

Available online at <http://journal.ump.edu.my/ijhtc>
International Journal of Humanities Technology and Civilization (IJHTC)
Copyright © Universiti Malaysia Pahang Press
ISSN: 2289-7216 (PRINT), e-ISSN: 2600-8815 (ONLINE)
IJHTC Issue 4, Vol 1 2018. December 2018. pp 106-121

KOMPETENSI INTERPERSONAL DALAM KALANGAN PELAJAR UNIVERSITI MALAYSIA PAHANG (UMP): SATU ANALISIS

Interpersonal Competency of UMP'S Students: An Analysis

Rashidi bin Abbas

Pusat Bahasa Moden dan Sains Kemanusiaan
rashidi@ump.edu.my

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengkaji kompetensi interpersonal dalam kalangan pelajar Universiti Malaysia Pahang. Sampel kajian seramai 281 orang yang terdiri dari pelajar sarjana muda telah dipilih menjadi sampel kajian. Sehubungan dengan itu, pengkaji menggunakan prosedur pensampelan kelompok tiga tingkat. Setelah itu, data kajian telah dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 19.0 bagi mendapatkan nilai min, sisihan piawai dan Korelasi Pearson. Hasil kajian menunjukkan kemahiran komunikasi berada pada tahap sederhana, sementara itu, kemahiran etika dan moral profesional, kerja berpasukan, keusahawanan dan pembelajaran berterusan dan pengurusan maklumat berada pada tahap tinggi. Kajian ini merumuskan bahawa perlu ada program yang sewajarnya untuk meningkatkan prestasi universiti dan potensi pelajar.

Katakunci: Kompetensi, Interpersonal, Kemahiran, Etika, Keusahawanan

ABSTRACT

This study was conducted to find out the interpersonal competency among UMP'S students. The number of samples/respondents is 281 and questionnaires distributed to the respondents using cluster sampling techniques. Data were analyzed using Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 19.0 for the mean, standard deviation and Pearson Correlation. The result showed that there was a moderate level on communication skills. Meanwhile, there was a high level of critical thinking and problem solving, teamwork, entrepreneurship, leadership, ethical and moral, continuous learning and information management. In conclusion, this study showed that there was a significant competency level and mastery of soft skills among UMP's students. Proper attention should be given to this realm in order to enhance the students' potential as well as to improve the performance of the universities.

Keywords: Competency, Interpersonal, Skills, Ethics, Entrepreneurship

PENGENALAN

Malaysia sebagai sebuah negara membangun banyak bergantung kepada kualiti sumber manusianya. Pelajar yang cekap semestinya mampu menggunakan pengetahuan dan teknologi baru. Selain daripada itu ciri-ciri berdisiplin, berpengetahuan, berkemahiran tinggi dengan nilai etika serta moral yang kukuh dan sanggup pula berusaha untuk mencapai kecemerlangan negara perlu dibangunkan supaya dapat menghasilkan pelajar yang lebih berkualiti dan efisien. Menurut Ahmad Sarji (1992), bagi menghadapi cabaran tersebut pelajar perlu diperlengkapkan dengan asas pendidikan dan latihan yang kukuh serta mempunyai pelbagai kemahiran umum termasuk kebolehan berkomunikasi dengan baik. Menurut Anizan Abd Latif (2006), strategi utama dalam memastikan negara berkemampuan menghadapi cabaran globalisasi dan mengekalkan pertumbuhan ekonomi adalah dengan mewujudkan asas sumber manusia yang dinamik yang dapat menyokong pembangunan ekonomi berasaskan pengetahuan. Persaingan sengit ekonomi dalam kalangan negara-negara maju di dunia memperlihatkan betapa faktor modal insan intelektual merupakan satu keperluan untuk mengungguli perlumbaan.

Menurut Tan Sri Sidek Hassan (2012); *“Human intellectual capital has become the defining factor in sustaining the nation’s performance and competitiveness”*. Menyedari perkara ini, kerajaan telah mengenal pasti kepakaran-kepakaran utama yang berpotensi meningkatkan ekonomi negara dan merangka usaha untuk menarik pakar-pakar dari luar negara khususnya rakyat Malaysia untuk dimanfaatkan sebaiknya dalam pembangunan negara. Peranan yang telah dimainkan oleh Institusi Pengajian Tinggi dalam pembangunan negara adalah sangat penting bagi negara-negara maju dan membangun (JoAnn Mulready-Shick et al., 2009)). Justeru itu, pelajar adalah aspek yang signifikan bagi menjamin kegemilangan perkhidmatan awam di Malaysia.

