View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk
brought to you by CORE
provided by UKM Journal Article Repository

Akademika 83(1) 2013:65-76

Kualiti dan Prestasi Kerja Graduan Kolej Komuniti: Penilaian oleh Majikan Bandar

(Quality and Job Performance of Community College Graduates: Urban Employers Assessment)

Abd. Hair Awang, Izzurazlia Ibrahim, Mohd Yusof Hussain,
Zaimah Ramli & Novel Lyndon

ABSTRAK

Institusi pendidikan tinggi seharusnya mampu melahirkan graduan yang mantap pengkhususan ilmu pengetahuan, kemahiran dan sikap selari dengan hasrat pembangunan modal insan negara. Peningkatan kualiti berterusan pendidikan tinggi amat penting untuk memenuhi permintaan pasaran buruh semasa dan masa hadapan. Sehubungan itu, Kolej komuniti menawarkan kursus yang relevan dengan keperluan industri. Justeru itu, objektif artikel ini menilai kualiti dan prestasi kerja lulusan kolej komuniti yang berada di pasaran buruh. Sebanyak 140 majikan menilai lulusan kolej komuniti yang berkhidmat di syarikat mereka menerusi borang kaji selidik. Kajian mendapati majoriti majikan memberikan nilai baik dalam aspek pengkhususan, komunikasi dan interpersonal, teknologi maklumat, etika dan nilai. Namun, majikan memberikan nilai sederhana aspek penyelesaian masalah dan membuat keputusan, perancangan kerja, kemahiran berfikir, inovasi dan kefasihan berbahasa Inggeris. Hasil kajian juga mendapati wujud hubungan yang signifikan antara kualiti graduan dengan prestasi kerja subjektif bagi lepasan kolej komuniti. Namun demikian tidak terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara kualiti graduan dengan produktiviti (gaji) kecuali bagi kelayakan akademik dan tempoh perkhidmatan.

Kata kunci: Kolej komuniti; kualiti pekerja; prestasi kerja; produktiviti; graduan

ABSTRACT

Higher learning institution should be able to produce graduates with sufficient specific knowledge, skills and attitude in line with the national human capital development strategy. Continuous improvement of the higher education quality and capability are the most important for the current and future labour market demand. Therefore, the community colleges had introduced courses that are relevant to the needs of the industry. The main objectives of this article are to evaluate the quality and job performance of the community college graduates. A total of 140 employers were chosen to evaluate the graduate. The results show that the majority of the employers rated them as good in the field in specialization, communication, information and technology, leadership, teamwork, ethics and value. However, the employers rated moderate in decision making and solving problems, work plan, thinking skills, innovation and English proficiency. From the employers' point of view, there is no obvious shortcoming in the community college graduates. Moreover, there is a significant relationship between the graduate's quality and job performance of community college graduates. However, the quality of the graduate in productivity (salary) is insignificant except academic qualification and service period.

Keywords: Community college; employee quality; job performance; productivity; graduate

PENGENALAN

Pembangunan modal insan dalam Model Ekonomi Baru (MEB) Malaysia turut bertujuan mengurangkan kebergantungan buruh asing yang tidak berkemahiran dan meningkatkan pekerja pelbagai kemahiran yang boleh menjana produktiviti (Jabatan Perdana Menteri 2010). Oleh itu, kualiti pendidikan terus ditingkatkan dan kesejajarannya dengan arus globalisasi untuk merealisasikan impian jangka panjang negara mencapai status negara maju berpendapatan tinggi (Jabatan Perdana Menteri 2010). Selain itu, Kementerian Pengajian Tinggi berusaha memastikan graduan yang dihasilkan bukan sahaja cemerlang akademik malah bersedia bersaing di pasaran kerja global termasuk di dalam syarikat Malaysia yang beroperasi di luar negara. Anggaran tidak rasmi menunjukkan seramai 32 ribu

orang iaitu 21,760 orang graduan wanita dan 10,240 orang graduan lelaki yang gagal mendapatkan pekerjaan selepas enam bulan menamatkan pengajian di institusi pengajian tinggi (IPT) negara ini (Utusan Malaysia 2010). Laporan ekonomi Malaysia pula memaparkan, jumlah pencari kerja yang berdaftar bagi graduan sijil kemahiran adalah seramai 26,288 orang pada tahun 2008 dan meningkat kepada 43,138 orang pada tahun 2009 (Kementerian Kewangan Malaysia 2009). Manakala seramai 38,574 graduan lulusan sijil kemahiran yang mendaftar sebagai pencari kerja melalui Jobsmalaysia (Kementerian Kewangan Malaysia 2010). Antara sebab graduan sukar mendapatkan pekerjaan ialah kesesuaian bidang kursus dan tingkat kemahiran yang mereka miliki (MTEN 2001; Bank Negara 2002; MEF 2003; IPPTN 2003: Md. Zabid Rashid 2003). Misalnya kajian Institut Penyelidikan Pengajian Tinggi Negara (IPPTN) (2003) mendapati sebab utama graduan gagal mendapat pekerjaan adalah kurangnya kemahiran berkomunikasi dalam Bahasa Inggeris (84.6%), bidang kursus kurang sesuai dengan kehendak pasaran (71.5%), tiada pengalaman kerja (66.8%) dan kurang menguasai kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi (60.8%) (Ishak Yussof, Rahmah Ismail & Robiah Sidin 2008).

Justeru, IPT perlu menyediakan kurikulum yang inovatif dan kaedah penyampaian yang berkesan dalam suasana pembelajaran yang kondusif (Kementerian Pengajian Tinggi, 2010). Kementerian Belia dan Sukan (KBS) pula telah merangka tiga kaedah pelaksanaan iaitu pertama, mengukuhkan potensi diri belia yang memiliki daya saing dalam bidang kepimpinan, keusahawanan dan kemahiran; kedua, meningkatkan belia yang memiliki identiti yang menyerlah ke arah pembentukan semangat sukarelawan, patriotisme dan perpaduan dan ketiga, mengupayakan gerakan belia melalui program yang bersepadu dan terancang (Kementerian Belia dan Sukan 2010). Sehubungan itu, Kolej Komuniti juga bukan setanding dengan IPT menyalurkan ilmu kepada segenap lapisan masyarakat khususnya belia. Pembaharuan yang dilaksanakan oleh Kolej Komuniti melibatkan penawaran kursus yang relevan dengan keperluan industri dan memperkukuh hubungan rangkaian strategik dengan industri yang bertujuan untuk menghasilkan pelajar berdaya saing dan meningkatkan peluang pekerjaan (Jabatan Perdana Menteri 2010). Persoalan yang timbul adalah sejauh manakah kualiti pekerja lulusan Kolej Komuniti dalam memenuhi tuntutan majikan?, Apakah prestasi kerja lulusan Kolej Komuniti menurut majikan mereka?. Artikel ini memaparkan kualiti pekerja dan prestasi kerja lulusan kolej komuniti menurut penilaian majikan mereka. Analisis hubungan antara kualiti pekerja lulusan kolej komuniti dengan prestasi kerja serta produktiviti turut dibincangkan dalam artikel ini.

