual 2.2 Model-Model Kajian Keboleherjaan di Pelbagai Negara

Model	SCANS (1991)	Profil Rangka Kerja <i>The Conference Board of Canada</i> (1996)	Kajian <i>Australian Chamber of Commerce and Industry & Business Council of Australia</i> 2002 (ACCI/BCA 2002)	KPT Malaysia (2006)
Kemahiran Keboleherjaan				
Komunikasi		/	/	/
Pemikiran Kritikal		/		/
Pembelajaran Berterusan		/	/	/
Kemahiran Berpasukan		/	/	/
Mengurus Diri		/	/	
Interpersonal	/			
Mengurus Sumber	/			
Mengurus Maklumat	/			
Kemahiran Sistem dan Teknologi	/		/	
Penyelesaian Masalah			/	
Inisiatif dan Keusahawanan			/	/
Perancangan dan Pengendalian			/	
Kepimpinan				/
Etika dan Moral Profesional				/

The Conference Board of Canada (1996) menegaskan bahawa tenaga kerja memerlukan beberapa kemahiran tertentu sebelum mereka memasuki dunia pekerjaan. Kemahiran-kemahiran ini boleh dikategorikan kepada tiga komponen utama seperti di dalam Rajah 2.1 iaitu ;

- i. Kemahiran akademik ;
- ii. Kemahiran mengurus diri ;
- iii. Kemahiran berpasukan.



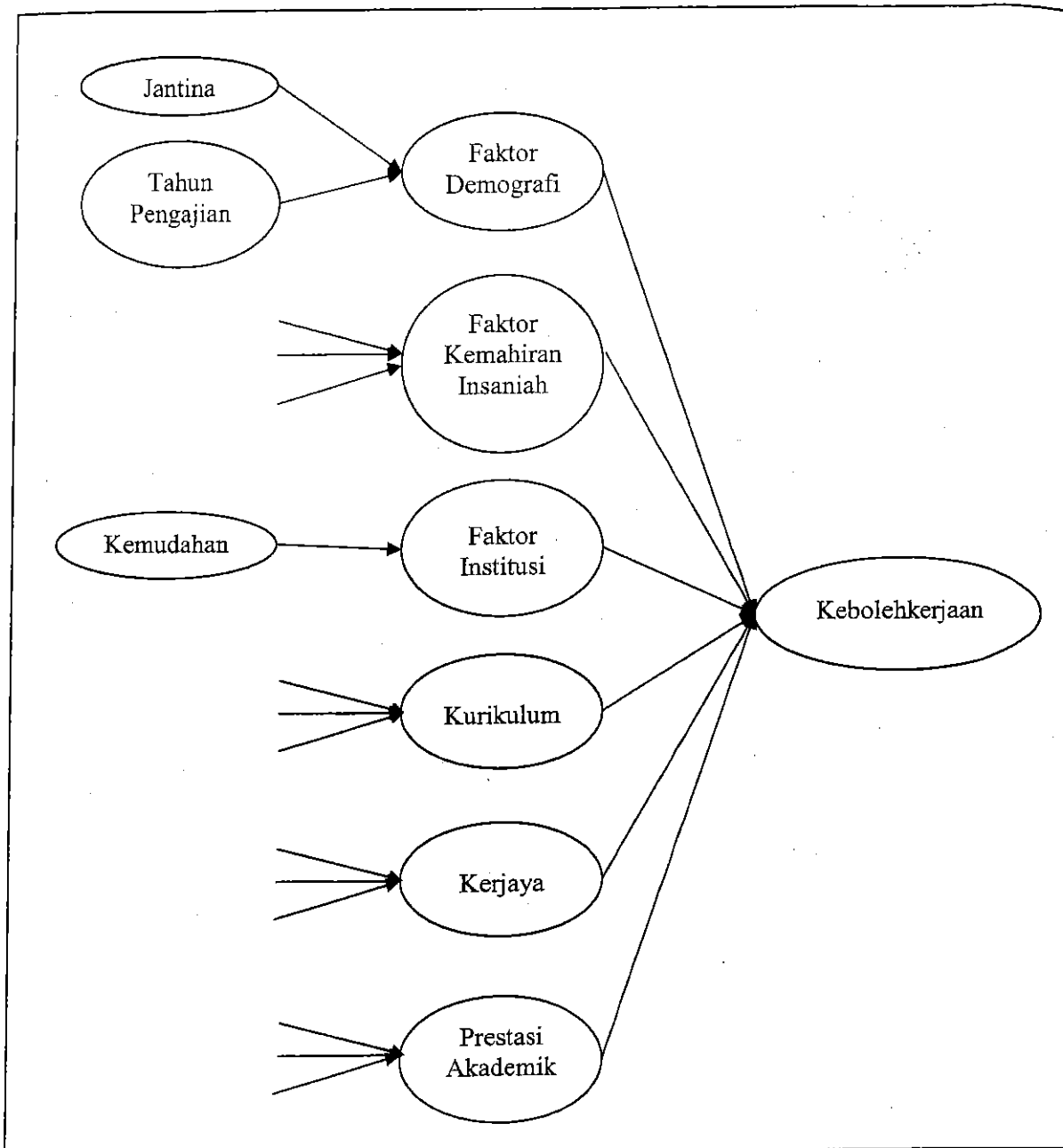
Rajah 2.1 Model *Conference Board of Canada* (1996)