Di Malaysia perkhidmatan awam setakat ini sememangnya menjadi unsur terpenting *“key element”* bagi kerajaan demokrasi moden Malaysia kerana proses globalisasi yang munjurus kepada dunia tanpa sempadan (*boderless world*) serta perkembangan teknologi maklumat telah mempengaruhi persekitaran kerja dan memaksa pegawai-pegawai menukar paradigm dan cara menjalankan tugas (Abdul Halim Ali, 2006). Perkhidmatan Awam yang mempunyai pegawai yang tidak sanggup menerima *paradigm shift* dan bergerak selaras dengan kehendak era globaisasi ini, sudah pasti akan ketinggalan zaman dan hilang relevannya kepada masyarakat. Organisasi hari ini bukan lagi seperti dasawarsa yang lepas di mana mereka kini perlu memiliki daya saing yang tinggi lagi kompetitif dalam kelangsungan organisasi (Nek Kamal Yeop Yunus & Salomawati, 2012). Pelajar merupakan tunjang kepada perkhidmatan awam, oleh kerana itu kerajaan Malaysia telah mengambil langkah memperkenalkan model kompetensi sebagai salah satu penambahbaikan dalam pengurusan sumber manusia perkhidmatan awam. Penambahbaikan ini akan mencetuskan perubahan minda dan paradigma dalam pengurusan sumber manusia bagi memenuhi visi perkhidmatan awam Malaysia ke arah mencapai wawasan 2020.

Melalui pelaksanaan model kompetensi ini, perkhidmatan awam Malaysia diharap mempunyai persekitaran yang memperlihatkan interaksi antara ciri-ciri peribadi, pengetahuan dan kemahiran di kalangan anggota perkhidmatan awam yang menyampaikan perkhidmatan yang berkesan dan menjadi sebuah perkhidmatan awam yang berteraskan pengetahuan (Azizah Jaafar et al., 2013). Berhadapan dengan cabaran senario dunia semasa yang kompleks dan dinamik, Perkhidmatan Awam memainkan peranan utama sebagai enjin penggerak transformasi. Selaku tonggak yang menunjangi prakarsa pemodenan sistem penyampaian, Perkhidmatan Awam perlu mendakap paradigm baharu dan menampilkan perubahan structural bagi menghasilkan idea-idea unik dan bersifat *breakthrough* (Sidek Hassan, 2012).

KOMPETENSI DALAM PERKHIDMATAN AWAM MALAYSIA

Inisiatif untuk menjadikan kompetensi sebagai teras dalam pengurusan sumber manusia perkhidmatan awam bermula pada bulan Ogos 2002. Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) dengan bantuan sebuah syarikat perunding antara bangsa telah dipertanggungjawabkan untuk membangunkan model kompetensi bagi perkhidmatan awam Malaysia. Model kompetensi yang dibangunkan ini akan diintegrasikan ke dalam Sistem Maklumat Pengurusan Sumber manusia (HRMIS) yang menjadi salah satu aplikasi pengurusan sumber manusia di bawah projek kerajaan elektronik. Sebagai permulaan, Projek Pembangunan Model Kompetensi dilaksanakan di 10 agensi perintis yang terlibat dengan pelaksanaan projek HRMIS. Seterusnya ia akan disusuli dengan 694 agensi yang lain. Atas keperluan semasa juga, Sistem Saraan Malaysia yang telah berkuat kuasa pada 1 November 2002 telah memberi penekanan kepada pengurusan sumber manusia berteraskan kompetensi dalam perkhidmatan awam. Kerajaan percaya bahawa perkhidmatan awam memerlukan sumber manusia yang mempunyai kompetensi (Kerry H. Fater, 2013) yang bersesuaian dengan jawatan-jawatan yang disandang supaya dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang berkesan kepada pelanggan dan masyarakat.

Sesebuah organisasi perlu mempunyai pegawai yang kompeten untuk memastikan hasilnya sempurna dan berkesan dalam menyampaikan perkhidmatannya kepada pelanggan. Melalui penilaian kompetensi ini, pihak pengurusan akan dapat mengetahui tahap kompetensi atau kecekapan seseorang pegawai berbanding dengan kompetensi jawatan yang disandangnya (Gaudet, Cyndi H et al., 2008). Sekiranya terdapat jurang antara kompetensi pegawai dengan kompetensi jawatannya, pegawai atau jabatannya boleh mengambil tindakan bagi merapatkan serta mengatasi jurang kompetensi tersebut.

Secara umumnya Model kompetensi Perkhidmatan Awam Malaysia telah dibangunkan berasaskan model-model kompetensi yang merujuk kepada elemen kemahiran, pengetahuan

dan tingkah laku yang dipengaruhi oleh ciri-ciri peribadi seorang individu. Elemen-elemen tersebut merupakan faktor yang menunjukkan perbezaan tahap prestasi yang dikaitkan dengan kompetensi di antara pekerja cemerlang dengan pekerja biasa dalam sesebuah organisasi yang dianggotai mereka (Shelley Rose et al., 2009).

Perkhidmatan awam Malaysia telah mengambil beberapa langkah pembaharuan untuk menghadapi cabaran-cabaran oleh perubahan persekitaran di dalam negara dan antarabangsa. Perkhidmatan Awam Malaysia telah Berjaya membentuk budaya baharu umpamanya *a service par excellence* yang berteraskan prinsip kesegeraan, berintegriti, *seamless* dan meletakkan kepentingan pelanggan sebagai matlamat akhir dalam tindakan. Fenomena-fenomena yang membawa impak serius terhadap negara, masyarakat dan individu dalam era baharu ini telah banyak dibincangkan dan diketengahkan oleh para akademik dan kumpulan pemikir sektor awam dan swasta. Fenomena tersebut merangkumi antara lainnya proses globalisasi dan liberalis ekonomi negara, perkembangan teknologi maklumat dan komunikasi.

