

INTEGRASI KEMAHIRAN “EMPLOYABILITY” DALAM
PROGRAM PENDIDIKAN VOKASIONAL PERTANIAN
DAN INDUSTRI DI MALAYSIA

YAHYA BIN BUNTAT

Tesis ini dikemukakan
sebagai memenuhi syarat penganugerahan
ijazah Doktor Falsafah

Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia

NOVEMBER 2004

PENGHARGAAN

Bersyukur ke hadrat Allah S.W.T, di atas limpah kurnia dan izinNya dapat saya menyiapkan kajian ini sebagaimana yang dirancangan. Ribuan terima kasih saya kepada setiap individu yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam membantu saya bagi menyiapkan kajian yang saya jalankan ini.

Sekalung penghargaan dan terima kasih juga ditujukan kepada penyelia saya iaitu Prof. Madya Dr. Muhammad Rashid bin Hj.Rajuddin, dan pensyarah pembimbing Prof. Emeritus Dr. John David McCracken dari Ohio State Universiti Columbus Ohio Amerika Syarikat, serta rakannya Prof. Dr. Wesly Budke dari universiti yang sama di atas kesudian mereka memberikan pandangan, bimbingan, panduan, tunjuk ajar, dan juga bahan-bahan rujukan bagi menyiapkan kerja-kerja penyelidikan yang dijalankan.

Selain daripada itu saya juga ingin merakamkan terima kasih kepada kementerian-kementerian, jabatan-jabatan, pengetua-pengetua institusi latihan vokasional pertanian, dan juga pihak industri pertanian komersial di atas kebenaran dan sokongan yang diberikan. Ucapan terima kasih juga kepada semua tenaga pengajar institusi latihan vokasional pertanian dan juga majikan industri pertanian komersial yang terlibat dalam kajian rintis dan juga kajian sebenar yang saya jalankan.

Penghargaan dan terima kasih juga ditujukan kepada keluarga saya, khususnya Ibu saya Aminah, isteri saya Sabariah, dan anak-anak saya, Muhammad Azuan, Khairil Anwar, Abdul Malik, Nur Syaahidah, Nur Aziilah, dan juga Nur Syaakirah di atas kesabaran, sokongan, kerjasama, dan doa yang diberikan. Semuga kejayaan ini sebagai satu rahmat bagi mereka.

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti elemen-elemen kemahiran “employability” yang telah diintegrasikan dalam program pendidikan vokasional pertanian di institusi-institusi latihan vokasional pertanian di Malaysia, serta kepentingannya bagi majikan industri pertanian komersial di Malaysia. Bagi mengkaji permasalahan ini, sebanyak enam persoalan kajian yang berkaitan telah dibentuk. Sampel kajian yang digunakan dalam kajian ini adalah terdiri daripada 130 orang tenaga pengajar di Institusi-Institusi Latihan Vokasional Pertanian dan juga 152 orang para majikan Industri Pertanian Komersial. Pemilihan sampel dibuat berdasarkan sampel random strata berbahagi (Stratified Proportional Random Sampling Technic). Data-data kajian diperolehi melalui soal selidik. Dua set soalselidik yang mempunyai kandungan yang sama tetapi berlainan format disediakan. Data-data yang diperolehi dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Statistik min, sisihan piawai dan rank digunakan untuk melaporkan data deskriptif. Statistik ujian-T dan ANOVA sehala pula digunakan untuk menentukan perbezaan kemahiran “employability” antara pemboleh-ubah-pembolehubah kajian. Tahap keertian 0.05 ditetapkan untuk melapor data. Tenaga pengajar institusi latihan vokasional pertanian berpendapat bahawa mereka telah mengintegrasikan elemen-elemen kemahiran “employability” dalam program pendidikan pertanian yang diajar, walaupun tidak sepenuhnya seperti apa yang diperlukan oleh pihak majikan industri pertanian komersial. Kajian ini mendapati lima elemen kemahiran “employability” yang sering diterapkan oleh tenaga pengajar institusi latihan vokasional pertanian semasa pengajaran ialah; a) kebolehan bekerjasama, b) berkerja dalam satu pasukan, c) berperlakuan secara jujur, ikhlas dan beretika, d) mengikuti arahan yang diberikan, dan e) bergaul dengan orang lain. Pihak majikan industri pertanian komersial berpendapat elemen kemahiran “employability” adalah penting dan perlu kepada para pekerja mereka. Kajian ini mendapati lima elemen kemahiran “employability” yang dianggap penting oleh majikan industri pertanian komersial ialah; a) berpelakuan secara jujur, ikhlas dan beretika, b) kebolehan bekerjasama, c) menggunakan teknologi, peralatan dan sistem maklumat secara berkesan, d) membuat keputusan, dan e) mengurus masa. Tiga cabaran utama yang dihadapi oleh tenaga pengajar institusi dalam usaha mengintegrasikan kemahiran “employability” ialah; a) tidak mendapat kefahaman yang jelas berkaitan dengan elemen kemahiran “employability,” b) tidak ada panduan untuk mengintegrasikan elemen kemahiran “employability,” dan c) tiada penilaian berkaitan dengan kemahiran “employability.” Lima ciri kualiti kualiti terbaik yang sangat dikehendaki majikan industri terhadap para pekerjanya ialah; a) menepati masa, b) cekap dalam tugas, c) menghasilkan mutu kerja yang tinggi, d) menunjukkan minat dalam kerja, dan e) bersungguh-sungguh. Tidak terdapat perbezaan yang bererti (signifikan) elemen kemahiran “employability” dari segi keseluruhan di antara institusi-institusi latihan vokasional pertanian. Kajian ini juga mendapati tidak terdapat perbezaan bererti (singnifikan) dari segi elemen kemahiran “employability” antara persepsi majikan industri pemerosesan hasil pertanian dengan majikan industri pengeluaran hasil pertanian.

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify various elements of employability skills that are integrated into the agricultural vocational education programmes in Malaysia and their importance to employers in industry. Six research questions were formulated. The samples consisted of hundred and thirty (130) teaching staff from vocational agricultural institutions and agricultural industry commercial employers and one hundred and fifty-two (152) agricultural employers study sample representing the industry. They were selected based on a stratified proportional random sampling technique. The data was obtained by questionnaires. Two sets of questionnaires with similar contents but of different formats were used. The data were obtained were then analyzed by means of descriptive data and inferential statistics. The means, standard deviations and ranks were used to report descriptive data. The T-test and One-way ANOVA were used to identify and analyze the difference of employability skills between variables in this study. A significant level 0.05 was used to report the finding. The teaching staff of agricultural vocational training institution believed that they had integrated elements of employability skills through the agricultural education programmes. The study also found that the five elements of employability skills were always integrated by the teaching staff of agricultural vocational training institutions during the teaching process are; a) Cooperating with others, b) working in a team, c) possessing honesty, integrity and personal ethics, d) following instructions given, and e) interacting with others. While the employers in commercial agricultural industry were of the opinion that employability skills were very important to ensure that the employees could deliver quality of work that is expected of them. The study, found the five important elements needed by employers in the industry; a) possessing honesty, integrity and personal ethics, b) cooperative with other, c) using technology, instrument and information systems effectively, d) making decisions, and e) managing times. Three main constraints that the teaching staff of agricultural vocational training institutions have to face in order to integrate the elements of the employability skills; a) did not clearly understand the term of employability skills, b) unavailability of guidelines to integrate element of employability skills, and c) no evaluation of employability. Five criteria of better quality workers needed by industrial employers industry towards their workers; a) always on time, b) maintaining task efficiency, c) producing high quality tasks, d) showing interest on the career, and e) hard working. There was no significant difference in the elements of employability skills between the agricultural vocational training institutions. There was also no significant differences elements of employability skills between agricultural processing industry and agricultural produce industry.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	JUDUL	i
	PENGAKUAN	ii
	PENGHARGAAN	iii
	ABSTRAK	iv
	ABSTRACT	v
	KANDUNGAN	vi
	SENARAI JADUAL	xi
	SENARAI RAJAH	xv
	SENARAI SINGKATAN	xvi
	SENARAI LAMPIRAN	xvii
I	Pengenalan	
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	4
	1.3 Pernyataan Masalah	9
	1.4 Persoalan Kajian	10
	1.5 Hipotesis Nul	11
	1.6 Tujuan dan Objektif Kajian	12
	1.7 Kepentingan Kajian	12
	1.8 Skop Kajian	14
	1.9 Batasan Kajian	15
	1.10 Kerangka Teori Kajian	16
	1.11 Definisi Terminologi	22
	1.11.1 Integrasi	22

1.11.2	Kemahiran “Employability”	22
1.11.3	Institusi Latihan Vokasional	23
1.11.4	Industri Pertanian Komersial	23
1.11.5	Industri Kecil dan Sederhana (IKS)	24
1.11.6	Kemahiran Akademik	24
1.11.7	Kemahiran Mengurus Diri	24
1.11.8	Kemahiran Berpasukan	24
1.11.9	Program Pendidikan Vokasional Pertanian	25
1.11.10	Tenaga Pengajar	25
1.11.11	Majikan Industri	25
1.11.12	Ciri-Ciri Kualiti Terbaik Pekerja yang diperlukan Majikan Industri	25
1.11.13	Cabarana-cabaran yang dihadapi	26
1.11.14	Mata Pelajaran Pertanian	26
2	SOROTAN PENULISAN	
2.1	Pengenalan	27
2.2	Model-Model Kajian	27
2.2.1	Model Profile Rangka Kerja The Conference Board Of Canada (1996)	27
2.2.2	Model Kajian SCANs (1991)	30
2.2.3	Model HRD Practice Mc.Lagan (1989)	35
2.2.4	Model Mansfeild dan Mitchell (1996)	36
2.2.5	Model Kajian De Leon dan Borchers (1998)	36
2.2.6	Model Kajian Zirkle (1998)	37
2.3	Latar Belakang Program Pendidikan Vokasional Pertanian di Malaysia	37
2.3.1	Institut Pertanian Semenanjung Malaysia (IPSM)	37
2.3.2	Pusat Pertanian Semenanjung Malaysia (PPSM)	39
2.3.3	Sekolah Menengah Vokasional Pertanian (SMVP)	41
2.4	Program Sekolah Ke Kerjaya Di Malaysia	43

2.5	Industri Pertanian Komersial	47
2.6	Industri Kecil dan Sederhana (IKS)	48
2.6.1	Peranan dan Sumbangan IKS	49
2.7	Kajian Berkaitan	52
2.7.1	Pengertian Kemahiran “Employability”	52
2.7.2	Kemahiran “Employability” yang diperlukan oleh Para Majikan	54
2.7.3	Kehendak dan Harapan Majikan Terhadap Para Pekerja	58
2.7.4	Ciri-Ciri Kualiti Pekerja yang diperlukan oleh Majikan Industri Pertanian Komersial	64
2.7.5	Perspektif Majikan Dari Segi Penglibatan Industri dalam Pendidikan dan Latihan Vokasional.	65
2.8	Rumusan	67
3	METHODOLOGI KAJIAN	
3.1	Pengenalan	70
3.2	Reka Bentuk Kajian	70
3.3	Populasi Kajian	71
3.3.1	Sampel Kajian Tenaga Pengajar Institusi	72
3.3.2	Pemilihan Sampel Industri Pertanian Komersial	75
3.4	Instrumen Kajian	78
3.4.1	Kajian rintis	84
3.5	Prosedur Kajian	85
3.6	Analisis Data	86
4	ANALISIS DATA	
4.0	Pengenalan	89
4.1	Latar Belakang Responden	90

