

KEMAHIRAN BOLEH PINDAH DALAM KALANGAN  
PELAJAR KEJURUTERAAN DI IPTA

AIFAA HUSNA BINTI ASHA'RI

Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat  
penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional

Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional  
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

JANUARI 2016

## ABSTRAK

Kemahiran boleh pindah didefinisikan sebagai kemahiran yang dimiliki oleh individu yang mempunyai kepelbagaian pengetahuan, nilai-nilai serta kemahiran hidup asas (*life skills*) yang diperlukan demi mendapatkan dan mengekalkan pekerjaan sedia ada. Kajian berbentuk tinjauan kuantitatif ini bertujuan untuk mengenal pasti persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan kemahiran boleh pindah dan tahap penguasaannya dari aspek adaptif, pemikiran kritis dan penyelesaian masalah. Di samping itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengenal pasti perbezaan persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan kemahiran boleh pindah dan perbezaan terhadap tahap penguasaannya di antara lelaki dan perempuan. Seramai 297 orang pelajar kejuruteraan tahun tiga lepasan matrikulasi Universiti Tun Hussein Onn Malaysia telah terpilih sebagai responden untuk menjawab borang soal selidik. Data dianalisis dengan mencari nilai skor min dan Ujian-t tidak bersandar menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Dapatan kajian menunjukkan bahawa persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan kemahiran boleh pindah dan tahap penguasaannya berada pada tahap tinggi dengan nilai skor min 4.0864 dan 4.0282. Kajian juga menunjukkan bahawa wujudnya perbezaan yang signifikan dalam skor min persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan kemahiran boleh pindah antara lelaki dan perempuan dengan nilai t signifikan 0.003. Namun begitu, hasil analisis menunjukkan tiada perbezaan bagi tahap penguasaannya dengan nilai t signifikan 0.327. Secara keseluruhannya, kesedaran yang tinggi akan membantu pelajar untuk menguasai keseluruhan kemahiran dengan sempurna. Ia juga boleh dijadikan panduan bagi pelajar untuk mengenal pasti elemen dan ciri-ciri yang diperlukan oleh majikan pada masa kini.

## ABSTRACT

Transferable skills are defined as the skills acquired by individuals who have diverse knowledge, values and basic life skills to acquire and maintain existing jobs. This quantitative survey study aims to identify students' perceptions on the level of awareness of the importance of transferable skills and the level of mastery in the aspects of adaptive, critical thinking and problem solving. In addition, this study also aims to identify the differences in students' perceptions on the level of awareness of the importance of transferable skills and the difference of the level of their mastery between male and female. A total of 297 engineering students in three programs offered at Universiti Tun Hussein Onn Malaysia have been selected as respondents to answer the questionnaire. Data were analyzed by finding the mean scores and independent t-tests was use to find the significant differences. The results show that students' perceptions on the level of awareness of the importance of transferable skills and the level of mastery is at a high level with a mean score of 4.0864 and 4.0282 respectively. The study also shows that there were significant differences in the mean scores of students' perceptions on the level of awareness of the importance of transferable skills between boys and girls with the t-value of 0.003. However analysis showed no difference in the level of mastery with the t-value of 0.327. Overall, high awareness will help students to master all the skills perfectly. It can also be used as a guide for students to identify the elements and features that are needed by employers nowadays.

## KANDUNGAN

	<b>PENGESAHAN</b>	<b>i</b>
	<b>TAJUK</b>	<b>ii</b>
	<b>PENGAKUAN</b>	<b>iii</b>
	<b>DEDIKASI</b>	<b>iv</b>
	<b>PENGHARGAAN</b>	<b>v</b>
	<b>ABSTRAK</b>	<b>vi</b>
	<b>ABSTRACT</b>	<b>vii</b>
	<b>KANDUNGAN</b>	<b>xi</b>
	<b>SENARAI JADUAL</b>	<b>xiii</b>
	<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>xiv</b>
	<b>SENARAI SINGKATAN</b>	<b>xv</b>
	<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	<b>1</b>
<b>BAB 1</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	3
	1.3 Penyataan Masalah	7
	1.4 Tujuan Kajian	8
	1.5 Objektif Kajian	8
	1.6 Persoalan Kajian	9
	1.7 Hipotesis Kajian	9
	1.8 Kerangka Konsep Kajian	10
	1.9 Skop Kajian	12
	1.10 Batasan Kajian	12
	1.11 Kepentingan Kajian	13
	1.12 Definisi Istilah dan Pengoperasian	14
	1.13 Rumusan	16

<b>BAB 2</b>	<b>KAJIAN LITERATUR</b>	<b>17</b>
2.1	Pengenalan	17
2.2	Kemahiran Boleh Pindah	18
2.2.1	Kemahiran Boleh Pindah Di Asia Tenggara	21
2.2.2	Kemahiran Adaptif	24
2.2.2.1	Kemahiran Bekerja dalam Kumpulan	28
2.2.2.2	Kemahiran Berkaitan Sikap Di Tempat Kerja	30
2.2.2.3	Kemahiran Pengurusan Diri	31
2.2.3	Kemahiran Pemikiran Kritis	32
2.2.3.1	<i>California Critical Thinking Disposition Inventory</i>	34
2.2.4	Kemahiran Menyelesaikan Masalah	37
2.3	Keperluan Majikan Terhadap Graduan Kejuruteraan	39
2.4	Rumusan	42
<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	<b>43</b>
3.1	Pengenalan	43
3.2	Reka Bentuk Kajian	43
3.3	Kerangka Operasi	44
3.4	Lokasi Kajian	46
3.5	Populasi dan Sampel Kajian	46
3.6	Pemboleh Ubah Kajian	48
3.7	Instrumen Kajian	49
3.7.1	Soal Selidik	49
3.7.2	Kesahan	51
3.7.3	Kebolehpercayaan	52
3.7.4	Kajian Rintis	52
3.8	Kaedah Pengumpulan Data	53
3.9	Kaedah Analisis Data	54
3.10	Rumusan	56
<b>BAB 4</b>	<b>ANALISIS DATA</b>	<b>57</b>
4.1	Pengenalan	57
4.2	Demografi Responden	57

4.2.1	Jantina	58
4.2.2	Fakulti	59
4.3	Dapatan Kajian	60
4.3.1	Analisis Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Kesedaran Kepentingan Kemahiran Boleh Pindah Fakulti	60
4.3.2	Analisis Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Penguasaan Kemahiran Boleh Pindah	66
4.3.3	Analisis Perbezaan Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Kesedaran Kepentingan Kemahiran Boleh Pindah Di Antara Lelaki Dan Perempuan	78
4.3.4	Analisis Perbezaan Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Penguasaan Kemahiran Boleh Pindah Di Antara Lelaki Dan Perempuan	79
4.4	Rumusan	81
<b>BAB 5</b>	<b>PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>	<b>82</b>
5.1	Pengenalan	82
5.2	Perbincangan Dan Kesimpulan	82
5.2.1	Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Kesedaran Kepentingan Kemahiran Boleh Pindah	83
5.2.2	Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Penguasaan Kemahiran Boleh Pindah	86
5.2.3	Perbezaan Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Kesedaran Kepentingan Kemahiran Boleh Pindah Di Antara Lelaki Dan Perempuan	92
5.2.4	Perbezaan Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Penguasaan Kemahiran Boleh Pindah Di Antara Lelaki Dan Perempuan	93
5.3	Kesimpulan	94
5.4	Cadangan	96
5.4.1	Cadangan Terhadap Dapatan Kajian	96
5.4.2	Cadangan Kajian Lanjutan	97
5.5	Penutup	97

<b>RUJUKAN</b>	<b>99</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>116</b>
<b>VITA</b>	<b>175</b>

**SENARAI JADUAL**

1.1	Perincian Kadar Pengangguran di Malaysia pada Februari 2015	4
2.1	Perincian Kemahiran Adaptif	26
2.2	Perbandingan Kemahiran Boleh Pindah Antara Malaysia, Jepun, Singapura Dan Hong Kong	41
3.1	Jumlah Populasi Dan Sampel Kajian	48
3.2	Pembahagian Item Soal Selidik	50
3.3	Skala Likert	51
3.4	Interpretasi Skor Bagi Nilai <i>Alpha Cronbach</i> ( $\alpha$ )	53
3.5	Kaedah Analisis Data	55
3.6	Interpretasi Skor Min	55
4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	58
4.2	Taburan Responden Mengikut Fakulti	59
4.3	Min Keseluruhan Kemahiran Adaptif Bagi Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Kesedaran Kepentingan Kemahiran Boleh Pindah	61
4.4	Min Keseluruhan Kemahiran Pemikiran Kritis Bagi Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Kesedaran Kepentingan Kemahiran Boleh Pindah	62
4.5	Min Keseluruhan Kemahiran Penyelesaian Masalah Bagi Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Kesedaran Kepentingan Kemahiran Boleh Pindah	64
4.6	Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Kesedaran Kepentingan Kemahiran Boleh Pindah Bagi Keseluruhan Elemen	65



4.7	Min Keseluruhan Kemahiran Bekerja Dalam Kumpulan Bagi Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Penguasaan Kemahiran Boleh Pindah	66
4.8	Min Keseluruhan Kemahiran Berkaitan Sikap Di Tempat Kerja Bagi Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Penguasaan Kemahiran Boleh Pindah	68
4.9	Min Keseluruhan Kemahiran Pengurusan Diri Bagi Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Penguasaan Kemahiran Boleh Pindah	69
4.10	Min Keseluruhan Elemen Matang Bagi Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Penguasaan Kemahiran Boleh Pindah	70
4.11	Min Keseluruhan Elemen Berkeyakinan Bagi Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Penguasaan Kemahiran Boleh Pindah	71
4.12	Min Keseluruhan Elemen Bersikap Ingin Tahu Bagi Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Penguasaan Kemahiran Boleh Pindah	72
4.13	Min Keseluruhan Elemen Menyelidik Bagi Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Penguasaan Kemahiran Boleh Pindah	73
4.14	Min Keseluruhan Elemen Analisis Masalah Bagi Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Penguasaan Kemahiran Boleh Pindah	75
4.15	Min Keseluruhan Elemen Membuat Keputusan Bagi Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Penguasaan Kemahiran Boleh Pindah	76
4.16	Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Penguasaan Kemahiran Boleh Pindah Bagi Keseluruhan Elemen	77
4.17	Keputusan Ujian-T Tidak Bersandar Perbezaan Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Kesedaran Kepentingan Kemahiran Boleh Pindah Di Antara Lelaki Dan Perempuan	79
4.18	Keputusan Ujian-T Tidak Bersandar Perbezaan Persepsi Pelajar Terhadap Tahap Penguasaan Kemahiran Boleh Pindah Di Antara Lelaki Dan Perempuan	80

**SENARAI RAJAH**

1.1	Kerangka Konsep Kajian	11
3.1	Kerangka Operasi	45
3.2	Pemboleh Ubah Kajian	48
4.1	Carta Pai Peratusan Responden Mengikut Jantina	58
4.2	Carta Pai Peratusan Responden Mengikut Fakulti	59

**SENARAI SINGKATAN**

UTHM	-	Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
FKAAS	-	Fakulti Kejuruteraan Awam dan Alam Sekitar
FKEE	-	Fakulti Kejuruteraan Elektrik dan Elektronik
FKMP	-	Fakulti Kejuruteraan Mekanikal dan Pembuatan
CTD	-	<i>Critical Thinking Disposition</i>
CCTDI	-	<i>California Critical Thinking Disposition Inventory</i>

**SENARAI LAMPIRAN**

A	Carta Gantt Projek Sarjana	116
B	Jadual Menentukan Saiz Sampel Daripada Populasi	118
C	Borang Soal Selidik	119
D	Borang Pengesahan Pakar	127
E	Surat Memohon Kebenaran	133
F	Dapatan Kajian Rintis	136
G	Demografi Responden	143
H	Frekuensi Tahap Kesedaran	145
I	Skor Min Tahap Kesedaran	152
J	Frekuensi Tahap Penguasaan	155
K	Skor Min Tahap Penguasaan	167
L	Ujian T Tidak Bersandar	172

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Kemahiran boleh pindah didefinisikan sebagai kemahiran yang dimiliki oleh individu yang mempunyai kepelbagaian pengetahuan, nilai-nilai serta kemahiran hidup asas (*life skills*) yang diperlukan demi mendapatkan dan mengekalkan pekerjaan sedia ada (Abbas, Kadir, & Azmie, 2013). Ia juga ditakrifkan sebagai set kemahiran dan kebolehan yang digunakan dalam pelbagai jenis pekerjaan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang spesifik dalam dunia profesional (De Juan-Vigaray *et al.*, 2012). Dalam erti kata lain, kemahiran boleh pindah adalah kompetensi generik kerana ia digunakan dalam pelbagai jenis aktiviti dan kompetensi praktikal yang merangkumi kemahiran untuk menyelesaikan masalah tertentu dalam dunia pekerjaan (Rey, 1996). Justeru itu, kemahiran ini tidak tetap kepada satu bidang sahaja, malah ia adalah kemahiran yang boleh digunakan dalam pelbagai bidang dan sektor yang berbeza.