Dalam era k-ekonomi, sumber manusia telah menjadi satu aset penting dan berharga kepada organisasi kerana ia akan menentukan kejayaan sesebuah organisasi tersebut. Bagi organisasi swasta, keupayaan sumber manusia dianggap akan menentukan daya saing organisasi pasaran terbuka dalam arena antarabangsa (Chandra Muller, 1998). Organisasi sektor awam juga memerlukan sumber manusia yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan jawatan-jawatan yang dipegang supaya dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diharapkan oleh pelanggan dan *stakeholder*.

KONSEP KOMPETENSI

Bagi menerangkan model kompetensi, seseorang itu perlu tahu terlebih dahulu dan mendapat kefahaman yang jelas berkenaan dengan kompetensi. Kompetensi merujuk pengetahuan, kemahiran, dan ciri-ciri peribadi atau *personality traits* yang perlu bagi menjalankan sesuatu tugas atau tanggungjawab. Menurut kamus Dwibahasa Dewan, kompetensi adalah istilah bahasa Inggeris iaitu *competence* yang bermaksud kelayakan, kemampuan, kesanggupan dan kecekapan untuk melakukan sesuatu tugas (Dewan Bahasa dan Pustaka, 2004). Menurut Lyle M Spenser (1993) di dalam bukunya *Competence at Work* telah mentakrifkan kompetensi seperti berikut:

“A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job situation”.

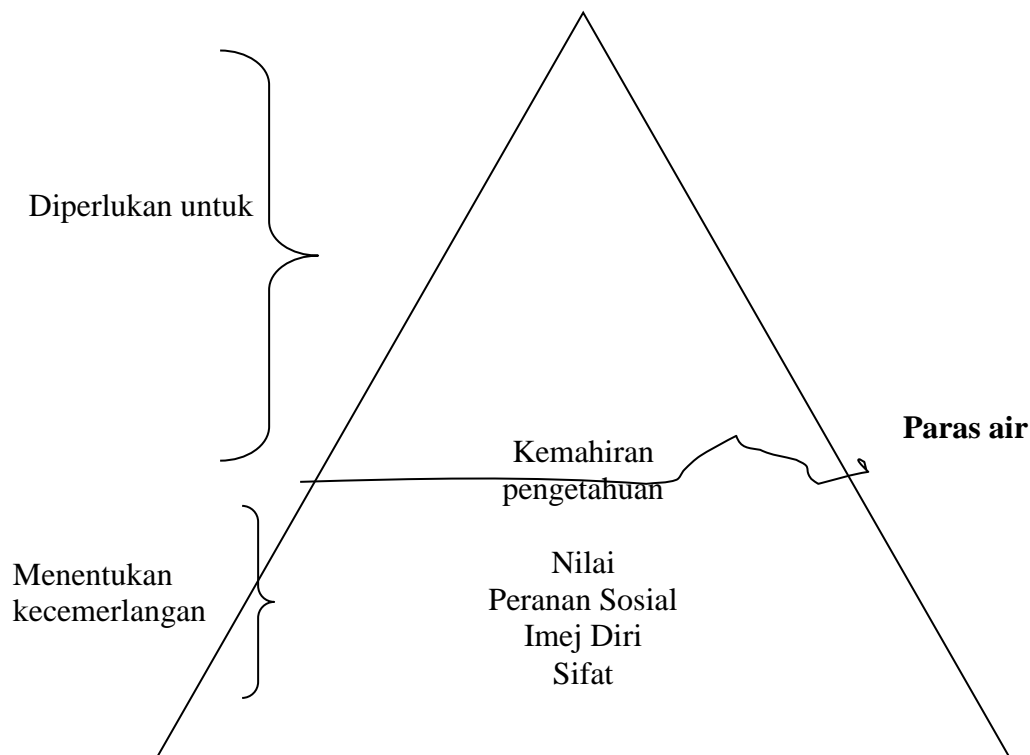
Menurut Saedah Siraj & Mohammed Sani Ibrahim (2012), kompetensi secara umumnya merupakan keupayaan seseorang untuk mencapai matlamat interaktif dalam konteks sosial yang khusus, dengan menggunakan cara yang diterima dan menghasilkan natijah yang positif dengan memberikan signifikan kepada unsur yang lain (Hill et al., 2001). Kecekapan atau kompetensi bolehlah didefinisikan sebagai kebolehan seseorang mengeluarkan hasil yang telah dipersetujui bersama melalui terma-terma yang telah ditentukan tahap penngkurannya (Toni Damon, 2010).