4.2	Dapatan Persoalan Kajian 1	94
4.3	Dapatan Persoalan Kajian 2	98
4.4	Dapatan Persoalan Kajian 3	102
4.5	Dapatan Persoalan Kajian 4	104
4.6	Dapatan Persoalan Kajian 5	105
4.7	Dapatan Persoalan Kajian 6	125
5	RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN	
5.1	Ringkasan	138
5.2	Rumusan Kajian	139
5.2.1	Rumusan Analisis Faktor Demografi	140
5.2.2	Rumusan Persoalan Kajian	141
5.3	Perbincangan	144
5.3.1	Faktor Demografi Responden	145
5.3.2	Elemen Kemahiran “Employability” yang telah diintegrasikan oleh Tenaga Pengajar Institusi Latihan Vokasional Pertanian	146
5.3.3	Elemen Kemahiran “Employability” yang dianggap penting oleh Majikan Industri Pertanian Komersial	147
5.3.4	Cabaran yang dihadapi Tenaga Pengajar dalam Mengintegrasikan Elemen Kemahiran “Employability” dalam Program yang diajar.	148
5.3.5	Ciri-Ciri Kualiti Terbaik yang dikehendaki Majikan Industri terhadap para pekerjanya	150
5.3.6	Perbezaan Elemen Kemahiran “Employability” yang diintegrasikan oleh Tenaga Pengajar Institut Pertanian Semenanjung Malaysia, Pusat Pertanian Semenanjung Malaysia, dan Sekolah Menengah Vokasional Pertanian.	150
5.3.7	Perbezaan Elemen Kemahiran “Employability” diantara Majikan Industri Pengeluaran Hasil Pertanian dengan Majikan Industri Pemprosesan Hasil Pertanian Komersial	152

5.4	Model Kemahiran “Employability” Industri Pertanian Komersial	152
5.5	Cadangan	155
5.6	Cadangan Untuk Kajian Lanjutan	159
5.7	Penutup	160
	RUJUKAN	162
	Lampiran A - F	176 - 208

SENARAI JADUAL

BIL	TAJUK JADUAL	MUKA SURAT
2.1	Bidang Latihan Kemahiran di Tempat Kerja	46
3.1	Taburan Populasi Kajian mengikut Jenis dan Lokasi Institusi	73
3.2	Bilangan Soal Selidik yang dikembalikan mengikut jenis dan Lokasi Industri	74
3.3	Taburan Sampel mengikut Zon dan Jenis Industri	76
3.4	Bilangan Soal Selidik yang dikembalikan	77
3.5	Markat Skala 5 mata Tenaga Pengajar	80
3.6	Senarai item-item soalan kajian Tenaga Pengajar	80
3.7	Markat Skala Likert 5 Mata Majikan Industri	82
3.8	Senarai item-item soalan kajian Majikan Industri	82
3.9	Markat Skala Likert 5 Mata Ciri-Ciri Kualiti Terbaik yang diperlukan Majikan Industri terhadap para pekerja	83
3.10	Ringkasan Jadual Statistik yang digunakan	88
4.1	Taburan Bilangan dan Peratusan Tenaga Pengajar mengikut Institusi	90
4.2	Taburan Bilangan dan Peratusan Tenaga Pengajar mengikut Jantina	91
4.3	Taburan Bilangan dan Peratusan Tenaga Pengajar mengikut Kelayakan Akademik Tertinggi	91
4.4	Taburan Bilangan dan Peratusan Tenaga Pengajar mengikut Bidang yang diajar	92
4.5	Taburan Bilangan dan Peratusan Responden mengikut Pengalaman Mengajar	93
4.6	Taburan Bilangan dan Peratusan Responden mengikut Bilangan Kursus Dalam Perkhidmatan yang pernah dihadiri	93
4.7	Taburan Bilangan dan Peratusan Majikan Industri mengikut Jawatan	94

4.8	Taburan Bilangan dan Peratusan Majikan Industri mengikut Jenis Industri	94
4.9	Elemen Kemahiran “Employability” yang telah diintegrasikan oleh Tenaga Pengajar Instisusi Latihan Vokasional mengikut Rank Kedudukan Tertinggi hingga Terendah bagi Tenaga Pengajar Institusi Latihan Vokasional Pertanian secara keseluruhannya	95
4.10	Analisis Min, Sisihan Piawai dan rank bagi Sub-Skala Kemahiran “Employability” Tenaga Pengajar	97
4.11	Analisis Min, dan Sisihan Piawai bagi Setiap Elemen di bawah “Employability” (Kemahiran Akademik, Mengurus Diri dan Kemahiran Berpasukan) bagi Tenaga Pengajar	98
4.12	Elemen Kemahiran “Employability” mengikut Rank Kedudukan Tertinggi hingga Terendah bagi Majikan Industri Pertanian Komersial secara keseluruhannya	99
4.13	Analisis Min, dan Sisihan Piawai Setiap Sub-Skala Kemahiran “Employability” bagi Majikan Industri	102
4.14	Analisis Min dan Sisihan Piawai “Employability” utama (Kemahiran Akademik, Mengurus Diri dan Berpasukan) dari persepsi Majikan Industri	104
4.15	Analisis Min, Sisihan Piawai dan Rank bagi setiap Cabaran yang dihadapi oleh Tenaga Pengajar	103
4.16	Ciri-Ciri Kualiti Terbaik Pekerja yang dikehendaki Majikan mengikut kedudukan Rank Tertinggi hingga Terendah	105
4.17	Perbezaan Elemen Kemahiran “employability” yang telah diintegrasikan oleh Tenaga Pengajar Institut Pertanian Semenanjung Malaysia (IPSM), Pusat Pertanian Semenanjung Malaysia (PPSM), dan Sekolah Menengah Vokaional Pertanian (SMVP).	106
4.18	Perbezaan Signifikan Elemen Kemahiran ”Employability” yang telah diintegrasikan oleh Tenaga Pengajar Institut Pertanian Semenanjung Malaysia (IPSM), Pusat Pertanian Semenanjung Malaysia (PPSM), dan Sekolah Menengah Vokasional Pertanian (SMVP).	109

4.19	Analisis Min dan ANOVA Sehal Perbandingan persepsi pengajar mengenai Kemahiran Komunikasi mengikut Institusi	111
4.20	Analisis Min dan ANOVA Sehal Perbandingan Kemahiran Kritikal Pengajar mengikut Institusi	112
4.21	Analisis Ujian LSD Perbandingan Kemahiran Kritikal Pengajar mengikut Institusi	113
4.22	Analisis Min dan ANOVA Sehal Perbandingan Kemahiran Menyelesaikan Masalah Pengajar mengikut Institusi	113
4.23	Analisis Min dan ANOVA Sehal Perbandingan Kemahiran Matematik Pengajar mengikut Institusi	114
4.24	Analisis Ujian LSD Perbandingan Kemahiran Matematik Pengajar mengikut Institusi	115
4.25	Analisis Min dan ANOVA Sehal Perbandingan Kemahiran Sikap Positif Pengajar mengikut Institusi	116
4.26	Analisis Min dan ANOVA Sehal Perbandingan Kemahiran Tanggungjawab Pengajar mengikut Institusi	117
4.27	Analisis Min dan ANOVA Sehal Perbandingan Kemahiran Penyesuaian Pengajar mengikut Institusi	118
4.28	Analisis Min dan ANOVA Sehal Perbandingan Kemahiran Berkerja dengan Orang Lain mengikut Institusi	119
4.29	Analisis Min dan ANOVA Sehal Perbandingan Kemahiran Penglibatan dalam Projek Pengajar mengikut Institusi	120
4.30	Analisis Min dan ANOVA Sehal Perbandingan Kemahiran Akademik Pengajar mengikut Institusi	121
4.31	Analisis Ujian LSD Perbandingan Kemahiran Akademik Pengajar mengikut Institusi	121
4.32	Analisis Min dan ANOVA Sehal Perbandingan Kemahiran Mengurus Diri Pengajar mengikut Institusi	122
4.33	Analisis Min dan ANOVA Sehal Perbandingan Kemahiran Berpasukan Pengajar mengikut Institusi	123
4.34	Analisis Min dan ANOVA Sehal Perbandingan Kemahiran “Employability” Pengajar Secara Keseluruhan mengikut Institusi	124

4.35	Perbezaan Elemen Kemahiran “Employability” diantara persepsi Majikan Industri Pengeluaran Hasil Pertanian dengan Industri Pemprosesan Hasil Pertanian Komersial secara keseluruhannya.	126
4.36	Perbezaan Signifikan Elemen Kemahiran “Employability” diantara persepsi Majikan Industri Pengeluaran Hasil Pertanian dengan Industri Pemprosesan Hasil Pertanian Komersial secara keseluruhannya.	128
4.37	Analisis ujian-T Perbandingan Kemahiran Komunikasi mengikut Jenis Industri	130
4.38	Analisis ujian-T Perbandingan Kemahiran Kritikal mengikut Jenis Industri	131
4.39	Analisis ujian-T Perbandingan Kemahiran Menyelesaikan Masalah mengikut Jenis Industri	131
4.40	Analisis ujian-T Perbandingan Kemahiran Matematik mengikut Jenis Industri	132
4.41	Analisis ujian-T Perbandingan Kemahiran Sikap Positif mengikut Jenis Industri	132
4.42	Analisis ujian-T Perbandingan Kemahiran Tanggungjawab mengikut Jenis Industri	133
4.43	Analisis ujian-T Perbandingan Kemahiran Penyesuaian mengikut Jenis Industri	134
4.44	Analisis ujian-T Perbandingan Kemahiran Bekerja dengan Orang Lain mengikut Jenis Industri	134
4.45	Analisis ujian-T Perbandingan Kemahiran Penglibatan dalam Projek mengikut Jenis Industri	135
4.46	Analisis ujian-T Perbandingan Kemahiran Akademik mengikut Jenis Industri	135
4.47	Analisis ujian-T Perbandingan Kemahiran Mengurus Diri mengikut Jenis Industri	136
4.48	Analisis ujian-T Perbandingan Kemahiran Berpasukan mengikut Jenis Industri	137
4.49	Analisis ujian-T Perbandingan Kemahiran “Employability” Keseluruhan mengikut Jenis Industri	137

SENARAI RAJAH

NO.RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Model Kerangka Teori Kajian “Employability”	20
1.2	Model Kemahiran “Employability” Industri Pertanian Komersial	155

SENARAI SINGKATAN

BEM	-	Board of Engineers Malaysia
CASAS	-	Comprehensive Adult Student Assessment System
DEB	-	Dasar Ekonomi Baru
EPRD	-	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
HRD	-	Human Resource Development
IKLB	-	Industri Kecil Luar Bandar
IKS	-	Industri Kecil dan Sederhana
IPSM	-	Institut Pertanian Semenanjung Malaysia
KAI	-	Kemahiran Industri
KDNK	-	Keluaran Dalam Negara Kasar
LTK	-	Latihan Di Tempat Kerja
MARA	-	Majlis Amanah Rakyat
MLVK	-	Majlis Latihan Vokasional Malaysia
MPPV	-	Masyarakat Perdagangan dan Perindustrian Bumiputera
MPV	-	Mata Pelajaran Vokasional
MTEN	-	Majlis Tindakan Ekonomi Negara
NACE	-	National Association of Colleges and Employers
PPSM	-	Pusat Pertanian Semenanjung Malaysia
PKE	-	Profile Kemahiran “Employability”
JPN	-	Jabatan Pertanian Negeri
SCANS	-	Secretary of Commission on Achieving Necessary Skills
SKK	-	Sekolah Ke Kerjaya
SMV	-	Sekolah Menengah Vokasional
SMVP	-	Sekolah Menengah Vokasional Pertanian
SPM	-	Sijil Pelajaran Malaysia
SPM(V)	-	Sijil Pelajaran Malaysia(Vokasional)

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Soal Selidik Tenaga Pengajar	176
B	Soal Selidik Majikan Industri	184
C	Surat-Surat Pengesahan Instrumen Kajian	193
D	Surat-Surat Kebenaran Menjalankan Penyelidikan	199
E	Surat Penjelasan Dari Dewan Bahasa dan Pustaka (DBP)	206
F	Jadual Persampelan Krejeie & Morgan	208

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Dewasa ini bidang pekerjaan semakin kompleks. Ia memerlukan para pekerja yang bukan sahaja berkemahiran teknikal malah memiliki kemahiran “employability” yang tinggi. Seperti ditegaskan oleh Shahril (1993), sektor perindustrian sekarang menuju ke era industri bio teknologi (*bio-tec*), teknologi pertengahan (*mi-tec*), teknologi tinggi (*hi-tec*), dan teknologi maklumat, maka sumber tenaga manusia yang diperlukan pada masa akan datang ialah pekerja-pekerja yang mempunyai pengetahuan, kebolehan, dan kemahiran yang tinggi. Selain dari itu pekerja-pekerja ini juga mestilah fleksibal, sanggup belajar atau dilatih semula untuk menambahkan pengetahuan yang sedia ada dan mesti mempunyai pelbagai kemahiran.