Pada tahun 1991, *U.S. Secretary of Labor Lynn Martin's Commission on Achieving Necessary Skills* (SCANS) menjalankan satu kajian berkaitan dengan ketrampilan di tempat kerja dan juga asas kemahiran yang diperlukan untuk penampilan kerja yang berkesan. Hasil kajian tersebut telah diterjemahkan dalam satu model yang dinamakan Model SCANS yang boleh dibahagikan kepada dua bahagian iaitu ketrampilan di tempat kerja dan juga kemahiran asas. Terdapat beberapa aspek yang telah dikenalpasti untuk ketrampilan di tempat kerja iaitu aspek kemahiran pengurusan sumber, pengurusan maklumat, interpersonal, serta kemahiran

sistem dan teknologi. Manakala, aspek kemahiran asas pula terdiri daripada kemahiran membaca, menulis, mendengar, berhubung dan matematik.

Sementara itu, *Australian Chamber of Commerce and Industry & Business Council of Australian* 2002 (ACCI/BCA 2002) telah mengenalpasti lapan kemahiran kebolehkerjaan seperti yang telah dilaporkan dalam Laporan Kebolehkerjaan *Skills for the Future* (ACCI/BCA 2002). Kemahiran-kemahiran tersebut ialah komunikasi, kerja berpasukan, penyelesaian masalah, inisiatif dan keusahawanan, perancangan dan pengendalian, pengurusan diri, pembelajaran dan teknologi.

Kedua-dua model oleh *Australian Chamber of Commerce and Industry & Business Council of Australian* 2002 dan SCANS (1991) mengintegrasikan komponen kemahiran teknikal di dalam model mereka, berbeza dari model *Conference Board of Canada* (1996). Berdasarkan analisa semua model-model yang ada, model Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia akan digunakan dalam kerangka konseptual kajian ini seperti di dalam Rajah 2.2. Model ini digunakan berdasarkan kesesuaian model itu dalam konteks Malaysia.



Rajah 2.2 Model Kemahiran Insaniah Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia

2.5 Kajian Pengesanan Graduan

Kajian pengesanan graduan di Malaysia telah mula dilaksanakan sejak tahun 2002 oleh Unit Perancangan Ekonomi (EPU), Jabatan Perdana Menteri dengan kerjasama IPTA, IPTS dan Politeknik. Kajian pengesanan graduan tersebut melibatkan sejumlah 13 buah IPTA dengan populasi responden pelbagai peringkat pengajian seramai 66,249 orang (Laporan Kajian Pengesanan Graduan Institusi Pengajian Tinggi Awam 2002, KPM, 2004). Kajian berkenaan bertujuan meninjau tahap keupayaan graduan bagi mendapatkan pekerjaan dan kebolehkerjaan graduan institusi pengajian tinggi tempatan, keberkesanan program pengajian akademik dan sistem penyampaian berasaskan persepsi graduan serta penggunaan dan keberkesanan kemudahan prasarana yang disediakan di institusi melalui Laporan Kajian Pengesanan Graduan Institusi Pengajian Tinggi Awam 2002, (KPM, 2004). Hasil kajian mendapati jumlah graduan lulusan IPTA yang mendapat pekerjaan ialah 51% sahaja. Secara keseluruhan, graduan lulusan IPTA amat berpuashati dengan program yang ditawarkan, tenaga pengajar, prasarana dan kemudahan bimbingan kerjaya di IPTA. Maklum balas yang diterima menunjukkan tahap kepuasan hati yang tinggi terhadap isu tersebut. Kajian tersebut memberi dua (2) gambaran iaitu, tahap keberkesanan program pengajian, prasarana dan tenaga pengajar di IPTA adalah berkualiti, manakala tahap kebolehpasaran iaitu tahap kebolehkerjaan graduan lulusan IPTA pada tahun 2002 masih rendah.