MODEL KOMPETENSI PELAJAR

Prinsip asas model kompetensi adalah prestasi seseorang akan meningkat sekiranya beliau mempunyai semua kompetensi yang diperlukan bagi menjalankan tugas dan tanggungjawab ssesuai dengan jawatan yang disandangnya. Komponen kompetensi sebagai seorang pelajar adalah:

- i. Pengetahuan
Kemampuan pelajar meningkatkan pengetahuan secara berterusan bagi memperbaiki diri dengan berkesan.
- ii. Kemahiran
Kebolehan pelajar mengguna dan memanfaatkan (*ability to use in practice*) pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi bagi melaksanakan tugas dengan cemerlang untuk mencapai objektif diri dan organisasi.
- iii. Ciri-ciri peribadi
Nilai-nilai peribadi dan perlakuan (*personal attributes and behaviours*) yang perlu dihayati dan diamalkan untuk kelangsungan kehidupan.

Kesemua kategori kompetensi adalah penting kepada diri seseorang pelajar dalam melaksanakan sesuatu tugas. Kemahiran dan pengetahuan sangat penting dalam pelaksanaan tugas. Kemahiran dan pengetahuan boleh diperolehi melalui kursus latihan dan boleh dikaitkan dengan kelayakan akademik (Sutcliffe et al., 2005). Walau bagaimanapun kedua-dua tidak berupaya membezakan individu yang cemerlang (*outstanding performer*) dengan individu yang biasa prestasinya (*average performer*). Sebaliknya, perbezaan ini hanya akan ditunjukkan oleh kompetensi-kompetensi di bawah paras air. Sebagaimana digambarkan oleh Hay McBer di dalam model Iceberg.



Sumber: HayGroup Sdn Bhd
Rajah 1: Model Kompetensi Iceberg

Model kompetensi merupakan satu set kompetensi yang diolah dengan cara yang unik bagi menentukan kecemerlangan sesebuah organisasi, tugas dan peranan yang perlu dijayakan oleh seseorang pelajar. Model kompetensi dapat menunjukkan gabungan kompetensi dihubungkan dengan suatu tugas spesifik bagi penghasilan output yang cemerlang. Model kompetensi juga dapat memberi gambaran mengenai budaya sesebuah organisasi (Carlos Arturo Torres Gastelu et al., 2015). Model kompetensi yang dibina menjadi unik bagi sesebuah organisasi kerana ia mengambil kira budaya kerja dan fungsi tugas di dalam organisasi. Kompetensi yang sama jika diaplikasikan kepada fungsi tugas yang berbeza akan menghasilkan output yang berbeza (Aamir Khan & Wisal Ahmad, 2012).

Sungguhpun begitu, banyak organisasi pada hari ini masih mengamalkan dan memberi penekanan yang lebih kepada kemahiran dan pengetahuan kerana lebih mudah dinilai dan ditunjukkan melalui sijil dan rekod kerja (Shapiro, Joel, 2014). Berdasarkan kepada model kompetensi iceberg faktor sebenar yang menentukan prestasi kecemerlangan pelajar terletak di bawah paras air yang mengambil tempat lebih 80% daripada keseluruhan iceberg iaitu tingkah laku. Oleh itu, pendekatan yang digunakan dalam membina model kompetensi dan juga aplikasi model kompetensi adalah tingkah laku atau nilai (Ali Hebert & Petra Hauf, 2015). Faktor ini sebagai penentu untuk membezakan seorang pelajar yang cemerlang atau sebaliknya.