Organisasi kerja dalam masyarakat perindustrian moden telah bertukar daripada '*Fordism*', kepada '*Post-Fordism*' (Sabel 1982; Brehony & Deem 2005). Ia dapat dilihat menerusi ciri-ciri organisasi kerja yang lebih menekankan kepada fleksibiliti seperti keupayaan bekerja dalam pasukan serta kemahiran menggunakan teknologi komunikasi dan maklumat (ICT). Oleh sebab itu, graduan perlu mempunyai keupayaan untuk menghadapi realiti baru dalam transformasi organisasi kerja ini (Harvey, 2000). Pendekatan pekerjaan ini menyebabkan kemahiran boleh pindah menjadi keperluan para graduan bagi membolehkan mereka mendapat dan

mengekalkan pekerjaan (Hillage & Pollard, 1998). Menurut Yorke (2006), kesukaran dalam mencari pekerjaan adalah satu konsep yang bertujuan untuk meneroka dan menguasai kualiti peribadi, kefahaman dan kepercayaan, kemahiran yang diamalkan dan keupayaan untuk mencerminkan pengalaman secara produktif.

Kemahiran boleh pindah amat penting untuk dikuasai oleh setiap golongan masyarakat terutamanya pelajar. Ia merupakan kemahiran yang akan dilihat oleh majikan dan badan-badan profesional akreditasi pada masa kini (Duffy & Bowe, 2010). Tambah mereka lagi, majikan memerlukan pekerja yang inovatif, boleh bekerja dalam kumpulan di persekitaran yang berbeza, mempunyai pemikiran yang kritis serta berupaya untuk menerima pengetahuan baru secara berterusan. Selain itu, kemahiran boleh pindah seperti kreativiti, pemikiran kritis, komunikasi dan kemahiran adaptif diperlukan bukan sahaja untuk memenuhi keperluan pasaran kerja masa kini, malah ia merupakan keperluan yang lestari dan berterusan sepanjang masa. Disebabkan oleh keadaan ekonomi global semasa yang kompetitif, maka graduan perlu bersifat fleksibel iaitu mudah menyesuaikan diri dalam apa jua persekitaran dan mempunyai nilai inovatif untuk melakukan perubahan (Kapranos, 2014).

Ucapan rasmi di Jabatan Pendidikan dan Kemahiran United Kingdom (2005) yang disokong oleh *'New Deal'*, iaitu dasar politik sosio-ekonomi yang dikeluarkan oleh *New Labour Government* pada tahun 1990-an, menyatakan bahawa pembangunan kemahiran generik seperti kemahiran boleh pindah adalah penting untuk membolehkan kebolehpasaran tenaga kerja yang seterusnya akan menyumbang kepada pencapaian yang lebih besar terhadap visi ekonomi berasaskan pengetahuan (*k-economy*), (Kenny, Kilmartin & English, 2007). Selain itu, hasil perbincangan daripada *Expert Group on Future Skills Needs (EGFSN)* menyatakan bahawa dalam usaha untuk mengekalkan dan meningkatkan daya saing antarabangsa di Ireland, sistem pendidikan dan latihan lebih menekankan pembangunan modal insan terutamanya dalam mengenalpasti kemahiran boleh pindah yang sangat diperlukan pada masa akan datang dan ianya diaplikasi dalam sesi pembelajaran mengikut kesesuaian kemahiran tersebut (EGFSN, 2005).

Di Eropah pula, beberapa dasar dokumen telah menekankan keperluan peningkatan kemahiran dan pekerjaan (Kenny, Kilmartin & English, 2007). Matlamat utamanya adalah untuk menjadikan ekonomi *European Union* paling berdaya saing di dunia pada tahun 2010. Maka dengan itu latihan vokasional di

serata Eropah memainkan peranan penting bagi menyediakan golongan muda untuk bekerja dan membangunkan kemahiran serta kecekapan mereka agar menepati keperluan pasaran ekonomi buruh (Field, Hoeckel, Kis, & Kuczera, 2009; Frey & Ruppert, 2013; Maclean & Wilson, 2009). Bukan itu sahaja, polisi daripada Suruhanjaya Komuniti Eropah (2005) telah menetapkan bahawa setiap warganegara perlu memiliki dan menguasai ilmu pengetahuan, kemahiran termasuklah kemahiran teknikal dan kemahiran boleh pindah melalui pembelajaran sepanjang hayat. Hal ini akan membantu untuk meningkatkan penyertaan tenaga buruh dan pertumbuhan ekonomi di samping dapat mengukuhkan perpaduan dalam kalangan masyarakat (EU Commission, 2005).

Di Malaysia, kemahiran boleh pindah lebih dikenali dengan terma kemahiran insaniah atau kemahiran generik. Penekanan aspek kemahiran boleh pindah dalam kalangan masyarakat terutamanya para pelajar adalah bertujuan untuk melahirkan modal insan kelas pertama yang mampu berdaya saing, cekap, tahan lasak dan fleksibel apabila berhadapan dengan situasi di alam pekerjaan (Anuar & Esa, 2010). Selain daripada kemahiran boleh pindah, kemahiran teknikal juga merupakan salah satu kemahiran yang diperlukan bagi membolehkan pelajar memasarkan diri ke alam pekerjaan. Kemahiran teknikal ditakrifkan sebagai kemahiran yang lebih spesifik, yang boleh diajar dan kemahiran yang berkaitan dengan pengetahuan professional yang dimiliki oleh seseorang. Malahan, dalam dunia pekerjaan, kemahiran boleh pindah melengkapkan lagi kemahiran teknikal sekaligus merangkumi apa yang dikatakan keupayaan, kecekapan dan hasil pembelajaran tugas-tugas teknikal secara praktikal (Salleh & Sulaiman, 2014).

## **1.2 Latar Belakang Masalah**

Masyarakat abad ke-21 menghadapi cabaran kritikal untuk memenuhi permintaan pekerjaan dalam menggalakkan pertumbuhan ekonomi. Perkembangan dan revolusi teknologi yang pesat telah menyebabkan para majikan lebih berhati-hati dalam pengambilan pekerja. Permintaan yang semakin tinggi kepada tenaga kerja yang berpengetahuan dan berkemahiran tinggi memberi kesan kepada peningkatan persaingan dalam kalangan graduan terutamanya dari bidang kejuruteraan bagi mendapatkan kerja yang diinginkan (Muhaimin, Jamaluddin & Baharuddin 2008). Persaingan ini telah menyebabkan kadar pengangguran dalam kalangan graduan

meningkat (Mohamad, Harun & Aris, 2009). Pengangguran merupakan isu utama di kebanyakan negara dan antara puncanya adalah disebabkan oleh kekurangan kemahiran serta daya kreativiti graduan serta kelemahan dalam berbahasa Inggeris secara konsisten (MPEN, 2010).

Masalah pengangguran dalam kalangan graduan di Malaysia dahulunya telah dikenalpasti berpunca daripada hubungan antara ekonomi yang berinsentifkan modal, peningkatan kadar penduduk dan penurunan pesat kadar kematian serta peningkatan tenaga kerja dalam kalangan graduan (Mohamed, 2004). Selain itu, kekurangan hubungan kolaborasi antara institusi pendidikan dan pihak industri, kekurangan latihan kepada pelajar ke arah dunia pekerjaan dan kualiti pendidikan merupakan faktor punca pengangguran dari pihak institusi. Punca terakhir menurut Mohamed (2004) adalah disebabkan oleh kemahiran serta personaliti yang tidak dikuasai sepenuhnya oleh graduan. Perkara ini turut dinyatakan oleh Ong & Yuan (2013) bahawa kebanyakan graduan tidak memiliki kemahiran peribadi seperti kemahiran boleh pindah yang diperlukan oleh majikan. Walaupun mereka mempunyai kelayakan akademik yang cemerlang, namun jika mereka tidak menepati keinginan majikan maka mereka akan kekal menganggur.

Laporan daripada Jabatan Perangkaan Malaysia (2015) menunjukkan bahawa kadar penyertaan tenaga buruh pada bulan Februari 2015 meningkat sebanyak 0.2% berbanding bulan sebelumnya iaitu 67.2%. Namun begitu peningkatan ini tidak memberi kesan terhadap pengurangan kadar pengangguran negara, malah ia meningkat sebanyak 0.1% berbanding bulan sebelumnya iaitu 3.1%, menjadikannya 3.2% pada Februari 2015. Perincian bagi kadar pengangguran dapat dilihat melalui Jadual 1.1.

Jadual 1.1: Perincian Kadar Pengangguran di Malaysia pada Februari 2015

<b>Indikator</b>	<b>Februari 2015</b>	<b>Januari 2015</b>	<b>Perubahan (%)</b>	<b>Februari 2014</b>	<b>Perubahan (%)</b>
Tenaga Buruh	14 119.2	14 043.6	0.5	13 887.3	1.7
Bekerja	13 664.3	13 601.6	0.5	13 440.9	1.7
Penganggur	454.9	442.0	2.9	446.4	1.9



Jadual 1.1: Perincian Kadar Pengangguran di Malaysia pada Februari 2015  
(Sambungan)

Indikator	Februari 2015	Januari 2015	Perubahan (%)	Februari 2014	Perubahan (%)
Luar Tenaga Buruh	6 814.0	6 865.3	-0.7	6 720.3	1.4
<b>Kadar Penyertaan Tenaga Buruh (%)</b>	<b>67.4</b>	<b>67.2</b>	<b>0.2</b>	<b>67.4</b>	<b>-</b>
<b>Kadar Pengangguran (%)</b>	<b>3.2</b>	<b>3.1</b>	<b>0.1</b>	<b>3.2</b>	<b>-</b>

Persaingan yang tinggi dalam kalangan graduan untuk mendapatkan pekerjaan telah menyebabkan pihak majikan menetapkan bahawa graduan perlu menguasai kedua-dua kemahiran iaitu kemahiran boleh pindah dan kemahiran teknikal (Stewart & Knowles, 2000; Bennett, Dunne, & Carre, 2000). Kajian yang dilakukan oleh *The National Union of Students* (2012) mendapati bahawa kebanyakan pelajar sedar akan kepentingan ini, namun mereka tidak mempunyai keupayaan untuk menjelaskan dan memindahkan kemahiran ini ke dalam bentuk praktikal. Perkara ini turut dinyatakan oleh Yusof, Jamaluddin, & Mat Lazim (2013) bahawa graduan kini tidak dapat memenuhi keperluan yang dikehendaki oleh pihak industri seperti kemahiran boleh pindah sedangkan ia sangat diperlukan untuk meningkatkan prestasi di tempat kerja. Maka ia secara tidak langsung telah menjadikan persepsi majikan bahawa kemahiran boleh pindah tidak wujud dalam diri para graduan adalah benar (Bennett, 2002).

Majikan abad ini juga memerlukan graduan untuk menguasai kemahiran boleh pindah sebagai pelengkap kepada kemahiran teknikal yang lebih spesifik (Busse, 1992). Hal ini adalah kerana perubahan ekonomi telah membawa kepada penyediaan perkhidmatan untuk masyarakat. Jurutera perlu bijak untuk berkomunikasi dalam menyelesaikan masalah terutamanya apabila ia melibatkan ramai pihak (Awang *et al.*, 2006). Namun begitu, kajian oleh *Productivity and Investment Climate Survey* menunjukkan bahawa pekerja mahir tidak memiliki kemahiran boleh pindah seperti kemahiran bertutur dalam bahasa Inggeris, kemahiran teknologi maklumat dan kemahiran teknikal serta profesional. Begitu juga dengan cabaran yang terpaksa dihadapi oleh *The American Malaysian Chamber of Commerce (AMCHAM)* yang menyatakan bahawa salah satu cabaran yang dihadapi

oleh syarikat Amerika Syarikat di Malaysia adalah kesukaran untuk berkomunikasi dalam bahasa Inggeris dan ketidakupayaan graduan bidang kejuruteraan untuk berfikir secara kritis dan inovatif (Awang *et al.*, 2006).

Selaras dengan ekonomi moden, persekitaran di tempat kerja sentiasa berubah dan majikan mencari pekerja yang boleh menyesuaikan diri dengan pelbagai situasi serta mempunyai kemahiran teknikal dan kemahiran boleh pindah (Maxwell 2010). Beliau menambah, setiap pekerja pasti akan bertukar pekerjaan sekurang-kurangnya 10 kali sebelum mereka mencecah umur 40 tahun (Darling-Hammond, 2010). Maka keupayaan ini menjadi aspek yang semakin penting dalam pengambilan graduan untuk bekerja (Sharma, 2008). Namun begitu, kajian oleh *Australia Industry Group (AIG)* terhadap firma di Australia menunjukkan bahawa hampir separuh pekerjanya tidak mempunyai kemahiran menyesuaikan diri dengan perubahan (AIG, 2006). Seajar dengan itu, kemahiran ini perlulah dikuasai oleh graduan di Malaysia demi memenuhi keperluan industri.