KUALITI PEKERJA DAN PRESTASI KERJA

Pekerja berkualiti merujuk kepada ciri-ciri individu yang dikaitkan dengan prestasi kerja yang berjaya (Boyatzis 1982). Pengkaji lain melihat kualiti pekerja sebagai kecerdasan yang diperlihatkan sebagai kelakuan atau kemahiran yang boleh mempengaruhi prestasi kerja (Catano et al. 2001). Kecerdasan pula merujuk kepada keupayaan menggunakan kemahiran-kemahiran kerja. Australian Council for Education Research/ACER (2002) merumuskan tenaga kerja berkualiti memiliki kompetensi yang diperlukan bukan sahaja untuk berjaya dalam dunia pekerjaan malah dalam kehidupan. Pekerja berkualiti juga bukan sahaja mahir dan pakar dalam pekerjaannya tetapi juga memiliki akhlak serta kelakuan yang terpuji (Taidin 2011). Mereka adalah pekerja yang produktiviti berupaya menyumbang kepada kecemerlangan organisasi (Mohd Hanafiah 2011). Leon & Borchers (1998) menegaskan majikan lebih mengutamakan pekerja yang memiliki nilai keterampilan dalaman berbanding kebolehan akademik mahu pun teknikal. Bagi Zargari (1997) majikan inginkan pekerja yang mampu serta cemerlang dalam menampilkan kombinasi kemahiran teknikal dan kemahiran hubungan antara manusia. Oleh itu pekerja yang diperlukan adalah pekerja yang memiliki kemahiran, kebolehan dan sikap positif. Kesimpulannya kompetensi kerja merupakan kebolehan bersifat umum dan diperlukan dalam apa jua jenis dan peringkat pekerjaan (Rahmah et al. 2004).

Milan et al. (2008) menjelaskan terdapat dua set kompetensi yang berbeza iaitu kecekapan dan kompetensi generik. Pekerja yang menghasilkan prestasi kerja yang tinggi adalah pekerja yang fokus kepada kehendak pelanggan, fasih komunikasi, berorientasikan kerja berpasukan, memiliki kepakaran teknikal, boleh memimpin, mampu menyesuaikan diri dan inovatif (Patricia et al. 1996). Sedangkan kajian Leon dan Borchers (1998) pula menyatakan sembilan komponen kompetensi yang diperlukan iaitu kebolehan membaca, menulis, dan mengira; berkomunikasi; berfikiran kritis; berinteraksi dalam kumpulan; sentiasa memajukan diri; menguasai kemahiran komputer; sistem teknikal dan kepimpinan. Spencer and Spencer (2003) menyatakan pekerja berkualiti sebagai individu yang berprestasi kerja yang berkesan dan unggul dalam situasi pekerjaan. Mereka mengenal pasti lima ciri-ciri pekerja berkualiti iaitu mempunyai motivasi, sikap, konsep kendiri, pengetahuan dan kemahiran (Vichita et al. 2007).

Menurut Bernardin & Russel (1998), prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecekapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu iaitu tempoh bekerja. Prabowo (2005) mengemukakan prestasi merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang yang boleh diukur atau dinilai. Menurut Hasibuan (2000) lagi, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecekapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Arifin Haji Zainal (1985) mendapati prestasi kerja sebagai tahap pencapaian seseorang pekerja dalam melakukan sesuatu kerja yang telah ditugaskan. Manakala penilaian prestasi pula merupakan sistem formal semakan dan penilaian berkala ke atas prestasi kerja individu atau kumpulan (Mondy, Noe & Premeaux 2002). Penilaian prestasi ditakrifkan sebagai apa jua prosedur yang melibatkan penetapan piawaian kerja, penilaian prestasi sebenar pekerja berbanding piawaian dan pemberian maklum balas kepada pekerja (Dessler 2003). Penilaian ini bertujuan memotivasikan pekerja bagi mengurangkan jurang perbezaan prestasi atau terus meningkatkan prestasi ke tahap yang lebih baik. Berdasarkan definisi (Dessler 2003), satu kesimpulan umum boleh dibuat iaitu penilaian prestasi dilakukan bertujuan untuk menilai tahap prestasi seseorang pekerja dengan cara melakukan perbandingan pencapaian sebenar dengan pencapaian yang diharapkan dan ditetapkan oleh organisasi.

Gomes (2003), prestasi kerja merangkumi aspek kuantiti kerja yang dihasilkan dalam suatu waktu yang telah ditentukan, kualiti kerja iaitu dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ketentuannya, pengetahuan terhadap tugas di mana luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan, kreativiti melahirkan gagasan dan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul serta bekerjasama dengan orang lain. Borman & Motowidlo (1993), menghuraikan dua dimensi teori prestasi kerja iaitu prestasi tugas dan prestasi kontekstual. Borman & Motowidlo (1997), membahagikan lagi prestasi tugas kepada lima dimensi iaitu membantu dan bekerjasama dengan orang lain, bertahan dengan semangat dan usaha tambahan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas sendiri, sukarela untuk melaksanakan tugas yang tidak rasmi, patuh kepada peraturan dan prosedur organisasi serta menyokong dan mengekalkan tujuan organisasi.

TEORI PRESTASI KERJA DAN MODAL INSAN

Prestasi kerja terdiri daripada tiga elemen iaitu individu (siapa?), aktiviti (apa?) dan konteks atau keadaan (di mana?) (William & Kanzanas 1994). Prestasi individu dipengaruhi oleh kebolehan pekerja dan motivasi. Untuk meningkatkan prestasi kerja, perubahan harus berlaku terhadap individu, aktiviti dan konteks atau kombinasi ketiga-tiganya. Menurut Tamkin (2005) teori prestasi kerja menekankan bahawa individu yang bertindak bersendirian tidak dapat meningkatkan prestasi organisasi tetapi hanya melalui kerja berpasukan dalam konteks organisasi. Terbukti juga pekerja yang mempunyai kemahiran dan kelayakan yang tinggi lebih cenderung untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dan berbeza pendapatan (Griffith, Sawyer & Neale 2003).

