

KEMAHIRAN *EMPLOYABILITY* BAGI MEMENUHI KEPERLUAN INDUSTRI

Ahmad Rizal Madar, Malyia Afzan Abd Aziz, Abdul Rasid Abd. Razzaq,
Mohamad Zaid Mustafa & Dr. Yahya Buntat

Abstrak: *Perkembangan dunia masa kini di era globalisasi, majikan tidak hanya mementingkan kemahiran teknikal sahaja tetapi juga kepada kemahiran “employability” agar pekerja mereka dapat menyesuaikan diri dengan semua jenis pekerjaan dan dalam masa yang sama memiliki “multi skills”. Graduan yang menganggur merupakan fenomena serius yang berlaku pada masa kini. Perangkaan pasaran buruh menunjukkan bahawa keluaran institusi pengajian tinggi tempatan khususnya di IPTA 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. Kemahiran “employability” adalah merupakan aspek kemahiran yang amat penting untuk ketrampilan pelajar. Ia telah menjadi agenda penting negara dan menjadi tanggungjawab institusi-institusi pengajian tinggi bagi melahirkan tenaga kerja yang mempunyai daya-saing yang tinggi serta memenuhi keperluan pasaran. Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti elemen-elemen kemahiran “employability” yang telah diintegrasikan oleh tenaga pengajar Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPTM) dalam pelajaran teknikal serta elemen-elemen kemahiran “employability” yang dianggap penting oleh pihak industri.*

Kata kunci: employability, industri

Pengenalan

Pada masa sekarang, banyak diperkatakan tentang kadar pengangguran graduan yang semakin meningkat di Malaysia. Daripada Laporan Penyiasatan Tenaga Buruh yang dikeluarkan oleh Jabatan Perangkaan, bagi suku keempat 2004, terdapat seramai 55,894 penganggur dikalangan siswazah yang terdiri daripada 18, 072 graduan berijazah dan 37,822 pemegang diploma. Ini memaksa pihak kerajaan untuk memperkenalkan semula Skim Latihan Siswazah Menganggur (SLSM) supaya graduan diberikan pendedahan atau kemahiran “employability” tambahan bagi memudahkan mereka mendapatkan pekerjaan. Di samping itu, kerajaan juga menubuhkan Majlis Pembangunan Kemahiran bagi membolehkan siswazah menganggur mendapat pekerjaan yang setaraf dengan kelayakan akademik mereka. Menurut Timbalan Menteri Sumber Manusia, Datuk Abdul Rahman Bakar, antara penyumbang utama kepada masalah pengangguran ini ialah kegagalan memastikan sukatan pelajaran atau kurikulum pendidikan memenuhi apa yang dituntut oleh pasaran kerja (Utusan Malaysia, 18 Mei 2005). Ini terbukti apabila lebih 80 peratus daripada siswazah yang mengikuti SLSM di bawah Kementerian Sumber Manusia berhasil memperoleh pekerjaan. Selain daripada mengikuti SLSM, graduan boleh memohon untuk mengikuti kursus-kursus pendek di mana-mana Kolej Komuniti untuk menambah “nilai pasaran” diri masing-masing (Utusan Malaysia, 7 April 2005).

Terdapat majikan yang menganggap kompetensi akademik sahaja tidak mencukupi dan mula meminta institusi pendidikan tinggi untuk menghasilkan graduan yang dilengkapi dengan kemahiran “employability”. Kepentingan pembangunan sumber manusia dalam pembangunan sesebuah negara telah lama diakui. Beberapa buah negara rantau ini mampu mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi melalui pembangunan sumber manusia yang teliti walaupun mempunyai modal fizikal yang sangat sedikit. Sebaliknya terdapat beberapa buah negara yang kaya dengan modal fizikal tetapi gagal mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi kerana kelemahan pembangunan sumber manusianya (Rahmah, 1997). Pembangunan sumber manusia dapat memberikan sumbangan yang berkesan jika ia digunakan dengan betul dan berhemah.

