

**PENERAPAN KEMAHIRAN “EMPLOYABILITY” DI KALANGAN  
PENSYARAH FAKULTI PENDIDIKAN UTM DARI PERSPEKTIF  
PELAJAR PROGRAM KHAS PERSISWAZAHAN GURU (PKPG)**

**ANDREW BONG**

**FAKULTI PENDIDIKAN  
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

## UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

**BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS**

**JUDUL: PENERAPAN KEMAHIRAN "EMPLOYABILITY" DI KALANGAN  
PENSYARAH FAKULTI PENDIDIKAN UTM DARI PERSPEKTIF  
PELAJAR PROGRAM KHAS PERSISWAZAHAN GURU (PKPG)**

SESI PENGAJIAN: 2006/2007

Saya

**ANDREW BONG**  
(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis (PSM/Sarjana/Doktor ~~Falsafah~~)\* ini disimpan di Perpustakaan Universiti Teknologi Malaysia dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Teknologi Malaysia
2. Perpustakaan Universiti Malaysia dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. \*\*Sila tandakan (✓)

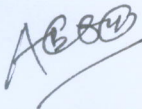
SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

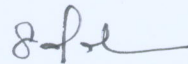
(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD



(TANDATANGAN PENULIS)

Disahkan oleh



(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

**LOT 402, LORONG 12A,  
RPR, JALAN BATU KAWA  
93250 KUCHING, SARAWAK**

**DR. YAHYA BIN BUNTAT**

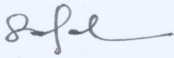
Tarikh: 21 APRIL 2007

Tarikh: 21 APRIL 2007

Catatan:

- \* Potong yang tidak berkenaan.
- \*\* Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD.
- ◆ Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan atau disertasi bagi pengajian secara kerja kursus dan penyelidikan atau Laporan Projek Sarjana Muda (PSM).

Saya akui bahawa saya telah membaca karya ini dan pada pandangan saya karya ini memadai dari segi skop dan kualiti untuk tujuan penganugerahan Ijazah Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan (Kemahiran Hidup)

Tandatangan : 

Nama Penyelia : Dr. Yahya Bin Buntat

Tarikh : 21 APRIL 2007

PENERAPAN KEMAHIRAN “EMPLOYABILITY” DI KALANGAN  
PENSYARAH FAKULTI PENDIDIKAN UTM DARI PERSPEKTIF PELAJAR  
PROGRAM KHAS PERSISWAZAHAN GURU (PKPG)

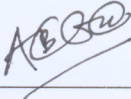
ANDREW BONG

Tesis Ini Dikemukakan Sebagai Memenuhi  
Syarat Penganugerahan Ijazah Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan  
(Kemahiran Hidup)

Fakulti Pendidikan  
Universiti Teknologi Malaysia

APRIL, 2007

Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

Tandatangan :  \_\_\_\_\_

Nama Penulis : Andrew Bong

Tarikh : 17 April 2007

## DEDIKASI

Segala Puji Syukur untuk Tuhan Yesus Kristus  
Pencipta Langit dan Bumi.

Terima kasih yang tidak terhingga .....

Untuk Isteri Tercinta Chan Pek Ling @ Elda  
Atas bantuan dan pengorbanan

Terima kasih semua.

Tuhan Memberkati.

## **PENGHARGAAN**

Segala Puji Syukur diberikan kepada Tuhan yang berkuasa kerana dengan berkatnya saya dapat menyiapkan kajian ini sebagaimana yang dirancangkan. Ribuan terima kasih saya ucapkan kepada setiap individu yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam membantu saya menyiapkan kajian yang saya jalankan ini.

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih khususnya kepada Dr. Yahya Bin Buntat, selaku penyelia saya yang sentiasa membimbing, memberi tunjuk ajar, nasihat dan juga panduan yang sangat berguna sehingga kajian ini dapat disiapkan.

Selain dari itu saya juga ingin merakamkan jutaan terima kasih kepada semua ketua kumpulan 3 SPH, 3 SPN, 3 SPT, 4 SPH dan semua responden dalam kursus tersebut. Terima kasih juga saya ucapkan kepada Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, Kementerian Pengajian Tinggi dan Kerajaan Malaysia.. Penghargaan dan terima kasih juga ditujukan kepada isteri saya, Chan Pek Ling@Elda atas sokongan, kerjasama dan doa yang diberikan. Semoga Tuhan memberkati atas semua bantuan dari semua pihak.