Selain itu, kepesatan teknologi moden di industri tempatan mahupun global telah mendesak graduan abad ini untuk mempunyai daya pemikiran yang kritis agar dapat berhadapan dengan masalah dan cabaran yang tidak menentu. Namun begitu, kajian oleh Warman *et al.*, (2010) terhadap pelajar di salah sebuah institusi pengajian Malaysia juga mendapati bahawa pelajar tidak mempunyai tahap pemikiran kritis yang tinggi malah ia merupakan salah satu faktor punca isu pengangguran yang berlaku di Malaysia. Hal ini menjadi kebimbangan para majikan kerana graduan tidak mampu memberikan pandangan kritis yang secara tidak langsung dapat membantu meningkatkan produktiviti syarikat. Malah kemahiran ini juga penting dan amat diperlukan bagi merangsang akal untuk menjana idea yang inovatif agar berkebolehan mengubahsuai idea dan produk yang sedia ada (Razzaq *et al.*, 2010).

Billing (2003) telah menyatakan bahawa majikan sangat menitikberatkan kemahiran boleh pindah seperti penyelesaian masalah, pemikiran kritis, komunikasi dan kerja berpasukan dalam memilih pekerja. Nicholson (2006) juga turut menyatakan bahawa kemahiran menyelesaikan masalah pasti akan menjadi salah satu kemahiran yang paling penting pada masa akan datang. Namun begitu, kajian yang dilakukan oleh Zaharim (2008) terhadap tenaga kerja mahir di industri Malaysia mendapati bahawa kemahiran ini masih berada di tahap yang rendah seiring dengan kemahiran komunikasi dan kemahiran berpasukan. Selain itu, hasil temubual bersama pensyarah di salah sebuah institusi pengajian Malaysia oleh Razali *et al.*,

(2010) dalam kajiannya mendapati bahawa kebanyakan pelajar tidak mampu mencari inisiatif sendiri untuk menyelesaikan masalah, tidak berusaha untuk berfikir di luar jangkaan dan hanya bergantung harap kepada pensyarah sahaja. Hal ini jelas menunjukkan bahawa pelajar masih tidak menguasai kemahiran yang sangat diperlukan dalam dunia pekerjaan masa kini bagi membantu mengelakkan konflik dan untuk memastikan syarikat beroperasi dengan lancar.

Selain kemahiran boleh pindah, faktor demografi seperti jantina, etnik dan jurusan pengajian turut memainkan peranan penting dalam usaha graduan untuk mendapatkan pekerjaan. Data yang dicatatkan hasil analisis daripada Jabatan Perangkaan Malaysia (2014) telah menunjukkan bahawa graduan perempuan lebih ramai yang menganggur berbanding dengan graduan lelaki dengan nilai kadar penganggurannya masing-masing sebanyak 3.2% dan 2.7%. Perkara ini menimbulkan tanda tanya kerana pencapaian akademik pelajar perempuan sejak dari dahulu lagi adalah jauh lebih baik berbanding pelajar lelaki. Malah jumlah enrolmen pelajar perempuan ke institut pengajian tinggi turut mencatat bilangan yang lebih ramai berbanding pelajar lelaki (KPT, 2013). Justeru itu, perkara ini dapat menimbulkan kemungkinan bahawa pelajar perempuan masih tidak menguasai kemahiran boleh pindah yang diperlukan oleh pihak majikan dalam usaha mereka mendapatkan pekerjaan.

### **1.3 Penyataan Masalah**

Hasil perbincangan di dalam latar belakang masalah yang berdasarkan kepada kajian literatur, penyelidik mendapati terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi terhadap keupayaan pelajar terutamanya dalam bidang kejuruteraan untuk mengaplikasikan kemahiran boleh pindah dalam kehidupan seharian. Mereka tidak mempunyai keupayaan untuk menyesuaikan diri dalam pelbagai situasi dan keadaan. Daya pemikiran mereka juga tidak kritis dimana mereka masih tidak dapat memikirkan sesuatu yang luar biasa dalam menjana idea yang inovatif. Malah mereka juga tidak menguasai kemahiran menyelesaikan masalah dimana mereka terlalu bergantung harap kepada pensyarah dan tidak berusaha untuk berdikari mencari inisiatif sendiri bagi menyelesaikan masalah tersebut.

Oleh yang demikian, penyelidik berpendapat bahawa satu kajian perlu dijalankan untuk mengkaji persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan

kemahiran boleh pindah dan tahap penguasaannya agar mereka dapat bersaing di peringkat tempatan mahupun global apabila bergraduasi kelak. Kekurangan maklumat daripada kajian lepas mengenai tahap penguasaan dan tahap kesedaran pelajar terhadap kemahiran ini turut menjadi tujuan kajian ini perlu dijalankan. Kemahiran boleh pindah yang dikaji adalah dari aspek kemahiran adaptif pelajar, pemikiran kritis dan penyelesaian masalah. Dengan mengenal pasti tahap penguasaan ini, adalah diharapkan ia dapat menyumbangkan kepada peningkatan diri pelajar dari segi kesedaran akan kepentingan menguasai kemahiran ini untuk kegunaan sepanjang hayat.

#### **1.4 Tujuan Kajian**

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan kemahiran boleh pindah dan tahap penguasaannya dari aspek adaptif, pemikiran kritis dan penyelesaian masalah. Kajian ini juga bertujuan untuk mengenal pasti perbezaan persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan kemahiran boleh pindah dan perbezaan terhadap tahap penguasaannya di antara lelaki dan perempuan.

#### **1.5 Objektif Kajian**

Objektif kajian adalah seperti berikut:

- (i) Mengetahui persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan kemahiran boleh pindah.
- (ii) Mengetahui persepsi pelajar terhadap tahap penguasaan kemahiran boleh pindah.
- (iii) Mengetahui perbezaan persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan kemahiran boleh pindah di antara lelaki dan perempuan.
- (iv) Mengetahui perbezaan persepsi pelajar terhadap tahap penguasaan kemahiran boleh pindah di antara lelaki dan perempuan.

## 1.6 Persoalan Kajian

Persoalan kajian adalah seperti berikut:

- (i) Apakah persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan kemahiran boleh pindah?
- (ii) Apakah persepsi pelajar terhadap tahap penguasaan kemahiran boleh pindah?
- (iii) Adakah terdapat perbezaan persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan kemahiran boleh pindah di antara lelaki dan perempuan?
- (iv) Adakah terdapat perbezaan persepsi pelajar terhadap tahap penguasaan kemahiran boleh pindah di antara lelaki dan perempuan?

## 1.7 Hipotesis Kajian

Hipotesis dalam kajian ini adalah untuk menjawab soalan kajian ketiga dan keempat iaitu melihat perbezaan persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan kemahiran boleh pindah dan perbezaan terhadap tahap penguasaannya di antara lelaki dan perempuan. Hipotesis yang dibentuk adalah seperti berikut:

- (a) Hipotesis bagi persoalan ketiga  
 $H_0$  : Tidak wujud perbezaan yang signifikan dalam skor min persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan kemahiran boleh pindah di antara lelaki dan perempuan  
 $H_a$  : Wujud perbezaan yang signifikan dalam skor min persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan kemahiran boleh pindah di antara lelaki dan perempuan.
- (b) Hipotesis bagi persoalan keempat  
 $H_0$  : Tidak wujud perbezaan yang signifikan dalam skor min persepsi pelajar terhadap tahap penguasaan kemahiran boleh pindah di antara lelaki dan perempuan.  
 $H_a$  : Wujud perbezaan yang signifikan dalam skor min persepsi pelajar terhadap tahap penguasaan kemahiran boleh pindah di antara lelaki dan perempuan.

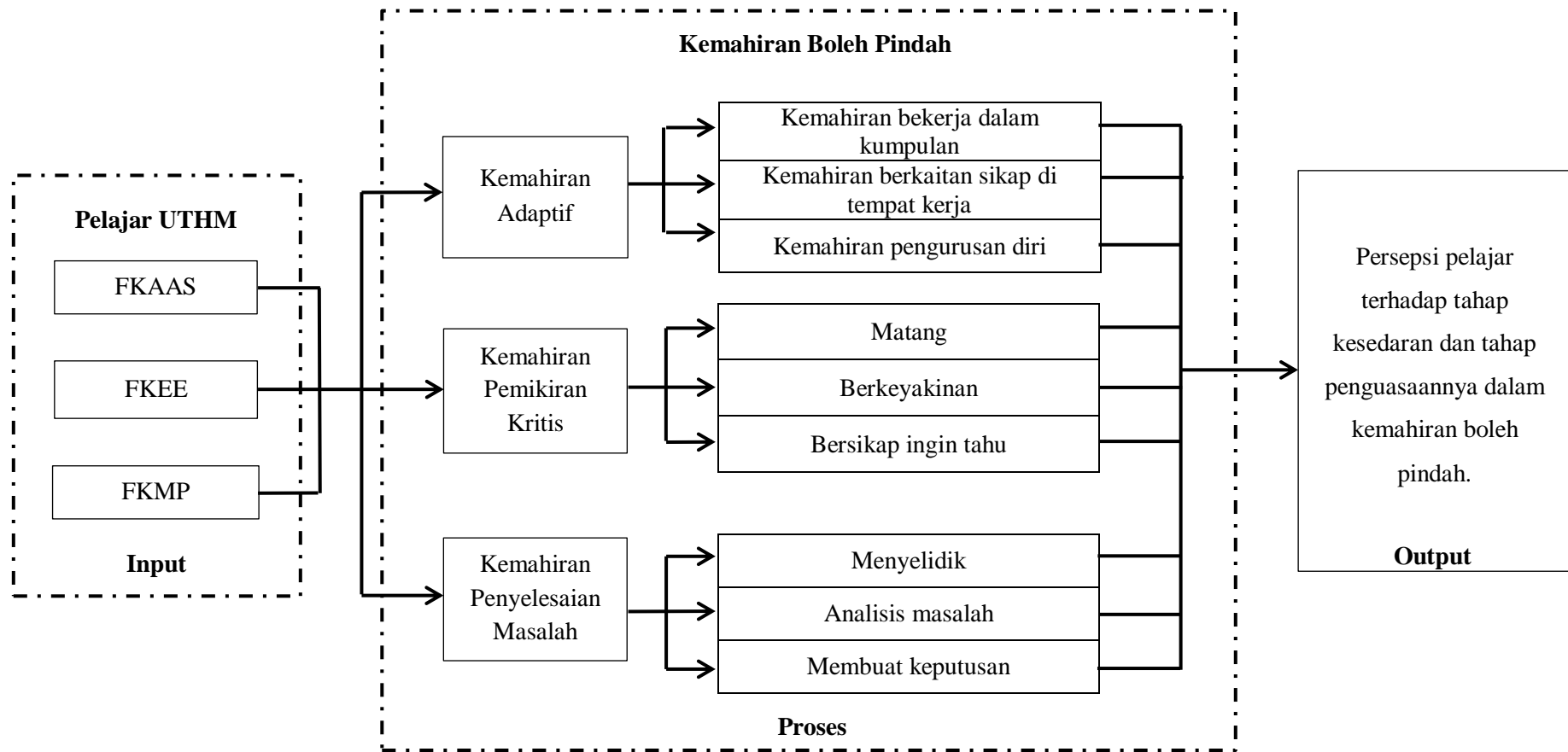
## 1.8 Kerangka Konsep Kajian

Kerangka konsep kajian bertujuan memberi penjelasan berbentuk grafik mengenai kajian yang akan dijalankan. Melalui pembacaan, penyelidik telah mengenal pasti elemen-elemen yang tergolong dalam kemahiran boleh pindah. Namun begitu, penyelidik memfokuskan hanya kepada tiga elemen iaitu kemahiran adaptif, kemahiran pemikiran kritis dan kemahiran penyelesaian masalah. Penyelidik telah merujuk kepada kajian Lange (2000) bagi menentukan perincian sub elemen kemahiran adaptif dan kemahiran penyelesaian masalah. Manakala perincian sub elemen kemahiran pemikiran kritis telah dirujuk berdasarkan instrumen *Critical Thinking Disposition (CTD)* yang diadaptasi daripada Ghadi *et al.*, (2012).

Kerangka konsep bagi kajian ini mempunyai tiga komponen utama iaitu input, proses dan output. Komponen input dalam kajian ini adalah pelajar bidang kejuruteraan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) dari Fakulti Kejuruteraan Awam dan Alam Sekitar (FKAAS), Fakulti Kejuruteraan Elektrik dan Elektronik (FKEE) dan Fakulti Kejuruteraan Mekanikal dan Pembuatan (FKMP). Komponen proses pula merangkumi kemahiran boleh pindah yang terbahagi kepada tiga iaitu kemahiran adaptif, kemahiran pemikiran kritis dan kemahiran penyelesaian masalah. Sub-elemen bagi kemahiran adaptif terdiri daripada kemahiran bekerja dalam kumpulan, kemahiran berkaitan sikap di tempat kerja dan kemahiran penyesuaian diri. Manakala sub-elemen bagi kemahiran pemikiran kritis pula terdiri daripada sikap matang, keyakinan diri dan sikap ingin tahu. Sub-elemen bagi kemahiran penyelesaian masalah terdiri daripada kebolehan untuk menyelidik, menganalisis masalah dan membuat keputusan.

Komponen output pula mengandungi persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan kemahiran boleh pindah dan persepsi pelajar terhadap tahap penguasaannya. Kerangka konsep yang dibangunkan oleh penyelidik ini telah diubahsuai mengikut kesesuaian kajian yang dijalankan dengan merujuk kepada kerangka konsep kajian yang diadaptasi daripada Lange (2000); Ghadi *et al.*, (2012). Perincian kerangka konsep kajian yang digunakan oleh penyelidik ditunjukkan di Rajah 1.1.