Kajian juga menggunakan teori modal manusia. Becker (1993), pelaburan dalam bentuk pendidikan, latihan dan perkhidmatan kesihatan adalah merupakan modal insan. Pendidikan dan latihan merupakan pelaburan yang penting dalam modal insan. Schultz (1963) dalam teori modal manusia menekankan pendidikan dan latihan untuk melahirkan tenaga manusia yang lebih produktif sebagai suatu pelaburan modal manusia. Mengikut Olaniyan & Okemakinde (2008), pelaburan dalam modal insan member impak positif bagi menyokong aktiviti perniagaan. Pendidikan memainkan peranan yang signifikan dalam ekonomi negara. Pidato Theodore Schultz pada tahun 1960 yang berjudul *"investment in human capital"* di hadapan *The American Economic Association* sekali gus meletakkan dasar teori modal manusia moden. Anwar (2003) menjelaskan bahawa modal manusia dilahirkan menerusi pendidikan, latihan, pengalaman dan kepakaran. Deninson (Nurulpaik 2005), pembangunan sektor pendidikan telah memberikan impak langsung terhadap pertumbuhan ekonomi negara, melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan pengeluaran daripada tenaga kerja. Teori modal manusia merumuskan bahawa setiap tahap pembelajaran yang dilalui oleh individu dan pekerja akan meningkatkan produktiviti dan seterusnya meningkatkan pendapatan individu.

Sama ada pendidikan mahu pun latihan berupaya meningkatkan keupayaan fizikal dan kognitif manusia yang akhirnya menyumbang kepada meningkatkan pendapatan benar individu dan negara (Becker 1993; Riordan & Rosas 2003). Malah tokoh lebih awal misalnya Robert Owen pada tahun 1813 dan Horace Mann sekitar 1840an turut menegaskan sekolah atau institusi pendidikan bertindak memupuk kebijaksanaan pelajar, yang kemudiannya digunakan untuk bekerja, seterusnya berupaya meningkatkan tahap pengeluaran dan pertumbuhan ekonomi negara. Lewin (1993) pula menyatakan hasil pendidikan dan latihan berfungsi menyemai nilai murni, ilmu pengetahuan, bahasa yang standard, kemahiran untuk perusahaan modern, membangunkan bakat saintifik dan budaya. Justeru itu, institusi latihan dan pendidikan berfungsi melahirkan modal insan yang berkemahiran untuk pasaran dan berkebolehan yang sesuai kepada pekerjaan. Menurut Becker (1994) membangunkan kemahiran tertentu

memerlukan pengkhususan dan pengalaman yang boleh diperoleh sebahagiannya di sekolah atau institusi latihan dan sebahagian lagi semasa bekerja di firma. Kombinasi latihan sedemikian berupaya meningkatkan produktiviti (ILO 2003; Patrinos & Psacharopoulos 2011), peluang memperoleh pekerjaan (ILO 2003), mobiliti serta pilihan kerjaya yang lebih luas (ILO 2003; Riordan & Rosas 2003). Majikan pula akan menawarkan peluang pekerjaan dan gaji yang lebih tinggi kepada individu yang memiliki tahap pendidikan dan latihan yang lebih baik. Sebenarnya modal insan terdiri dari ilmu pengetahuan, kemahiran, keterampilan dan perwatakan dalam diri individu yang relevan dengan kegiatan ekonomi dan masyarakat (OECD 1999).

Teori kesepadanan kerja diperkenalkan oleh Arrow & Spencer pada tahun 1979 pula memfokuskan kesepadanan antara kebolehan yang diperlukan oleh majikan dan kebolehan yang dimiliki oleh individu akan mempengaruhi produktiviti dan pendapatan. Pendidikan dan latihan digunakan sebagai prasyarat untuk memperoleh pekerjaan tertentu. Menurut Brauns, Gangl & Scherer (2003) dan Tachibanaki (1994) kelayakan menjadi petunjuk kepada majikan tentang kebolehan pemohon untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Pendidikan dan latihan berfungsi menyediakan tenaga kerja yang terlatih untuk pekerjaan. Oleh itu kelayakan yang diperoleh daripada pendidikan dan latihan menjadi petunjuk langsung untuk memperolehi pekerjaan.

METODOLOGI

Kajian ini tertumpu kepada majikan pekerja lulusan Kolej Komuniti, Kuala Ternggganu (KKKTU). Populasi kajian ini terdiri majikan yang telah menerima lepasan kolej komuniti tahun 2007 sehingga 2009. Seramai 222 graduan yang telah tamat pengajian mempunyai majikan. Saiz sampel terdiri dari 140 majikan kepada pekerja lulusan kolej komuniti ini. Borang kaji selidik meliputi latar belakang majikan, syarikat, maklumat pekerja dan kualiti pekerja lulusan Kolej Komuniti. Pengukuran kualiti pekerja yang dipetik dari penyelidik lalu (John & John 2000; Milan & Polona 2008; Patricia, Gerald & Jay 1996; Paul 2001; Roger & Gregory 1995; Tim 2003) merangkumi aspek komunikasi, membuat keputusan dan penyelesaian masalah, kebolehan teknologi maklumat dan komunikasi, penguasaan bahasa, kepimpinan seperti bersikap memberi dorongan dan tunjuk ajar adalah amalan yang perlu ada pada seorang pemimpin serta kerja berpasukan dengan menerima idea orang lain secara positif, boleh bekerjasama antara satu sama lain dan boleh menerima kritikan yang membina. Di samping itu kebolehan perancangan kerja, mampu menyesuaikan diri dengan situasi kerja, kemahiran berfikir dalam memberi usul berkaitan idea baru, memahami serta memanipulasi idea dan pemikiran etika dan nilai yang mengawal emosi dari segi mental pematuhan pada dasar syarikat idea inovatif secara sistematik dalam amalan kerja (de Jong & Den Hartog 2008; Milan & Polona 2008; Kak, Burkhalter & Cooper 2001; John & John 2000. Berpandukan kepada George & Mallery (2001) pra uji soal selidik menunjukkan kebolehpercayaan ($\alpha = 0.71–0.97$) komponen kualiti pekerja berada pada tahap boleh diterima hingga cemerlang seperti di Jadual 1.