Apabila pekerja mula memegang jawatan dan tanggungjawab baru, mereka dilatih bagi mencapai matlamat pertumbuhan organisasi. Kemudiannya apabila persekitaran, teknologi dan pasaran berubah, pengetahuan dan kemahiran “employability” pekerja juga harus berubah selaras dengan perubahan tersebut. Oleh itu pembangunan sumber manusia adalah berfungsi sebagai pembina aset yang menyelesaikan masalah secara kreatif untuk memastikan kejayaan tenaga seseorang pekerja yang berkebolehan dan berminat (Kamal dan Mei, 1996).

Kemahiran “employability” ini perlu, kerana individu yang berkemahiran teknikal yang baik, tanpa memiliki kemahiran “employability” adalah dianggap tidak berkualiti. Satu kajian telah dijalankan oleh Mohd Yusuff Mohd, Mohd Fadhil Nuruddin, dan Naimah Yong (1995) dimana didapati bahawa terdapat beberapa elemen-elemen kemahiran yang perlu ada pada graduan teknik dan vokasional yang berkeupayaan untuk berkomunikasi, berinisiatif, berkeyakinan dalam menghadapi cabaran-cabaran era globalisasi. Dengan gabungan pelbagai kemahiran “employability” ini dapat meningkatkan produktiviti graduan serta pengeluaran syarikat (Mohd Safarin, 2004).

Terdapat beberapa istilah yang digunakan mengenai kemahiran “employability”. Kebanyakan istilah tersebut memberi tumpuan ke atas tajuk yang berkaitan dengan personaliti, sikap, tabiat, dan juga tingkahlaku, cara untuk berkomunikasi, penyelesaian masalah dan kemahiran membuat keputusan serta proses mengurus organisasi. Gainer (1988) telah membuat ringkasan mengenai kemahiran “employability”, pertama adalah ketrampilan individu yang meliputi (kemahiran komunikasi, kemahiran berhubung, kemahiran komputer, dan kemahiran berbudaya), keduanya adalah kemahiran kebolepercayaan individu yang meliputi (pengurusan individu, beretika, dan kematangan vokasional) dan akhir sekali adalah kemahiran pengubahsuaian ekonomi (kemahiran menyelesaikan masalah, pembelajaran “employability”, dan juga pembangunan kerjaya).

“The Conference Board of Canada” (1996) dalam satu artikel yang bertajuk, “Yukon Work Futures: Skills for Today’s Workplace”, telah mendefinisikan kemahiran “employability” sebagai satu istilah yang digunakan bagi menjelaskan mengenai kemahiran dan juga kualiti individu yang dikehendaki oleh para majikan terhadap pekerja baru apabila mereka mula bekerja. Kemahiran-kemahiran dan juga kualiti individu yang diperlukan ini adalah berguna kepada semua pihak tidak kira dalam bidang usaha secara kecil-kecilan mahupun bidang usaha berskala besar, atau dalam kerajaan. Kemahiran “employability” merupakan kemahiran yang boleh dipindahkan dari satu bidang kerja ke satu bidang kerja lain. Ia tidak meliputi kemahiran dan kualiti yang diperlukan oleh sesuatu bidang pekerjaan yang khusus sahaja, malah merangkumi semua bidang kerjaya.

Kajian yang dibuat oleh Yahya (2004) telah mendapati beberapa kemahiran “employability” yang penting telah dipersetujui oleh majikan industri dan perlu diberi perhatian dan digambarkan dalam satu model kajian. Model tersebut mengandungi tiga aspek kemahiran “employability” yang harus diambil perhatian semasa mengintegrasikan aspek kemahiran tersebut di institusi latihan vokasional bagi memenuhi kehendak dan keperluan majikan industri. Kemahiran-kemahiran tersebut adalah berdasarkan kepada min keutamaan yang dirujuk kepada kepentingan dan keperluan majikan industri terhadap elemen-elemen kemahiran “employability”.