## Kemahiran Boleh Pindah Dalam Kalangan Pelajar Bidang Kejuruteraan UTHM



Rajah 1.1: Kerangka Konsep Kajian  
(Sumber: Dipetik dan diadaptasi daripada Lange (2000); Ghadi, *et al.*, (2012))

## **1.9 Skop Kajian**

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran kepentingan kemahiran boleh pindah dan persepsi pelajar terhadap tahap penguasaannya. Skop kajian ini memfokuskan kepada tiga aspek kemahiran boleh pindah iaitu kemahiran adaptif, kemahiran pemikiran kritis dan kemahiran penyelesaian masalah. Selain itu, kajian ini juga dijalankan untuk mengenal pasti perbezaan persepsi pelajar terhadap tahap kesedaran dan perbezaan persepsi pelajar terhadap tahap penguasaannya di antara lelaki dan perempuan.

## **1.10 Batasan Kajian**

Kajian ini dijalankan di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM), Batu Pahat, Johor yang melibatkan pelajar tahun tiga lepasan matrikulasi daripada fakulti kejuruteraan iaitu FKAAS, FKEE dan FKMP. Penyelidik membataskan kepada pelajar dalam golongan ini kerana mereka akan menggunakan kemahiran yang dimiliki untuk diaplikasikan di sektor industri yang berkaitan dengan bidang yang diceburi. Golongan ini juga merupakan kelompok pelajar yang akan menjalani latihan industri pada tahun akhir. Oleh yang demikian, mereka mempunyai masa untuk meningkatkan penguasaan mereka dalam kemahiran boleh pindah bagi memenuhi permintaan industri di samping berpeluang untuk mengaplikasikannya sepanjang tempoh menjalani latihan industri. Dengan kelebihan yang dimiliki oleh pelajar yang menguasai kemahiran ini, peluang untuk diterima berkhidmat di dalam sektor pekerjaan adalah tinggi selepas mereka menamatkan latihan industri.

Dalam kajian ini, kemahiran boleh pindah dibataskan kepada tiga aspek iaitu kemahiran adaptif, kemahiran pemikiran kritis dan kemahiran penyelesaian masalah. Penyelidik menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan kaedah tinjauan dengan menggunakan soal selidik sebagai instrumen kajian. Kajian ini turut dibataskan dengan pemboleh ubah yang tidak dapat dikawal iaitu dengan mengambil kira kefahaman, penafsiran dan kejujuran responden semasa menjawab soal selidik yang diberikan.



### **1.11 Kepentingan Kajian**

Kajian yang dijalankan ini diharapkan dapat memberi panduan kepada pihak yang berkaitan seperti berikut:

(a) Pelajar

Kajian ini dapat memberi panduan kepada pelajar di UTHM mahupun di seluruh institusi pengajian tinggi agar dapat mempersiapkan diri dengan kemahiran yang diperlukan oleh majikan sebelum memasuki alam pekerjaan yang sebenar. Perkara ini adalah kerana majikan abad ini memerlukan graduan untuk menguasai kemahiran boleh pindah sebagai pelengkap kepada kemahiran teknikal yang lebih spesifik (Busse, 1992). Oleh yang demikian, penguasaan kemahiran boleh pindah dalam diri pelajar akan memberi peluang kepada golongan ini untuk diterima bekerja dengan mudah di sektor industri.

(b) Pensyarah

Pihak pensyarah juga diharap dapat menggunakan hasil kajian ini sebagai panduan untuk menambahbaik pedagogi yang digunakan semasa sesi pengajaran dan pembelajaran agar pelajar dapat diterapkan dengan kemahiran boleh pindah yang bertepatan dengan kehendak majikan. Hasil penerapan ini dapat meningkatkan kredibiliti pelajar seterusnya menambah nilai terhadap personalitinya untuk memasarkan diri ke alam pekerjaan. Tahap kebolehpasaran yang tinggi dalam kalangan pelajar secara tidak langsung akan menaikkan nama universiti di pasaran tempatan.

(c) Universiti

Kajian ini juga diharapkan agar dapat membantu pihak universiti untuk melaksanakan program yang mampu meningkatkan kemahiran boleh pindah dalam kalangan pelajar. Selain itu, pihak universiti dapat menjadikan kajian ini sebagai rujukan dalam mengenal pasti kemahiran boleh pindah yang masih tidak dikuasai dengan sempurna oleh pelajar dan mula merancang aktiviti sesuai yang mampu mengukuhkan lagi kemahiran boleh pindah pelajar.

Akhir sekali, kajian ini juga diharapkan dapat membantu dalam memberi maklumat kepada penyelidik yang berminat untuk menjalankan kajian terhadap kemahiran boleh pindah dalam kalangan pelajar di institusi pengajian yang lain. Oleh yang demikian, kajian ini amat penting bagi pihak yang terlibat sebagai suatu bahan rujukan bagi menentukan dan membangunkan suatu sistem pendidikan yang membolehkan kemahiran boleh pindah dikuasai oleh kesemua pelajar institusi pengajian tinggi di Malaysia.

### **1.12 Definisi Istilah dan Pengoperasian**

Dalam kajian ini, penyelidik telah menggunakan beberapa definisi istilah dan pengoperasian yang berkaitan dengan aspek yang ingin dikaji. Definisi operasi menghubungkan konsep kepada sesuatu yang boleh dilihat dan dinyatakan dalam bentuk yang boleh diukur dan dimanipulasi (Marican, 2005). Tujuan penggunaan definisi istilah dan pengoperasian ini adalah untuk mengelakkan kekeliruan terhadap istilah umum yang tidak berkaitan dengan konteks kajian. Senarai definisi mengikut konteks kajian ini adalah seperti berikut.

#### **(a) Kemahiran boleh pindah**

Kemahiran boleh pindah turut dikenali sebagai kemahiran generik, kemahiran asas, kemahiran hidup (*life skills*) dan kemahiran teras (*core skills*). Istilah ini tidak spesifik kepada elemen tertentu, bahkan ia dapat diaplikasikan secara meluas dalam pelbagai bidang pekerjaan (Bridges, 1993). Kemahiran boleh pindah ini boleh merangkumi aspek akademik, pekerjaan serta kemahiran sosial dan peribadi (Curry & Sherry, 2004). Dalam erti kata lain, ia adalah kemahiran yang boleh dipindahkan dari satu keadaan kepada keadaan yang lain (Crebert *et al.*, 2004).

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan istilah kemahiran boleh pindah untuk menerangkan mengenai kepentingan bagi seorang pelajar memindahkan kemahiran yang dikuasai kepada masyarakat terutamanya ketika berada di alam pekerjaan. Elemen kemahiran boleh pindah yang ditekankan dalam kajian ini adalah dari aspek kemahiran adaptif, kemahiran pemikiran kritikal dan kemahiran penyelesaian masalah yang juga merupakan kemahiran utama yang sangat dititikberatkan oleh pihak majikan dalam sektor industri.

(b) Pelajar

Istilah pelajar menurut Kamus Dewan Edisi Keempat (2005) merujuk kepada individu yang mengaji atau menyelidik ilmu sama ada di peringkat sekolah mahupun peringkat pengajian tinggi. Dalam kajian ini, pelajar merujuk kepada individu yang sedang mengikuti pengajian dalam bidang kejuruteraan di UTHM. Individu ini juga merupakan golongan pelajar tahun tiga lepasan matrikulasi daripada fakulti kejuruteraan iaitu FKAAS, FKEE dan FKMP.

(c) Tahap Kesedaran

Maksud tahap menurut Kamus Dewan Edisi Keempat (2005) ialah peringkat atau tingkat. Kesedaran pula bermaksud kepekaan atau sensitiviti terhadap sesuatu. Dalam kajian ini, penyelidik ingin mengkaji sama ada pelajar sedar ataupun tidak akan kepentingan kemahiran boleh pindah yang sangat diperlukan oleh majikan di industri moden abad ini.

(d) Persepsi

Istilah persepsi menurut Kamus Dewan Edisi Keempat (2005) adalah pandangan serta gambaran menerusi panca indera seterusnya ditakrifkan oleh hati dan fikiran tentang sesuatu. Ia juga merupakan tanggapan seseorang terhadap sesuatu perkara yang dialaminya. Selain itu, persepsi adalah satu proses kognitif yang dilakukan oleh setiap individu untuk memberi makna kepada persekitarannya. Dalam kajian ini, penyelidik ingin mengkaji sejauh mana tanggapan dan pemikiran pelajar terhadap kemahiran boleh pindah yang dikuasainya dalam menjadikan ia satu keperluan kebolehpasaran di industri.

(e) Penguasaan

Maksud penguasaan menurut Kamus Dewan Edisi Keempat (2005) ialah perihal menguasai atau menguasai. Kata dasar bagi perkataan ini adalah kuasa yang membawa maksud daya atau kemampuan untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu. Dalam kajian ini, penguasaan merujuk kepada kemampuan dan kebolehan pelajar untuk menguasai kemahiran boleh pindah.

### **1.13 Rumusan**

Secara keseluruhannya, bab ini telah menerangkan mengenai pengenalan dan gambaran awal tentang latar belakang kajian yang menjurus kepada permasalahan yang ingin dikaji. Dalam menyatakan tujuan dan matlamat kajian, penyelidik telah menggariskan empat objektif kajian agar kajian yang dijalankan tidak tersasar. Penyelidik juga telah menyatakan kepentingan kajian bagi membolehkan ia digunapakai oleh pihak yang terlibat. Skop kajian juga telah dinyatakan supaya kajian lebih fokus dan menepati objektif yang ditetapkan. Penyelidik juga telah menyatakan terminologi mengikut pandangan pakar dan pandangan penyelidik sendiri. Justeru itu, diharap pada bab seterusnya dapat menjawab persoalan kajian yang telah diutarakan oleh penyelidik.

## **BAB 2**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### **2.1 Pengenalan**

Kajian literatur dilakukan bagi membuat kesimpulan bertulis tentang artikel dalam jurnal, buku serta dokumen lain yang menjelaskan maklumat lepas dan semasa dalam topik yang ingin dikaji (Yahaya *et al.*, 2007). Maklumat yang diperolehi dapat menjadi rujukan tambahan kepada penyelidik dalam melaksanakan kajian agar kajian ini lebih diyakini dengan bukti-bukti kukuh yang boleh menyokong hujah-hujah yang dibincangkan. Kajian literatur juga bertujuan untuk menambah pemahaman penyelidik mengenai tajuk kajian yang ingin dikaji (Johnson & Chirstensen, 2008). Penulisan kajian literatur ini turut membantu penyelidik dalam percambahan idea untuk merancang metodologi kajian yang perlu dilakukan demi menjawab persoalan kajian.

Oleh yang demikian, bab ini akan menjelaskan dan membincangkan penulisan kajian yang terdahulu mengenai kemahiran boleh pindah dalam kalangan pelajar demi memenuhi keperluan di sektor perindustrian. Penyelidik akan menghuraikan definisi kemahiran boleh pindah dari sudut pandangan penyelidik Barat dan Timur, elemen-elemen penting yang diperlukan dalam sektor perindustrian serta kajian-kajian lepas mengenai kemahiran boleh pindah atau kemahiran yang mempunyai takrifan yang hampir sama dengannya. Huraian ini dapat memberi panduan kepada penyelidik dalam menginterpretasi data yang diperolehi selepas proses menganalisis data yang diperolehi kelak.

## 2.2 Kemahiran Boleh Pindah

Kemahiran boleh pindah adalah kemahiran yang diperlukan dalam pelbagai bidang pekerjaan yang membolehkan masyarakat melibatkan diri sebagai satu daripada tenaga kerja yang mempunyai ciri fleksibel dan adaptif (Bennett, 2002). Kemahiran boleh pindah ini juga boleh ditakrifkan sebagai individu yang mempunyai kepelbagaian pengetahuan, nilai-nilai serta kemahiran hidup asas (*life skills*) yang diperlukan demi mendapatkan serta mengekalkan pekerjaan (Abbas, Abdul Kadir, & Ghani Azmie, 2013). Selain itu, menurut De Juan-Vigaray *et al.*, (2012) kemahiran boleh pindah adalah kemahiran dan kebolehan yang digunakan dalam pelbagai jenis pekerjaan untuk menyelesaikan masalah yang spesifik dalam dunia profesional. Dalam erti kata lain, kemahiran boleh pindah ini merupakan satu kemahiran penting bagi seseorang individu untuk memohon serta mengekalkan kerja sedia ada. Ia merupakan kemahiran yang luas dimana ianya dapat dipindahkan dan disesuaikan berdasarkan persekitaran dan keperluan di tempat kerja (UNESCO, 2012).