PERKEMBANGAN KOLEJ KOMUNITI

Kolej Komuniti merupakan satu sistem pendidikan tinggi di bawah pengurusan Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPTM). Pada 5 Julai 2000, Jemaah Menteri telah mempertimbangkan Memorandum No. 398/2225/00 yang telah dikemukakan oleh Menteri Pendidikan berkaitan konsep penubuhan dan pelaksanaan kolej komuniti di setiap kawasan parlimen (Kementerian Pengajian Tinggi 2010). Visi penubuhan adalah menjadi pusat perkembangan pendidikan dengan iltizam untuk membina komuniti yang berilmu dan berkemahiran seiring dengan falsafah pendidikan kebangsaan. Manakala misi adalah meluaskan akses pendidikan, meningkatkan taraf sosio-ekonomi dan

JADUAL 1. Kebolehpercayaan Komponen Kualiti Pekerja

Komponen Kualiti Pekerja	Item	Alpha
Penguasaan bidang pengkhususan	4	0.905
Komunikasi dan interpersonal	4	0.692
Membuat keputusan dan penyelesaian masalah	4	0.911
Teknologi maklumat dan komunikasi	4	0.859
Kepimpinan	4	0.766
Kerja berpasukan	4	0.762
Perancangan kerja	4	0.711
Kemahiran berfikir	4	0.869
Etika dan nilai	4	0.913
Inovasi	4	0.788
Tahap penguasaan bahasa graduan	4	0.780
Keseluruhan	44	0.966

kesejahteraan masyarakat melalui program latihan, kemahiran dan pembelajaran sepanjang hayat (Jabatan Pengajian Kolej Komuniti 2010). Kolej komuniti di Kuala Terengganu merupakan salah satu daripada 55 buah kolej komuniti utama dan cawangan yang ditubuhkan Jun 2001 di bawah KPTM sebagai antara 10 buah kolej komuniti perintis. Objektif utama penubuhan kolej komuniti ini bersesuaian dengan matlamat kerajaan untuk mengeluarkan dan memasarkan graduan lepasan pengajian tinggi yang mempunyai tahap kemahiran yang tinggi sejajar dengan keperluan pada masa kini.

Kemasukan pelajar ke kolej komuniti di seluruh Malaysia bermula pada tahun 2001 iaitu di 12 buah kolej komuniti. Pada tahun tersebut sehingga tahun 2006 hanya kursus di peringkat sijil sahaja ditawarkan. Pada tahun 2007 sehingga 2009 barulah kursus diploma diperkenalkan kepada pelajar. Pendaftaran pelajar meningkat setiap tahun. Ini menunjukkan minat pelajar lepasan SPM menyambung pengajian di kolej komuniti. Selain itu, apabila pengajian di peringkat diploma diperkenalkan pada tahun 2007, bilangan pelajar yang menyambung pengajian di peringkat tersebut adalah sedikit tetapi meningkat pada tahun 2008. Pada tahun 2009, jumlah pelajar yang menyambung pengajian di peringkat diploma semakin berkurang. Ini menunjukkan, selepas tamat pengajian di peringkat sijil, lulusan kolej komuniti lebih berminat untuk terus bekerja dan menyambung pengajian mereka di institusi pengajian tinggi yang lain.

JADUAL 2. Pendaftaran Pengajian Kolej Komuniti

Tahun	Pengambilan		Pendaftaran	
	Sijil	Diploma	Sijil	Diploma
2001	1,108	-	1,108	-
2002	2,099	-	3,207	-
2003	4,325	-	6,424	-
2004	3,143	-	7,983	-
2005	5,616	-	9,929	-
2006	6,721	-	11,273	-
2007	8,128	365	13,646	365
2008	9,181	483	16,289	793
2009	8,714	431	16,415	864
2010	10,689	-	17,814	386

Sumber: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia 2010.

Tenaga pengajar adalah penting bertindak memberi tunjuk ajar dan bimbingan kepada pelajarnya. Setiap tenaga pengajar yang ditugaskan mengikut kemahiran masing-masing dalam sistem pengajaran. Jumlah pelajar yang mengikuti pengajian di KKKTU adalah seramai 627 orang bagi lima kursus yang ditawarkan. Jadual 3 menunjukkan nisbah pensyarah-pelajar di KKKTU. Nisbah pelajar-pensyarah bagi pengajian umum merupakan paling tinggi (1:30) kerana mengambil kira keseluruhan pelajar. Nisbah bagi kursus elektrik (1:4) adalah paling rendah. Umumnya bebanan pengajaran bagi seorang pensyarah masih sedikit dan nisbah keseluruhan pelajar-pensyarah di KKKTU adalah sebanyak 1:6.

JADUAL 3. Bilangan Tenaga Pengajar Nisbah Pelajar-Pensyarah

Tenaga Pengajar	Bilangan Tenaga Pengajar (orang)	Bilangan Pelajar (orang)	Nisbah
Pensyarah Elektrik	23	85	1:04
Pensyarah Pembinaan	9	72	1:08
Pensyarah Automotif	23	254	1:11
Pensyarah Pelan Seni Bina	13	133	1:10
Pensyarah Fesyen & Pakaian	11	83	1:08
Pensyarah Pengajian Umum	21	627	1:30
Jumlah	100	627	1:06

HASIL KAJIAN

PROFIL MAJIKAN DAN SYARIKAT

Hasil kajian menunjukkan majikan yang berbangsa Melayu (96.4%) lebih ramai berbanding majikan berbangsa Cina (3.6%) dan tiada majikan yang berbangsa India atau lain-lain. Majikan yang paling ramai mempunyai pengalaman bekerja 10 tahun dan ke bawah (47.1%) berbanding 11 tahun hingga 20 tahun (37.9%) dan 21 tahun hingga 30 tahun (10.7%). Paling sedikit adalah majikan yang mempunyai pengalaman bekerja selama 31 tahun hingga 40 tahun (3.6%) dan 41 tahun ke atas (0.7%). Kajian mendapati pekerja lulusan kolej komuniti paling tinggi bekerja di syarikat swasta tempatan (97.2%) berbanding bekerja di syarikat awam tempatan (1.4%) dan lain-lain syarikat (1.4%). Bahasa utama yang digunakan oleh syarikat untuk berkomunikasi adalah Bahasa Melayu (98.6%) dan sebahagian kecil Bahasa Inggeris (1.4%). Taburan pekerja yang tiada kelayakan, UPSR, PMR dan SPM menunjukkan jumlah pekerja paling ramai bekerja dalam semua syarikat. Bagi tempoh 2012 hingga 2015, syarikat dijangka menambah bilangan pekerja. Bagi pekerja yang mempunyai kelayakan sijil kemahiran, sijil kolej dan STPM, pada tahun 2011 (21.3%) dijangka meningkat kepada (21.0%) bagi tempoh tahun 2012 hingga 2015.