Setiap tahun kebanyakan pusat pengajian tinggi dan juga pusat latihan kemahiran menghasilkan para pelajar yang diperakukan telah mencapai tahap kelayakannya bagi membolehkan mereka ini menceburi alam pekejaan mengikut bidang dan minat masing-masing. Namun begitu, perangkaan pasaran buruh menunjukkan bahawa keluaran institusi pengajian dan latihan tinggi tempatan khususnya di IPTA masih tidak dapat menampung kekosongan pekerjaan meskipun keluaran sesuatu kumpulan pekerjaan 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. Perkembangan dunia pada masa kini dan dalam era globalisasi, majikan tidak hanya mementingkan kemahiran teknikal atau “hard skills” sahaja tetapi juga kepada kemahiran “employability” atau “soft skills” agar pekerja mereka dapat menyesuaikan diri dengan semua jenis pekerjaan dan juga dalam masa yang sama memiliki kedua-duanya kemahiran atau “multi skills” tersebut. Menurut Sharil(1993), pihak industri masa kini juga sangat memerlukan pekerja bukan sahaja mempunyai kemahiran teknik dan vokasional tetapi perlu memiliki kemahiran “employability”. Beliau juga menyatakan bahawa sektor perindustrian masa kini sedang menuju ke era industri bio teknologi, teknologi maklumat, teknologi tinggi maka sumber tenaga diperlukan pada masa akan datang adalah pekerja yang bukan sahaja mempunyai kemahiran teknikal tetapi juga mempunyai kemahiran “employability”.

Walau bagaimanapun, terdapat beberapa cabaran untuk menghasilkan graduan yang mempunyai kemahiran “employability”. Bagi membolehkan para belia dan pelajar dapat diberi latihan dengan kemahiran-kemahiran tertentu khususnya kemahiran “employability” yang sesuai dengan kehendak industri, kedua-dua belah pihak iaitu pihak institusi pemberi latihan dengan pihak industri hendaklah saling bekerjasama antara satu sama lain. Menurut Lewis (1996) menjelaskan bahawa institusi vokasional memainkan peranan penting bagi menyediakan para pekerja untuk menghadapi perubahan teknologi. Oleh itu sewajarnya pihak institusi sentiasa mengikuti perkembangan dan keperluan pekerjaan semasa bagi membolehkan mereka merancang program yang dapat memenuhi pasaran kerja masa kini.

Latar Belakang Masalah

Pendidikan Teknik dan Vokasional memainkan peranan penting dalam membina masyarakat khususnya dalam konteks menjadikan Malaysia sebuah negara industri berasas maklumat dan dipertanggungjawabkan dalam memperkenalkan konsep pekerjaan kepada pelajar-pelajar (Robiah Sidin,1998). Jikalau kini zaman k-ekonomi memerlukan seorang pekerja mahir dalam semua aspek termasuk penguasaan kemahiran “employability” untuk menghadapi cabaran globalisasi maka pihak Pendidikan Teknik dan Vokasional perlu memberi penekanan dalam hal ini supaya produknya lebih berkualiti dan mampu memenuhi keperluan industri negara.

Laporan Kajian Separuh Penggal Malaysia Ketujuh (Kerajaan Malaysia,1999) melaporkan bahawa kemasukkan pelajar ke institusi latihan awam telah meningkat daripada 28,900 orang pada tahun 1996 kepada 47,300 orang pada tahun 2000. Manakala Kementerian Pendidikan Malaysia (1998) menganggarkan jika dalam tempoh 30 tahun akan datang 40 peratus pelajar daripada lepasan sekolah menengah memasuki bidang pendidikan teknik dan vokasional, maka kerajaan akan membelanjakan RM11,831.436 juta untuk menyediakan kemudahan peralatan dan melatih tenaga pengajar yang sesuai dan mencukupi.

Diantara faktor lulusan institusi pendidikan tinggi tidak mendapat tempat di pasaran pekerjaan adalah disebabkan mereka tidak mempunyai integrasi kemahiran “employability”. Seo (2003), menyatakan bahawa berlakunya masalah pengangguran di kalangan graduan masa kini adalah disebabkan kurangnya kemahiran komunikasi, pengalaman bekerja serta memetik pandangan pelabur asing bahawa graduan graduan tempatan tidak mampu bagi menyokong pertumbuhan di negara ini. Bakal majikan kurang yakin terhadap lulusan institusi berkenaan terutama dalam aspek keperibadian, penampilan, keyakinan diri, kurang kemahiran komunikasi, kemampuan pengetahuan penggunaan ICT terbatas dan tidak mampu untuk bekerja dalam kumpulan.