Menurut Crebet *et al.*, (2004) kemahiran boleh pindah adalah kemahiran yang dipelajari dalam satu konteks dan dipindahkan ke konteks yang baru. Manakala kemahiran interpersonal boleh pindah atau *transferable interpersonal skills* dianggap sebagai kemahiran yang boleh dipindahkan merentasi pelbagai konteks dan situasi (Boyce *et al.*, 2001; Curry & Sherry, 2004). Kemahiran boleh pindah juga turut ditakrifkan sebagai kemahiran yang dipelajari dalam pendidikan, digunakan dalam konteks berbeza dan kemahiran yang boleh diaplikasikan dalam pekerjaan (Field, 1998). Menurut Drummond (1998) kemahiran boleh pindah merupakan kemahiran utama yang digunakan dalam pekerjaan bagi semua sektor dan peringkat kerja contohnya seperti pengurusan projek, kepimpinan, komunikasi, kerja berpasukan dan penyelesaian masalah. Ia juga dianggap sebagai kemahiran mudah alih atau '*portable skills*' kerana kemahiran ini digunakan sepanjang kehidupan. Kemahiran ini digunakan apabila bekerja dengan orang, benda atau perkara serta maklumat dan boleh diperolehi menerusi pengalaman hidup secara formal dan tidak formal (Albalawi *et al.*, 2011).

Menurut Rey (1996) kemahiran boleh pindah dalam konteks generik dianggap sebagai satu set kompetensi yang merupakan pusat persilangan dengan kemahiran dalam disiplin atau bidang tertentu. Hal ini adalah kerana kemahiran boleh pindah tidak cenderung kepada satu bidang sahaja, malah ia merupakan

kemahiran yang boleh digunakan dalam pelbagai bidang dan situasi yang lain. Perkara ini turut selari dengan pendapat oleh Perrenoud (1997) yang menyatakan bahawa proses pemikiran kognitif yang diaktifkan akan dipindahkan ke kawasan yang lain. Hal ini bermaksud bahawa idea tersebut akan membawa kepada berlakunya proses psikomotor yang telah diaplikasikan daripada penguasaan kemahiran dalam disiplin tertentu. Oleh sebab itu, istilah 'boleh pindah' atau '*transferable*' perlu digunakan sebagai istilah yang membawa maksud saling melengkapi antara kemahiran dalam konteks generik dan kemahiran dalam disiplin tertentu agar ia lebih difahami untuk digunakan dalam pelbagai bidang. Kajian oleh Lessard (2001) juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara kemahiran boleh pindah dengan kemahiran dalam disiplin tertentu (*discipline skills*) yang turut digunakan dalam kepelbagaian konteks pembelajaran.

Kemahiran boleh pindah atau *transferable skills* dikenali juga dengan istilah lain seperti kemahiran teras (*core skills*), kemahiran utama (*key skills*), kemahiran insaniah (*soft skills*) dan kemahiran generik (*generic skills*), (Bridges, 1993; Curry & Sherry, 2004). Menurut Curry & Sherry (2004), kemahiran boleh pindah ini merangkumi kemahiran akademik, kerja, sosial dan kemahiran peribadi. Selain itu, kemahiran peribadi seperti keupayaan untuk bekerja dengan orang lain, kebolehan untuk mengurus sesuatu aktiviti atau program, ketelusan dalam memotivasikan diri serta keupayaan menggunakan teknologi maklumat juga tergolong dalam kemahiran boleh pindah (DfEE, 1997). Pertubuhan Kesihatan Dunia (WHO) juga telah mengkategorikan kemahiran boleh pindah kepada tiga aspek iaitu kemahiran komunikasi dan interpersonal, kemahiran membuat keputusan dan pemikiran kritikal dan kemahiran menghadapi masalah dan pengurusan diri (WHO, 2003).

Hasil kajian oleh Butcher, Harvey & Atkinson (1997) telah membangunkan sebuah rangka kerja generik yang boleh diaplikasikan sepanjang kitaran hidup individu. Elemen tersebut termasuklah kemahiran di peringkat asas seperti pengetahuan asas dan ciri-ciri peribadi, kemahiran praktikal seperti pengetahuan mengenai pekerjaan dan sifat-sifat peribadi iaitu komunikasi dan sifat empati serta keupayaan lanjutan seperti kompetensi generik dan *meta-abilities* iaitu kepimpinan dan kerja berpasukan. Manakala kajian oleh Galinsky (2010) pula telah menyatakan terdapat tujuh aspek dalam *life skills* iaitu fokus dan kawalan diri, kemahiran komunikasi, kemahiran membuat hubungan, kemahiran pemikiran kritis, keupayaan menerima cabaran, pembelajaran sendiri atau berdikari dan *perspective taking*.

Bukan itu sahaja, kajian oleh Hendricks (1998) telah menghasilkan sebuah model yang dipanggil '*The Targeting Life Skills Model*' yang merangkumi '4H' iaitu *head* (kepala), *hands* (tangan), *heart* (jantung), dan *health* (kesihatan). Setiap 'H' ini mempunyai dua subkategori masing-masing iaitu, mengurus dan berfikir (*managing and thinking*), bekerja dan memberi (*working and giving*), mengambil berat dan yang mengaitkan (*caring and relating*) dan kehidupan dan manusia (*living and being*).

Kajian yang telah dilakukan oleh Thomburg (2002) mendapati bahawa terdapat enam aspek kemahiran boleh pindah yang sangat diperlukan di alam pekerjaan iaitu kepakaran dalam mengendalikan teknologi, kemahiran komunikasi, kemahiran bekerja dalam pasukan, kemahiran kepimpinan, kemahiran penyelesaian masalah dan kreativiti. Antara elemen kemahiran lain yang diharapkan untuk para graduan kuasai adalah kemahiran peribadi (*personal skills*) dan interpersonal, kemahiran komunikasi, kemahiran teknologi maklumat, kemahiran dalam menggunakan nombor (*numeracy skills*), penyelesaian masalah dan kebolehan bercakap bahasa moden (*modern language competence*), (CBI/ Gallup, 1991). Penguasaan kemahiran ini dikatakan penting kerana ia membolehkan graduan baru untuk segera menyumbangkan tenaga dalam dunia pekerjaan (Greenwood *et al.*, 1987; Elliott *et al.*, 1994; Athiyaman, 2001). Gabungan antara kemahiran kerja atau '*work-content skills*' dengan kemahiran boleh pindah mampu mencerminkan kekuatan etika kerja dan pencapaian terhadap kebolehan individu.

Oleh yang demikian, dapat dirumuskan bahawa kemahiran boleh pindah mempunyai definisi yang luas dan tidak terbatas dengan satu maksud sahaja. Ia bukan sahaja boleh digunakan untuk menjelaskan pemindahan kemahiran teknikal yang dipelajari di tempat lain lalu dipindahkan di tempat yang lain bagi memenuhi keperluan tertentu. Malah kemahiran boleh pindah ini juga boleh digunakan dari sudut yang abstrak iaitu pemindahan kemahiran generik yang dimiliki oleh individu seperti kemahiran berfikir dan menyelesaikan masalah. Kedua-dua kemahiran ini tidak dapat dilihat secara tersurat terhadap proses pemindahan yang berlaku, namun ia dapat dilihat melalui hasil dan pencapaian yang dikecapi serta cara seseorang individu mengendalikan sesuatu kerja atau masalah yang dihadapi.



### 2.2.1 Kemahiran Boleh Pindah Di Asia Tenggara

Kajian oleh sekumpulan penyelidik dari beberapa buah negara di Asia Tenggara seperti Brunei Darussalam, Indonesia, Malaysia, Filipina, Thailand dan Vietnam; yang merungkaikan pelbagai isu, cabaran dan juga strategi dalam melaksanakan kemahiran boleh pindah di negara masing-masing telah membuktikan bahawa kemahiran boleh pindah adalah satu set kemahiran yang perlu dimiliki oleh semua golongan masyarakat pada abad ke-21 ini terutamanya dalam golongan pendidik mahupun pelajar aliran teknikal dan vokasional. Kajian oleh Salleh (2014) juga menunjukkan bahawa majikan lebih tertarik dengan calon pekerja yang mempunyai tahap penguasaan kemahiran boleh pindah yang baik.

Di Brunei Darussalam, istilah kemahiran boleh pindah dikenali sebagai kemahiran hidup ataupun *life skills* dimana sebelum ini ianya dikenali sebagai kemahiran umum (*common skills*), (Paryono et al., 2014). Kemahiran ini telah diintegrasikan dan diberi perhatian dalam pendidikan teknikal dan vokasional di negara ini selama lebih daripada 12 tahun. Kenyataan daripada *Brunei Darussalam Technical and Vocational Education Council (BDTVEC) Guide on Life Skills Implementation and General Teaching Practice*, (2012) telah mendefinisikan bahawa kemahiran hidup (*life skills*) merupakan kemahiran mengurus diri dan kemahiran sosial yang perlu ada dalam diri setiap individu bagi memenuhi keperluan asas kehidupan. Garis panduan ini telah menyatakan bahawa kemahiran hidup (*life skills*) terdiri daripada lapan komponen iaitu pengurusan diri, merancang dan mengurus, komunikasi, bekerja dengan orang lain, penyelesaian masalah, inisiatif dan perusahaan, aplikasi numerasi, reka bentuk dan teknologi dan pembelajaran (Paryono et al., 2014).

Pendidikan vokasional di Indonesia melengkapkan golongan belia mereka bukan sahaja dari aspek kemahiran teknikal yang boleh menguntungkan negara malah bertujuan untuk menjadikan mereka mampu melanjutkan kerjaya dalam sistem pendidikan selain daripada menjadi warganegara yang berguna (UU SISDIKNAS No.20/2003). Tambahan pula, peralihan paradigma ke arah konsep pendidikan abad ke-21 memerlukan pelajarinya mendapatkan akses kepada pengetahuan global selain daripada keperluan untuk meningkatkan sistem pendidikan dengan membangunkan kemahiran boleh pindah dalam kalangan pelajar (Kurnia, Setiawan, & Dittrich, 2014). Oleh itu, dalam memastikan pelaksanaan kemahiran boleh pindah berjalan

lancar maka kaedah pembelajaran perlu diubah dengan tidak menjadikan guru sebagai sumber pengetahuan dan aktiviti pembelajaran harus menuju ke arah fenomena nyata yang berlaku dalam lingkungan masyarakat. Proses pembelajaran pada waktu yang sama perlu dilakukan dengan mengembangkan sikap, keterampilan dan pengetahuan pelajar (KEMENDIKBUD, 2013).

Di Vietnam pula, penggunaan istilah kemahiran boleh pindah tidak muncul dalam dokumen rasmi serta media massa sebaliknya istilah kemahiran hidup (*life skills*) dan kemahiran insaniah (*soft skills*) lebih biasa digunakan (Hung, 2014). Istilah '*life skills*' ini telah diketahui secara meluas di Vietnam sejak tahun 1996 dengan kerjasama antara UNICEF dalam menjayakan projek '*Life Skill Education is to Protect the Health and Prevent HIV/ AIDS for Teenagers*' yang dilatih oleh sekumpulan pakar dari Australia. Tambahan lagi, istilah kemahiran insaniah (*soft skills*) juga telah digunakan di Vietnam selama sepuluh tahun yang lalu. Kedua-dua istilah ini tidak mempunyai sebarang perbezaan, namun tidak pula mempunyai persamaan yang ketara. Hal ini kerana kemahiran insaniah adalah sebahagian daripada *life skills* dan ia termasuk dalam kategori kemahiran insaniah serta kemahiran yang lain. Kemahiran insaniah boleh ditakrifkan sebagai keupayaan untuk bergaul dengan masyarakat, sikap dan tingkah laku seseorang dalam berkomunikasi dengan orang lain (Hung, 2014). Manakala, *life skills* pula bermaksud keupayaan untuk menyesuaikan diri dan mempunyai tingkah laku positif yang membolehkan individu tersebut menangani tuntutan dan cabaran dengan berkesan dalam kehidupan seharian (WHO, 2003).

Manakala di Malaysia pula istilah lain yang berkaitan dengan kemahiran boleh pindah adalah kemahiran insaniah (*soft skills*), kemahiran generik (*generic skills*), kemahiran *employability*, kemahiran tingkah laku (*behavioural skills*), kemahiran perusahaan (*enterprise skills*), kecekapan utama (*key competencies*), kemahiran teras (*core skills*), kemahiran umum (*common skills*), kemahiran kerja (*work skills*), kemahiran *essential*, dan *people skills* (Esa *et al.*, 2006; Yassin *et al.*, 2008; Abdullah, Ramlan, & Sabran, 2012). Namun begitu, menurut Salleh & Sulaiman (2014), istilah yang sering diguna pakai di negara ini adalah kemahiran insaniah (*soft skills*). Selain daripada *soft skills*, *hard skills* juga merupakan salah satu kemahiran yang sangat diperlukan dalam membolehkan pelajar aliran vokasional memasarkan diri mereka ke alam pekerjaan. *Hard skills* boleh ditakrifkan sebagai kemahiran yang lebih spesifik, yang boleh diajar dan kemahiran yang berkaitan

dengan pengetahuan professional yang dimiliki oleh seseorang. Malah dalam dunia pekerjaan, kemahiran insaniah melengkapkan lagi *hard skills* dan ia merangkumi apa yang dikatakan keupayaan, kecekapan dan hasil pembelajaran tugas teknikal secara praktikal (Salleh & Sulaiman, 2014).