Hasil kajian menunjukkan 46% majikan menyatakan pekerja lulusan kolej komuniti sederhana sepadan antara bidang kemahiran dengan skop tugas kerja mereka masa kini. Hanya 18% majikan menyatakan bidang kemahiran yang dimiliki oleh lulusan kolej komuniti sepadan dengan skop tugas yang diberikan. Sebanyak 36% lagi majikan menyatakan tidak sepadan dengan skop tugas di organisasi sekarang. Sebanyak 41% lulusan kolej komuniti ini telah berkhidmat selama 2 tahun di syarikat yang terlibat dalam kajian ini. Bagi tempoh bekerja selama 3 tahun pula adalah sebanyak 29% dan selama 1 tahun sebanyak 22%. Majoriti lulusan kolej komuniti bekerja di syarikat swasta tempatan tidak kekal lama kerana gaji yang kurang menarik.

KUALITI LULUSAN KOLEJ KOMUNITI

Kualiti lulusan kolej komuniti dinilai oleh majikan mereka berdasarkan kepada kebolehan dan penguasaan ketika bekerja di syarikat. Penilaian oleh majikan dirangkumkan kepada tiga aspek utama iaitu kepakaran di bidang pengkhususan, kemahiran sosial, dan penampilan tingkah laku serta sikap.

1) Penguasaan Kepakaran Pengkhususan

Majikan mendapati lulusan kolej komuniti mudah dilentur. Lulusan kolej ini bukan sahaja mempunyai kefahaman yang jelas terhadap pengkhususan mereka, malah mereka boleh mengaplikasikan ilmu yang dipelajari kerana boleh menerima sesuatu yang baru untuk melaksanakan tugasan yang diberikan. Mereka juga mampu mengadaptasi bidang pengkhususan dengan keperluan dan perubahan tugas semasa.

JADUAL 5. Penguasaan Bidang Pengkhususan

	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Kefahaman yang jelas	3.91	.748	Tinggi
Boleh mengaplikasikan ilmu	3.83	.575	Tinggi
Mengadaptasi keperluan dan perubahan semasa	3.71	.671	Tinggi

Klasifikasi min; 1.00-2.32 = Rendah, 2.33-3.66 = Sederhana, 3.67-5.00 = Tinggi

2) Penguasaan Kemahiran Sosial

Bahagian ini membincangkan kualiti pekerja lulusan kolej komuniti dari aspek kemahiran. Terdapat enam dimensi kemahiran yang dibincangkan iaitu komunikasi dan interpersonal, membuat keputusan dan penyelesaian masalah, teknologi maklumat dan komunikasi, perancangan kerja, kemahiran berfikir serta kemahiran inovasi. Dua dimensi kemahiran yang tinggi dari perspektif majikan adalah kemahiran komunikasi dan interpersonal, teknologi maklumat dan komunikasi. Hasil kajian menunjukkan majikan memberikan penilaian tinggi terhadap komunikasi secara bertulis, komunikasi lisan dan kebolehan meyakinkan orang lain. Kefasihan bertutur dan menulis Bahasa Malaysia adalah baik, tetapi bahasa kedua dinilai sederhana oleh majikan mereka. Selain itu, penilaian majikan terhadap kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi mendapati bahawa lulusan kolej komuniti menghampiri cemerlang dalam mencari maklumat menerusi internet, mahir dalam pemprosesan perkataan dan pemprosesan data. Sedang kebolehan mempersembahkan maklumat secara audio visual masih lagi pada tahap sederhana. Kebolehan lulusan kolej komuniti dalam dimensi membuat keputusan dan penyelesaian masalah, perancangan kerja, kemahiran berfikir serta kemahiran inovasi berada pada tahap sederhana. Hanya aspek bertanggungjawab terhadap tindakan dan keputusan yang dibuat, kebolehan menyusun keutamaan kerja, mampu memberi idea baru dan boleh menyesuaikan kerja terhadap perubahan terkini pada tahap tinggi.

JADUAL 4. Penguasaan Kemahiran Sosial

	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Komunikasi dan Interpersonal			
Komunikasi secara lisan	4.01	.629	Tinggi
Komunikasi secara bertulis	3.89	.631	Tinggi
Pendapat yang meyakinkan orang lain	3.67	.781	Tinggi
Arahan jelas dan teratur	3.59	.739	Sederhana
Yakin sampaikan maklumat	3.54	.713	Sederhana
Membuat Keputusan dan Penyelesaian Masalah			
Bertanggungjawab terhadap tindakan dan keputusan	3.73	.794	Tinggi
Timbang alternatif lain	3.51	.827	Sederhana
Timbang kesahihan maklumat	3.45	.692	Sederhana
Selesaikan masalah tanpa bantuan orang lain	3.34	.774	Sederhana
Teknologi Maklumat dan Komunikasi			
Carian maklumat menerusi internet	4.00	.536	Tinggi
Mahir pemprosesan perkataan	4.18	.626	Tinggi
Mahir pemprosesan data	3.76	.755	Tinggi
Mempersembahkan maklumat dengan audio visual	3.32	.931	Sederhana
Perancangan Kerja			
Menyusun keutamaan kerja	3.76	.736	Tinggi
Menyemak pencapaian sasaran kerja	3.62	.763	Sederhana
Memperbaiki prestasi sasaran kerja	3.59	.768	Sederhana
Merancang sasaran kerja yang boleh dicapai	3.41	.719	Sederhana
Kemahiran Berfikir			
Bertindak balas memberi idea baru	3.89	.740	Tinggi
Pembaharuan dan pembaikan tugas	3.63	.693	Sederhana
Mencari alternatif membaiki prestasi syarikat	3.41	.840	Sederhana
Mengeluarkan idea baru	3.31	.857	Sederhana
Inovasi			
Sesuaikan kerja dengan perubahan terkini	3.76	.642	Tinggi
Membuat perubahan kreatif	3.64	.732	Sederhana
Guna idea inovatif dalam amalan kerja	3.53	.683	Sederhana
Cari pendekatan baru selesaikan tugas	3.64	.769	Sederhana
Penguasaan Bahasa			
Kemahiran Bahasa Melayu (bertutur)	4.65	.493	Tinggi
Kemahiran Bahasa Melayu (menulis)	4.63	.541	Tinggi
Kemahiran Bahasa Inggeris (bertutur)	2.46	.835	Sederhana
Kemahiran Bahasa Inggeris (menulis)	2.45	.825	Sederhana

Klasifikasi min: 1.00-2.32 = Rendah, 2.33-3.65 = Sederhana, 3.67-5.00 = Tinggi

3) Penampilan Tingkah Laku Murni dan Sikap

Lulusan kolej komuniti menampilkan nilai dan etika yang tinggi semasa berkerja. Mereka berupaya mengawal diri dari segi mental dan fizikal di tempat kerja, rajin menjalankan tugas yang diberikan dan patuh kepada peraturan serta undang-undang di tempat kerja. Apa yang lebih membanggakan lagi, pekerja lulusan kolej komuniti menepati masa bekerja dan janji. Majikan memberikan penilaian yang sederhana terhadap keterampilan kepimpinan dan kerja berpasukan lulusan kolej komuniti yang bekerja di syarikat mereka. Namun demikian keterampilan kepimpinan lulusan kolej komuniti hanya terserlah dalam memberi dorongan dan tunjuk ajar kepada rakan sekerja. Lulusan kolej komuniti juga cemerlang dalam aspek memberikan kerjasama yang erat antara pekerja dan sentiasa menyumbang kebolehan kepada pasukan kerja.