Kajian Pengesanan Graduan Tahun 2008 yang dilakukan UTHM (di bawah kendalian Kementerian Pengajian Tinggi) melibatkan sejumlah 1,888 graduan. Objektif kajian ini selaras dengan objektif kajian pengesanan graduan yang dikendalikan oleh EPU. Status responden telah dikategorikan kepada tiga pecahan iaitu bekerja, tidak bekerja dan lain-lain. Secara keseluruhannya seramai 811 (43.0%) responden menyatakan telah bekerja, 873 (46.2%) tidak bekerja dan seramai 204 (10.8%) dalam kategori lain-lain. Kajian ini juga menunjukkan daripada 1077 graduan dalam kategori tidak berkerja dan lain-lain, 202 (18.8%) daripadanya sedang melanjutkan pengajian, 301 (36.3%) sedang menunggu penempatan

perguruan/pekerjaan, 35 (3.2%) sedang menunggu penempatan untuk melanjutkan pengajian manakala 396 (36.8%) sedang mencari pekerjaan.

Dapatan kajian yang dilaksanakan di UTHM melalui Kajian Pengesanan Graduan Tahun 2009 menunjukkan bahawa 834 (42.2%) graduan UTHM telah berkerja, 978 (49.4%) tidak berkerja, manakala 166 (8.4%) berada dalam kategori lain-lain. Daripada 1143 graduan dalam kategori tidak berkerja dan lain-lain, 195 (17.1%) sedang melanjutkan pengajian, 295 (25.8%) sedang menunggu penempatan perguruan/pekerjaan, 52 (4.5%) sedang menunggu penempatan untuk melanjutkan pengajian manakala 503 (44%) sedang mencari pekerjaan. Memandangkan responden kajian pengesanan graduan yang dilaksanakan di bawah kendalian Kementerian Pengajian Tinggi adalah terdiri daripada graduan yang baharu menamatkan pengajian dalam tempoh enam (6) bulan pertama, maka beberapa persoalan berikut telah dikemukakan oleh beberapa pihak:

- i. Apakah tahap kebolehkerjaan graduan selepas 6 bulan bergraduasi? ;
- ii. Apakah tahap kesesuaian program yang diikuti graduan dengan pekerjaan mereka? ;
- iii. Apakah status pekerjaan graduan setelah beberapa tahun berkerja? ;
- iv. Apakah tahap kemahiran insaniah graduan IPT? ;
- v. Apakah tahap kemahiran insaniah graduan setelah beberapa tahun bekerja?

Berdasarkan persoalan-persoalan di atas, UTHM telah mengambil inisiatif untuk melaksanakan kajian lanjutan terhadap Kajian Pengesanan Graduan anjuran KPT dengan mengambilkira taburan responden yang terdiri daripada 1 hingga melebihi 10 tahun selepas bergraduasi.

BAB III

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan metodologi kajian yang merupakan satu set kaedah sistematik yang dijalankan untuk mencapai matlamat dan objektif kajian. Aspek yang dibincangkan termasuk penentuan reka bentuk kajian, kaedah pengumpulan data, persampelan dan penganalisan data.