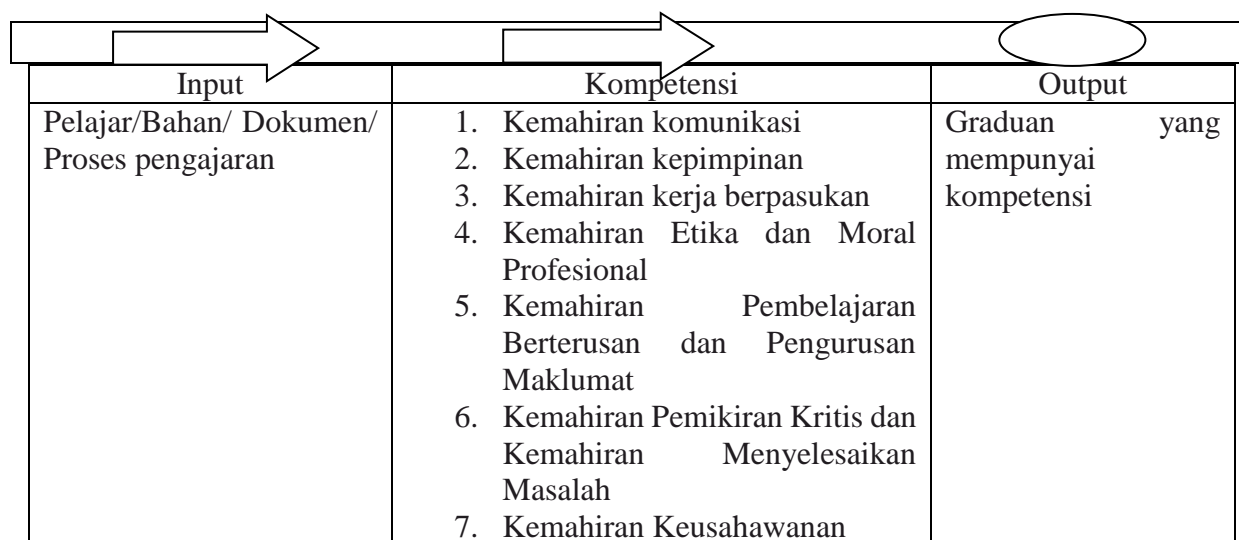
PERMASALAHAN KAJIAN

Isu pengangguran di kalangan mahasiswa bukanlah perkara baharu di Malaysia, sehingga menjadi topik perbincangan di peringkat tertinggi negara. Pada 11 Ogos 2006, Menteri Pengajian Tinggi, telah mengumumkan seramai 60,000 siswazah masih belum mempunyai pekerjaan. Jumlah ini bukanlah disebabkan perubahan yang cepat dalam pasaran kerja tetapi salah satu faktor penyumbanganya adalah kekurangan dan kelemahan kemahiran graduan yang dihasilkan oleh Institusi Pengajian Tinggi itu sendiri serta tidak berketerampilan dan tidak memiliki kemahiran insaniah sebagaimana yang dituntut oleh majikan. Selain daripada itu, mereka lemah sahsiah diri, tiada hala tuju, tiada keterampilan, kurang keyakinan diri, lemah keupayaan berfikir, lemah kemahiran berkomunikasi dan kurang inisiatif (Ridzwan C.R & Ruhizan M. Yasin., 2015) serta tiada kemahiran untuk mendapatkan maklumat dan membuat carian pekerjaan.

Graduan seharusnya memiliki kompetensi interpersonal untuk mendapat pekerjaan pada masa hadapan (Azam Othman et al., 2013).). Kompetensi interpersonal adalah di antara kemahiran yang dianggap penting oleh majikan untuk meningkatkan produktiviti (National Association of Manufactures (NAM) (2003). Kepentingan kompetensi interpersonal telah mendapat perhatian dari Kementerian Pengajian Tinggi. Oleh yang demikian, satu program telah dilancarkan untuk meningkatkan kemahiran insaniah pelajar termasuklah kompetensi interpersonal oleh Kementerian Pengajian Tinggi (2006). Tambahan pula faktor penyumbang kepada kadar pengangguran sebanyak 35% adalah disebabkan sikap mereka yang terlalu memilih pekerjaan dan bergantung kepada kemahiran yang sedia ada tanpa mahu menguasai kemahiran yang lain dan hanya bergantung kepada pencapaian akademik semata-mata.

KERANGKA KONSEPTUAL

Rajah 1: Kerangka Kerja Konseptual (McLagan, 1989)



METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Penyelidikan ini merupakan kajian deskriptif bersifat tinjauan, di mana kajian yang digunakan adalah kajian kuantitatif dengan tujuan untuk mengenal pasti elemen kompetensi interpersonal dalam kalangan mahasiswa UMP. Sample kajian terdiri daripada pelajar sarjana muda tahun tiga di Universiti Malaysia Pahang.

Instrumen Kajian

Instrumen kajian terbahagi kepada tiga bahagian utama, perincian setiap bahagian seperti di bawah:

- (i) Bahagian A: Demografi Responden
- (ii) Bahagian B: Kemahiran Kompetensi Interpersonal
- (iii) Bahagian C: Nilai Teras

Kaedah Analisis Data

Data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis program “Statistical Package For Social Sciences” (SPSS versi 19.0) bagi menjawab semua persoalan penyelidikan.

Interpretasi Skor Min

Julat Skor Min	Tahap Kecenderungan Min
1.00-2.40	Rendah
2.41-3.80	Sederhana
3.81-5.00	Tinggi

Sumber: (Diadaptasi dari Wiersma, W 1995)

Persoalan Kajian

1. Apakah tahap penguasaan kompetensi interpersonal di kalangan UMP? Tahap penguasaan tersebut adalah:
 - i. Kemahiran Komunikasi
 - ii. Kemahiran Etika dan Moral Profesional
 - iii. Kemahiran Kerja Berpasukan
 - iv. Kemahiran Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat
 - v. Kemahiran Kepimpinan

- vi. Kemahiran Pemikiran Kritis dan Kemahiran Menyelesaikan Masalah
- vii. Kemahiran Keusahawanan
- 2. Apakah elemen kompetensi interpersonal yang paling digunakan oleh pelajar UMP?
- 3. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi interpersonal dengan nilai teras UMP?

KEPUTUSAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Latar Belakang Responden

Kategori		Kekerapan	Peratus
Fakulti	FKASA	61	21.7
	FKKSA	63	22.4
	FKM	81	28.8
	FIST	76	27.1

Jadual di atas menunjukkan frekuensi dan peratusan pelajar yang terlibat dengan kajian ini. Pelajar yang paling ramai adalah dari fakulti kejuruteraan mekanikal (FKM) iaitu 28.8%. Diikuti oleh fakulti Sains & Teknologi Industri (FIST) iaitu 27.1%. Seterusnya dari fakulti kejuruteraan kimia dan sumber asli (FKKSA) iaitu 22.4%. Akhir sekali dari fakulti kejuruteraan awam & sumber alam (FKASA) iaitu 21.7%.