PRESTASI KERJA DAN PRODUKTIVITI

Prestasi kerja yang diukur secara subjektif dalam bentuk mutu kerja yang dihasilkan sama ada kesempurnaan menyelesaikan tugas yang diberikan, kekemasan dan teratur yang memenuhi keperluan syarikat mempunyai min paling tinggi. Diikuti prestasi terhadap kuantiti kerja yang dihasilkan menepati keperluan syarikat dalam bentuk sama ada jumlah, bilangan, kadar dan kekerapan yang sasarkan. Majikan juga menilai sikap terhadap pengurusan syarikat yang merangkumi hormat, patuh, bekerjasama dan jujur juga mempunyai min yang tinggi. Begitu juga dengan hubungan terhadap rakan sekerja pula. Oleh itu, secara keseluruhan prestasi kerja subjektif pekerja lulusan kolej komuniti adalah tinggi. Terbukti bahawa lulusan kolej komuniti dapat membantu meningkatkan prestasi syarikat dalam bersaing dengan syarikat-syarikat lain.

JADUAL 6. Tingkah Laku dan Sikap

	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Kepimpinan			
Memberi dorongan kepada rakan	4.04	.521	Tinggi
Memberi tunjuk ajar kepada rakan	3.83	.678	Tinggi
Memberi motivasi kerja	3.56	.752	Sederhana
Membimbing rakan sekerja	3.63	.723	Sederhana
Kerja Berpasukan			
Menunjukkan kerjasama erat	4.07	.518	Tinggi
Menyumbang kebolehan	3.74	.743	Tinggi
Memastikan matlamat terarah	3.65	.699	Sederhana
Memberi idea bernas	3.45	.799	Sederhana
Nilai dan Etika			
Berupaya mengawal diri	3.73	.666	Tinggi
Rajin menjalankan tugas	3.96	.561	Tinggi
Patuh peraturan dan undang-undang	3.83	.729	Tinggi
Menepati masa dan janji	3.74	.772	Tinggi

Klasifikasi min; 1.00-2.32 = Rendah, 2.33-3.66 = Sederhana, 3.67-5.00 = Tinggi

JADUAL 7. Prestasi Kerja Subjektif

	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Mutu kerja yang dihasilkan	3.93	.619	Tinggi
Kuantiti kerja yang dihasilkan	3.90	.682	Tinggi
Sikap terhadap pengurusan syarikat	3.89	.538	Tinggi
Sikap terhadap rakan sekerja	3.85	.634	Tinggi

Klasifikasi min; 1.00-2.32 = Rendah, 2.33-3.66 = Sederhana, 3.67-5.00 = Tinggi

Prestasi kerja lulusan kolej komuniti dari perspektif produktiviti (gaji) pula menunjukkan 53 peratus pekerja menerima gaji bulanan antara RM601 sehingga RM900. Jumlah gaji kedua tertinggi (33.0%) adalah antara RM301 sehingga RM600. Selebihnya menerima gaji paling rendah (RM300 dan ke bawah). Selebihnya menerima gaji melebihi RM901 ke atas. Gaji pokok yang diterima oleh pekerja lulusan kolej komuniti setara dengan kelayakan akademik dan pengalaman baru bekerja. Namun demikian, gaji yang diterima ini tidak termasuk elaun seperti elaun kedatangan, elaun kenderaan dan elaun kerja lebih masa.

KORELASI KUALITI PEKERJA DENGAN PRESTASI KERJA

Berdasarkan hasil ujian korelasi, didapati terdapat hubungan positif yang lemah dan signifikan antara prestasi kerja dengan kepimpinan ($r = .287$, $p<0.01$). Seterusnya terdapat hubungan positif dan signifikan antara prestasi kerja dengan penguasaan bidang pengkhususan, pembuatan keputusan, kerja berpasukan, perancangan kerja, kemahiran berfikir dan inovasi. Manakala terdapat hubungan positif juga signifikan antara prestasi kerja dengan komunikasi dan interpersonal, etika dan nilai dan keseluruhan kualiti pekerja. Tetapi hasil korelasi bagi teknologi maklumat dan komunikasi, penguasaan Bahasa Melayu, penguasaan Bahasa Inggeris dan kelayakan akademik pula tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja subjektif. Secara keseluruhan, penguasaan kemahiran sosial dan penampilan tingkah laku murni dan sikap mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja.

KORELASI KUALITI PEKERJA DENGAN PRODUKTIVITI (GAJI)

Hasil ujian korelasi (Lihat Jadual 9) kualiti pekerja dalam dimensi penguasaan bidang pengkhususan, komunikasi dan interpersonal, membuat keputusan, teknologi maklumat dan komunikasi, kepimpinan, kerja berpasukan, perancangan kerja, kemahiran berfikir, nilai dan etika, inovasi, penguasaan Bahasa Melayu, penguasaan Bahasa Inggeris dan keseluruhan kualiti tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan produktiviti (gaji). Namun begitu, hasil ujian korelasi antara produktiviti dengan kelayakan akademik didapati terdapat hubungan positif dan signifikan. Ini menunjukkan kelayakan akademik dan tempoh perkhidmatan lebih berpengaruh terhadap produktiviti (gaji). Semakin tinggi kelayakan dan lama berkhidmat maka semakin tinggi gaji yang akan diterima oleh lulusan kolej komuniti.