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti penerapan kemahiran “employability” di kalangan pensyarah Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia dari perspektif pelajar program khas persiswazahan guru (PKPG). Dalam konteks kajian ini, hanya tiga kemahiran yang dikaji iaitu kemahiran akademik, kemahiran mengurus diri dan kemahiran berpasukan. Seramai 200 orang pelajar PKPG dari Kursus 3 SPH, 3 SPN, 3 SPT dan 4 SPH , Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia terlibat dalam kajian ini. Kaedah soal selidik Skala Likert digunakan untuk mendapatkan maklumat. Dapatan kajian dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 11.5. Hasil kajian mendapati elemen kemahiran ‘employability’ yang paling kerap diterapkan ialah kemahiran berpasukan diikuti kemahiran mengurus diri dan kemahiran akademik. Elemen kemahiran ‘employability’ yang dianggap penting ialah kemahiran mengurus diri diikuti kemahiran berpasukan dan kemahiran akademik. Akhir sekali kaedah penerapan yang sering diamalkan oleh pensyarah-pensyarah ialah kaedah latihan, kaedah penerangan dan kaedah projek.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to identify the inclusion of employability skills among the Education Faculty lecturers of Universiti Teknologi Malaysia from the perspective of program khas pensiswazahan guru (PKPG) students. In the context of this research, only three skills were analysed namely academic skills, personal care skills and teamwork skills. Two hundred PKPG students from 3 SPH, 3 SPN, 3 SPT and 4 SPH course of the Education Faculty of the Universiti Teknologi Malaysia were involved in this study. The Likert Scale research method was used to obtain the information. The research findings was analysed using the 11.5 version of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The findings showed that the employability skill element that was most frequently instilled was the teamwork skills which was followed by personal care skills and academic skills. The employability skill element that was said to be the most important was the personal care skills, followed by teamwork skills and academic skills. Finally the instilling method most frequently used by the lecturers were practice method, explanation method and project method.

## KANDUNGAN

<b>BAB</b>	<b>PERKARA</b>	<b>HALAMAN</b>
	JUDUL	i
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xii
	SENARAI SINGKATAN	xiv
	SENARAI LAMPIRAN	xv
1	Pengenalan	
	1.1 Pendahuluan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	4
	1.3 Penyataan Masalah	13
	1.4 Persoalan Kajian	13
	1.5 Objektif Kajian	14
	1.6 Kepentingan Kajian	14
	1.7 Batasan Kajian	15
	1.8 Definisi Konsep	15

1.8.1	Perspektif	16
1.8.2	Pelajar	16
1.8.3	Kemahiran “Employability”	16
1.8.4	Kemahiran Akademik	17
1.8.5	Kemahiran Mengurus Diri	17
1.8.6	Kemahiran Berpasukan	17
1.8.7	Kemahiran Generik	17
1.8.8	“Soft Skills”	18
1.8.9	Penerapan	18
1.8.10	Kemahiran	19
1.8.11	Pensyarah	19
2	SOROTAN KAJIAN	
2.1	Pengenalan	20
2.2	Kajian Kemahiran “Employability”	20
2.3	Konsep dan Pengertian	23
2.4	Model-Model Kajian	28
2.4.1	Model Profil Rangka Kerja The Conference Board of Canada (1996)	28
2.4.2	Model Kajian SCANS (1991)	31
2.5	Kepentingan Kemahiran “Employability”	38
2.6	Jenis-Jenis Kemahiran “Employability” Yang Penting	40
2.6.1	Kemahiran Akademik	40
2.6.2	Kemahiran Mengurus Diri	42

2.6.3 Kemahiran Berpasukan	43
2.7 Kepentingan Untuk Pelajar	44
2.8 Kaedah Penerapan	45
2.9 Kaedah Pengajaran	46
2.9.1 Kaedah Menyoal	47
2.9.2 Kaedah Syarahan/Kuliah	49
2.9.3 Kaedah Perbincangan	50
2.9.4 Kaedah Sumbang Saran	51
2.9.5 Kaedah Perbahasan	52
2.9.6 Kajian Kes	52
2.9.7 Kaedah Simulasi	54
2.9.8 Kaedah Projek	54
2.9.9 Kaedah Penyelesaian masalah	55
2.9.10 Kaedah Latihan	55
2.9.11 Kaedah Penerangan	56
2.10 Kesimpulan	56
3 METODOLOGI KAJIAN	
3.1 Pengenalan	57
3.2 Rekabentuk Kajian	57
3.3 Populasi Kajian Dan Sampel Kajian	58
3.3.1 Pemilihan Sampel	59
3.4 Instrumen Kajian	60
3.4.1 Kajian Rintis	63
3.5 Prosedur Kajian	64

3.6 Analisis Data	64
4 ANALISIS DAN HURAIAN DATA	
4.1 Pengenalan	66
4.2 Bahagian A : Latar Belakang Responden	67
4.2.1 Jantina	67
4.2.2 Bangsa	67
4.2.3 Kelayakan Akademik Tertinggi	68
4.2.4 Pengalaman Mengajar	69
4.2.4 Jawatan Yang Disandang Di Sekolah Terakhir	69
4.3 Bahagian B : Persoalan Kajian Pertama	70
4.4 Bahagian C : Persoalan Kajian Kedua	73
4.5 Bahagian D : Persoalan Kajian Ketiga	76
5 RINGKASAN, PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN	
5.1 Ringkasan	81
5.2 Perbincangan	82
5.2.1 Elemen Kemahiran “Employability” Yang Paling Kerap Diterapkan Oleh Pensyarah-Pensyarah Fakulti Pendidikan Semasa Proses Pengajaran Dan Pembelajaran	82
5.2.2 Elemen Kemahiran “Employability” Yang Dianggap Penting Oleh Para Pelajar PKPG Fakulti Pendidikan Semasa Proses Pengajaran Dan Pembelajaran	84