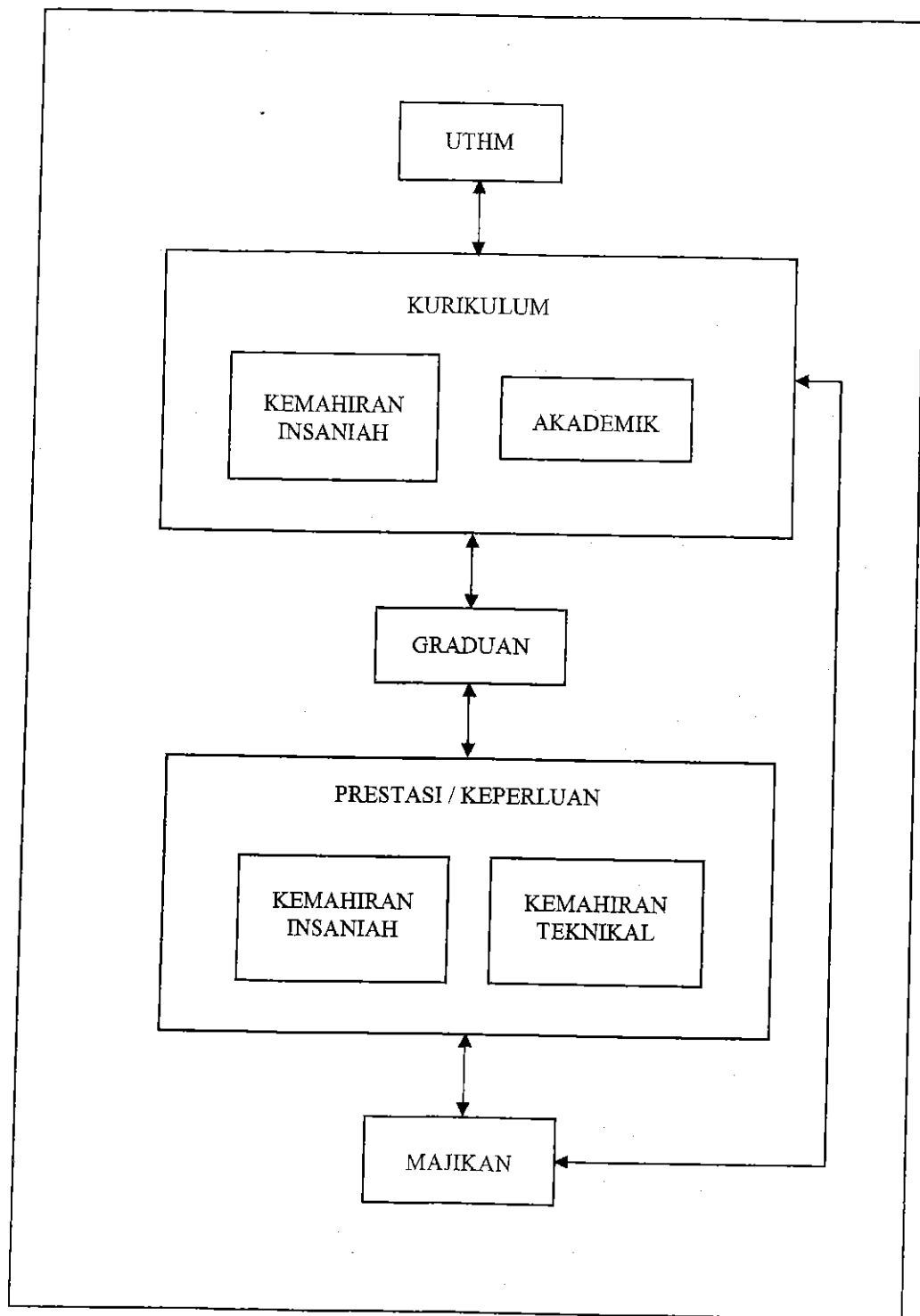
3.2 Kerangka Kajian

Metodologi kajian yang digunakan adalah berbentuk tinjauan terhadap pengalaman, pandangan dan cadangan graduan UTHM serta majikan mengenai perkara yang berkaitan dengan elemen kebolehkerjaan. Sehubungan dengan itu, bab ini menerangkan reka bentuk kajian, populasi kajian, sampel kajian, lokasi kajian, prosedur pengumpulan data, instrumen kajian, dan analisis data yang digunakan. Rajah 3.1 menunjukkan kerangka kajian yang digunakan. Kerangka tersebut menunjukkan hubungkait antara graduan dan majikan terhadap program yang ditawarkan di UTHM

3.3 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan untuk mengesan profil profesional dan persepsi graduan terhadap program pengajian, aktiviti kokurikulum, kemudahan prasarana dan perkhidmatan yang disediakan oleh UTHM. Kajian ini dapat mengenal pasti persepsi graduan UTHM dan majikan terhadap keberkesanan graduan keluaran UTHM serta memberi maklumat selaras dengan objektif kajian. Kaedah tinjauan yang dibuat adalah menggunakan soal selidik yang mengandungi maklumat-maklumat dalam bentuk demografi, persepsi majikan dan graduan UTHM.

Kajian ini turut menyediakan soalan dalam bentuk kualitatif bagi mendapatkan pandangan serta cadangan daripada majikan untuk penambahbaikan kualiti kurikulum dan kemahiran insaniah yang diterapkan dalam program yang ditawarkan. Data yang diperoleh dikumpul dan dianalisis secara deskriptif. Rajah 3.2 menunjukkan kerangka kajian yang digunakan.



Rajah 3.1 Kerangka Kajian