Kemahiran “employability” ini perlu, kerana individu yang berkemahiran teknikal yang baik, tanpa memiliki kemahiran “employability” adalah dianggap tidak berkualiti. Kajian yang dijalankan oleh Mohd Yusuff Mohd, Mohd Fadhil Nuruddin, dan Naimah Yong (1995) mendapati beberapa elemen kualiti yang mesti ada bagi graduan-graduan teknikal dan vokasional seperti berkeupayaan untuk berkomunikasi, berinisiatif, fleksibal, dan lain-lain bagi menghadapi cabaran-cabaran masa depan yang dinamik dan mencabar. Oleh itu institusi pemberi latihan harus bersedia membekalkan elemen kemahiran “employability” kepada para pelatihnya bagi melahirkan lulusan yang berkemahiran serba lengkap dan berkualiti, di samping memiliki kemahiran teknikal.

Terdapat beberapa definisi yang dapat menjelaskan definisi kemahiran “employability.” Kebanyakan definisi tersebut memberi tumpuan ke atas elemen yang berkaitan dengan personaliti, sikap, tabiat, tingkah laku, cara berkomunikasi, cara menyelesaikan masalah, kemahiran membuat keputusan serta proses mengurus organisasi. Definisi lain bagi kemahiran “employability” adalah kebolehan bukan teknikal (nontechnical abilities). Ini jelas seperti definisi yang diberikan oleh Buck dan Barrick (1987: ms.29):

Selain daripada kebolehan teknikal, kemahiran “employability” adalah suatu kriteria pekerja yang menjadikan mereka aset kepada majikan. Kemahiran “employability” ini termasuk kemahiran membaca, asas aritmetik, kemahiran menyelesaikan masalah, membuat keputusan, kemahiran berfikir peringkat tinggi, kebolehan harapan, tingkah laku positif, semangat bekerjasama, serta ciri efektif.

Gainer (1988) telah mendefinisikan kemahiran “employability” sebagai a) ketrampilan individu: yang meliputi kemahiran komunikasi dan kemahiran berbudaya, b) kemahiran kebolehpercayaan individu: yang meliputi pengurusan individu, beretika, dan berkemahiran vokasional, dan c) kemahiran pengubahsuaian ekonomi: yang meliputi kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran belajar, dan juga pembangunan kerjaya. Lankard (1990) pula mendefinisikan kemahiran “employability” sebagai satu kemahiran yang meliputi “personaliti”, kemahiran “interpersonal” dan juga sikap dan tingkah laku yang baik. Ia menyatakan bahawa kebanyakan para majikan percaya kemahiran “employability” adalah kemahiran yang penting, dan dalam keadaan dunia pekerjaan yang sentiasa berubah, para majikan industri memerlukan para pekerja yang kreatif, fleksibel, dan berkemahiran “interpersonal” yang tinggi. Manakala Saterfiel & Mc Larty (1995) memberi pengertian kemahiran “employability” sebagai kemahiran-kemahiran yang diperlukan untuk memenuhi dan juga memperlengkapkan keperluan pekerjaan.

The Conference Board of Canada (1996a) pula mendefinisikan kemahiran “employability” sebagai kemahiran dan juga kualiti individu yang dikehendaki oleh para majikan terhadap pekerja baru apabila mereka mula bekerja. Kemahiran dan juga

kualiti individu yang diperlukan ini adalah berguna kepada semua pihak, tidak kira dalam bidang perniagaan atau firma yang diusahakan samada secara kecil-kecilan, atau berskala besar. Kemahiran “employability” adalah kemahiran yang boleh dipindahkan dari satu bidang kerja ke satu bidang kerja lain. Ia tidak meliputi kemahiran kualiti yang diperlukan oleh sesuatu bidang pekerjaan yang khusus sahaja, malah merangkumi semua bidang kerjaya.

Kemahiran “employability” ini dilihat dari tiga elemen kemahiran utama, iaitu a) Kemahiran Akademik: yang meliputi kemahiran berkomunikasi, kemahiran berfikir secara kritikal, kemahiran menyelesaikan masalah dan juga kemahiran matematik, b) Kemahiran Mengurus Diri: yang meliputi kemahiran seseorang bersikap dan perlakuan yang positif, kemahiran bertanggungjawab dan kebolehan membuat penyesuaian, c) Kemahiran Berpasukan: yang meliputi kemahiran seseorang individu itu bekerja dengan orang lain, dan kebolehan melibatkan diri dalam sesuatu projek atau tugas (The Conference Board of Canada 1996b).

Bailey (1995) pula menyatakan bahawa hubungan yang lebih baik antara pengajaran vokasional dan akademik dan juga pembelajaran di tempat kerja boleh memainkan peranan yang penting dalam menguatkan keberkesanan tenaga kerja. Zakaria (1987) pula berpendapat pendidikan dan latihan vokasional dikatakan baik apabila ia dapat menyediakan pelajar untuk memasuki pekerjaan. Oleh itu pendidikan dan latihan vokasional di sekolah atau di institusi perlulah sama ataupun hampir sama dengan pekerjaan di dalam industri dari segi penggunaan alatan atau amalan. Untuk menjadikan latihan yang disediakan oleh pihak institusi kelihatan menarik dan berkesan, pihak institusi haruslah memberi perhatian dan juga penekanan terhadap elemen kemahiran “employability” dalam program latihan yang disediakan di samping kemahiran teknikal.

Walau bagaimanapun, terdapat beberapa cabaran untuk menghasilkan graduan yang mempunyai kemahiran “employability”. Blaug (1973) pula berpendapat tidak mungkin sesebuah sekolah dapat menghasilkan pelajar berpendidikan vokasional yang berkemahiran “employability” tanpa kerjasama daripada para majikan. Kebanyakan sekolah hanya dapat menyediakan kemahiran teknikal asas yang luas untuk

mendapatkan pengalaman bekerja yang khusus sahaja. Sebaliknya majikan menghendaki pengalaman bekerja yang sistematik selepas mereka mengikuti sesuatu pendidikan formal.

Bagi membolehkan para belia dan pelajar dapat diberi latihan dengan kemahiran-kemahiran tertentu khususnya kemahiran “employability” yang sesuai dengan kehendak industri, kedua-dua belah pihak iaitu pihak institusi pemberi latihan dengan pihak industri hendaklah saling bekerjasama antara satu sama lain. Walau bagaimanapun, Crutis (1986) mendapati kerjasama antara industri dengan institusi pendidikan vokasional dalam merancang program pendidikan adalah di tahap minima. Pihak industri sebagai pengguna tenaga kerja perlu bekerjasama bagi mengenalpasti latihan-latihan kemahiran yang diperlukan. Dengan adanya perhubungan ini program-program pendidikan vokasional menjadi lebih relevan terhadap kehendak industri. Lewis (1996) pula menjelaskan bahawa institusi vokasional memainkan peranan penting untuk menyediakan para pekerja bagi menghadapi perubahan teknologi. Oleh itu sewajarnya pihak institusi sentiasa mengikuti perkembangan dan keperluan pekerjaan semasa bagi membolehkan mereka merancang program yang dapat memenuhi pasaran kerja masa kini.

Finch & Crunkilton (1993) mengemukakan ciri-ciri asas kurikulum vokasional dan teknikal iaitu ia mestilah mampu menyaingi perubahan teknologi dalam masyarakat. Mereka menyatakan, tidak seperti masa lalu, bidang kerja kini sentiasa mengalami perubahan. Oleh itu kurikulum program pendidikan vokasional semasa mestilah sensitif terhadap dunia pekerjaan yang sentiasa berubah. Pembangunan dan kemahiran baru dalam pelbagai bidang termasuklah kemahiran “employability” haruslah dimasukkan dalam kurikulum program dan dengan itu para pelatih lepasan sekolah mempunyai daya saing untuk mendapatkan pekerjaan dan, bila mereka mendapat kerja mereka akan lebih trampil dan berjaya dalam bidang pekerjaannya.

1.2 Latar Belakang Masalah

Di Malaysia, kelemahan Pendidikan Teknik dan Vokasional dalam tahun-

tahun 1960an adalah disebabkan oleh kurikulum yang membekalkan kemahiran atau pengetahuan yang terhad dan spesifik tanpa asas akademik yang kukuh (Abdul Shukor, 1997). Menyedari hakikat ini pada tahun-tahun 80an sistem pendidikan teknikal dan vokasional mengalami beberapa perubahan untuk menjadikannya lebih menarik dan lebih bermakna. Mata pelajaran matematik, sains dan teknologi serta kemahiran teknikal telah diberi keutamaan. Walau bagaimanapun akibat kepesatan perubahan teknologi menjadikan sistem pendidikan teknik dan vokasional hari ini tidak mampu mengejar dan memenuhi keperluan era milinium baru. Soo Wee Leng dan Juma'ayah Salleh (1997) telah menegaskan bahawa perubahan yang terlalu cepat dan berterusan menyebabkan latihan yang diberikan di institusi pendidikan vokasional kadang-kadang tidak memenuhi kehendak industri atau pihak majikan.

Industri masa kini bukan sahaja memerlukan pekerja yang mahir dalam bidang teknikal, malah mereka juga mahu para pekerjanya memiliki kemahiran yang lebih luas termasuklah kemahiran “employability” (Packer, 1992). Harvey, & Green, (1994) pula mendapati bahawa majikan industri mahukan para lulusan institusi latihan kemahiran, mempunyai kemahiran intelek, bersedia untuk terus belajar, berkemahiran mengurus diri, berkerja dalam satu kumpulan dan juga mempunyai kemahiran “interpersonal”.

Ramlee (1999) dalam kajiannya mendapati bahawa majikan dan pendidik vokasional merasakan bahawa pelajar-pelajar lepasan vokasional dan teknikal kurang dari segi kemahiran “employability.” Selain daripada itu, kajiannya juga mendapati bidang pendidikan dan juga latihan sekolah vokasional dan teknikal menghadapi cabaran dalam menyediakan para belia dengan sikap kerja dan kemahiran “employability.”

Azmi (1988) pula dalam satu kajiannya mengenai kemahiran “employability” dari persepsi penyelia dan majikan industri terhadap pelajar sekolah vokasional dan pelajar institut latihan vokasional MARA mendapati pelajar-pelajar keluaran dari kedua-dua institusi tersebut lemah dari sudut kemahiran “employability.” Kajiannya juga mendapati empat elemen kemahiran “employability” yang kurang sekali diberi perhatian termasuklah; hadir untuk kerja tepat pada waktu, menunjukkan rasa tanggungjawab ke atas tugas yang diberi, jujur dengan pihak majikan dan mengikut arahan seperti yang diberikan.