5.2.3	Kaedah Penerapan Kemahiran “Employability” Dalam Pengajaran Dan Pembelajaran Yang Sering Diamalkan Oleh Pensyarah Fakulti Pendidikan, UTM Dalam Pengajaran Dan Pembelajaran	85
5.3	Rumusan	88
5.4	Cadangan	89
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	90
5.6	Penutup	91
	<b>RUJUKAN</b>	<b>92</b>
	<b>LAMPIRAN A-B</b>	

## SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	HALAMAN
1.1	Siswazah Menganggur Mengikut Institusi Pengajian	5
1.2	Siswazah Menganggur Mengikut Bidang Pengajian	5
1.3	Pemberhentian Pekerja Mengikut Negeri	7
1.4	Pemberhentian Pekerja Mengikut Sektor	8
1.5	Sebab Pemberhentian Pekerja	9
1.6	Laporan Pasaran Buruh	10
3.1	Markat Skala 5 Mata Pensyarah	61
3.2	Markat Skala 5 Mata Pelajar	62
3.3	Markat Skala 5 Mata Kaedah Penerapan	62
3.4	Ringkasan Jadual Statistik Yang Digunakan	65
4.1	Jadual Taburan Mengikut Jantina	67
4.2	Jadual Taburan Mengikut Bangsa	68
4.3	Taburan Mengikut Kelayakan Akademik Tertinggi.	68
4.4	Taburan Mengikut Pengalaman Mengajar	69
4.5	Taburan Mengikut Jawatan Khas Di Sekolah Terakhir	70
4.6	Taburan Analisis Elemen Kemahiran “Employability” Yang Paling Kerap Diterapkan Mengikut Kekekapan ( <i>f</i> ), Peratus (%) dan Min	71
4.7	Taburan Analisis Elemen Kemahiran “Employability” Yang Paling Kerap Diterapkan Mengikut Min Keseluruhan Dan Kedudukan”	73
4.8	Taburan Analisis Elemen Kemahiran “Employability” Yang Dianggap Penting Mengikut	74

	Kekerapan ( <i>f</i> ), Peratus (%) dan Min	
4.9	Taburan Analisis Elemen Kemahiran “Employability” Yang Dianggap Penting Mengikut Min Keseluruhan Dan Kedudukan”	76
4.10	Taburan Analisis Kaedah Penerapan Kemahiran “Employability” Yang Sering Diamalkan Mengikut Kekerapan ( <i>f</i> ), Peratus (%) dan Min	77
4.11	Taburan Analisis Kaedah Penerapan Kemahiran “Employability” Yang Sering Diamalkan Mengikut Min Keseluruhan Dan Kedudukan	80

**SENARAI SINGKATAN**

PKPG	-	Program Khas Persiswazahan Guru
SPH	-	Sarjana Muda Teknologi dan Pendidikan (Kemahiran Hidup)
SPN	-	Sarjana Muda Sains dan Pendidikan (Sains)
SPSS	-	Statistical Package for the Social Sciences
SPT	-	Sarjana Muda Sains dan Komputer serta Pendidikan (Matematik)
UTM	-	Universiti Teknologi Malaysia

**SENARAI LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN</b>	<b>TAJUK</b>	<b>HALAMAN</b>
A	Borang Soal Selidik	
B	Surat-Surat Pengesahan Isi Kandungan	

# **BAB 1**

## **PENGENALAN**

### **1.1 Pendahuluan**

INSTITUSI pengajian tinggi (IPT) disaran menerapkan komponen kebolehan dan kemahiran “employability” atau kemahiran generik dalam kurikulum pengajian bagi menjadikan pendidikan di menara gading lebih relevan dengan keadaan serta keperluan realiti. Dalam Berita Harian (5 Ogos, 1998), Menteri Pendidikan pada masa itu iaitu Datuk Seri Najib Tun Razak, berkata IPT harus mengkaji saranan itu secara mendalam dalam usaha melahirkan graduan yang mampu berdikari serta menjalani kehidupan dengan lebih berkesan, terutama apabila menempoh alam kerjaya.

Pembangunan `Modal Insan' di institusi pengajian tinggi (IPT) mempunyai lima gagasan utama iaitu penerapan nilai intelektual universal, pemurnian nilai kebangsaan, kredibiliti dan keprihatinan sosial, pengantarabangsaan kegiatan pelajar, dan pemeriksaan patriotisme (Utusan Malaysia, Mac 2006). Dalam menrealisasikan agenda tersebut, kemahiran “employability” merupakan salah satu kayu ukur yang menjadi medium untuk mengenalpasti sejauh mana tahap kesediaan pelajar menghadapi alaf globalisasi. Kemahiran “employability” merupakan kemahiran utama yang perlu ada pada pelajar dalam melaksanakan tugas dengan sempurna.