JADUAL 8. Ujian Korelasi antara Kualiti Pekerja dengan Prestasi Kerja Subjektif

	Y1	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
Prestasi Kerja (Y1)															
Bidang Pengkhususan (X1)	.450**														
Komunikasi (X2)	.535**	.510**													
Membuat Keputusan (X3)	.437**	.563**	.687**												
ICT (X4)	.034	.339**	.235**	.412**											
Kepimpinan (X5)	.287**	.485**	.477**	.658**	.232**										
Kerja Berpasukan (X6)	.407**	.535**	.673**	.716**	.384**	.612**									
Perancangan Kerja (X7)	.415**	.608**	.580**	.677**	.457**	.559**	.621**								
Kemahiran Berfikir (X8)	.446**	.617**	.529**	.696**	.348**	.568**	.695**	.659**							
Etika dan Nilai (X9)	.510**	.608**	.599**	.666**	.358**	.585**	.650**	.659**	.722**						
Inovasi (X10)	.410**	.644**	.591**	.763**	.355**	.618**	.692**	.742**	.710**	.730**					
Penguasaan Bahasa Melayu (X11)	.098	.055	.035	.068	.107	.069	.098	.078	.232**	.299**	.033				
Penguasaan Bahasa Inggeris (X12)	.089	-.178*	-.094	-.192*	-.185*	-.182*	-.050	-.231**	-.198*	-.079	-.253**	.277**			
Keseluruhan Kualiti Pekerja (X13)	.520**	.740**	.757**	.870**	.513**	.725**	.843**	.822**	.832**	.845**	.855**	.208**	-.108		
Kelayakan Akademik (X14)	.086	.056	.093	.063	-.043	.051	.063	.032	-.012	.014	.025	-.108	.011	.040	

Nota: Signifikan***p<.10, **p<.01, *p<.05

JADUAL 9. Ujian Korelasi antara Kualiti Pekerja dengan Produktiviti (gaji)

Bil		Y1	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
1	Jumlah Gaji (Y1)															
2	Bidang Pengkhususan (X1)	.050														
3	Komunikasi (X2)	-.012	.510**													
4	Membuat Keputusan (X3)	.029	.563**	.687**												
5	ICT (X4)	.026	.339**	.235**	.412**											
6	Kepimpinan (X5)	-.14	.485**	.477**	.658**	.232**										
7	Kerja Berpasukan (X6)	-.143	.535**	.673**	.716**	.384**	.612**									
8	Perancangan Kerja (X7)	-.057	.608**	.580**	.677**	.457**	.559**	.621**								
9	Kemahiran Berfikir (X8)	-.116	.617**	.529**	.696**	.348**	.568**	.695**	.659**							
10	Etika dan Nilai (X9)	-.061	.608**	.599**	.666**	.358**	.585**	.650**	.659**	.722**						
11	Inovasi (X10)	-.032	.644**	.591**	.763**	.355**	.618**	.692**	.742**	.710**	.730**					
12	Penguasaan Bahasa Melayu (X11)	.018	.055	.035	.068	.107	.069	.098	0078	.232**	.299**	.033				
13	Penguasaan Bahasa Inggeris (X12)	.136	-.178*	-.094	-.192*	-.185*	-.182*	-0.05	-.231**	-.198*	-0.079	-.253**	.277**			
14	Keseluruhan Kualiti Pekerja (X13)	-.042	.740**	.757**	.870**	.513**	.725**	.843**	.822**	.832**	.845**	.855**	.208**	-.108		
15	Kelayakan Akademik (X14)	.246**	.056	.093	.063	-.043	.051	.063	.032	-.012	.014	.025	-.108	.011	.040	
16	Tempoh Perkhidmatan (X15)	.262**	-.013	-.022	.004	-.059	.155	-.059	.051	-.031	-.43	-.04	.147	.119	.01	-.135

Nota: Signifikan ***p<.10, **p<.01, *p<.05

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, majikan yang mempunyai pekerja lulusan kolej komuniti menunjukkan penampilan yang baik dalam aspek komunikasi dan interpersonal, nilai dan etika kerja serta penguasaan kemahiran teknologi maklumat. Majikan juga mendapati lulusan kolej komuniti berupaya menguasai dan mengadaptasi bidang pengkhususan dengan dunia pekerjaan mereka. Walau pun tingkah laku kerja inovatif masih di tahap sederhana, Salomon & Perkins (1998) menjelaskan bahawa pekerja yang inovatif dapat mengoptimumkan sumber-sumber dan mencapai matlamat syarikat secara berperingkat. Lulusan kolej komuniti mampu menyerlahkan keterampilan mereka, selaras dengan kehendak majoriti majikan awam dan swasta yang mengutamakan aspek kompetensi dan personaliti di kalangan graduan sebelum mereka di ambil bekerja (Fatimah Daud 2006). Umum majikan berpuas hati dengan prestasi kerja lulusan kolej komuniti yang dikaji. Malah gaji yang diberikan setara dengan kelayakan akademik serta pengalaman kerja lulusan kolej komuniti.

RUJUKAN

Anwar, S. 2003. Increased input supplies, government size, welfare and trade in the presence of increasing returns. *Journal of Economics* 78(3): 259-272.

Ariffin Hj. Zainal 1985. *Pekerja dan Pekerjaan: Pendekatan Psikologi Personel*. Petaling Jaya: Fajar Bakti.

Bank Negara. 2002. *Employability of Graduates – Survey Report*. Kuala Lumpur: Bank Negara Malaysia.

Becker, G. S. 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education.* Chicago: University of Chicago Press.

Bernardin, J. & Russell, J. 1993. *Human resource management*. McGraw-Hill International Edition.

Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. 1993. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. Dlm. *Personnel Selection in Organizations*, disunting oleh Schmitt, N. & Bonnan, W. C., 71-98. San Francisco: Jossey-Bass.

Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. 1997. A theory of individual different in task and contextual performance. *Human Performance* 10(2): 71-83.

Boyatzis, R. E. 1982. *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons.

Brauns, H., Gangl, M. & Scherer, S. 2003 Education and unemployment risks among market entrants: a comparison of france, the United Kingdom and West Germany, Dlm. *Advances in Cross-national Comparison. A European Working Book for Demographic and Socio-economic Variables,* disunting oleh J.H.P. Hoffmeyer-Zlotnik & C. Wolf, 328-345. New York: Kluwer Academic/Plenum .

Catano, V. M., Wiesner, W. H., Hackett, R. D. & Methot, L. L. 2001. *Recruitment and Selection in Canada*. Toronto: Nelson Education Ltd, Toronto, Canada.

Dessler, G. 2003. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.

Fatimah Daud. 2006. Pengurusan sumber manusia: persepsi majikan terhadap graduan. Dlm. *Transformasi dan Perubahan Sosial*, disunting oleh Mohd Fauzi Yaacob, 149-164. Kuala Lumpur: Arah Publication.

Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Griffith, T. L., Sawyer, J. E., & Neale, M. A. 2003. Virtualness and knowledge in teams: Managing the love triangle of organizations, individuals, and information technology. *MIS Quarterly* 27: 265–287.

ILO. 2003. *Learning and Training for Work in the Knowledge Society*. Geneva: International Labor Office.

IPPTN. 2003. *Laporan Akhir Kajian Masalah Pengangguran di Kalangan Siswazah*. Penang: Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara. Penang. Universiti Sains Malaysia.

Ishak Yussof, Rahmah Ismail & Robiah Sidin. 2008. Graduan dan alam pekerjaan: kes siswazah UKM. *Akademika* 72 (Januari): 3-24.