Suasana teknologi yang sentiasa berubah pula memerlukan kemahiran tambahan yang diperlukan oleh sektor industri. Pihak industri berharap kemahiran dan pengetahuan yang diperolehi dari institusi pendidikan vokasional akan memudahkan proses melatih yang akan dijalankan di tempat kerja. Namun begitu, pihak industri mula sedar bahawa untuk mendapat pekerja yang terus boleh menjalankan tugas di tempat kerja tanpa latihan adalah satu perkara yang mungkin tidak berlaku. Maka timbul persoalan tentang adakah pihak institusi pendidikan dapat menyediakan latihan dan kemahiran mengikut perkembangan semasa dan juga dapat memenuhi kehendak industri? Yahya (1993) mendapati negara masih lagi kekurangan sumber tenaga manusia mahir tempatan berasaskan kepakaran dalam bidang teknik dan vokasional. Oleh itu, Malaysia perlu meningkatkan lagi usaha pembangunan sumber manusia bagi melahirkan tenaga manusia yang berkualiti, serta memenuhi kehendak industri (Kerajaan Malaysia, 1996).

Soo Wee Leng dan Juma'ayah (1997) mendapati kurikulum yang ditawarkan oleh institusi vokasional tidak mengikut permintaan pasaran industri yang mengakibatkan kemahiran lepasan vokasional tidak memenuhi keperluan pihak industri. Ini bermakna institusi pendidikan vokasional tidak menjurus kepada pasaran kerja. Maka timbul masalah di kalangan pelajar-pelajar yang tidak dapat mengaplikasikan apa yang dipelajari dengan keperluan pekerjaannya dan tidak dapat menyesuaikan diri di alam pekerjaan baru.

Abad ke 21 pula merupakan era di mana sektor pekerjaan memerlukan pekerja berkemahiran "employability" yang meliputi kemahiran menyelesaikan masalah, berfikiran kritikal, bekerja dalam satu pasukan dan kesediaan mempelajari sesuatu yang baru dalam pekerjaan (National Institute of Literacy and the Small Business Administration, 1999). Dalam perubahan ekonomi perdagangan dunia yang bebas dan pesat, perkembangan teknologi tinggi dan keutamaan peningkatan kualiti kemahiran tenaga kerja merupakan beberapa cabaran dalam pendidikan yang perlu ditangani oleh semua pihak. Zainal dan Fauzi (1997) pula mendapati sistem pendidikan teknik dan vokasional kurang memberi penekanan terhadap latihan dan keperluan pekerjaan yang lebih luas.

Nurahimah Mohd Yusoff dan Rosmawati Mamat (2002) dalam satu kajian yang mereka jalankan mendapati lima kemahiran bukan teknikal (nontechnical) penting dan diperlukan oleh majikan industri adalah: i) kebolehan melakukan tugas yang diberikan, ii) kemahiran berpasukan, iii) daya usaha, iv) celik komputer dan v) kemahiran interpersonal. Kajian mereka juga mendapati bahawa institusi latihan vokasional gagal menyediakan kemahiran yang diperlukan. Antara kemahiran yang didapati kurang diberi penekanan seperti: i) kemahiran interpersonal, ii) kemahiran menulis dan berkomunikasi terutama Bahasa Inggeris, dan iii) kemahiran memimpin.

Mohd Nor Ghani (1985) menyatakan bahawa kita masih terus mengeluarkan tenaga kerja yang tidak memenuhi kehendak pasaran pekerjaan, tenaga kerja yang tidak mahir bekerja, dan tenaga kerja yang tidak mempunyai kelayakan untuk membuat sesuatu jenis kerja yang sepatutnya mereka lakukan. Pada dua abad yang lepas, kemahiran yang diperlukan untuk berjaya di tempat kerja telah berubah dengan begitu pesat sekali. Murnane & Levy (1996) pula menyatakan kemahiran tenikal masih dianggap penting dan menampakkan pertambahan keperluannya. Walau bagaimanapun, majikan berpendapat bahawa satu kategori kemahiran baru yang membolehkan pekerja bekerja secara “smart dan tidak berat,” adalah kemahiran bukan teknikal. Menurut mereka ramai majikan berasa sukar untuk mendapatkan jenis pekerja yang mereka perlukan. Walau bagaimanapun apabila dilihat dari perasaan ketidakpuasan hati dari para pemohon pekerjaan terhadap para majikan, didapati kekurangan mereka adalah bukanlah dari segi kebolehan asas mereka dalam kemahiran teknikal tetapi sebaliknya disebabkan kekurangan ketrampilan mereka dalam bidang kemahiran bukan teknikal (Murnane & Levy 1996).

Aliran perubahan tempat kerja adalah selaras dengan ketidakpuasan majikan dengan kemahuan pekerja dalam usaha untuk menjelaskan kemahiran yang diperlukan oleh pekerja masa kini dan masa akan datang. Berdasarkan kajian-kajian yang lepas, antara kemahiran-kemahiran yang dikatakan sangat diperlukan termasuklah: tahu cara untuk belajar; berkemahiran membaca, menulis, dan pengiraan; kebolehan mendengar dengan berkesan dan berkemahiran bertutur dengan berkesan; boleh membuat penyesuaian melalui pemikiran kreatif dan penyelesaian masalah; kebolehan mengurus diri dengan penuh keyakinan; kemahiran interpersonal; kebolehan bekerja dalam satu

pasukan; kebolehan memimpin; dan kemahiran asas teknologi (Gaedeke & Tootelian, 1989; McDaniels, 1992; McLaughlin, 1995; Zirkle 1998).

Tahap keperluan pengetahuan dan kemahiran untuk menceburi sesuatu bidang pekerjaan terutama bidang pekerjaan yang bercorak industri adalah tinggi. Bagi membolehkan seseorang itu berupaya dalam menghadapi dunia pekerjaan yang mencabar, ia haruslah memiliki pelbagai kemahiran. Sehubungan dengan itu kurikulum program latihan di institusi latihan vokasional hendaklah dilengkapi dengan kandungan yang menyentuh bukan sahaja aspek-aspek kemahiran teknikal malah mengambil kira elemen kemahiran “employability” supaya bakal-bakal graduan yang akan dilahirkan nanti mempunyai asas kemahiran yang kukuh dan berketrampilan dalam bidang pekerjaan yang diceburi. Selain daripada itu tenaga pengajar dan juga pelatih juga perlu diberi pendedahan kepada perubahan keperluan industri agar para pelatih yang dihasilkan sesuai dengan pasaran buruh (Kerajaan Malaysia, 1996).

Ismail (1987) menjelaskan bahawa perancangan kurikulum yang baik perlulah mengambilkira pelbagai pertimbangan, pandangan, keperluan, maklumbalas dan lain-lain perkara bagi mencapai matlamat kurikulum itu sendiri. Kurikulum yang baik dan mantap perlu diubahsuai dari semasa ke semasa bagi memenuhi kehendak dan keperluan serta perkembangan teknologi moden.

Noah dan Eckstein (1988) pula dalam satu kajiannya mendapati bahawa di England, Jerman, dan Perancis, para majikan industri masih tidak berpuas hati dan sering mengkritik pihak sekolah kerana mereka merasakan pihak sekolah tidak berupaya menyediakan para pelajar dengan latihan kemahiran pekerjaan secukupnya untuk membolehkan mereka memasuki dunia pekerjaan. Para majikan industri juga menyatakan bahawa kurikulum sekolah terlalu menekankan perkara akademik sahaja dan kurang mengambil berat terhadap pelajar yang mempunyai bakat praktikal.

Hasil kajian kebolehan bekerja graduan oleh Bank Negara (Noor Azlan, 2003) mendapati kebanyakan graduan institusi tempatan tidak memiliki kemahiran kerja yang diperlukan pasaran dan seolah-olah wujud “mismatch” dalam penyediaan graduan untuk pasaran kerja tempatan. Persekutuan Majikan Malaysia (MEF) pula mendapati

kurikulum di institusi pengajian tinggi tempatan tidak memenuhi keperluan dan tuntutan pasaran kerja sektor swasta, yang menyediakan 90 peratus peluang pekerjaan di negara ini (Berita Harian, 29hb, Ogos 2003). Masalah asas yang dihadapi graduan terutama keluaran institusi pengajaran dan universiti keluaran tempatan untuk mendapat pekerjaan ialah kelemahan berkomunikasi dalam bahasa Inggeris, menggunakan komputer, berinteraksi dengan kaum lain, berkerja secara berpasukan serta kesanggupan mereka bekerja di luar waktu tugas rasmi (Berita Harian, 22hb, Ogos 2003).

Dalam satu kajian lain yang dijalankan oleh Lerman & Pounce (1990) pula mendapati, kurang dari 3 orang bagi setiap 10 orang para lulusan program pendidikan vokasional mendapat pekerjaan, menepati dengan kemahiran yang dipelajari oleh mereka. Lebih 70 peratus daripada mereka perlu dilatih dan diberikan kemahiran asas pekerjaan bagi membolehkan mereka membuat persediaan menghadapi alam pekerjaan.

Kesimpulannya didapati bahawa kemahiran “employability” memang penting bagi melahirkan para pekerja yang berketrampilan dalam bidang pekerjaan yang diceburi. Walau bagaimanapun kebanyakan para majikan berpendapat bahawa institusi latihan vokasional kurang mampu menyediakan para pekerja dengan elemen kemahiran “employability” yang dapat memenuhi keperluan pihak industri. Didapati juga para penyelidik di Malaysia kurang menjalankan penyelidikan mengenai kemahiran “employability” khususnya dalam bidang pertanian.

1.3. Pernyataan Masalah

Berdasarkan tinjauan literatur, para majikan hari ini memerlukan para pekerja yang bukan sahaja berkemahiran teknikal tetapi juga memiliki pelbagai kemahiran pekerjaan termasuklah kemahiran “employability.” (Gaedeke & Tootelian, 1989; Harvey & Green, 1994; McDaniels, 1992, McLaughlin, 1995; Murnane & Levy, 1996; Nurahimah & Rosmawati, 2002; Packer, 1992; cheetz, 1977; Zirkle 1998). Bagaimanapun terdapat pelbagai masalah dari segi pengintegrasian kemahiran “employability” yang dihadapi oleh tenaga pengajar dan juga para majikan industri terhadap lulusan

institusi latihan vokasional yang diambil sebagai pekerja mereka. Ini jelas dilihat dari beberapa kenyataan dan dapatan kajian yang diperolehi dari para pengkaji terdahulu.

Banyak kajian yang dijalankan oleh para penyelidik terdahulu mendapati para majikan memerlukan pekerja yang mempunyai elemen kemahiran “employability” seperti sikap positif, kemahiran efektif, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran membuat keputusan, kemahiran berkumpulan, daya usaha, interpersonal dan juga kemahiran memimpin (Baxter & Young, 1982; Custer & Claiborne, 1995; Greenan, 1986, 1989, 1994; Greenan, Wu, Ramlee, & Ncube, 1998; Junge, Daniels, & Karmos, 1984; Kutscher, 1990; Lankard, 1994; Mobley, 1998). Lee (1986) dalam kajiannya menjelaskan bahawa walaupun terdapat banyak kerja memerlukan pekerja yang berketrampilan yang khusus namun kemahiran menyelesaikan masalah dan juga kemahiran affektif masih didapati penting.

Oleh itu kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti elemen kemahiran “employability” yang telah diintegrasikan oleh tenaga pengajar dalam mata pelajaran pendidikan vokasional pertanian yang diajar dan juga elemen kemahiran “employability” yang dianggap penting oleh majikan industri.