Persoalan Kajian Pertama

Kompetensi Interpersonal	Min Keseluruhan	Interpretasi
Komunikasi	3.51	Sederhana
Etika dan Moral Profesional	4.40	Tinggi
Kerja berpasukan	4.04	Tinggi
Pembelajaran berterusan dan Pengurusan Maklumat	4.08	Tinggi
Kepimpinan	4.42	Tinggi
Pemikiran kritis dan Penyelesaian Masalah	4.07	Tinggi
Keusahawanan	3.83	Tinggi

Berdasarkan kepada jadual di atas, hasil kajian menunjukkan tahap kompetensi interpersonal pelajar berada pada tahap tinggi kecuali kemahiran komunikasi berada pada tahap yang sederhana.

Persoalan Kajian Kedua

Kompetensi Interpersonal	Min Keseluruhan	Peringkat
Komunikasi	4.51	1
Etika dan Moral Profesional	4.30	3
Kerja berpasukan	4.04	5
Pembelajaran berterusan dan Pengurusan Maklumat	4.08	4
Kepimpinan	4.42	2
Pemikiran kritis dan Penyelesaian Masalah	3.90	6
Keusahawanan	3.83	7

Jadual di atas merupakan maklum balas dari responden mengenai kompetensi interpersonal yang sering digunakan oleh pelajar sarjana muda UMP. Kompetensi komunikasi merupakan kompetensi yang sering diaplikasikan dan dipraktikkan dalam kehidupan mereka sebagai seorang pelajar. Sementara kompetensi keusahawanan berada pada tangga yang terakhir iaitu jarang sekali dipraktikkan dalam tugas sehari-hari sebagai seorang mahasiswa.

Persoalan Kajian Ketiga

Hubungan antara nilai teras dengan kompetensi komunikasi:

Item	Komunikasi	Nilai
Komunikasi	Korelasi	.580**
	Pearson Sig (2-tailed)	.000
	N	281
Nilai Teras	Korelasi	.580**
	Pearson Sig (2-tailed)	.000
	N	281

Jadual di atas menunjukkan hasil keputusan analisis bagi Korelasi Pearson yang mengukur hubungan di antara nilai teras dengan kompetensi komunikasi. Berdasarkan jadual tersebut, dapat dilihat bahawa nilai pekali ($r = .580$, $p < .05$) jelas menunjukkan perhubungan sederhana kuat yang signifikan antara penguasaan nilai teras dengan kompetensi komunikasi.

Hubungan antara nilai teras dengan etika dan moral profesional:

Item	Etika dan Moral Profesional	Nilai
Etika dan Moral Profesional	Korelasi Pearson Sig (2-tailed)	.675** .000

	N	281
Nilai Teras	Korelasi Pearson	.675**
	Sig (2-tailed)	.000
	N	281

Jadual di atas menunjukkan hasil keputusan analisis bagi Korelasi Pearson yang mengukur hubungan di antara nilai dengan kompetensi etika dan moral profesional. Berdasarkan jadual tersebut, dapat dilihat bahawa nilai pekali ($r = .675$, $p < .05$) jelas menunjukkan perhubungan yang sederhana kuat yang signifikan antara nilai teras dengan kompetensi etika dan moral profesional.

Hubungan antara nilai teras dengan kerja berpasukan:

Item	Kerja berpasukan	Nilai
Kerja berpasukan	Korelasi	.631**
	Pearson Sig (2-tailed)	.000
	N	281
Nilai Teras	Korelasi	.631**
	Pearson Sig (2-tailed)	.000
	N	281

Jadual di atas menunjukkan hasil keputusan analisis bagi korelasi Pearson yang mengukur hubungan di antara nilai teras dengan penguasaan kompetensi kerja berpasukan. Berdasarkan jadual tersebut, dapat dilihat bahawa nilai pekali ($r = .631$, $p < .05$) jelas menunjukkan perhubungan yang sederhana kuat yang signifikan antara nilai teras dengan kompetensi kerja berpasukan.

Hubungan antara nilai teras dengan kemahiran pembelajaran berterusan dan pengurusan maklumat:

Item	Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat	Nilai
Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat	Korelasi Pearson	.595**
	Sig (2-tailed)	.000
	N	281

Nilai Teras	Korelasi Pearson	.595**
	Sig (2-tailed)	.000
	N	281

Jadual di atas menunjukkan hasil keputusan analisis bagi korelasi Pearson yang mengukur hubungan di antara nilai teras dengan kompetensi kemahiran pembelajaran berterusan dan pengurusan maklumat. Berdasarkan jadual tersebut, dapat dilihat bahawa nilai pekali ($r = .595$, $p < .05$) jelas menunjukkan perhubungan yang sederhana kuat yang signifikan antara nilai teras dengan kompetensi pembelajaran berterusan dan pengurusan maklumat

Hubungan antara nilai teras dengan kemahiran kepimpinan:

Item		Kepimpinan	Nilai
Kepimpinan	Korelasi Pearson		.710**
	Sig (2-tailed)		.000
	N		281
Nilai Teras	Korelasi Pearson	.710**	
	Sig (2-tailed)	.000	
	N	281	

Jadual di atas menunjukkan hasil keputusan analisis bagi korelasi Pearson yang mengukur hubungan di antara nilai teras dengan kompetensi kepimpinan. Berdasarkan jadual tersebut, dapat dilihat bahawa nilai pekali ($r = .710$, $p < .05$) jelas menunjukkan perhubungan yang kuat yang signifikan antara nilai teras dengan kompetensi kepimpinan.