Di Thailand pula, kemahiran boleh pindah dianggap bernilai dan mempunyai pelbagai kelebihan seperti dapat menjadi seorang pendidik yang profesional dalam aliran vokasional, dapat memberi peluang kepada pembelajaran yang kreatif untuk pelajar dan dapat menjadikan para graduan bersedia untuk bekerja. Selain itu, kemahiran boleh pindah juga telah dijadikan sebahagian daripada kurikulum institusi teknologi di Thailand dan hasil pembelajarannya merangkumi enam aspek iaitu professional dan beretika, bertanggungjawab, mempunyai kemahiran mengamalkan pembelajaran sepanjang hayat, keupayaan menggunakan teknologi komunikasi dan maklumat serta mempunyai kemahiran mengurus dan membuat pembentangan (*presenting skills*), (Hanvatananukul *et al.*, 2014).

Di Filipina, kerangka kerja kurikulum bagi pendidikan asas mengandungi pengakuan bahawa *life skills* adalah penting dalam memenuhi keperluan negara dan masyarakat global. Konteks kurikulumnya yang kompleks bertujuan untuk menyediakan belia ke dunia pekerjaan, melatih kemahiran keusahawanan dan memiliki pendidikan tinggi. Hal ini jelas membuktikan bahawa usaha untuk membangunkan rakyat berkemahiran berlaku di negara ini. Pendidikan TVET di peringkat menengah diiktiraf sebagai pusat bagi mengasah kemahiran boleh pindah dalam kalangan anak muda di Filipina. Perkara ini dilihat dapat meningkatkan lagi pengalaman pembelajaran yang relevan bagi golongan ini (San Antonio, 2014).

Oleh itu, kemahiran boleh pindah lebih dikenali sebagai kemahiran insaniah (*soft skills*) di beberapa buah negara. Individu yang mempunyai tahap penguasaan kemahiran boleh pindah yang tinggi mampu meningkatkan interaksi individu, prestasi kerja dan prospek kerjaya serta boleh meningkatkan lagi peluang pekerjaan dan peningkatan dalam kerjayanya. Kemahiran boleh pindah juga dianggap sebagai kecekapan atau kompetensi dalam tingkah laku, kecekapan dalam menerima sesuatu yang baru, kecekapan memahami diri sendiri dan orang lain serta kecekapan berada di persekitaran tempat kerja.

### 2.2.2 Kemahiran Adaptif

Adaptif atau *adaptability* ditakrifkan sebagai perubahan fungsi sama ada dari segi kognitif, tingkah laku dan sifat afektif yang merangsang tindak balas terhadap individu kesan daripada persekitaran dan keperluannya (Nelson *et al.*, 2010). Manakala kemahiran adaptif didefinisikan sebagai keupayaan individu menyesuaikan diri dengan kepelbagaian perubahan (Magnusson & Redekopp, 1992). Menurut Nelson *et al.*, (2010), keupayaan individu untuk menguasai kemahiran adaptif bergantung kepada dua kategori ciri-ciri individu iaitu individu yang boleh dilatih dan individu yang tidak boleh dilatih. Ciri-ciri ini boleh dibahagikan lagi kepada keupayaan kognitif dan personaliti yang sukar dan mustahil untuk dipengaruhi seperti pengalaman, kebijaksanaan, pengetahuan dan motivasi (Pulakos *et al.*, 2010; Mumford *et al.*, 2000; Cunha & Heckman, 2007). Oleh sebab itu, sesetengah individu mempunyai kemahiran adaptif yang lebih tinggi berbanding orang lain.

Seseorang individu juga mampu menyesuaikan diri kepada persekitaran yang khusus seperti persekitaran pekerjaan tanpa dilaksanakan berulang kali. Dalam erti kata lain, individu tersebut telah menguasai kemahiran adaptif (Magnusson & Redekopp, 1992). Menurut Field (2002) kemahiran adaptif merupakan keupayaan individu bersikap terbuka kepada idea dan situasi baru, fleksibel dalam menerima sebarang komen, menunjukkan kebijaksanaan dalam menyelesaikan masalah dan menangani cabaran serta berkeupayaan untuk belajar dan menerima perubahan. Dalam usaha untuk menguasai kemahiran adaptif, keupayaan kognitif dan kemahiran hubungan (*relational skills*) iaitu kesedaran diri dan kemahiran sosial perlu diintegrasikan bagi mencapai prestasi adaptif (*adaptive performance*) yang tinggi. Namun begitu, prestasi ini bergantung kepada tiga faktor iaitu perbezaan individu dari segi personaliti, keupayaan kognitif dan pengalaman, kemahiran dan sikap yang diperoleh melalui pendidikan dan yang terakhir ialah persekitaran (Rose *et al.*, 2009).

Menurut Pulakos, Arad & Donovan (2000), prestasi adaptif adalah gabungan daripada lapan kemahiran iaitu kemahiran mengendalikan tekanan kerja, kemahiran mengendalikan kecemasan atau situasi genting dan kemahiran berurusan dengan situasi kerja yang tidak menentu dan tidak dapat diramalkan. Selain itu, kemahiran menyelesaikan masalah secara kreatif, kemahiran menjalankan tugas kerja, mempelajari teknologi dan prosedur juga merupakan elemen prestasi adaptif. Begitu juga dengan keupayaan menyesuaikan diri dari segi interpersonal, budaya dan juga

## RUJUKAN

- Abbas, R., Kadir, F. A., & Azmie, I. G. (2013). Integrating Soft Skills Assessment through Soft Skills Workshop Program for Engineering Students at University of Pahang : an Analysis. *International Journal of Research in Social Sciences*, 2(1), 33-46.
- Abdul Ghafar, M. (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Abdul Ghafar, M. (2003). *Reka Bentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Abdul Rashid, A. (2001). *Nilai-nilai Murni dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: Cergas (M) Sdn. Bhd.
- Abdullah, N. (2012). *Tahap Penguasaan Kemahiran Insaniah Dalam Kalangan Pelajar Diploma Kejuruteraan Di Politeknik*. Batu Pahat: Master Dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Abdullah, S., & Sihes, A. (2009). *Amalan Kemahiran Generik Dalam Pembelajaran Di Kalangan Pelajar Tahun Empat Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia*. Doctoral Dissertation, Universiti Teknologi Malaysia.
- Abdullah, Z., Ramlan, M., & Sabran, M. (n.d.). *Developing a Student Development Index: A Conceptual Paper*. Retrieved January 7, 2014, from Paper presented at WBI Conference: [http://www.wbiworldconpro.com/uploads/bangkok-conference-2013-october/economics/1382555191\\_211-Zulhamri-NJ.pdf](http://www.wbiworldconpro.com/uploads/bangkok-conference-2013-october/economics/1382555191_211-Zulhamri-NJ.pdf)
- Abu Bakar, M. (1991). *Metodologi Penyelidikan*. 2nd Edition. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ahmad, W. (2008). *Pengaruh Sikap Dan Demografi Ke Atas Produktiviti Kerja Pensyarah Muslim: Kajian Di Universiti Malaya*.

- Albalawi, S., Zalat, S., El-Akkad, S., Deghash, Z., & Ramadan, S. (2011). Transferable Skills of Undergraduates of Science and Arts at Taibah University, El-Ula Branch, Saudi Arabia. *Egyptian Journal of Biology*, 13(1), 65-73.
- Allen, P., & Torrens, P. (2005). Knowledge and Complexity. *Futures*, 37, 581-584.
- Aminuddin, N. A., Abdullah, W. S., & Mohd Amin, W. A. (2006). Perbezaan Dalam Dimensi Kemahiran Generik Pelajar Baru KUSTEM. *National Student Development Conference*. Kuala Lumpur: NASDEC.
- Anuar, A., & Esa, A. (2010). Penerapan kemahiran insaniah di Pusat Giat Mara (PGM): Satu analisis perbandingan. In A. Esa, & M. Mustafa, *Kemahiran insaniah: Kajian di Institusi-Institusi Pengajian* (pp. 1-19). Batu Pahat: Penerbit UTHM.
- Arvin, S. (2005, Jan 26). *Finding Research Instrument, Surveys and Tests*. Retrieved May 2015, 22, from Indiana State University Library: <http://libguides.indstate.edu/instruments>
- Australia Industry Group. (2006a). *Skilling for innovation*. North Sydney, Australia: National CEO Survey.
- Autor, D., Levy, F., & Murnane, R. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118, 1279-1333.
- Awang, Z., Zainal Abidin, H., Arshad, M., & Habil, H. (2006). Non-technical skills for engineers in the 21st century: A basis for developing a guideline.
- Baba, A. (1992). *Statistik Penyelidikan dalam Pendidikan dan Sains Sosial*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Benett, R. (2002). Employers' Demands for Personal Transferable Skills in Graduates: A Content Analysis of 1000 Job Advertisements and Associated Empirical Study. *Journal of Vocational Education and Training*, 54 (4), 457-475.
- Bennett, N., Dunne, E., & Carre, C. (2000). *Skills Development in Higher Education and Employment*. Buckingham: Society for Research into Higher Education and Open University Press.
- Bennis, W. (1995). Critical thinking. *Executive Excellence*, 7.

- Bette, C. (1999). Critical thinking assessment in nursing education programs: An aggregate data analysis. *Journal for Nurses in Staff Development*, 15(1), 40-41.
- Bianca, K., & Peter, F. (2004). "Student Employability Profiles Engineering," *Enhancing Student Employability Coordination Team (ESECT)*. The Higher Education Academy.
- Biddix, J. (n.d.). *Instrument, Validity and Reliability*. Retrieved May 22, 2015, from Research Rundowns: <https://researchrundowns.wordpress.com>
- Billing, D. (2003). Generic cognitive abilities in higher education: An international analysis of skills sought by stakeholders. *Compare* 33(3), 335-350.
- Birrell, B. (2006). *The Changing Face of Accounting Profession in Australia*. Melbourne: VIC.
- Bordens, K., & Abbott, B. (2002). *Research Design and Methods: A Process Approach. 10th Edition*. New York: McGraw Hill.
- Boyce, G., Williams, S., Kelly, A., & Yee, H. (2001). Fostering Deep and Elaborative Learning and Generic (Soft) Skill Development: The Strategic Use of Case Studies in Accounting Education. *Accounting Education*, 10(1), 37-60.
- Bradshaw, D. (1989). Higher Education, Personal Qualities and Employment Teamwork. *Oxford Review of Education*, 15(1), 55-70.
- Bransford, J., Brown, A., & Cocking, R. (2000). How People Learn: Brain, Mind, Experience and School. *National Academy Press, Washington DC*.
- Brehony, K., & Deem, R. (2005). Challenging the Post-Fordist/ Flexible Organisation Thesis: The Cases of Reformed Educational Organisations. *British Journal of Sociology of Education*, 26(3) (July), 395-414.
- Bridges, D. (1993). Transferable Skills: A Philosophical Perspective. *Studies in Higher Education*, 18(1), 43-52.
- Brockner, J., Spreitzer, G., Mishra, A., Hockwarter, W., Pepper, L., & Weinberg, J. (2004). Perceived control as an antidote to the negative effects lay offs on survivors' organizational commitment and job performance. *Administrative Science Quarterly*, 49, 76-100.
- Browne, M., & Keeley, S. (2000). *Asking the right questions: A guide to critical thinking (6th Ed)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

- Bubany, S., Krieshok, T., Black, M., & McKay, R. (2008). College Students Perspectives on their Career Decision Making. *Journal of Career Assessment, 16*(2), 177-197.
- Burke, C., Stagl, K., Klein, C., Goodwin, G., Salas, E., & Halpin, S. (2006). What Type of Leadership Behaviors are Functional in Teams?: A Meta-Analysis. *Leadership Quarterly, 17* (3), 288-307.
- Busse, R. (1992). The New Basics: Today's Employers Want The Three Is and So Much More. *Vocational Education Journal, 62*(5), 29-31.
- Butcher, D., Harvey, P., & Atkinson, S. (1997). *Developing Business through Developing Individuals*. Bedford: Cranfield University.
- Casner-Lotto, J., & Barrington, L. (2006). Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st Century US workforce. *The Conference Board, Inc., the Partnership for 21st Skills, Corporate Voices for Working Families and the Society for Human Resource Management*. USA.
- Chua, Y. (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Asas Statistik Penyelidikan Buku 1, 2 dan 3*. Kuala Lumpur: Mc Graw Hill Education.
- Churchman. (1997). *The design of inquiring system*. Basic Books Inc.
- Cooper, & Shindler. (1989). *The Survey Research Handbook for Management Development Review, 8*(4). pp 23-26 MCB. University Press.
- Council for Industry and Higher Education, Archer, W., & Davidson, J. (2008). *Graduate Employability: What do employers think and want?* London: Author.
- Crebert, G., Bates, M., Bell, B., Patrick, C., & Cragolini, V. (2004). Developing Generic Skills at University, during Work Placement and in Employment Graduates' Perceptions. *Higher Education Research and Development, 23*(2), 147-165.
- Curry, P., & Sherry, R. (2004). *The Hidden Value of Higher Education Learning Transferable Skills and Their Importance for Graduates of Modern Language Programmes*. Trinity College Dublin, Dublin City University: Waterford Institute of Technology.
- Curry, P., Sherry, R., & Tunney, O. (2003). *What Transferable Skills Do Employers Look For in Third-Level Graduates? Results of Employer Survey Summary Report*. Dublin: University of Dublin Trinity College.