Kepentingan pembangunan sumber manusia dalam pembangunan sesebuah negara telah lama diakui. Beberapa buah negara di rantau ini mampu mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi melalui pembangunan sumber manusia yang teliti walaupun mempunyai modal fizikal yang sangat sedikit. Sebaliknya terdapat

beberapa buah negara yang kaya dengan modal fizikal tetapi gagal mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi kerana kelemahan pembangunan sumber manusianya (Rahmah, 1997). Pembangunan sumber manusia dapat memberikan sumbangan yang berkesan jika ia digunakan dengan betul dan berhemah. Apabila pekerja mula memegang jawatan dan tanggungjawab baru, mereka dilatih bagi mencapai matlamat pertumbuhan organisasi. Kemudiannya apabila persekitaran, teknologi dan pasaran berubah, pengetahuan dan kemahiran pekerja juga harus berubah selaras dengan perubahan tersebut.

Oleh itu pembangunan sumber manusia adalah berfungsi sebagai pembina aset yang menyelesaikan masalah secara kreatif untuk memastikan kejayaan tenaga seseorang pekerja yang berkebolehan dan berminat (Kamal dan Mei, 1996). Menurut Ibrahim (2002), tenaga manusia dalam era globalisasi bekerja dalam alam bersifat “flexitime” dan “self-paced”. Dalam keadaan demikian, pekerja akan berdepan dengan perubahan mendadak dan berterusan seperti pertukaran personel, perubahan produk dan penstrukturan semula organisasi. Di era globalisasi ini, peningkatan dalam permintaan oleh majikan adalah terhadap pekerja yang bertanggungjawab, pekerja yang dapat menangani tugas mencabar, pekerja yang boleh menyesuaikan diri dengan keadaan dan pekerja yang sensitif kepada keadaan sekeliling. Oleh yang demikian, pekerja-pekerja dalam era globalisasi perlu mempelajari nilai-nilai baru termasuklah tentang etika kerja, kepimpinan, kompetensi dalam teknologi maklumat, hubungan interpersonal dan analitikal.

Kini negara kita Malaysia masih dalam perjalanan menuju ke arah pembentukan negara maju. Oleh itu pelbagai cabaran dan rintangan harus ditempuhi. Antaranya adalah untuk membentuk sebuah masyarakat yang makmur, ekonomi yang kukuh dan progresif serta dapat memanfaatkan teknologi. Satu unsur penting dalam menangani cabaran tersebut adalah pengaktifan keperluan sumber manusia dengan cara meningkatkan kebolehan dan kemahiran melalui pendidikan dan latihan tersusun serta komprehensif. Persoalannya adalah, apakah bentuk pembangunan sumber manusia yang benar-benar diperlukan oleh negara bagi menuju Wawasan 2020? Matlamat pembangunan sumber manusia adalah merupakan teras utama di dalam pembangunan negara kerana pencapaian matlamat sosio-ekonomi bergantung kepada terdapatnya tenaga kerja yang berpendidikan, mahir dan boleh dilatih

(Kerajaan Malaysia, 1999). Sehubungan dengan itu sumber manusia ini perlu dilatih dan dibentuk agar mempunyai sikap kerja yang betul dan positif seperti ikhlas, berdisiplin, menepati masa, setia pada syarikat, tekun, dedikasi dan gigih bekerja, pekerja yang mahir berkomunikasi, mahir teknologi maklumat dan yang bersifat serba boleh.

Oleh yang demikian, kemahiran “employability” sangat diperlukan dalam dunia pekerjaan sekarang dan ia harus bermula dari peringkat awal iaitu bermula dari sekolah dan seterusnya universiti. Dalam melahirkan pekerja yang berkualiti para graduan universiti sepatutnya didedahkan dengan pelbagai kemahiran employability sebagai pelengkap bagi memenuhi pasaran dan peluang pekerjaan.

Konferensi Buruh Antarabangsa (2000) menyatakan bahawa

*“employability’ merangkumi kemahiran dan kebolehan yang menambahkan kemampuan seseorang pekerja untuk menjamin dan menyimpan pekerjaannya, maju dalam pekerjaan dan berubah mengikut keperluan, mendapatkan pekerjaan baru sekiranya dia mahu atau dibuang kerja dan mudah memasuki pasaran buruh pada masa berlainan dalam kitaran hidupnya. Seseorang individu paling mudah mendapat pekerjaan apabila mereka mempunyai pendidikan dan latihan yang luas, kemahiran yang asas dan kemahiran mudah alih yang tinggi, termasuklah bekerja dalam kumpulan, menyelesaikan masalah, kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi dan kemahiran berkomunikasi dan bahasa. Kombinasi kemahiran-kemahiran ini membolehkan mereka menyesuaikan diri kepada perubahan dalam dunia pekerjaan.”*

Menurut Wikipedia, the free encyclopedia (March 2006),

*“employability” adalah berkenaan mempunyai kemampuan untuk memperoleh pekerjaan awal, mengekalkan pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan baru jika diperlukan. Dalam erti kata yang mudah, “employability” adalah berkenaan kebolehan mendapat dan mengekalkan pekerjaan. Lebih menyeluruh lagi, “employability” adalah kebolehan untuk bergerak dengan bebas dalam pasaran buruh*

*untuk memenuhi potensi melalui pekerjaan yang berterusan. Untuk individu, “employability” bergantung kepada pengetahuan, kemahiran dan sikap yang mereka miliki, cara mereka menggunakan aset-aset ini dan mempersembahkannya kepada majikan dan mengikut keadaan (misalnya keadaan peribadi dan pasaran buruh) yang mana mereka ingin mendapat pekerjaan.”*