Selain daripada itu dalam satu kajian Kementerian Sumber Manusia (2001) melaporkan bahawa kadar pekerja yang mempunyai kemahiran vokasional yang memasuki ke pasaran pekerjaan adalah rendah iaitu sekitar tiga hingga dua belas peratus. Kebanyakan pelajar daripada pelbagai pusat latihan kemahiran gagal menempatkan diri di industri berkaitan adalah kerana kemahiran “employability” yang diperolehi tidak sepadan atau tidak mencukupi dengan keperluan industri terbabit. Seterusnya statistik pasaran buruh negara untuk bulan Februari 2004 yang dikeluarkan oleh Jabatan Tenaga Kerja menunjukkan masalah ketara dalam penempatan pekerja meskipun jumlah pendaftaran aktif iaitu pencari pekerja melebihi daripada kekosongan sesuatu kumpulan. Secara spesifiknya masalah tersebut adalah seperti mana yang ditunjukkan dalam Jadual 1.

Jadual 1: Maklumat Pasaran Buruh Suku Pertama 2004

Kumpulan Pekerjaan	Jumlah Pendaftar Aktif	Jumlah Kerja Kosong	Jumlah Penempatan	Kekosongan Yang Belum Diisi
Penggubal Undang-undang, Pegawai Kanan dan Pengurus	1664	32	0	32
Juruteknik	5956	443	5	438
Profesional	9539	456	8	448
Pekerja Pengkeranian	9936	1333	23	1310
Pekerja Mahir Pertanian dan Perikanan	95	157	0	157
Pekerja Pertukangan	400	3	0	3
Operator Loji dan Mesin	525	137	1	136
Pekerjaan Asas	1070	212	7	205

Menurut Hasliza (2002), antara faktor lulusan institusi pendidikan tinggi tidak mendapat tempat di pasaran pekerjaan adalah kerana mereka tidak mempunyai kemahiran-kemahiran *soft skill* atau kemahiran “employability”. Bakal majikan kurang yakin terhadap lulusan institusi berkenaan terutama pada aspek keperibadian, penampilan, keyakinan diri, kurang kemahiran berkomunikasi, kemampuan membuat keputusan terbatas dan tidak mampu bekerja dalam kumpulan. Manakala Tengku Mahaleel (2002) berpendapat untuk penempatan diri dan bersaing di pasaran pekerjaan global pada masa kini, para graduan tempatan harus mempunyai elemen-elemen kemahiran “employability” disamping cemerlang dalam bidang akademik. Menurut beliau lagi, elemen-elemen kemahiran “employability” akan membolehkan seseorang pekerja menggunakan segala ilmu pengetahuan dan kemahiran yang ada dalam sebarang bidang pekerjaan.

Menurut Mohd Yahya (2003) kualiti pelatih pusat latihan hendaklah bercirikan *employability* dan *marketability* iaitu berdasarkan sejauh mana pelatih diserap masuk ke pasaran pekerjaan. Rasionalnya kerana hasil kajian Majlis Tindakan Ekonomi Negara ke atas 115 majikan pelbagai sektor pekerjaan dalam tahun 2000 mendapati kriteria pekerja untuk *employability* yang utama adalah mempunyai sikap yang baik (39.3%), kemahiran atau pengalaman (29.7%) dan

kemahiran berkomunikasi (12.0%). Manakala kriteria yang bersifat akademik seperti kelayakan akademik dan kemahiran analitis adalah terlalu rendah iaitu 3.5 % dan 1.2 % masing-masing. Justeru itu untuk menjamin *employability* seseorang pekerja pada masa hadapan, para pelajar hari ini haruslah diberi pendedahan dan praktis kemahiran “employability” seperti ketrampilan, pemikiran kritikal dan kreatif, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran penggunaan ICT, kemahiran kerja kumpulan dan kemahiran berkomunikasi.