1.4. Persoalan Kajian

Matlamat kajian adalah untuk mendapatkan jawapan-jawapan terhadap beberapa persoalan kajian seperti berikut:

- 1.4.1 Apakah elemen kemahiran “employability” yang telah diintegrasikan oleh tenaga pengajar dalam mata pelajaran pendidikan vokasional pertanian di institusi latihan vokasional pertanian di Malaysia?
- 1.4.2 Apakah elemen kemahiran “employability” yang dianggap penting oleh pihak majikan industri pertanian komersial di Malaysia?
- 1.4.3 Adakah tenaga pengajar menghadapi cabaran dalam usaha mengintegrasikan elemen kemahiran “employability” dalam mata pelajaran pendidikan vokasional pertanian yang diajar di institusi latihan vokasional pertanian di Malaysia?

- 1.4.4 Apakah ciri-ciri kualiti terbaik yang dikehendaki oleh para majikan industri pertanian komersial terhadap para pekerjanya?
- 1.4.5 Adakah terdapat perbezaan elemen kemahiran “employability” yang telah diintegrasikan oleh tenaga pengajar Institut Pertanian Semenanjung Malaysia, Pusat Pertanian Semenanjung Malaysia, dan Sekolah Menengah Vokasional Pertanian?
- 1.4.6 Adakah terdapat perbezaan elemen kemahiran “employability” di antara persepsi majikan industri pengeluaran hasil pertanian dan majikan industri pemprosesan hasil pertanian di Malaysia?

1.5 Hipotesis Nul

Dalam kajian ini terdapat beberapa hipotesis nul telah dibuat oleh penyelidik bagi membantu penyelidik membuat penjelasan terhadap keputusan kajian yang berkaitan dengan persoalan kajian 1.4.5 dan 1.4.6 yang diperolehi. Hipotesis nul yang dibuat ini adalah bertujuan untuk menjawab persoalan-persoalan kajian yang menyentuh aspek perbezaan-perbezaan antara pembolehubah-pembolehubah yang dikaji. Secara umumnya antara hipotesis nul kajian yang dibuat adalah seperti berikut:

- 1.5.1 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tenaga pengajar mengikut institusi mengenai kemahiran “employability” yang telah diintegrasikan (komunikasi, kritikal, menyelesaikan masalah, matematik, sikap positif, tanggungjawab, penyesuaian, bekerja dengan orang lain, penglibatan dalam projek, akademik, mengurus diri, kemahiran berpasukan dan kemahiran “employability” secara keseluruhan).
- 1.5.2 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara majikan mengikut industri mengenai kemahiran “employability” yang dianggap penting (komunikasi, kritikal, menyelesaikan masalah, matematik, sikap positif, tanggungjawab, penyesuaian, bekerja dengan orang lain, penglibatan dalam projek, akademik, mengurus diri, kemahiran berpasukan dan kemahiran “employability” secara keseluruhan).

1.6 Tujuan dan Objektif Kajian

Tujuan kajian ini ialah untuk meninjau elemen kemahiran “employability” yang diintegrasikan oleh tenaga pengajar institusi dalam mata pelajaran vokasional pertanian dan juga kepentingan elemen kemahiran “employability” tersebut dari persepsi majikan industri pertanian komersial untuk para pekerja. Manakala objektif kajian yang ingin dicapai dalam kajian ini ialah:

- 1.6.1 Mengenal pasti elemen kemahiran “employability” yang telah diintegrasikan oleh tenaga pengajar dalam mata pelajaran pendidikan vokasional pertanian di institusi latihan vokasional pertanian di Malaysia.
- 1.6.2 Mengenal pasti elemen kemahiran “employability” yang dianggap penting oleh pihak majikan industri pertanian komersial di Malaysia.
- 1.6.3 Mengenal pasti cabaran yang dihadapi oleh tenaga pengajar dalam usaha mengintegrasikan elemen kemahiran “employability” dalam mata pelajaran pendidikan vokasional pertanian yang diajar di institusi latihan vokasional pertanian di Malaysia.
- 1.6.4 Mengenal pasti ciri-ciri kualiti terbaik yang dikehendaki oleh majikan industri pertanian komersial terhadap para pekerjanya.
- 1.6.5 Mengenal pasti perbezaan elemen kemahiran “employability” yang telah diintegrasikan oleh tenaga pengajar Institut Pertanian Semenanjung Malaysia, Pusat Pertanian Semenanjung Malaysia, dan Sekolah Menengah Vokasional Pertanian.
- 1.6.6 Mengenal pasti perbezaan elemen kemahiran “employability” di antara persepsi majikan industri pengeluaran hasil pertanian dan majikan industri pemprosesan hasil pertanian di Malaysia.

1.7 Kepentingan Kajian

Berdasarkan tinjauan literatur, kemahiran “employability” adalah merupakan bidang kemahiran yang sangat berpengaruh dalam memastikan kejayaan dan kemajuan sesebuah syarikat atau industri secara amnya. Kebolehan dan kemampuan pekerja

melaksanakan tanggungjawabnya sebagai pekerja serta kebolehnya menyumbangkan kepakaran individu dapat memanfaatkan syarikat dan seterusnya mampu meningkatkan mutu produk keluaran dan bersaing di pasaran tempatan dan antarabangsa.

Sumber manusia yang berketrampilan dan berkebolehan serta mahir dalam melaksanakan tanggungjawab yang diamanahkan adalah menjadi impian dan harapan pihak pusat pemberi latihan terhadap para pelatuhnya. Keupayaan para pelatih yang dihasilkan dalam memberi kepuasan kepada majikan dan penerimaan baik para majikan terhadap tenaga kerja yang dihasilkan adalah petanda baik bagi program latihan yang dilaksanakan di institusi-institusi latihan vokasional pertanian.

Adalah diharapkan hasil penyelidikan ini dapat membantu pihak yang terlibat dalam melatih sumber tenaga manusia di bidang pertanian khususnya, pihak perancang kurikulum institusi latihan vokasional pertanian, dan juga pihak industri pertanian komersial yang memerlukan sumber tenaga manusia untuk menjalankan operasi bidang usaha yang diceburi.

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberi maklumat mengenai elemen-elemen kemahiran “employability” yang harus diberi perhatian dan perlu diintegrasikan dalam program pendidikan vokasional pertanian, serta elemen-elemen kemahiran “employability” yang diperlukan oleh pihak industri pertanian komersial khususnya. Maklumat tersebut dapat dijadikan panduan kepada mereka yang terlibat secara langsung sama ada dalam tugas menyediakan sumber tenaga manusia dan juga kepada mereka golongan sasaran yang memerlukan sumber tenaga manusia di bidang industri pertanian komersial.

Dapatan kajian ini diharapkan dapat membantu pihak perancang kurikulum institusi latihan vokasional pertanian dan juga Jabatan Pendidikan Teknikal, Kementerian Pendidikan Malaysia sebagai panduan dan rujukan dalam usaha membuat semakan semula serta merancang kurikulum latihan baru bagi memenuhi keperluan tenaga manusia pihak industri pertanian komersial.

Ia juga berguna kepada pihak perancang kurikulum institusi latihan vokasional

pertanian dan juga Jabatan Pendidikan Teknikal, Kementerian Pendidikan Malaysia sebagai panduan dan rujukan dalam usaha mengenalpasti elemen-elemen kemahiran “employability” yang perlu dibekal kepada tenaga pengajar di institusi latihan vokasional pertanian di bawah pengawasan serta penyeliaan mereka. Selain daripada itu, kajian ini juga diharapkan dapat mengenal pasti cabaran yang dihadapi oleh tenaga pengajar dalam usaha mereka mengintegrasikan elemen kemahiran “employability” dalam pogram latihan vokasional yang diajar.

Bagi pihak majikan industri, kajian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan mereka mengenai elemen-elemen kemahiran “employability” yang telah diterapkan oleh tenaga pengajar institusi latihan vokasional terhadap pelajar-pelajar. Ini dapat membantu mereka merancang latihan-latihan bagi menyediakan kemahiran-kemahiran tambahan lain yang perlu bagi meningkatkan tahap keupayaan dan kecekapan tenaga kerja mereka.

Hasil kajian ini juga berguna kepada individu yang akan menceburi bidang pekerjaan membuat semakan dan penelitian ke atas elemen kemahiran “employability” dan juga ciri-ciri kualiti pekerja yang patut mereka miliki sebelum mereka menceburi sesuatu bidang pekerjaan. Usaha ini dapat membantu mereka mendapatkan pekerjaan dengan lebih mudah serta ganjaran upah atau gaji yang lebih setimpal dengan pengetahuan dan kemahiran yang mereka miliki. Akhir sekali dapatan kajian ini diharapkan dapat menyumbangkan idea-idea serta kefahaman mengenai konsep-konsep berkaitan dengan kemahiran “employability” serta kepentingannya terhadap dunia pekerjaan hari ini.

1.8 Skop Kajian

Kajian yang dijalankan ini hanya tertumpu kepada dua kumpulan sahaja. Kumpulan pertama merupakan tenaga pengajar di institusi latihan vokasional pertanian di bawah agensi kerajaan iaitu Institut Pertanian Semenanjung Malaysia (IPSM), Pusat Latihan Pertanian (PLP), dan juga Sekolah Menengah Vokasional Pertanian (SMVP).

Manakala kumpulan kedua pula terdiri daripada majikan industri pemprosesan hasil pertanian secara komersial, dan juga majikan industri pengeluaran hasil pertanian secara komersial.

Elemen kemahiran “employability” yang hendak dikaji hanya meliputi 47 elemen kemahiran “employability” yang telah dikenal pasti sebagai elemen kemahiran yang perlu dimiliki oleh para pekerja industri pertanian komersial berdasarkan sorotan kajian yang diperolehi untuk membolehkan mereka menjadi para pekerja yang berketrampilan dalam dunia pekerjaan yang diceburi serta membolehkan mereka menangani dunia pekerjaan yang global. Elemen-elemen kemahiran “employability” tersebut dikelompokkan pula kepada tiga kumpulan kemahiran “employability” utama seperti berikut:

- * Kemahiran Akademik (kemahiran komunikasi, kemahiran berfikir secara kritikal, kemahiran penyelesaian masalah, dan matematik);
- * Kemahiran Mengurus Diri (kebolehan bersikap positif, kebolehan bertanggungjawab dan kebolehan membuat penyesuaian);
- * Kemahiran Berpasukan (kebolehan bekerja dengan orang lain dan kebolehan melibatkan diri dalam sesuatu projek atau tugas).

1.9 Batasan Kajian

Secara amnya kajian ini adalah merupakan satu kajian tinjauan yang ingin mengenal pasti elemen kemahiran “employability” yang diintegrasikan oleh tenaga pengajar dalam mata pelajaran pendidikan vokasional pertanian di institusi-institusi latihan vokasional pertanian dengan elemen kemahiran “employability” yang diperlukan serta dianggap penting oleh pihak majikan industri pertanian komersial. Selain dari itu kajian ini juga cuba mengenal pasti cabaran-cabaran yang dihadapi oleh tenaga pengajar dalam usaha mereka mengintegrasikan elemen kemahiran “employability” serta ciri-ciri kualiti terbaik pekerja yang dikehendaki majikan industri.

Kajian ini hanya meliputi beberapa kategori institusi latihan vokasional pertanian. Pertama institusi latihan vokasional pertanian di bawah Kementerian Pertanian Malaysia

dan dikendalikan oleh Jabatan Pertanian Negeri di Semenanjung Malaysia. Institusi tersebut termasuklah enam buah Institut Pertanian Semenanjung Malaysia dan juga enam buah Pusat Pertanian Semenanjung Malaysia. Kedua institusi latihan vokasional pertanian di bawah Kementerian Pendidikan dan dibawah pengawasan Jabatan Pendidikan Teknikal iaitu terdiri daripada empat buah Sekolah Menengah Vokasional Pertanian di Semenanjung Malaysia.