Dalam konteks sistem pendidikan di Malaysia, di antara kemahiran “employability” yang dikenalpasti perlu dimiliki oleh pelajar adalah kemahiran berkomunikasi, kemahiran menggunakan teknologi, kemahiran merancang dan mengelola aktiviti, kemahiran bekerja dengan orang lain dan dalam kumpulan, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran mengurus, memilih dan menganalisa maklumat, kemahiran menggunakan idea dan teknik matematik dan kemahiran memahami budaya. Beberapa buah IPT tempatan telah mula melaksanakan Program Sekolah ke Kerjaya dalam usaha penerapan kemahiran ini secara terancang. Universiti Teknologi Malaysia (UTM) telah menetapkan kemahiran dan nilai yang perlu diterapkan untuk graduannya sebagai pelengkap diri ke pasaran kerjaya di samping kemahiran teknikal pengkhususan masing-masing. Di antara kemahiran tersebut ialah kemahiran komunikasi, bekerja dalam kumpulan, penyelesaian masalah, mampu menyesuaikan diri, pembelajaran sepanjang hayat, keyakinan diri dan etika atau moral (Buletin P&P, UTM, Jun 2004).

## **1.2 Latar Belakang Masalah**

Menurut Timbalan Menteri Sumber Manusia, Datuk Abdul Rahman bin Bakar (Julai, 2006), catatan setakat 12 Jun 2006 mendapati bilangan siswazah yang masih menganggur atau tidak bekerja semasa mendaftar adalah berjumlah 20,217 orang. Pecahan mengikut institusi dan bidang pengajian siswazah adalah seperti ditunjukkan melalui jadual-jadual seperti di bawah:

**Jadual 1.1 : Siswazah Menganggur Mengikut Institusi Pengajian  
Setakat 12 Jun 2006**

<b>Institusi Pengajian</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Peratus</b>
UiTM	3,278	16.2
UUM	1,532	7.6
IPTS	1,217	6.0
UTM	1,147	5.7
UKM	971	4.8
UPM	919	4.5
IPTA lain	840	4.2
UM	531	2.6
USM	505	2.5
UMS	371	1.8
UIA	358	1.8
IPT luar negara	342	1.7
UNIMAS	174	0.9
UPSI	39	0.2
Lain-lain	7,993	39.5
<b>Jumlah</b>	<b>20,217</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Kementerian Sumber Manusia*

**Jadual 1.2 : Siswazah Menganggur Mengikut Bidang Pengajian  
Setakat 12 Jun 2006**

<b>Bidang Pengajian</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Peratus</b>
ICT	3,942	19.5
Pentadbiran Perniagaan/Perdagangan	2,714	13.4
Perakaunan	1,923	9.5
Kejuruteraan Elektrik/Elektronik/Telekomunikasi	1,229	6.1
Pengurusan Sumber Manusia	1,022	5.1
Kejuruteraan Awam	983	4.9
Kejuruteraan mekanikal/Mekatronik	884	4.4
Sastera/Sains Sosial	843	4.2

Sains Tulen	770	3.8
Kewangan/Perbankan/Insurans/Pelaburan/Hartanah	613	3.0
Pengurusan Teknologi Pejabat/Pengurusan Maklumat/Pengurusan Perpustakaan	552	2.7
Senibina/Bangunan/Ukur Bahan/Ukur Tanah	540	2.7
Sains Gunaan	533	2.6
Ekonomi	440	2.2
Pertanian/Perhutanan/Perikanan/Alam Sekitar	401	2.0
Lain-lain	2,828	13.9
<b>Jumlah</b>	<b>20,217</b>	<b>100.0</b>

*Sumber : Kementerian Sumber Manusia*

Laporan Pasaran Buruh (1 Januari 2006 Hingga 3 Jun 2006) mengenai perberhentian pekerja adalah seperti berikut:

**Minggu (28/05/2006 – 03/06/2006)**

1. Seramai 213 pekerja telah diberhentikan oleh 25 majikan berbanding dengan 249 pekerja oleh lima majikan bagi minggu sebelumnya.
2. Taburan pemberhentian mengikut negeri tertumpu pada Selangor (33.8% atau 72 pekerja), Johor (26.8% atau 57 pekerja), Pahang (23.5% atau 50 pekerja), Kedah/Perlis (7.5% atau 16 pekerja), Perak (6.1% atau 13 pekerja) dan W.P Kuala Lumpur (2.3% atau 5 pekerja). Tiada pemberhentian dilaporkan oleh negeri-negeri lain iaitu, Kelantan, Melaka, Negeri Sembilan, Pulau Pinang, Sabah, W.P. Labuan, Sarawak dan Terengganu.
3. Pemberhentian mengikut sektor pula tertumpu kepada sektor perdagangan jual borong, jual runcit, membaiki kenderaan bermotor, motosikal, barangan persendirian dan isirumah (25.4% atau 54 pekerja), sektor pembuatan (24.4% atau 52 pekerja), aktiviti hartanah, penyewaan dan perniagaan (22.1% atau 47 pekerja), sektor pertanian, perburuan dan perhutanan (8.5% atau 18 pekerja), sektor pembinaan (7.0% atau 15 pekerja), sektor pengangkutan, penyimpanan dan komunikasi (6.1% atau 13 pekerja), kesihatan dan kerja sosial (3.3% atau tujuh pekerja) dan bakinya lain-lain sektor.