Hasil kajian dari beberapa negara maju juga telah menunjukkan betapa pentingnya kemahiran “employability” pada seseorang pekerja dari perspektif majikan. Umpamanya di Britain terdapat peningkatan dalam keperluan kemahiran “employability” pada setiap majikan iaitu dari 10% pada tahun 1986 kepada 17% pada tahun 2001 (Green, 2001). Kajian tersebut juga menyenaraikan faedah-feadah kemahiran “employability” pada seseorang pekerja dari perspektif majikan dimana pekerja tersebut akan mempunyai kemahiran pelbagai, boleh bergerak dari sektor lain ke sektor yang lain, berupaya menangani perubahan budaya tempat kerja, mempunyai perasaan sentiasa ingin belajar sepanjang hayat serta bersedia dari aspek mental dan emosi dalam menghadapi perubahan.

Sementara itu Kementerian Sumber Manusia (2001) antara faktor graduan tidak dapat pekerjaan di industri adalah disebabkan majikan masa kini memerlukan pekerja yang mempunyai kemahiran “employability” dari segi keperibadian, penampilan, keyakinan diri, mahir berkomunikasi dan mampu membuat keputusan dengan pantas di samping pengetahuan akademik tetapi graduan hari ini tidak mampu melaksanakannya menyebabkan mereka tidak diterima bekerja. Kebanyakan majikan masa kini memerlukan pekerja yang bukan sahaja memiliki kemahiran teknikal tetapi juga memerlukan kemahiran “employability” untuk meningkatkan produktiviti syarikat dan berdaya saing. Pekerja yang mempunyai kemahiran “employability” tersebut akan dapat menyesuaikan diri dengan semua jenis pekerjaan dan bersifat serba boleh. Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti elemen-elemen kemahiran “employability” yang telah diintegrasikan oleh tenaga pengajar Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi dalam pelajaran teknikal serta elemen-elemen kemahiran “employability” yang dianggap penting oleh pihak industri.

Objektif Kajian

Objektif kajian adalah seperti berikut:

- i. Mengetahui pasti elemen-elemen kemahiran “employability” yang telah diintegrasikan oleh tenaga pengajar kepada pelajar di Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi.
- ii. Mengetahui pasti elemen-elemen kemahiran “employability” yang dianggap penting oleh pihak majikan industri.
- iii. Mengetahui pasti ciri-ciri kualiti terbaik yang dikehendaki oleh Industri terhadap para graduan Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi.
- iv. Mengetahui pasti cabaran Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi dalam usaha mengintegrasikan kemahiran “employability” dengan industri.
- v. Mengetahui pasti samada terdapat perbezaan elemen antara persepsi majikan dengan persepsi Kolej Komuniti Pengajian Tinggi

Metodologi Kajian

Kajian ini merupakan kajian berbentuk deskriptif yang bertujuan untuk mengenal pasti elemen kemahiran "employability" yang telah diintegrasikan oleh tenaga pengajar kepada pelajar Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi. Instrumen kajian ini dibina berasaskan instrumen-instrumen kajian yang pernah dijalankan dalam bidang berkenaan dan diubahsuai oleh pengkaji berdasarkan objektif dan persoalan kajian yang hendak dikaji.

Populasi dalam kajian ini adalah terdiri daripada dua kumpulan yang berasingan iaitu tenaga pengajar Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi dan majikan industri. Pemilihan populasi berdasarkan hasil pemerhatian melalui kajian yang dibuat serta melalui jadual penentuan saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970). Penyelidik juga mengambil kira masa dan kemudahan yang lebih terjamin.

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan soal selidik sebagai instrumen kajian bagi mengenalpasti elemen kemahiran "employability" yang diterapkan oleh tenaga pengajar Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi dan turut melibatkan daripada majikan industri di lokasi sampel tenaga pengajar yang dipilih. Menurut Tuckmen dalam Mohd Shukri(2000), soal selidik merupakan cara yang paling mudah bagi mendapatkan maklum balas daripada responden. Dalam penyediaan borang soal selidik, item-item yang dibina berdasarkan kepada lima persoalan kajian yang dijalankan dan dikaji bagi mencapai kelima-lima objektif yang digariskan oleh penyelidik. Terdapat dua set soal selidik yang digunakan untuk kajian ini. Satu set soal selidik tenaga pengajar (lampiran A) dan satu soal selidik majikan industri (lampiran B).