Jabatan Pengajian Kolej Komuniti. 2010. http://www.bpkk.edu.my/?lang=my&id=1&mnu=1. Diakses pada: 5 Julai 2010.

Jabatan Perdana Menteri. 2010. Model ekonomi baru. http://www.anm.gov.my/public_html/upload/model_ekonomi_baru.pdf. Diakses pada: 7 Mac 2011.

de Jong, J. P. J & Den Hartog, D. N. 2008. *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation.* Netherlands: Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs. Zoetermeer: Netherland.

John R. B. & John R. S. 2000. Work ethic measurement of vocational students in Georgia. *Journal of Vocational Education Research* 25(4): 503-531.

Kak, N., Burkhalter, B & Cooper, M. A 2001. Measuring the competence of healthcare providers. *Quality Assurance Project* 2(1): 1-28

Kementerian Pengajian Tinggi, 2010. Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara, http://www.mohe.gov.my/transformasi/. Diakses pada: 19 Mac 2011.

Kementerian Belia dan Sukan. 2010. *Pelan Strategik KBS*. Putrajaya: Kementerian Belia dan Sukan

Kementerian Kewangan Malaysia. 2009. *Laporan Ekonomi Malaysia 2009/2010*. Putrajaya: Percetakan Nasional

Kementerian Kewangan Malaysia. 2010. *Laporan Ekonomi Malaysia 2010/2011*. Putrajaya: Percetakan Nasional

Koko Sujatmoko. 2007. *Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin'*

Donut Cabang Arteri Jakarta. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Lewin, K. M. 1993. Education and development the issues and the evidence. Education Research Paper No. 06, Centre for International Education University of Sussex, UK.

Leon, J. & Borchers, R. E. 1998. High school graduate employment trends and the skills graduates need to enter Texas manufacturing industries. *Journal of Vocational and Technical Education* 15(1).

Md. Zabid Rashid. 2003. Strategies to reduce unemployment among graduates and youth. *Majlis Tindakan Ekonomi Negara.* Putrajaya: Jabatan Perdana Menteri.

MEF. 2003. Local graduates Need to back-up. *Kenyataan akhbar persekutuan majikan Malaysia*. Kuala Lumpur: Malaysian Employers Federation. http://www.mef.org.my. Diakses pada: 23 Ogos 2010.

Milan J. & Polona T. 2008. Professional competences of graduates as a labour market mechanism for aligning business school curriculum reform with the bologna declaration principles. *Management* 13: 17-36.

Mohd Hanafiah Omar. 2011. Dorongan dan semangat kerja berpasukan di kalangan Pekerja.

http://www.google.com.my/#hl=en&q=pekerja+berkualiti=pekerja+berkualiti. . Diakses pada: 1Julai.

Mondy, R. W., Noe , R. M & Premeaux , S. R. 2002. *Human Resource Management.* Edisi kelapan. New Jersey : Prentice Hall.

MTEN. 2001. Study on the unemployment situation in Malaysia. *Majlis Tindakan Ekonomi Negara*. Putrajaya: Jabatan Perdana Menteri.

Nurulpaik, I. 2005. *Pendidikan sebagai investasi.* http://www.pikiranrakyat. com/cetak.0404/05/teropong/lainnya05.htm. Diakses pada: 20 Julai 2011.

OECD. 1999. *Human Capital Investment: An International Comparison*. Paris: Center for educational and innovation.

Olaniyan, D. A. & Okemakinde T., 2008. Human capital theory: implications for educational development. *Pak. J. Social Sci*. 5: 479-483.

Patrinos, H. A., & Psacharopoulos, G., 2011. Education Past, Present and Future Global Challenges. Policy Research Working Paper 5616. The World Bank.

Patricia K. Z., Gerald L. L. Jr. & Jay R. S. 1996. Competencies and competency models: does one size fit all*? ACA Journal* 5(1): 56-65.

Paul S. H. 2001. Differences between Chinese and Western managerial views of performance. *Personnel Review* 30(2): 203-226.

Prabowo. 2005. Prestasi Kerja. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:itowWMBATBoJ:www.rusmanmalili.com/pdf/prestasi-kerja-oleh-prabowo-2005.html+Prabowo+(2005) (8 Februari 2011).

Rahmah Ismail, Azimi Hamzah, Abd Hair Awang, Asma Ahmad & Jegak Uli. 2004. Kompetensi tenaga kerja: Keseimbangan antara tuntutan majikan dan penguasaan pelatih. Persidangan Kebangsaan Penyelidikan Siswazah Pengajian Pendidikan. Universiti Putra Malaysia.

Roger, B. H. & Gregory, C. P. 1995. A new look at selected employability skills: a factor analysis of the occupational work ethic. *Journal of Vocational Education Research* 20(4): 59-73

Salomon, G. & Perkins, D. N. 1998. Individual and social aspects of learning. *Review of Research in Education* C(f): 231-24.

Schultz, T. W. 1963. *The Economic Value of Education*. New York: Columbia University Press.

Tachibanaki, T. 1994. Education, occupation, hierarchy and earnings. *Economics of Education Review* 7(2): 221-229.

Taidin Suhaimin. 2011. *Ciri-ciri dan jati diri pekerja cemerlang*.

http://www.ugmc.bizland.com/ak-pekerjacemerlang.html. Diakses pada: 1 Julai 2011.

Tamkin, P. 2005. *The Contribution of Skills to Business Performance*. Report RW39, Department for Education and Skills, Institute for Employment studies. Brighton, UK.

Tim, H. 2003. From apprentice to instructor: work ethic in apprenticeship training. *Journal of Industrial Teacher Education* 33(1).

Utusan Malaysia. 2010. *32,000 graduan masih menganggur.* Kementerian Sumber Manusia Malaysia. 30 Jun.

VichitaVathanophas & Jintawee Thai-Ngam. 2007. Competency requirements for effective Job performance in the Thai public sector. *Comtemporary Management Research.* Mahidol University.

William, J.R. &Kanzanas, H.C. 1994. *Human resource development: A strategic approach.* United States: HRD Press, Inc.

Zargari, A. 1997. Vocational-technical education's role in welfare reform: Providing employability skills for welfare recipients. *Journal of Industrial Teacher Education* 34(3): 86-94.

Abd Hair Awang, Ph.D
Mohd Yusof Hussain, Ph.D
Zaimah Ramli, Ph.D
Izzurazlia Ibrahim

Pusat pengajian Sosial, Pembangunan & Persekitaran
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 Bangi, Selangor Darul Ehsan, Malaysia
E-mel: hair@ukm.my
hmyusof@ukm.my
zaimah@ukm.my