4. Sebab-sebab utama pemberhentian yang dinyatakan oleh majikan adalah seperti kejatuhan pasaran produk (11.1% atau empat majikan), kos pengeluaran meningkat (8.3% atau tiga majikan), kemerosotan permintaan (8.3% atau tiga majikan), tiada permintaan produk/perkhidmatan (8.3% atau tiga majikan) dan selebihnya menyatakan sebab-sebab lain (63.9% atau 23 majikan).
5. Purata keseluruhan bilangan pekerja yang diberhentikan seminggu daripada minggu 29/05/2005 sehingga minggu 03/06/2006 ialah sejumlah 337 pekerja.

#### **Kumulatif (1 Januari 2006 hingga 3 Jun 2006)**

- 1 Bilangan kumulatif pekerja yang diberhentikan dari 1 Januari 2006 hingga 3 Jun 2006 ialah seramai 7,727 orang. Jumlah majikan yang terlibat pula ialah 278..
- 2 Taburan negeri yang melaporkan pemberhentian tertinggi adalah seperti berikut:

**Jadual 1.3 : Pemberhentian Pekerja Mengikut Negeri**  
**1 Jan 2006 – 20 Mei 2006**

Negeri	Bilangan Diberhentikan (%)
Selangor	2,405 ( 31.1 )
Pulau Pinang	1,815 ( 23.4 )
Johor	932 ( 12.1 )
W.P Kuala Lumpur	774 ( 10.0 )
Perak	576 ( 7.5 )
Kedah/Perlis	383 ( 5.0 )
Terengganu	204 ( 2.6 )
Sarawak	198 ( 2.6 )
Pahang	161 ( 2.1 )
Negeri Sembilan	160 ( 2.1 )
Melaka	93 ( 1.2 )
Kelantan	25 ( 0.3 )
W.P Labuan	1 ( 0.0 )
Lain-Lain Negeri	0 ( 0.0 )
<b>Jumlah</b>	<b>7,727 ( 100.0 )</b>

*Sumber : Kementerian Sumber Manusia, 2006*

- 3 Sektor-sektor utama yang melaporkan pemberhentian tertinggi pula adalah seperti berikut:

**Jadual 1.4 : Pemberhentian Pekerja Mengikut Sektor  
1 Jan 2006 – 20 Mei 2006**

<b>Sektor</b>	<b>Bil. Diberhentikan (%)</b>
Pembuatan	3,977 ( 54.7 )
Pengangkutan, Penyimpanan dan Komunikasi	1,103 ( 15.2 )
Hotel dan Restoran	622 ( 8.6 )
Perdagangan Jual Borong, Jual Runcit, Membaiki Kenderaan Bermotor, Motosikal, Barangan Persendirian dan Isi Rumah	589 ( 8.1 )
Kewangan	258 ( 3.6 )
Aktiviti Harta Tanah, Penyewaan dan Perniagaan	202 ( 2.8 )
Pembinaan	189 ( 2.6 )
Pertanian, Perburuan dan Perhutanan	128 ( 1.8 )
Aktiviti Perkhidmatan Komuniti, Sosial dan Persendirian Lain	70 ( 1.0 )
Pendidikan	54 ( 0.7 )
Perlombongan dan Kuari	52 ( 0.7 )
Pentadbiran dan Pertahanan Awam; Keselamatan Sosial Wajib	12 ( 0.2 )
Kesihatan dan Kerja Sosial	7 ( 0.1 )
Perikanan	2 ( 0.0 )
Lain-Lain Sektor	0 ( 0.0 )
<b>Jumlah</b>	<b>7,265 (100.0 )</b>

*Sumber : Kementerian Sumber Manusia, 2006*

4 10. Sebab-sebab pemberhentian adalah seperti berikut:

**Jadual 1.5 : Sebab Pemberhentian Pekerja**

**1 Jan 2006 – 20 Mei 2006**

<b>Sebab</b>	<b>Bil. Majikan</b>	<b>Bil. Pekerja</b>
1 Kos Pengeluaran Meningkat	51	1,562
2 Kemerosotan Permintaan	32	1,126
3 Bertukar ke Sistem Automasi	4	11
4 Sebahagian Operasi Pindah ke Tempat Lain	5	228
5 Pengurangan Pengeluaran	3	9
6 Penjualan Syarikat	16	305
7 Penggulangan Syarikat	4	269
8 Kejatuhan Pasaran Produk	49	641
9 Sukar Mendapat Pekerja	2	157
10 Tiada Permintaan Produk/Perkhidmatan	30	433
11 Outsource	5	10
12 Lain-lain	131	3,408
13 Tiada Alasan	31	214
<b>Jumlah</b>	<b>363</b>	<b>8,373</b>