- Dahalan, A. (2006). *Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran Kejuruteraan Elektrik di Politeknik Malaysia*. Batu Pahat: Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Darling-Hammond, L. (2010). *The flat world and education: How America's Commitment to equity will determine our future*. New York: Columbia University Press.
- De Juan-Vigaray, M., Gonzalez-Gascon, E., Lopez-Garcia, J., Martinez-Mora, C., Valles-Amoros, M., Carmona-Martinez, J., et al. (2012). The Acquisition of Transferable Skills by University Students: A Gender Approach. *EDULEARN12 Proceedings*, (pp. 191-198). Barcelona.
- Dean, M., Mallott, R., & Fulton, B. (1983). The effects of self-management training on academic performance. *Teaching of Psychology*, *10*, 77-81.
- DfEE (Department for Education and Employment). (1997). *Labour Market Skills and Trends 1997/98*. London: DfEE.
- Di Meglio, F. (2008, February 21). *A transcript for soft skills*. Retrieved May 23, 2015, from Business Week: <http://www.businessweek.com/bschools/>
- Dickinson, T., & McIntyre, R. (1997). A Conceptual Framework of Teamwork Measurement. In M. Brannick, E. Salas, & C. Prince, *Team Performance Assessment and Measurement Theory, Methods and Applications* (pp. 19-43). NJ: Psychology Press.
- Drummond, M. (1998). Personal Transferable Skills in Higher education: The Problems of Implementing Good Practice. *Quality Assurance in Education*, *6*(1), 19-22.
- Duffy, G., & Bowe, B. (2010). *A framework to develop lifelong learning and transferable skills in an engineering programme*. Retrieved 5 19, 2015, from <http://arrow.dit.ie/engscheleart/130/>
- Eagly, A., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- EGFSN. (2005: 38). *Skills Needs of the Irish Economy, the Role of Migration*. Dublin: Forfás.
- Ennis, R. (1987). A Taxonomy of Critical Thinking Dispositions and Abilities. In J. Baron, & R. Sternberg, *Teaching for thinking skills: Theory and practice* (pp. 9-26). New York: W. H. Freeman.

- Ennis, R. (1995). Critical thinking dispositions: Analysis and extension, putative vias and assessability. In *Symposium of the Eastern Shore Institute for the Dvancement of Thinking*. Salisbury, MD: Salisbury State University.
- Eppler, M., & Haiju, B. (1997). Achievement Motivation Goals in relation to Academic Performance in Traditional and Non-Traditional College Students. *Higher Education*, 38, 557-573.
- EU Commission. (2005: 3). *Commission of the European Communities (2005)*.
- Facione, P. (1990). *Critical thinking: A statement of expert consensus for purpose of educational assessment and instruction*. Millbrae, CA: The California Academic Press.
- Facione, P., Facione, N., & Giancarlo, C. (1996). The motivation to think in working and learning. In E. Jones, *Defining Expectations for Student Learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- Facione, P., Facione, N., & Giancarlo, C. (2000). The Disposition Toward Critical Thinking: Its Character, Measurement and Relationship to Critical Thinking Skill. *Informal Logic*, 20(1), 61-84.
- Facione, P., Sanchez, C., & Facione, N. (1994). Are college students disposed to think? *ERIC Document ED*, 368-311.
- Facione, P., Sanchez, C., Facione, N., & Gainen, J. (1995). The disposition toward critical thinking. *Journal of General Education*, 44(1), 1-25.
- Ferah, D. (2000). *Investigation of perception of problem solving skills and problem solving approaches of the Turkish army academy cadets in terms of gender, grade, academic success and being leader*. Ankara: Hacettepe University: Unpublished master's thesis.
- Field , L. (2002). *Industry speaks! Skill Requirements of Leading Australian Workplaces*. Canberra, Australia: DEST.
- Field, R. (1998). Embedding Transferable Skills in the Adult Education Curriculum. *Adults and Learning*, 9(5), 12-14.
- Field, S., Hoeckel, K., Kis, V., & Kuczera, M. (2009). *Learning for jobs: OECD policy review of vocational education and training*. Paris, France: OECD.
- Frayne, C. (1991). *Reducing employee absenteeism through self-management training: A research based analysis and guide*. New York: Quorum Books.

- Frey, A., & Ruppert, J. (2013). Structuring and detecting competence. In K. Beck, & O. Zlatkin-Troitschanskaia (Eds.), *From diagnostics to learning success. Vocational Education and Training* (pp. 185–198). Rotterdam: Sense. doi:10.1007/978-94-6209-191-7\_14.
- Fu, P. (2012). *Attitude change during acquisitions: A qualitative study using narrative interviews of experiences of employees in Taiwanese organizations*. Aliant International University: Doctor of Philosophy Dissertations.
- Gailie, D., Zhou, Y., Felstead, A., & Green, F. (2012). Teamwork Skill Development and Employee Welfare. *British Journal of Industrial Relations*, 6 (9), 78-88.
- Galinsky, E. (2010). *Mind in the Making: The Seven Essential Life Skills Every Child Needs*. USA: Harper Collins Publishers.
- Ghadi, I., Alwi, N., Bakar, K., & Talib, O. (2012). Construct Validity Examination of Critical Thinking Dispositions for Undergraduate Students in University Putra Malaysia. *Higher Education Studies*, 2(2), 138.
- Ghadi, I., Bakar, K., Alwi, N., & Talib, O. (2013). Measuring Critical Thinking Skills of Undergraduate Students in University Putra Malaysia. *International Journal of Asian Social Science*, 3(6), 1458-1466.
- Goals. (2000). Individuals with Disabilities Educational Improvement Act 2004. H.R.1350, Sect. 177. *Educate America Act, Section 102-B. 103 Congress. Washington DC 1-25-1994*.
- Greiff, S., Wustenberg, S., Molnar, G., Fischer, A., Funke, J., & Csapo, B. (2013). Complex Problem Solving in Educational Settings: Something Beyond G: Concept, Assessment, Measurement Invariance and Construct Validity. *Journal of Educational Psychology*, 105, 364-379.
- Griffin, P., McGaw, B., & Care, E. (2012). *Assessment and Teaching of 21st Century Skills*. Springer, Dordrecht.
- Hairston, N. (2007). *Employees' attitude toward e-learning: Implications for policy in industry environments*. University of Arkansas: Doctor of Philosophy Dissertations: Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (304899840).
- Hambur, S., Rowe, K., Tu Luc, L., & Australian Council for Educational Research . (2002). *Graduate skills assessment. Stage one validity study*. Canberra, Australia: DEST.

- Hanvatananukul, S., Jinawong, R., Pornviriyakul, R., Lertmanokul, N., Maneewan, D., Raothao, A., et al. (2014). Integrating Transferable Skills in TVET on Vocational Teacher Education (VTE) Programmes. *Integration of Transferable Skills in TVET Curriculum, Teaching-Learning and Assessment* (p. 40). Bangkok: SEAMEO VOCTECH Regional Centre.
- Harvey, L. (2000). New Realities: The Relationship Between Higher Education and Employment. *Education and Management*, 6, 3-17.
- Hassan, B., Mohd Zaidi, O., Zainal, M., Abang Abdullah, A., Badrulhisham, A., Abdul Hamid, H., et al. (2007). *The Future of Engineering Education in Malaysia*. Malaysia: Department of Institutions of Higher Education Management, Ministry of Higher Education.
- Hendricks, P. (1998). *Developing Youth Curriculum Using Targeting Life Skills Model*. Retrieved January 8, 2015, from <http://www.extension.iastate.edu/2H/sklvs.ecal.html>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2004). *The motivation to work*. New Brunswick, NJ: Transaction.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis, DfEE Research Briefing No. 85*. London: DfEE.
- Hoegl, M., & Gemuenden, H. (2001). Teamwork Quality and The Success of Innovative Projects: A Theoretical Concept and Empirical Evidence. *Organization Science*, 12 (4), 435-449.
- Hung, H. (2014). Integrating Transferable Skills in TVET Teacher Education at Namdinh University of Technology Education. *Integration of Transferable Skills in TVET Curriculum, Teaching-Learning and Assessment* (p. 48). Bangkok: SEAMEO VOCTECH Regional Centre.
- Idris, N. (2010). *Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Malaysia: Mc Graw Hill.
- Institute of Directors. (2007). *Institute of Directors Skills Briefing- December 2007: Graduates' Employability Skills*. London: Author.
- Irvin, L. (2004). *An investigation of Mississippi manufacturing workers' attitudes toward computer use and their satisfactory completion of job training*. Mississippi State University: Proquest Digital Dissertations, 64(09), 3259: Doctoral Dissertation.

- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2014). *Labour Force and Social Statistics*. Retrieved Desember 23, 2015, from Department of Statistics Malaysia: <https://www.statistics.gov.my>
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2015). *Labour Force and Social Statistics*. Retrieved May 12, 2015, from Department of Statistics Malaysia: <https://www.statistics.gov.my>
- Jackson, D. (2010). An International Profile of Industry-Relevant Competencies and Skill Gaps in Modern Graduates. *International Journal of Management Education*, 8(3), 29-58.
- Jasmi, K. (2012). *Penyelidikan Kualitatif Dalam Sains Sosial*.
- Johnson, R. B., & Christensen, L. B. (2004). *Educational Research: Quantitative, Qualitative & Mixed Approaches*. New York: Pearson Education Inc.
- Johnson, R., & Christensen, L. (2008). *Educational Research: Quantitative, Qualitative and Mixed Approaches. 3rd Edition*. California: Sage Publications, Inc.
- Jumelan, J. (2014). *Penguasaan Kemahiran Insaniah Pelajar Dalam Penglibatan Aktiviti Kokurikulum Badan Beruniform Di UTHM*. Batu Pahat: Masters Dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Kamsah, M. (2004). Developing Generic Skills in Classroom Environment Engineering Student' Perspective. *Conference On Engineering Education (CEE 2004)*. Kuala Lumpur.
- Kamus Dewan Edisi Keempat. (2005). *Kamus Dewan Edisi Keempat*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kapranos, P. (2014). Teaching Transferable Skills to Doctoral Level Engineers—The Challenge and the Solutions. *Open Journal of Social Sciences*, 2(05), 66.
- Katzenbach, J., & Smith, D. (1993). The Discipline of Teams. *Harvard Business Review*, 71 (2), 111-120.
- KEMENDIKBUD. (2013). Presentation on "Implementasi Kurikulum 2013".
- Kementerian Pengajian Tinggi. (2013). *Indikator Pengajian Tinggi Malaysia 2013*. Kuala Lumpur.
- Kenny, A., Kilmartin, D., & English, R. (2007). *Key skills framework: enhancing employability within a lifelong learning paradigm*. Available at SSRN 960942.

- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. London: Routledge Falmer.
- Konting, M. (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Konting, M. (2005). *Kaedah Penyelidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kozlowski, S., Gully, S., Salas, E., Smits, E., & Nason, E. (2010). Effects of Training Goals and Goal Orientation Traits Multidimensional Training Outcomes and Performance Adaptability. *Organizational Behaviour and Human Decision Process*, 85(1), 1-31.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining Sample Size for Research. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kurnia, D., Setiawan, A., & Dittrich, J. (2014). Integrating Transferable Skills in TVET in Indonesia. *Integration of Transferable Skills in TVET Curriculum, Teaching-Learning and Assessment* (p. 20). Bangkok: SEAMEO VOCTECH Regional Centre.
- Lange, G. (2000). The Identification of The Most Important Non-Technical Skills Required by Entry-Level Engineering Students When They Assume Employment. *Journal of Cooperative Education*.
- Langfred, C. (2000). The Paradox of Self-Management: Individual and Group Autonomy in Work Groups. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (5), 563-585.
- Le Pine, J., Colquitt, J., & Erez, A. (2000). Adaptability to Changing Task Contexts: Effects of General Cognitive Ability, Conscientiousness and Openness to Experience. *Personnel Psychology*, 53.
- Lessard, C. (2001). *Reflexions sur la réforme curriculaire au Québec*. Université de Montréal.
- Maclean, R., & Wilson, D. (. (2009). *International handbook of education for the changing world of work (vol. 1)*. New York, NY: Springer.
- Madar, A., Muthusamy, T., Sikor, A., & Buntat, Y. (2010). *Model Field Independence-Dependence dalam Penggunaan Perisian Multimedia bagi kalangan Pelajar Teknikal Politeknik KPTM*. Batu Pahat: Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.