Kajian ini juga hanya melibatkan industri yang menjalankan aktiviti industri pertanian komersial iaitu: a) industri yang terlibat dalam aktiviti pengeluaran hasil pertanian komersial dan juga b) industri yang terlibat dalam aktiviti pemerosesan hasil pertanian komersial. Industri tersebut terdiri daripada industri yang sedang menjalankan operasi secara sah di negeri-negeri di Semenanjung Malaysia. Kesemua industri yang dilibatkan dalam kajian ini adalah merupakan industri yang mempunyai maklumat operasi di Jabatan Pertanian Negeri di negeri-negeri di Semenanjung Malaysia sahaja.

1.10 Kerangka Teori Kajian

Terdapat pelbagai model kajian terdahulu berkaitan dengan aspek kemahiran “employability” yang dikenal pasti penting dan diperlukan oleh majikan industri secara amnya. Antara model-model kajian tersebut adalah Model Kajian Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills (1991), Models for Human Resource Development (HRD) Practice oleh McLagan (1989), Model Ketrampilan Kerjaya Mansfield dan Mitchell (1996), Model De Leon dan Borchers (1998), Model Zirkle (1998), dan Model Profil Rangka Kerja The Conference Board of Canada (1996).

Model SCANS (1991) telah membahagikan kemahiran pekerjaan kepada dua bahagian yang utama iaitu: Pertama Kemahiran Asas (membaca, menulis, mengira, mendengar, dan bercakap). Kemahiran Berfikir (berfikir secara kreatif, kemahiran membuat keputusan, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran mentaakul, dan kemahiran belajar) dan Kualiti Individu (memaparkan sikap bertanggungjawab, yakin diri, kemahiran bersosial, kemahiran mengurus diri dan integriti serta kejujuran).

Keduanya pula adalah Ketrampilan di Tempat Kerja (kemahiran mengenal pasti, kemahiran mengurus, kemahiran merancang, dan mengagihkan sumber), Kemahiran Interpersonal (bekerja dengan orang lain), Kemahiran Maklumat (mendapat dan menggunakan maklumat), Kemahiran Sistem (memahami perhubungan yang kompleks) dan Kemahiran Teknologi (Kemahiran bekerja dengan pelbagai teknologi).

Models for HRD Practice (McLagan, 1989) pula menekankan empat aspek utama ketrampilan diri yang di perlukan oleh tempat kerja iaitu: Pertama, Ketrampilan Teknikal (memahami pembelajaran dewasa, memahami teori-teori dan teknik-teknik pembangunan kerjaya, kemahiran mengenal pasti, kemahiran komputer, kemahiran sistem elektronik, kemahiran penilaian, kemahiran memilih media, kemahiran menyediakan matlamat, memahami teori dan teknik latihan dan pembangunan dan juga kemahiran menyelidik). Kedua, Ketrampilan Perniagaan (kemahiran pengurusan sumber dan kewangan, memahami dunia perniagaan, memahami tingkahlaku organisasi dan juga memahami teori dan teknik pembangunan organisasi). Ketiga, Ketrampilan Interpersonal (Kemahiran melatih, kemahiran maklum balas, kemahiran dalam kumpulan, kemahiran berbincang, kemahiran membuat pembentangan, kemahiran menyoal, kemahiran membina hubungan dan kemahiran menulis). Keempat, Ketrampilan Intelektual (kemahiran menganalisis data, kemahiran pencarian maklumat dan juga kemahiran membuat jangkaan).

Mansfield dan Mitchell (1996) telah membentuk satu model yang berkaitan dengan ciri-ciri tenaga kerja pada masa hadapan yang memberi tumpuan kepada peranan kerjaya yang dibentuk berdasarkan jangkaan sosial yang perlu dicapai oleh individu. Dalam model ini empat aspek utama yang diberi penekanan oleh mereka berdua iaitu; kebolehan mengurus pelbagai aktiviti kerja, kebolehan mengurus masalah atau perkara-perkara di luar jangkaan, kebolehan mengurus gangguan dari persekitaran kerja dan juga jangkaan penguasaan teknikal.

De Leon dan Borchers (1998) pula mengkaji kemahiran “employability” yang diperlukan oleh para pelajar lepasan sekolah untuk memasuki kerjaya industri. Dalam kajiannya ia cuba mengenal pasti elemen kemahiran “employability” yang diperlukan oleh industri melalui beberapa elemen kemahiran yang dimuatkan dalam soal selidik

kajiannya. Kajian tersebut mendapati elemen kemahiran “employability” mengandungi: a) kemahiran asas yang meliputi kemahiran membaca, kemahiran menulis dan kemahiran matematik, b) kemahiran berkomunikasi, c) kemahiran berfikir secara kritikal, dan d) kemahiran interpersonal yang meliputi kemahiran interaksi dalam kumpulan dan juga kemahiran memimpin.

Zirkle (1998) dalam kajiannya mengenai persepsi para pendidik vokasional terhadap dimensi kemahiran program sekolah ke kerjaya mendapati bahawa elemen kemahiran “employability” yang harus diberi perhatian meliputi kemahiran membuat keputusan, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran berfikir secara kreatif, kemahiran berkerjasama, kemahiran memimpin, kemahiran berbincang, dan kemahiran mengurus diri.

The Conference Board of Canada (1996) pula mendapati bahawa kemahiran tenaga kerja memerlukan beberapa kemahiran tertentu untuk mereka lebih bersedia sebelum mereka memasuki dunia pekerjaan. Dalam profil rangka kerjanya mereka telah menegaskan bahawa para majikan hari ini ingin melihat para pekerja mereka mempunyai tiga aspek kemahiran “employability” iaitu: a) kemahiran akademik, b) kemahiran mengurus diri, dan c) kemahiran berpasukan.

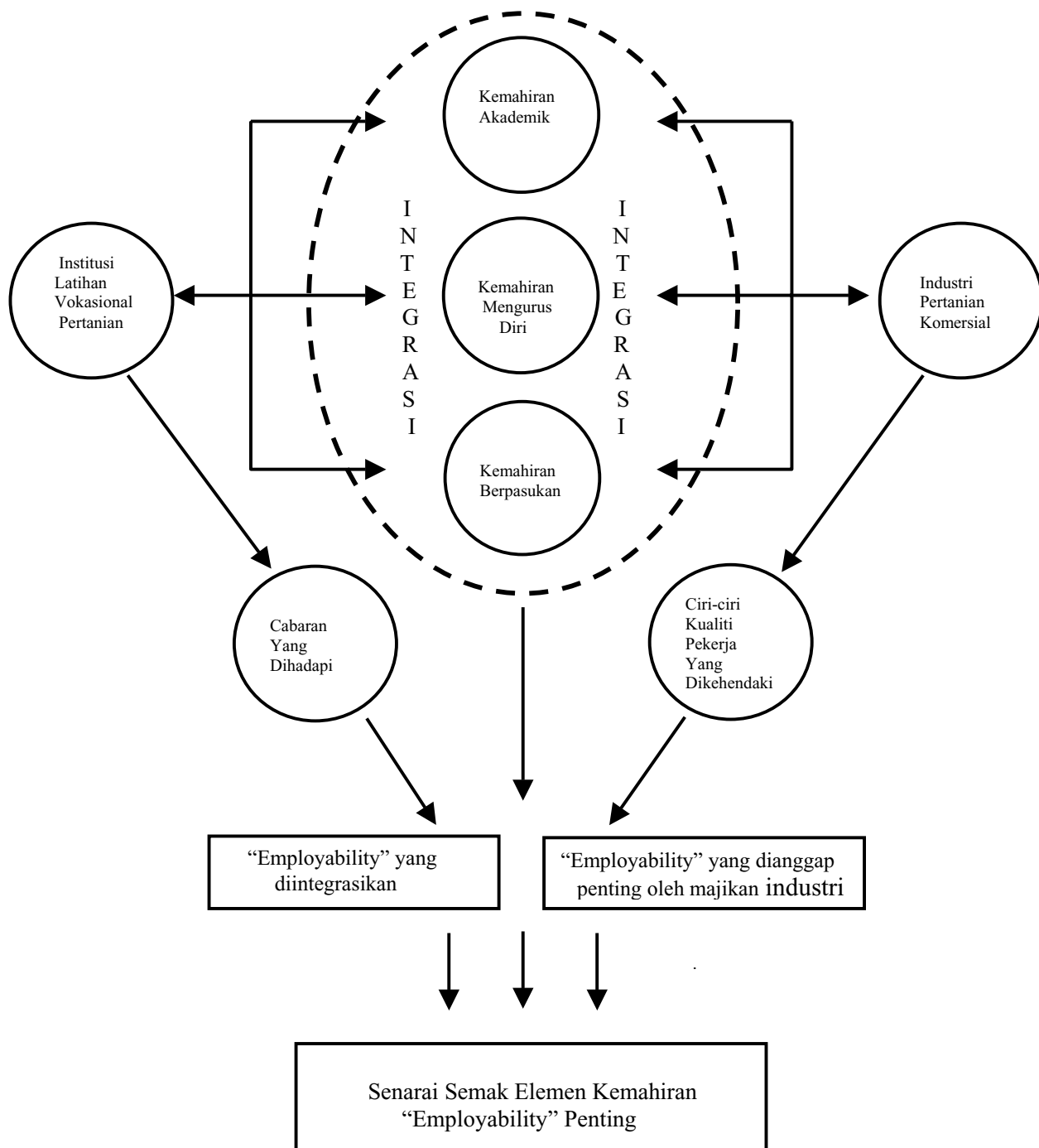
Teori Modal Manusia (Human Capital Theory) yang dikemukakan oleh Schultz (1963) menekankan bahawa peningkatan pelajaran dan juga peluasan buruh yang lebih produktif di kalangan pelajar merupakan suatu pelaburan bagi manusia. Teori ini juga menekankan bahawa peri perlunya pengetahuan dan kemahiran di kalangan pekerja bagi melahirkan para pekerja yang berkualiti dan seterusnya mendapat ganjaran yang setimpal apabila mereka bekerja kelak. Para pelajar yang berkemahiran “employability” disamping berkemahiran teknikal akan lebih trampil dalam dunia pekerjaan.

Becker (1964) pula menjelaskan bahawa pendidikan dan juga latihan dapat meningkatkan produktiviti pekerja melalui penyampaian pengetahuan dan kemahiran yang berguna, dan dengan demikian ia akan meningkatkan pendapatan masa depan pekerja dan seterusnya menambahkan pendapatan kehidupan mereka. Ia menghubungkan Teori Modal Manusia dengan konsep Analisis Belanja dan Faedah

(cost-benefit analyses) dalam menyediakan asas pelaburan manusia untuk menentukan gaji pekerja dan produktiviti syarikat. Pekerja yang berkemahiran “employability” akan lebih berkualiti dan berketrampilan. Hal ini penting untuk membolehkan mereka mendapat upah atau gaji yang tinggi dalam bidang pekerjaannya.

Berdasarkan gabungan model-model yang diutarakan tadi, penyelidik telah merangka satu kerangka teori kajian dengan asas rujukan utamanya berdasarkan Model The Conference Board of Canada (1996) dan juga sokongan dari “Human Capital Theory” (Becker 1964; Schultz 1963). Dalam kajian ini penyelidik ingin melihat dari sudut pengintegrasian dan kepentingan elemen kemahiran “employability” di kalangan tenaga pengajar dan juga pihak majikan industri. Selain dari itu penyelidik juga ingin mengenalpasti cabaran-cabaran yang dihadapi oleh tenaga pengajar institusi latihan vokasional dalam mengintegrasikan elemen kemahiran “employability” dan ciri-ciri kualiti terbaik bagi pekerja yang diperlukan oleh majikan industri. Ringkasan kerangka teori kajian adalah seperti digambarkan dalam rajah 1.1.