*Sumber: Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia, Jabatan Tenaga Kerja Sabah dan Jabatan Tenaga kerja Sarawak, Kementerian Sumber Manusia. (Bahagian Dasar Sumber Manusia Kementerian Sumber Manusia Ogos 2006)*

Laporan Kajian Separuh Penggal Malaysia Ketujuh (Kerajaan Malaysia, 1999) melaporkan bahawa kemasukan pelajar ke institusi latihan awam telah meningkat daripada 28,900 orang pada tahun 1996 kepada 47,300 orang pada tahun 2000. Manakala Kementerian Pendidikan Malaysia (1998) menganggarkan jika dalam tempoh 30 tahun akan datang 40 peratus pelajar daripada lepasan sekolah menengah memasuki bidang pendidikan teknik dan vokasional, maka kerajaan akan

membelanjakan RM11,831.436 juta untuk menyediakan kemudahan peralatan dan melatih tenaga pengajar yang sesuai dan mencukupi.

Selain daripada itu, satu kajian Kementerian Sumber Manusia (2001) juga melaporkan bahawa kadar pekerja yang mempunyai kemahiran vokasional yang memasuki ke pasaran pekerjaan adalah rendah iaitu sekitar tiga hingga dua belas peratus. Sebab mengapa kebanyakan pelajar daripada pelbagai pusat latihan kemahiran gagal menempatkan diri di dalam industri berkaitan adalah kerana kemahiran yang diperolehi tidak sepadan atau tidak mencukupi dengan keperluan industri terbabit. Seterusnya statistik pasaran buruh negara untuk bulan Februari 2004 yang dikeluarkan oleh Jabatan Tenaga Kerja menunjukkan masalah ketara dalam penempatan pekerja meskipun jumlah pendaftaran aktif iaitu pencari pekerja melebihi daripada kekosongan sesuatu kumpulan. Secara spesifiknya masalah tersebut adalah seperti mana dalam Jadual 1.6 di bawah.

**Jadual 1.6 : Laporan Pasaran Buruh**

<b>Kumpulan Pekerjaan</b>	<b>Jumlah Pendaftar Aktif (Penganggur)</b>	<b>Jumlah Kerja Kosong</b>	<b>Jumlah Penempatan</b>	<b>Kekosongan Yang Belum Di isi</b>
Penggubal Undang-undang, Pegawai Kanan dan Pengurus	1664	32	0	32
Profesional	9539	456	8	448
Juruteknik	5956	443	5	438
Pekerja Pengkeranian	9936	1333	23	1310
Pekerja Mahir Pertanian dan Perikanan	95	157	0	157
Pekerja Pertukangan	400	3	0	3

Operator Loji dan Mesin	525	137	1	136
Pekerjaan Asas	1070	212	7	205
Jumlah	<b>29185</b>	<b>2773</b>	<b>44</b>	<b>2729</b>

*Sumber: Laporan Pasaran Buruh Jabatan Tenaga Kerja 2004*

Berdasarkan kepada perangkaan yang dibuat oleh syarikat pengeluar kereta nasional negara, Proton, didapati sebilangan besar lepasan pengajian tinggi tempatan gagal untuk mendapat tempat di kilang tersebut berbanding lepasan luar negara. Menurut Tengku Mahaleel (2002), antara punca graduan tempatan gagal dalam temuduga di dalam kebanyakan syarikat adalah kerana mereka gagal meyakinkan penemuduga mengenai kelebihan yang ada pada diri masing-masing. Selain daripada itu, kegagalan tersebut juga dikatakan atas sebab calon-calon berkenaan tidak mampu mengeluarkan pemikiran bernas mengenai pelbagai isu walaupun antara mereka ramai yang mempunyai kelulusan akademik cemerlang. Keadaan ini memberikan impak yang besar terhadap keupayaan institusi pengajian/latihan tinggi tempatan dan jika keadaan ini berlarutan sudah tentu akan menyumbang kepada pembaziran sumber tenaga kerja negara. Seterusnya ia akan menjadi satu lagi beban negara sekiranya keadaan ini melarat menjadi masalah pertambahan pengangguran di kalangan rakyat tempatan.

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

Menurut Yahya (2003) kualiti pelatih pusat latihan hendaklah bercirikan “employability” dan “marketability” iaitu berdasarkan sejauhmana pelatih itu diserap masuk ke pasaran pekerjaan. Rasionalnya adalah berdasarkan hasil kajian Majlis Tindakan Ekonomi Negara ke atas 115 majikan pelbagai sektor pekerjaan dalam tahun 2000. Hasil kajian itu mendapati kriteria pekerja untuk “employability” yang utama adalah mempunyai sikap yang baik (39.3%), kemahiran atau pengalaman (29.7%) dan kemahiran berkomunikasi (12.0%). Manakala kriteria yang bersifat akademik seperti kelayakan akademik dan kemahiran analitis adalah sangat rendah iaitu 3.5 % dan 1.2 % masing-masing. Justeru itu untuk menjamin “employability” seseorang pekerja pada masa hadapan, pelatih-pelatih hari ini haruslah diberi pendedahan dan praktis kemahiran “employability” seperti ketrampilan, pemikiran kritikal dan kreatif, kemahiran menyelesaikan masalah dan kemahiran berkomunikasi.