Hubungan antara nilai teras dengan kemahiran pemikiran kritis dan penyelesaian masalah:

Item		Pemikiran kritis dan penyelesaian masalah	Nilai
Pemikiran kritis dan penyelesaian masalah	Korelasi Pearson		.490**
	Sig (2-tailed)		.000
	N		281
Nilai teras	Korelasi Pearson	.490**	
	Sig (2-tailed)	.000	
	N	281	

Jadual di atas menunjukkan hasil keputusan analisis bagi korelasi Pearson yang mengukur hubungan di antara nilai teras dengan kompetensi pemikiran kritis dan penyelesaian masalah. Berdasarkan jadual tersebut, dapat dilihat bahawa nilai pekali ($r = .490$, $p < .05$) jelas menunjukkan perhubungan yang lemah antara nilai teras dengan kompetensi pemikiran kritis dan penyelesaian masalah.

Hubungan antara nilai teras dengan kemahiran keusahawanan:

Item		Keusahawanan	Nilai
Keusahawanan	Korelasi Pearson Sig		.455**
	(2-tailed)		.000
	N		281
Nilai Teras	Korelasi Pearson Sig	.455**	
	(2-tailed)	.000	
	N	281	

Jadual di atas menunjukkan hasil keputusan analisis bagi korelasi Pearson yang mengukur hubungan di antara nilai teras dengan kompetensi keusahawanan. Berdasarkan jadual tersebut, dapat dilihat bahawa nilai pekali ($r = .455$, $p < .05$) jelas menunjukkan perhubungan yang sederhana kuat yang signifikan antara nilai teras dengan kompetensi keusahawanan.

KESIMPULAN

Penggunaan model kompetensi dalam pembangunan manusia merupakan langkah pembaharuan dan komponen strategik untuk meningkatkan keupayaan pelajar bagi menghadapi cabaran-cabaran yang dijangka akan melanda industri pada masa hadapan. Pelajar perlu menyedari hakikat tersebut dan sedia mengubah *mindset* atau corak pemikiran, menerima perubahan proses kerja di organisasi masing-masing dan sentiasa berusaha meningkatkan pengetahuan kerja dan kemahiran untuk memastikan langkah-langkah pembaharuan seperti model kompetensi ini mencapai objektif-objektif yang telah dirancang.

Hari ini pelajar tidak hanya sekadar berperanan sebagai membantu sesebuah organisasi, malahan mereka telah dianggap sebagai penyumbang strategik yang signifikan kepada kejayaan dan kecemerlangan organisasi. Adalah menjadi tanggungjawab pihak KPT untuk memupuk (*nurture*), membangun (*develop*), mengerah (*mobilise*) dan menggunakan (*utilise*) pelajar dengan sebaik mungkin melalui kaedah yang paling berkesan. Satu pendekatan terkini dan efektif perlu digerakkan dalam usaha meningkatkan pengurusan sumber manusia iaitu menerusi platform model kompetensi pelajar.

Kajian ini menggambarkan secara implisit dapatan kajian berteraskan kompetensi pelajar UMP dan dapatan ini memberikan gambaran agar IPT dapat menganjurkan kursus-kursus pementapan kompetensi secara lebih intensif lagi. IPT harus memainkan peranan sebagai agen sosial yang amat penting dalam perkembangan pelajar di samping pembelajaran ilmu intelektual. Penambahan kursus seumpama ini bukan hanya dapat meningkatkan ilmu intelektual semata-mata, tetapi membantu pelajar mengenali diri sendiri, membina kompetensi diri dan pembinaan modal insan yang holistik.

Selain itu, implikasi dari kajian ini adalah konsep tanggungjawab menggerakkan perkongsian pintar antara industri universiti (Martin Kenndra et al., 2015) Pertukaran idea dapat dijana melalui berkongsi cara pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran, pengalaman latihan yang diberikan, kecekapan mengurus nilai-nilai murni, kebijaksanaan mengelola, jaringan kerja (*network*) demi kebaikan dan peningkatan kemahiran pelajar. Perkongsian ini juga boleh dijadikan usaha dalam menambah baik prestasi universiti secara berterusan dan memperkasa usaha ke arah kecemerlangan pelajar berteraskan nilai teras UMP.