Analisis data akan dilakukan berdasarkan item-item dan bahagian-bahagian yang dikemukakan di dalam borang soal selidik. Data-data dan maklumat yang diperolehi berdasarkan borang soal selidik akan dikumpulkan dan seterusnya pelaksanaan analisis menggunakan Perisian SPSS (*Statistical Packages for the Social Sciences*) 12.0 for Windows. Kaedah penganalisan data yang ditentukan adalah berdasarkan kepada persoalan kajian yang telah dinyatakan sebelum ini. Kaedah penganalisan data tersebut dinyatakan dalam Jadual 2 berikut.

Jadual 2 : Ringkasan Jadual Statistik Yang Digunakan

Bil	Objektif Kajian	Jenis Statistik
1	Mengenal pasti elemen-elemen kemahiran "employability" yang telah diintegrasikan oleh tenaga pengajar kepada pelajar Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi.	Min, sisihan piawai dan rank
2	Mengenal pasti elemen-elemen kemahiran "employability" yang dianggap penting oleh pihak majikan industri.	Min, sisihan piawai dan rank
3	Mengenal pasti cabaran Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi dalam usaha mengintegrasikan kemahiran "employability" dengan Industri.	Min, sisihan piawai dan rank
4	Mengenal pasti ciri-ciri kualiti terbaik yang dikehendaki oleh Industri terhadap graduan Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi.	Min, sisihan piawai dan rank
5	Mengenal pasti samada terdapat perbezaan elemen antara persepsi majikan dengan persepsi Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi.	Min, ANOVA, Ujian -T

Analisis min yang diperolehi akan mengikut Jadual Tafsiran Statistik Deskriptif (Min) dan mengikut purata skor min yang Tahap Skor Min yang menjadi panduan untuk hasil dapatan kajian ditunjukkan dalam Jadual 2.

Jadual 2 : Jadual Penentuan Tahap

Julat Skor Min	Tafsiran	Ukuran Keberkesanan Tahap
1-2.39	Tidak Setuju	Rendah
2.4-3.79	Kurang Setuju	Sederhana
3.8-5.00	Setuju	Tinggi

Jangkaan Dapatan Kajian

Hasil daripada kajian yang bakal dilaksanakan, penyelidik menjangkakan bahawa kebanyakan daripada tenaga pengajar Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi dan majikan industri yang dipilih dari lokasi sampel tenaga pengajar yang dipilih telah menerapkan kemahiran “employability” tetapi penerapan ini berlaku secara sederhana berbanding dengan tahap kemahiran serta ciri-ciri kualiti terbaik yang diperlukan oleh majikan. Dalam kajian ini juga, penyelidik menjangkakan bahawa terdapat beberapa cabaran yang dihadapi oleh tenaga pengajar Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi dalam usaha untuk mengintegrasikan elemen kemahiran “employability” antara Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi dan majikan industri di lokasi sampel tenaga pengajar yang dipilih.

Kesimpulan

Berdasarkan daripada sorotan kajian, kemahiran “employability” amat dipentingkan oleh majikan di mana mereka memerlukan pekerja yang mahir dan berkebolehan dari pelbagai aspek untuk membantu meningkatkan kualiti kerja seterusnya menyumbang ke arah produktiviti negara yang membangun. Kebolehan serta kemampuan pekerja melaksanakan tanggungjawab sebagai pekerja serta kebolehan dalam menyumbangkan kepakaran individu dapat memanfaatkan syarikat dan seterusnya mampu meninggikan mutu produk keluaran dan bersaing di pasaran tempatan dan antarabangsa.

Rujukan

- Baxter, M.B. & Young, J. L. (1982). What do employers expect from high school graduates? NASSP Bulletin, 66, 93-98
- Gainer (1988). ASTD update: Basic skills. Alexandria, VA: American Society for Training and Development. (ERIC No. ED 291 882).
- Green, F. (2001). “Market Value of Generic Skills.” Research Paper 8, University of Kent.
- Hasliza Hassan, (2002). “Ciri-ciri Kualiti Pelajar Untuk Keperluan Pekerjaan Pada Masa Kini”. Seminar Antara Industri dan Institusi Pendidikan Awam, Universiti Teknologi Malaysia: Bangi.
- Kamal, S. dan Mei, L. Y.,(1996). “Sectoral Projection in Manpower Needs inMalaysia”.dlm. “The Human Resource Perspective Towards Achieving Vision 2020”. Kementerian Pembangunan Industri Sarawak: UITM Sarawak.