Menurut Shafie Mohd. Salleh (2005), tenaga pengajar IPTA perlu lebih berdaya saing dan mempunyai keupayaan penyelidikan yang dapat meningkatkan keupayaan pengajaran dan pembelajaran di IPTA. Kemahiran “employability” perlu diserapkan ke dalam jiwa graduannya agar mampu lebih bersaing di dalam pasaran kerja kelak. Menurut Fong Chan Onn (2000), antara kemahiran asas yang dimaksudkan di sini adalah kemahiran berkomunikasi, penyelesaian masalah, daya cipta atau “creativity”, bekerja sebagai pasukan, kepimpinan dan celik komputer. Tidak kurang pentingnya adalah budaya pembelajaran seumur hidup atau “lifelong learning” yang perlu diterapkan kepada bakal pekerja.

Menurut Samsiah (1995), masalah utama yang dihadapi oleh kebanyakan orang yang sedang mencari pekerjaan ialah bagaimana hendak memastikan di mana dan bagaimana hendak bermula. Kekeliruan ini berlaku kerana mereka tidak mempunyai kemahiran “employability” sehinggakan mereka sukar untuk mencari sebarang pekerjaan walaupun mempunyai kemahiran teknikal yang sangat baik. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tadi ternyata kemahiran “employability” sangat penting dalam pekerjaan pada masa kini.

### **1.3 Pernyataan Masalah**

Kajian mengenai kemahiran “employability” banyak menekankan keperluan para pekerja yang bukan sahaja berkemahiran teknikal tetapi juga memiliki pelbagai kemahiran pekerjaan termasuklah kemahiran “employability”. Kajian kemahiran “employability” masih kurang dijalankan di Fakulti Pendidikan di Universiti Teknologi Malaysia. Oleh yang demikian penyelidik ingin mengkaji dan mengenalpasti setakat manakah perspektif para pelajar Program Khas Persiswazahan Guru (PKPG) Fakulti Pendidikan terhadap pelaksanaan penerapan kemahiran “employability” oleh pensyarah-pensyarah Fakulti Pendidikan dari aspek kemahiran yang paling kerap, yang dianggap penting dan kaedah penerapan yang sering diamalkan oleh mereka.

### **1.4 Persoalan Kajian**

Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti penerapan kemahiran “employability” di kalangan pensyarah Fakulti Pendidikan UTM dari perspektif pelajar Program Khas Persiswazahan Guru (PKPG). Secara khusus, matlamat kajian adalah untuk mendapatkan jawapan-jawapan kepada beberapa persoalan kajian seperti berikut :

1. Apakah elemen kemahiran “employability” yang paling kerap diterapkan oleh pensyarah-pensyarah Fakulti Pendidikan semasa proses pengajaran dan pembelajaran?
2. Apakah elemen kemahiran “employability” yang dianggap penting oleh para pelajar PKPG Fakulti Pendidikan semasa proses pengajaran dan pembelajaran oleh para pensyarah?
3. Apakah kaedah penerapan kemahiran “employability” yang sering diamalkan oleh pensyarah-pensyarah Fakulti Pendidikan dalam proses pengajaran dan pembelajaran?

## 1.5 Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan bagi :

1. Mengenalpasti elemen kemahiran “employability” yang paling kerap diterapkan oleh pensyarah-pensyarah Fakulti Pendidikan semasa proses pengajaran dan pembelajaran.
2. Mengenalpasti elemen kemahiran “employability” yang dianggap penting oleh para pelajar PKPG Fakulti Pendidikan semasa proses pengajaran dan pembelajaran oleh para pensyarah.
3. Mengenalpasti kaedah penerapan kemahiran “employability” yang sering diamalkan oleh pensyarah-pensyarah Fakulti Pendidikan dalam proses pengajaran dan pembelajaran.

## 1.6 Kepentingan Kajian

Penyelidik berpendapat kajian ini penting kerana kemahiran “employability” merupakan aspek kemahiran yang penting dalam memastikan kejayaan dalam dunia pekerjaan seorang guru. Oleh yang demikian kebolehan dan kemampuan seorang guru dalam kemahiran “employability” perlu dilatih dari peringkat universiti melalui penerapan yang dibuat oleh pensyarah-pensyarah Fakulti Pendidikan dalam pengajaran dan pembelajaran. Ini perlu bagi memastikan bahawa guru-guru yang dilatih di universiti mempunyai kemahiran “employability” untuk menjadi tenaga pengajar di sekolah-sekolah yang berkemampuan melahirkan murid-murid yang mempunyai pelbagai kemahiran sebelum memasuki dunia pekerjaan.

Adalah diharapkan hasil penyelidikan ini akan dapat membantu pihak Fakulti Pendidikan dan pihak-pihak yang berkaitan untuk memberi perhatian yang sewajarnya kepada kepentingan kemahiran “employability” yang diterapkan melalui pengajaran dan pengajaran di universiti. Selain itu, adalah diharapkan agar graduan dari Fakulti Pendidikan dapat memahami kemahiran “employability” dan