RUJUKAN

- Abdul Halim Ali (2006). *Ke Arah Kecemerlangan Dan Kesejahteraan Perkhidmatan Awam di Alaf Baru*. Kuala Lumpur: INTAN
- Ali Hebert & Petra Hauf (2015). *Student Learning Through Service Learning: Effects on Academic Development, Civic Responsibility, Innterppersonal Skills and Practical Skills*. SAGE Journals. Active Learning in Higher Education March 2015 Vol 16 37-49.
- Aamir Khan & Wisal Ahmad (2012). *Leader's Interpersonal Skills and Its Effectiveness at Different Level of Management*. Innternational Journal of Business and Social Sciences. Vol 3 No 4 Feb 2012.
- Azizah Jaafar; Shahril Abdullah; Azian Abd Latif; Wan Noorina Wan Ahmad(2013). *Penambahbaikann Antara Muka Sistem Penilaian Pengajaran KKursus (SPPK) UKM*. AJTLHE Vol 5, No 2, July 2013, 75-76.
- Azam Othman; Mohida Mohin; Zainurin Dahari (2013). *Professionalism in Tecaching and Learning in Higher Education: Learning From the Basic Teaching Methodology Programme*. AJTLHE Vol 5, No 2, July 2013, 60-74.
- Chandra Muller (1998). *The Minimum Competency Exam Requirment, Teachers' and Students' Expectations and Academic Performance*. Journal of Social Psychology of Education 2: 199-216, 1998.

- Carlos Arturo Torres Gastelu; Gabor Kiss; Agustin Lagunes Dominguez (2015). *Level of ICT Competencies at the University*. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 174 (2015) 137-142.
- Gaudet, Cyndy H; Annulis; Heather M; Kmiec, John J, Jr(2008). *Building an Evaluation Framework for a Competency-Based Graduate Program at the University of Southern Mississippi*. *ProQuest Education Journal* Jan 2008, 47, 1 (26).
- Hill, Jeanne, Houghton, Pamela (2001). *A Reflection of Competency-Based Education: Comments From Europe*. *Journal of Management Education* April 2001. 146-166.
- JoAnn Mulready-Shick; Kathleen W. Kafel; Gaurdia Banister; Laura Mylott (2009). *Enhancing Quality and Safety Competency Development at the Unit Level: An Initial Evaluation of Student Learning and Clinical Teaching on Dedicated Education Units*. *Journal of Nursing Education*. Dec 2009 Vol.48,no 12.
- Kery H. Fater (2013). *Gap Analysis: A Method to Assess Core Competency Development in the Curriculum*. *Nursing Education Research*. March/April 2013. Vol 34 No 2.
- Sidek Hassan (2012). *Transformasi Perkhidamtan Awam*. Kuala Lumpur: MAMPU.
- Mohammed Sani Ibrahim & Mohd Izham Mohd Hamzah (2012). *Pengurusan Perubahan Makro Dalam Pendidikan*. Bangi: UKM
- Mohhammad Aziz Shah Mohamed Arip & Aslina Ahmad & Hazalizah Hamzah (2012). *Pengenalan Pembangunan Sahsiyah*. Perak: Emeritus Publications.
- Martin Kenndra; Juraj Camaj; Jaroslav Masek; Jan Ponicky (2015). *Increasing Efficiency of the Learning Process by An Actice Cooperation Between Universiities and Industry*. *Procedia Social and Behaviooral Sciences* 176 (2015) 14-19.
- Nek Kamal Yeop Yunus & Salomawati (2012). *Pengurusan Kualiti Dalam Pemdidikan*. Perak: Emeritus Publications.
- Koo Yew Lie & Fazal Mohamed Mohamed Sultan & Kemboja Ismail (ed) (2012). *Memperkukuh Dasar Pengajian Tinggi*. Kuala Lumpur: KPT.
- Nubli Abd Wahab (2005), *Panduan Program Soft Skills*. Kolej Universiti Kejuruteraan & Teknologi Malaysia: Kuantan
- Ridzwan & Ruhaizan M. Yasin (2015). *Cultivating Learning: A Grounded Theory of Skills Acquisition ForVocation in Modern Apprenticeships*. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 174 (2015) 275-282.
- Shapiro, Joel (2014). *Competency-Based Degrees: Coming Soon to a Campus Near You*. *The Chronicle of Higher Education*. Feb 17, 2014.

Shelley Rose; Cheryl; Micchel Donoff; Paul Humphries (2009). *Monitoring Adapting and Evaluating a Competency-Based Assessment Framework in Medical Education Through Participatory Action Research*. ProQuest Education Journal. Vol 35 No 4 Winter 2009, 549-552.

Sutcliffe Norma; Chan Susy S; Nakayama Makoto (2005). *A Competency Based MSIS Curriculum*. Journal of Information. 2005 301-310.

Toni Damon (2010). *The Possibilities for Career and Technology Centers When Academic Standards and Accountability Requirements are Integrated Into Competency Based Curricula*. Doctor Of Education Disseertation: Saints Joseph's University.

Wong Huey Siew (2006), *ISM Research Monograph series 3*. Institut Sosial Malaysia: Kuala Lumpur.