- Magnusson, K., & Redekopp, D. (1992). Adaptability for Transitions: Components and Implication for Intervention. *Canadian Journal of Counselling, 26*(2), 134-143.
- Mahzan, A. (2000). *Statistik Penyelidikan Dalam Penyelidikan*. Bangi : Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Marican, A. (2002). Teknologi sebagai Pengupaya dalam Pelaksanaan Sekolah Bestari dan Pengurusan Pembelajaran Bestari. *Jurnal Akademik, Jilid 9*.
- Marican, S. (2005). *Kaedah Penyelidikan Sains Sosial*. Petaling Jaya: Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- Marks, M., Mathieu, J., & Zaccaro, S. (2001). A Temporarily Based Framework and Taxonomy of Team Processes. *Academy of Management Review, 26* (3), 356-376.
- Maxwell, S. (2010). *Using rubrics to support graded assessment in a competency-based environment*. Adelaide: NCVER.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management, 1*, 61-89.
- Mills, P. (1983). Self-management: Its control and relation to other Organizational properties. *Academy of Management Review, 8*, 445-453.
- Mohamed, N. (2004). Graduate Unemployment: Perspectives & Brief Analysis. *Journal of Administrative Science*.
- Mohd Sam, A., Abu Bakar, S., & Kassim, K. (2004). Inculcating Generic Skill for Civil Engineering Students through Final Year Project. *Conference On Engineering Education (CEE 2004)*. Kuala Lumpur.
- Mueller-Hanson, Rose, A., Johnathan, K., Nelson, J., & Erin, S. (2009). *Proof of Concept Research for Developing Adaptive Performance: Task 2 Report, Validation Plan*. VA: PDRI.
- Muhaimin, M., Jamalluddin, H., & Baharuddin, A. (2008). Kelemahan Penguasaan Kemahiran di kalangan Pelajar: Pedagogi dan Teknologi sebagai Pendekatan Penyelesaian. *Seminar Penyelidikan Pendidikan Pasca Ijazah*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Murray, S., Haddock, G., & Zanna, M. (1996). On creating value-expressive attitudes: An experimental approach. In C. Seligman, J. Olson, & M. Zanna, *The psychology of values: The Ontario symposium, 8* (pp. 107-133). Mahwah, NJ: Erlbaum.

- Musa, M., & Esa, A. (2010). Tahap Penguasaan Kemahiran Generik Dalam Kalangan Pelajar Tahun Akhir Diploma Kejuruteraan Elektrik Serta Pendidikan. *Journal of Techno Social, 1(1)*, 1-18.
- Nawe, N., & Besar, F. (2014). *Integration of Transferable Skills in TVET Curriculum, Teaching-Learning and Assessment*.
- Nelson, J., Zaccaro, S., & Herman, J. (2010). Strategic Information Provision and Experiential Variety as Tools for Developing Adaptive Leadership Skills. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 62(2)*, 131-142.
- Nicholson, J. (2006). 2020 vision: Manager of 21st Century. *BHERT News, 23*, 2-3.
- Norris, S. (1992). Testing for the disposition to think critically. *Informal Logic, 3*, 157-164.
- Norris, S., & Ennis, R. (1989). *Evaluation critical thinking*. California: Critical Thinking Press and Software, Pacific Grove.
- Novakovic, E. (2014). *Transferable skills in higher education: the contribution of extracurricular activity participation*. University of Birmingham: Doctoral dissertation.
- O'Connell, D., McNeeley, E., & Hall, D. (2008). Unpacking Personal Adaptability at Work. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 14(3)*, 248-259.
- OECD. (2012). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*. Paris.
- Oh, K. (2006). *Perceived management styles, cultural adjustment and job attitudes among Korean and non-Korean employees in Korean-owned domestic and foreign subsidiary operations: Nationality and organization differences*. University of Wisconsin-Madison: Doctor of Philosophy Dissertation.
- Oh, K., Kim, Y., & Lee, J. (1991). An Empirical Study of Communication Patterns, Leadership Styles and Subordinate Satisfaction in R&D Project Teams in Korea. *Journal of Engineering and Technology Management, 8*, 15-35.
- Ong, L., & Yuan, C. (2013). *A study of the importance of non-technical skills for accounting fresh graduates in Malaysia*. UTAR: Doctoral dissertation.
- Onions, P. (n.d.). *Thinking critically: An introduction, working paper*. Retrieved May 20, 2015, from <http://www.patrickonions.org/>
- Oppenheim, A. (1999). *Questionnaire design, interviewing and attitude measurement (Rev. ed.)*. London: Wellington House (p. 174).
- Organ, T. (1965). *The art of critical thinking*. Boston: Houghton Miffl In.



- Paryono, Rosa, E., Abdullah, N., Nawe, N., Mujah, O., Othman, N., et al. (2014). Transferable Skills in TVET in Brunei Darussalam. *Integration of Transferable Skills in TVET Curriculum, Teaching-Learning and Assessment* (p. 6). Bangkok: SEAMEO VOCTECH Regional Centre.
- Pascarella, E., & Terenzini, P. (2005). *How college affects student: A third Decade of Research (2 ed)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pelan Tindakan Pengajian Tinggi Negara. (2007-2010). *Mencetus Transformasi Pengajian Tinggi: 27 Ogos 2007*.
- Perrenoud, P. (1997). *Construire les compétences dès l'école*. Paris: ESF Éditeur.
- Petty, R., & Wegener, D. (1998). Matching versus mismatching attitude functions: Implications for scrutiny of persuasive messages. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 227-240.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Razali, N. M., Sikor, A., Hassan, R., & Madar, A. (2010). Penguasaan kemahiran insaniah dalam kalangan pelajar. In A. Esa, & M. Z. Mustafa, *Kemahiran insaniah: Kajian di institut-institut pengajian* (pp. 126-152). Batu Pahat: Penerbit UTHM.
- Razzaq, A. A., Yunus, J., Hashim, J., & Sawah, N. (2010). Penerapan dan penguasaan kemahiran generik dalam proses P&P bagi program pengurusan hotel dan katering di politeknik ke arah keperluan industri. In A. Esa, & M. Z. Mustafa, *Kemahiran insaniah: Kajian di institut-institut pengajian* (pp. 154-182). Batu Pahat: Penerbit UTHM.
- Rey, B. (1996). *Les compétences transversales en question*. Paris: ESF Éditeur.
- Robbins, S. (2001). *Organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S., Lauver, K., Le, H., Davis, D., Langley, R., & Carstrom, A. (2004). Do psychosocial and study skill factors predict college outcomes? A metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 130(2), 261-288.
- Rossen, D. (2009). Kesahan dan Kebolehpercayaan Soal Selidik Gaya E-Pembelajaran (eLSE) Versi 8.1 Menggunakan Model Pengukuran RASCH. *Journal of Quality Measurement and Analysis*, 5(2), 12-27.
- Rousseau, V., Aube, C., & Savoie, A. (2006). Teamwork Behaviors: A review and An Integration of Frameworks. *Small Group Research*, 37 (5), 540-570.

- Sabel, C. (1982). *Work and Politics: The Division of Labour in Industry*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sahin, A., & Francis, L. (2002). Assessing Attitude Toward Islam Among Muslim Adolescents: The Psychometric Properties Of The Sahin-Franccis Scale. *Muslim Education Quality, 19(4)*, 133-145.
- Salas, E., Sims, D., & Burke, C. (2005). Is There A "Big Five" in Teamwork. *Small Group Research, 36 (5)*, 555-599.
- Salas, E., Stagl, K., Burke, C., & Goodwin, G. (2007). Fostering Team Effectiveness in Organizations: Toward an Integrative Theoretical Framework. *52nd Nebraska Symposium on Motivation*. Lincoln, NE.
- Salleh, K., & Sulaiman, N. (2014). A Study in TVET Programs at University of Tun Hussein Onn Malaysia. *Integration of Transferable Skills in TVET Curriculum, Teaching-Learning and Assessment (p. 27)*. Bangkok: SEAMEO VOCTECH Regional Centre.
- Salleh, M. (2014). Foreword. *Integration of Transferable Skills in TVET Curriculum, Teaching-Learning and Assessment (p. v)*. Bangkok: SEAMEO VOCTECH.
- San Antonio, D. (2014). Integrating Transferable Skills in TVET: The Case of Calabarzon Region, Philippines. *Integration of Transferable Skills in TVET Curriculum, Teaching-Learning and Assessment (p. 32)*. Bangkok: SEAMEO VOCTECH Regional Centre.
- Sapsed, J., Bessant, J., Partington, D., Tranfield, D., & Young, M. (2002). Teamworking and Knowledge Management: A Review of Converging Themes. *International Journal of Management Reviews, 4 (1)*, 71-85.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business*. United States of America: John Wiley & Sons. Inc.
- Sharma, Y. (2008). Be creative, deal with change to cut the ice globally. *South Chine Morning Post*, 1.
- Shih, C. (1998). *Relationships among student attitudes, motivation, learning styles, learning strategies, patterns of learning and achievement: A formative evaluation of distance education via web-based courses*. Iowa State University: Proquest Digital Dissertations.
- Siegel, H. (1988). *Educating reason: Rasonality, critical thinking and education*. New York: Routledge.

- Soeherman, S. (2010). *The relationships of critical thinking skills, critical thinking dispositions and college experiences of theological students in Indonesia*. Biola University: Doctor of Philosophy Dissertations.
- Somers, M. (2001). Thinking differently: Assessing nonlinearities in the relationship between work attitudes and job performance using a Bayesian neural network. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 47-61.
- Spaulding, S., & Kleiner, K. (1992). The relationship of college and critical thinking: Are critical thinkers attracted or created by college disciplines? *Colleger Student Journal*, 26, 162-166.
- Stewart, J., & Knowles, V. (2000). Graduate recruitment and selection: implications for HE, graduates and small business recruiters. *Career Development International*, 5(2), 65-80.
- Sulaiman, H., & Sapuan, N. (2010). Kemahiran Generik Yang Diperoleh Pelajar Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan (Kemahiran Hidup) PKPG Semasa Menjalani Latihan Industri. 1-10.
- Syed Najmuddin, S. (2007). *Hubungan Antara Faktor Kecerdasan Emosi, Nilai Kerja Dan Prestasi Kerja Di Kalangan Guru Maktab Rendah Sains Mara*. Bangi: Tesis Doktor Falsafah, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Symes, I. (2014). *The Flux Report: Building A Resilient Workforce in the Face of Flux*. Retrieved January 10, 2015, from <http://www.rightmanagement.co.uk>
- Taube, K. (1993). *Critical thinking ability and disposition as factors of performance on a written critical thinking test: Doctoral Dissertation*. Purdue University: Dissertation Abstracts International, 55(3).
- Tennant, M. (1999). Is Learning Transferable? In D. Boud, & J. Garrick, *Understanding Learning at Work*. London: Routledge.
- Tishman, S., Jay, E., & Perkins, D. (1992). *Teaching thinking dispositions: From transmission to enculturation*. Understanding educational research: An introduction: McGraw Hill.
- Tishman, S., Perkins, D., & Jay, E. (1995). *The thinking classroom: Learning and teaching in a culture of thinking*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tryggvason, G., & Apelian, D. (2012). *Shaping Out World*. John Wiley & Sons.
- Tuckman, B. (1965). Developmental Sequence in Small Groups. *Psychological Bulletin*, 63, 384-399.

- Underhill, A. (1992). *The Role of Group In Developing Teacher Self-Awareness*. Oxford University Press.
- UNESCO. (2012). *Youth and Skills: Putting Education to Work. Education for All Global Monitoring Report 2012*. Paris: UNESCO.
- UU. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (*Act 20/2003 on the National Education System*).
- Valadez, R. (2006). *Workplace attitude as a ratio between experience and expectation*. Pepperdine University: Doctor of Education Dissertation.
- VIC Careers . (2006). *Employment Skills Survey: December 2006*. New Zealand: Victoria University of Wellington.
- Walker, W., Marchau, V., & Swanson, D. (2010). Addressing Deep Uncertainty Using Adaptive Policies: Introduction to Section 2. *Technological Forecasting and Social Change*, 77, 917-923.
- Warman, S., Zahari, N., Esa, A., & Mustafa, M. (2010). Penguasaan kemahiran insaniah dalam pembelajaran berasaskan masalah. In A. Esa, & M. Z. Mustafa, *Kemahiran insaniah: Kajian di institut-institut pengajian* (pp. 224-250). Batu Pahat: Penerbit UTHM.
- Washer, P. (2007). Revisiting Key Skills: A Practical Framework for Higher Education. *Quality in Higher Education*, 13(1), 57-67.
- Weiner, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management review*, 7, 418-428.
- Welfle, B. (2000). Global Competition: The New Challenge For Management Accountants. *Ahio CPA Journal*, 1, 1-10.
- West, R., Toplak, M., & Stanovich, K. (2008). Heuristics and Biases as Measures of Critical Thinking: Associations with Cognitive Ability and Thinking Dispositions. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 930-941.
- Wiersma, W. (2002). *Research Method in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Yahaya, A., Hashim, S., Ramli, J., Boon, Y., & Hamdan, A. (2007). *Menguasai Penyelidikan dalam Pendidikan*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Yeh , M. (1996). *Translation and validation of the California Critical Thinking Dispositions Inventory*. University of Maryland: Doctor of Philosophy Dissertations.

- Yorke, M. (2006). *Employability in Higher Education: What it is - What it is not, Enhancing Student Employability Co-ordination Team*. York: The Higher Education Academy.
- Yusof, N., Jamaluddin, Z., & Lazim, N. (2013). Persepsi Pelajar Prasiswazah Terhadap Kebolehpasaran Graduan Dan Persaingan Dalam Pasaran Pekerjaan. *Jurnal Personalia Pelajar*, (16), 77-92.
- Zaharim, A., Yusoff, Y., Omar, M., Mohamed, A., & Muhamad, N. (2009). Engineering employability skills required by employers in Asia. *Proceedings of the 6th WSEAS International Conference on Engineering Education*, (pp. 195-201).