- Kementerian Pendidikan Malaysia, (1998). "Pendidikan Vokasional Dalam Konteks Wawasan 2020." Kuala Lumpur: Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional.
- Kementerian Sumber Manusia, (2001). "Laporan Pasaran Buruh Tahun 2000." Jabatan Tenaga Rakyat. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Berhad.
- Kerajaan Malaysia (1999). "Kajian Separuh Penggal Rancangan Malaysia Ke Tujuh 1996 – 2000." Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Berhad.
- Lewis, T. (1996) Impact of technology on work and jobs in the printing industry- Implications for vocational curriculum. *Journal of Industrial Teacher Education*.34(2).
- Mohd Safarin Nordin dan Kamaruddin Mohd Tahir. "Kemahiran Generik – Kepentingan dalam memenuhi keperluan majikan masa kini." Universiti Teknologi Malaysia Kertas kerja.
- Mohd Shukri (2002), "Trait Keusahawanan Sebagai Suatu Kerjaya." Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Mohd. Yahya Nordin (2003). "Isu Dan Cabaran Dalam Penyediaan Tenaga Kerja Dalam Era Perubahan Teknologi Dan Globalisasi." Kertas Utama Dalam Persidangan Kebangsaan Pendidikan Dan Latihan Teknik Dan Vokasional.
- Mohd Yusuff Mohd, Mohd fadhil Nuruddin, dan Naimah Yong (1995). Cabaran Perindustrian Masa Hadapan dan Kualiti Graduan Teknikal yang Diperlukan. Persidangan Kebangsaan Pendidikan Teknik dan Kejuruteraan, UTM, Skudai 15-16 Ogos 1995.
- Rahmah Ismail, (1997). "Situasi Semasa Pembangunan Sumber Manusia Di Malaysia". Dlm. "Pembangunan Sumber Manusia Di Malaysia", Universiti Teknologi Malaysia: Skudai.
- Robiah Sidin (1998). *Pemikiran Dalam Pendidikan*. Shah Alam: Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Shahril (1993). Peranan Pendidikan Vokasional Dalam Pembangunan Sumber Manusia Bagi Mencapai Matlamat Wawasan 2020. *Jurnal Pendidikan*.
- Seo, Andy K.H (2003). Smart – "Partnership Between Vocational And Technical Tranning Institution In Creating Skill Workes", Persidangan Kebangsaan Pendidikan Latihan Teknik dan Vokasional 2003.
- Tengku Mahaleel Tengku Ariff, (2002). "Ciri-ciri Kualiti Pelajar Untuk Keperluan Pekerjaan Pada Masa Kini." Seminar Antara Industri dan Institusi Pendidikan Awam.
- The Conference Board of Canada (1996a). *Employability skills profile: The critical skills required of the Canadian workforce*. The Corporate Council on Education, a program of the National Business and Education Center. Ottawa Ontario.
- Utusan Malaysia, 7 April 2005 " Graduan menggangur – sambung belajar di Kolej Komuniti.
- Utusan Malaysia, 18 Mei 2005, " Kaedah baru ukur kemahiran graduan".

¹Ahmad Rizal Madar, ²Malyia Afzan Abd Aziz,
³Abdul Rasid Abd. Razzaq, ⁴Mohamad Zaid Mustafa &
⁵Yahya Buntat (Dr.)

^{1,2,3,4}Fakulti Pendidikan Teknikal
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
86400 Parit Raja Batu Pahat Johor
Malaysia

¹rizalm@uthm.edu.my, ²audra_alya@yahoo.com &
³rasid@uthm.edu.my & ⁴mzaid@uthm.edu.my

⁵Jabatan Pendidikan Teknik & Vokasional
Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia
81310 UTM Skudai, Johor, Malaysia, ⁵p-yahya@utm.my