Rajah 1.1 adalah merupakan satu model kerangka teori yang mengandungi tiga elemen kemahiran “employability” utama yang dikaji iaitu: A) Kemahiran Akademik, B) Kemahiran Mengurus Diri, dan C) Kemahiran Berpasukan yang berada didalam satu lengkungan di tengah-tengah antara Institusi Latihan Vokasional Pertanian dan juga Industri Pertanian Komersial. Ketiga-tiga elemen kemahiran “employability” utama ini dijadikan sebagai asas kajian mengenai pengintegrasian oleh tenaga pengajar institusi serta kepentingannya di kalangan majikan industri. Manakala bulatan yang berada di bawah Institusi Latihan Vokasional Pertanian merupakan satu pembolehubah tambahan yang cuba mengenal pasti cabaran-cabaran yang dihadapi oleh tenaga pengajar dalam usaha mereka mengintegrasikan kemahiran “employability” semasa pengajaran dan diikuti pula kemahiran “employability” yang diintegrasikan oleh tenaga pengajar institusi. Di bawah Industri Pertanian Komersial pula satu lagi pemboleh tambahan dalam kajian ini yang bertujuan untuk mengenal pasti ciri-ciri kualiti terbaik pekerja yang diperlukan oleh majikan industri dan diikuti pula kemahiran “employability” penting untuk pekerja berasaskan pertanian. Di bahagian bawah sekali adalah gambaran mengenai senarai semak elemen kemahiran “employability” yang perlu diberi perhatian.



Rajah 1.1: Model Kerangka Teori Kajian Kemahiran “Employability” [Diubahsuai dari Profil Rangka Kerja The Conference Board of Canada (1996: ms.40)]

Kajian ini mengandungi tiga elemen utama kemahiran “employability” yang ingin dikaji oleh penyelidik iaitu: Kemahiran Akademik, Kemahiran Mengurus Diri, dan Kemahiran Berpasukan. Dari segi Kemahiran Akademik, kajian ini meninjau beberapa sub-elemen kemahiran yang dapat menggambarkan ciri-ciri kemahiran tersebut dan perlu diintegrasikan oleh tenaga pengajar dalam program latihan vokasional pertanian yang dilaksanakan di Institusi-Institusi Latihan Vokasional Pertanian di Malaysia. Dalam kerangka konsep kajian tersebut, terdapat empat sub-elemen kemahiran akademik yang dikaji oleh penyelidik iaitu: a) kemahiran komunikasi, b) kemahiran berfikir secara kritikal, c) kemahiran menyelesaikan masalah, dan d) kemahiran matematik.

Elemen kemahiran mengurus diri pula mengandungi tiga sub-elemen yang menyentuh perkara-perkara yang berkaitan dengan sikap dan perlakuan seseorang seperti: a) kemahiran bersikap positif, b) kemahiran bertanggungjawab, dan c) kebolehan membuat penyesuaian. Manakala elemen kemahiran berkumpul pula mengandungi dua sub-elemen iaitu: a) kebolehan seseorang individu bekerja dengan individu lain, dan b) kebolehan melibatkan diri dalam sesuatu projek atau tugas.

The Conference Board of Canada (1996) dalam kajiannya mendapati bahawa ketiga-tiga elemen kemahiran “employability” utama ini harus diberi perhatian bagi melahirkan individu pekerja yang bukan sahaja berketrampilan dari segi kemahiran teknikal, malah mempunyai ketrampilan dari segi kemahiran “employability” dan seterusnya mampu bersaing di peringkat global.

Berdasarkan kerangka konsep kajian tersebut, penyelidik ingin mengenal pasti elemen kemahiran “employability” dan kepentingannya di kalangan tenaga pengajar institusi latihan vokasional pertanian dan juga pihak majikan industri pertanian komersial dalam usaha membentuk tenaga kerja yang berkualiti. Keupayaan pekerja menguasai kemahiran “employability” dapat mengujudkan tenaga kerja yang berkualiti dan berketrampilan dalam dunia pekerjaan dan seterusnya mendapat permintaan pasaran kerja yang tinggi dan membolehkan mereka mendapat upah serta gaji yang tinggi (Becker 1964; Schultz 1963).

1.11 Definisi Terminologi

Dalam kajian ini terdapat pelbagai istilah kajian yang digunakan. Bagi memberi pengertian yang jelas dan bersesuaian dengan tujuan kajian yang dijalankan, di bawah ini dijelaskan beberapa definisi terminologi penting yang terdapat dalam kajian ini.

1.11.1 Integrasi:

Bagi tujuan kajian ini integrasi membawa maksud penerapan elemen kemahiran “employability” yang dilaksanakan oleh tenaga pengajar institusi latihan vokasional pertanian sama ada secara langsung atau tidak langsung semasa proses pembelajaran di dalam kelas teori dan juga amali.

1.11.2 Kemahiran "Employability":

Lankard (1990) pula mendefinisikan kemahiran “employability” meliputi personaliti, kemahiran interpersonal, dan juga sikap dan tingkahlaku yang baik. Saterfiel et. al (1995) memberi pengertian kemahiran “employability” merujuk kepada kemahiran-kemahiran yang diperlukan untuk memenuhi dan juga memperlengkapkan keperluan pekerjaan. The Conference Board of Canada (1996) mendefinisikan kemahiran “employability” sebagai satu istilah yang digunakan untuk menjelaskan kemahiran dan juga kualiti individu yang dikehendaki oleh para majikan terhadap pekerja baru apabila mereka mula bekerja.

Bagi tujuan kajian ini kemahiran “employability” didefinisikan sebagai kemahiran dan kecekapan bukan teknikal individu yang diperlukan oleh para majikan industri pertanian komersial terhadap pekerja baru apabila mereka mula bekerja di sektor industri tersebut. Kemahiran “employability” ini dilihat dari tiga elemen kemahiran utama sebagai pokok asas kajian iaitu: a) Kemahiran Akademik - meliputi

kemahiran atau kebolehan dari segi kemahiran komunikasi, kemahiran berfikir secara kritikal, kemahiran menyelesaikan masalah dan juga kemahiran matematik, b) Kemahiran Mengurus Diri - meliputi kemahiran atau kebolehan seseorang bersikap dan berpelakuan yang positif, kebolehan bertanggungjawab, dan kebolehan membuat penyesuaian, c) Kemahiran Berpasukan - meliputi kebolehan seseorang itu bekerja dengan orang lain, serta kebolehan melibatkan diri dalam projek dan tugas.

1.11.3 Institusi Latihan Vokasional:

Institusi latihan vokasional dalam kajian ini merupakan institusi kerajaan dan badan berkanun yang memberi latihan vokasional dalam bidang pertanian sama ada kepada para pelajar sekolah, orang awam, dan juga para belia dengan tujuan membekalkan pengetahuan asas pekerjaan kepada mereka bagi membolehkan mereka bekerja sendiri atau bekerja di industri berkaitan atau menjadi juruteknik dalam bidang pertanian. Institusi-institusi latihan vokasional dalam kajian ini meliputi Institut Pertanian Semenanjung Malaysia, Pusat Pertanian Semenanjung Malaysia, dan juga Sekolah Menengah Vokasional (Teknik) Pertanian Semenanjung Malaysia.

1.11.4 Industri Pertanian Komersial:

Dalam kajian ini, industri pertanian komersial merupakan syarikat-syarikat perseorangan atau secara usahasama yang menjalankan operasi perindustrian dalam bidang pertanian yang bercorak komersial. Syarikat tersebut merupakan sebuah syarikat yang didaftarkan dan mempunyai lesen operasi yang sah dari pihak kerajaan.

1.11.5 Industri Kecil Sederhana (IKS):

Merupakan sebuah syarikat yang mempunyai nilai modal tidak melebihi lima ratus ribu ringgit dan bilangan pekerja yang dimiliki adalah kurang daripada 50 orang.

1.11.6 Kemahiran Akademik:

Kemahiran akademik dalam kajian ini merupakan kemahiran dan kebolehan seseorang individu dari sudut kemahiran tertentu seperti: kemahiran komunikasi, kemahiran berfikir secara kritikal, kemahiran menyelesaikan masalah, dan kemahiran matematik.

1.11.7 Kemahiran Mengurus Diri:

Dalam konteks kajian ini kemahiran mengurus diri bermaksud kemahiran yang menyentuh elemen-elemen sikap dan perlakuan yang positif, kebolehan bertanggung-jawab, serta kebolehan membuat penyesuaian.

1.11.8 Kemahiran Berpasukan:

Kemahiran berpasukan dalam kajian ini bermaksud kemahiran yang menyentuh aspek kebolehan seseorang individu bekerja dengan individu lain, dan juga kebolehan melibatkan diri dalam projek dan tugas.

1.11.9 Program Pendidikan Vokasional Pertanian:

Apa yang dimaksudkan program pendidikan vokasional pertanian dalam kajian ini adalah merupakan keseluruhan mata pelajaran pertanian yang dilaksanakan di institusi latihan vokasional pertanian di Malaysia.

1.11.10 Tenaga Pengajar:

Merupakan kumpulan individu yang terlibat secara langsung dalam pengajaran mata pelajaran pertanian di institusi-institusi latihan vokasional pertanian di Malaysia.

1.11.11 Majikan Industri:

Merupakan kumpulan individu yang berjawatan pengurus atau penyelia yang diberi kuasa dan tanggungjawab dalam urusan pentadbiran serta merancang dan melaksanakan polisi-polisi syarikat.

1.11.12 Ciri-Ciri Kualiti Terbaik bagi Pekerja yang dikehendaki Majikan Industri:

Ciri-ciri kualiti terbaik pekerja yang dikehendaki dalam konteks kajian ini membawa maksud ciri-ciri sikap, tingkahlaku kerja yang positif yang dapat dipamerkan oleh para pekerja dan diperlukan oleh majikan industri pertanian komersial masa kini. Ciri-ciri kualiti ini tidak termasuk kebolehan atau kemahiran teknikal seseorang individu. Ia merupakan sebagai suatu semakan terhadap elemen kemahiran “employability” yang dianggap penting oleh majikan industri.

1.11.13 Cabaran-Cabaran yang dihadapi:

Bermaksud perkara-perkara yang didapati menjadi halangan kepada tenaga pengajar institusi latihan vokasional pertanian ketika mereka menerapkan elemen kemahiran “employability” semasa pengajaran dan pembelajaran mata pelajaran vokasional pertanian di institusi latihan vokasional pertanian di Malaysia.

1.11.14 Mata Pelajaran Pertanian:

Merupakan bidang-bidang pelajaran yang dipelajari di Institusi latihan vokasional pertanian di Malaysia seperti Mata Pelajaran Pertanian, Pengurusan Tanah, Kejuruteraan Pertanian/Mekanik Asas, Hortikultur Hiasan dan Lanskap/ Pengurusan Tapak Semaian, Perlindungan Tanaman, Pengurusan Tanaman, Pemprosesan dan Pengawetan, serta Pengurusan Ternakan.

dibuat oleh (Black, 1986; Harner, 1987) yang mendapati bahawa para pelajar yang berkemahiran “employability” akan mendapat peluang pekerjaan lebih luas, berkekalan dan seterusnya berjaya dalam pekerjaan. Oleh itu langkah-langkah yang sewajarnya perlu diambil oleh pihak perancang pendidikan khususnya perancang kurikulum pendidikan negara untuk memperluaskan lagi usaha memperkenalkan elemen kemahiran “employability” dan amalan penerapannya di dalam sistem pendidikan negara hari ini.

RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusuf (2001) *Usahawan dan keusahawanan satu penilaian*. Selangor: Pearson Education Malaysia Sdn.Bhd.
- Abdul Shukor Abdullah (1997). *Isu dan cabaran pendidikan vokasional dan teknikal di Abad 21. Ucapan Utama Seminar Kebangsaan Pendidikan Teknik dan Vokasional*. Universiti Putra Malaysia, Serdang. Selangor.
- Alias Baba (1997). *Statistik penyelidikan dalam pendidikan dan sains sosial*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Azmi Zakaria (1988). *Perceptions of industrial training and employability skills: A comparative study of the vocational school and the MARA vocational institute students in Malaysia*. Doctoral dissertation, University of Pittsburgh.
- Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional (1993). *Technical and vocational education in Malaysia*. Kuala Lumpur. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Bailey, T. (1995). *Can youth apprenticeships thrive in the United States?* *Educational Researcher*, 22(3): 4-10.
- Barton, P.E, & Kirsch, I.S. (1990). *Workplace competencies: The need to improve literacy and employment readiness*. Policy perspective series. Washington, DC: Office of Educational Research and Improvement. (ERIC NO. ED 317 873).
- Baxter, M.B. & Young, J. L. (1982). *What do employers expect from high school graduates?* *NASSP Bulletin*, 66, 93-98.

- Beach, D.P., Kazanas, H.C., & Smith, T.R. (1982). Development and possible uses of an inventory of affective worker competencies. *Journal of Industrial Teacher Education*, 20 (1), 27-40.
- Beamish, P. W., & Calof, J.L. (1989). International business education: A corporate view. *Journal of International Business Studies* 20 (3): 553-64.
- Becker, G.S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Berita Harian (1996). "Industri Desa Bantu Pengusaha IKS". 9 Ogos.
- Berita Harian (2003). "Kursus di IPT tidak berkesan". 22 Ogos.
- Berita Harian (2003). "Antara Akademik dan Kemahiran". 29 Ogos.
- Best, J.W. & Kahn, J.V. (1989). *Research in education*. 6 New Jersey: Prentice Hall.
- Blaug, M. (1973). *Education and the employment problem in development countries*. Geneva: International Labour Office.
- Bremer, C.D., & Madzar, S. (1994). Encouraging employer involvement in youth apprenticeship and other work-base learning experiences for high school students. *Journal of Vocational and Technical Education*, 11(2).
- British Columbia Institute of Technology (1994). *Employability skills in technology program; Result of a BCIT Survey*. Office of the Vice President Education, November.
- British Columbia Labour Force Development Board (1995). *British Columbia labour market issues: An overview*. September

- Board of Engineers Malaysia (BEM) (2000). Engineering programme accreditation manual, Kuala Lumpur.
- Buck, L. L., & Barrick, R. K. (1987). They're trained, but are they employable? *Vocational Education Journal*, 62(5): 29-31. (ERIC no. EJ 355 193).
- Busse, R.(1992). The new basics: Todays employers want the three R's and so much more. *Vocational Education Journal*. 67/5. 24-25,47.
- Cambell, K.D. (1980). *Industrial Safety Management & Technology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Cantor, L. (1989) *Vocational Education and Training in the Developed World: A Comparative Study*. London: Routledge.
- Carnevale, A.P. (1991). *America and the new economy: How new competitive standard are radically changing American Workplaces*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Claiborne, D.M. (1992). *The factor structure inherent in generalizable workforce skills needed for the future*. PHD thesis Universiti of Missouri-Colombia, (AAT 9307384).
- Comprehensive Adult Student Assessment System (CASAS) (1995). *The Iowa Adult Basic Skills Survey: Final Report*. San Diego, California.
- Cotton, K. (1997). *Developing Employability Skills*. Research Close 7. School Improvement Research Series, Northwest Regional Educational Lab. Portland, OR.
- Crosby, P. (1986). *Running Things—The art of making things happen*. Milwaukee: American Society for Quality Control.

- Crutis, C.M. (1986). The rrole of vocational teachers in improving the quality of vocational educational. Kertas kerja dibentangkan di Seminar Program Penglibatan UNESCO Dalam Projek Pendidikan Teknik Dan Vokasional (1981-1983), Universiti Pertanian Malaysia, Serdang.
- Custer, R.L. & Claiborne, D.M. (1995). Critical skills clusters for vocational education. The employers' perspective - A replication study. *Journal of Vocational Education Research*, 20 (1), 7-33.
- Dean, K.J. (1981). Microelectronics in F.E.: Some personal perceptions. An occasional paper. London, England: Further Education Curriculum Review and Development Unit (ERIC Document Reproduction Service No. ED 219 535).
- De Leon, J.E. & Borchers, R.E. (1998). High school graduate employment trends and the skills graduates need to enter Texas manufacturing Industries. *Journal of Vocational and Technical Education*, 15(1): Abstract.
- Deming, W.E. (1980) Some obstacles to improvement in quality and efficiency. *Erfaringer fra Kvalitetssyring I Japan*, 87-115.
- Ducoffe, R.H., & Ducoffe, S.J. (1990). Tips from top adverstising executives: Implications for advertising education. *Journal of Marketing Education* 12 (spring): 52-8.
- Espinoza, J. M. (1999). The hourly rate of learning: Skills students learn while Working in College. Master Thesis, Virginia University Blacksburg, Virginia.
- Fowler, F.J. Jr. (1998). *Survey research methods*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Fullan, M. (1991). *The new meaning of educational change*, 2ed. London: Cassell.

- Finch, C.R. & Crunkilton, J.R. (1993). Curriculum development in vocational and technical education: Planning, content and implementation. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Gaedeke, R.M., & Tootelian, D.H. (1989). Employers rate enthusiasm and communication as top job skills. *Marketing News*, 23 (7), 14.
- Gainer (1988). ASTD update: Basic skills. Alexandria, VA: American Society for Training and Development. (ERIC No. ED 291 882).
- Gay, L. R. (1996). Education research: Competencies for analysis and application. 5th. Ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Grant W. T. (1988) Foundation Commission on Work, Family, and Citizenship. The forgotten half: Pathways to success for America's youth and youth families. Washington, D.C.: Author.
- Greenan, J.P. (1986). Curriculum and assessment in generalizable skills instruction. *The Journal for Vocational Special Needs Education*, 9(1), 3-10.
- Greenan, J.P., Wu, M., Ramli Mustapha., & Ncube, L. (1998). Attitudes and motivations of vocational teachers regarding program improvement. *Journal of Industrial Teacher Education*, 35(3), 6-23.
- Greenan, J.P. (1989). The development and validation of generalizable communication skills assessment instruments for vocational programs. *Journal of Industrial Teacher Education*, 26(1), 7-18.
- Greenan, J.P. (1994). The educational reform movement and school-to-employment transition of youth. In A.J. Pautler (Eds.), *High school to employment transition: Contemporary issues*. Ann Arbor, MI: Prakken.

- Hafer, J.C., & Hoth, C.C. (1981). Job selection attributes: Employer preferences vs. student perceptions. *Journal of College Placement*, winter, 54-7.
- Harvey, L. & Green, D. (1994) *Employee Satisfaction Summary*. Birmingham, UK: quality in Higher Education Project.
- Henry, J.F., & Raymond, S. (1982). *Basic skills in the U.S. work force* New York: Center for Public Resources.
- Iowa Department of Education (1990). *Assessment and Adult Basic Education: The Iowa Model*.
- Ishak Shari & Wook Endut (1989). *Industri kecil di Malaysia. Perkembangan struktur dan masalah*. Kuala Lumpur. Amk Interaksi Sdn.Bhd.
- Ismail Hassan (1987). Isu-Isu dalam perancangan kurikulum pendidikan teknik dan vokasional. Kertas Kerja yang dibentangkan dalam Seminar Kepentingan Pendidikan Teknik dan Vokasional Untuk Pembangunan Negara.
- Jabatan Pertanian Negeri Johor (2001) *Garis panduan pelaksanaan bantuan (grant) projek industri kecil negeri Johor*. Bil. 3.
- Jawatankuasa Penyelidik Pembangunan Pelajar UTM (1999/2000) *Universiti Teknologi Malaysia, Skudai Johor*.
- Johnston, R.J.; & Chalkley.B (1994) *Quality assessment of teaching: Inputs, processes and outputs*, *Journal of Geography in Higher Education*, Vol. 18 Issue 2, p184.
- Junge, D.A., Daniels, M.H., & Karmos, J.S. (1984). *Personnel managers' perceptions of requisite basic skills*. *The Vocational Guidance Quarterly*, 33(2), 138-146.

Keeves, J.P. (1988). Educational research, methodology and measurement: An international handbook. USA: Pergamon Press.

Kementerian Pertanian Malaysia (2002). Profil Kementerian Pertanian Malaysia. Kuala Lumpur.

Kementerian Pembangunan Sumber Manusia (2002). Profil Kementerian Sumber Manusia. Kuala Lumpur.

Kerlinger, F.N. (1986). Foundations of behavioural research. Forth Worth: Holt, Rinehart and Winston.

Kerajaan Malaysia (1991). Rancangan Malaysia Ke-enam. Kuala Lumpur: Jabatan Percetakan Negara.

Kerajaan Malaysia (1996). Rancangan Malaysia Ke-tujuh. Kuala Lumpur: Jabatan Percetakan Negara.

Kerajaan Malaysia (1991). Rangka Rancangan Jangka Panjang Kedua . Kuala Lumpur: Jabatan Percetakan Negara.

Kim, T. S., Ghosh, B.C., and Meng, L.A. (1993). Selection criteria: Perception gap between employers and accounting graduates. Singapore Accountant, August/September, 32-3.

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30: 607-610.

Kretovics, M.A., & McCambridge, J.A. (1988). Determining what employers really want: Conducting regional stakeholder focus groups. Journal of Career Planning and Employment, 58(2), 25-27, 30.

- Kutscher, R. (1990). The major trends. *Occupational Outlook Quarterly*, *34*(1), 2-7.
- Lankard, B.A. (1990). Employability—the fifth basic skills. ERIC Digest No.104.
Columbus Ohio: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education.
ED 325659.
- Lankard, B.A. (1994). Employers' expectations of vocational education. Columbus, OH: The National Center for Research in Vocational Education, The Ohio State University. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 376 273).
- Lee, K.H. (1986). Affective, cognitive, and vocational skills: The employers perspectives. *Economics of Education Review*, *5*(4), 395-401.
- Lerman, R.I., & Pounce.H. (1990). The compelling case for youth apprenticeship. The public interest, No.101, pp.62-77.
- Lewis, T. (1996) Impact of technology on work and jobs in the printing industry- Implications for vocational curriculum. *Journal of Industrial Teacher Education*. *34*(2): 12-14.
- Louis, M.R. (1990). The gap in management education selections. *The magazine of the graduate management admissions council*, Winter, 112.
- Majlis Tindakan Ekonomi Negara (MTEN) (2003). Preliminary findings: Study on the employability of malaysian graduates, pembentangan kepada Pengarah Eksekutif MTEN, 9 April.
- Mansfield, B. & Mitchell, L. (1996). *Towards a competent workforce*. Brookfield USA: Gower Pub. Ltd.
- Marshall, R. & Tucker, M. (1992). *Thinking for a living: Work, skills and the future of*

the America economy. New York: Basic Books.

- Martin, J.H., Carrier, A.H., & Hill, E.A. (1977). Virginia's changing workplace: Employers speak. Charlottesville, VA: Rector and Visitors of the University of Virginia.
- McCracken, J.D. (1986) Employer perceptions of the role of schools in preparing youth for productive work. Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Pertanian Malaysia.
- McDaniels, C. (1992) Summary of visits to 670 Roanoke, Virginia area business industry-government employers: Summer 1992. Roanoke, Virginia Area Tech Prep Consortium.
- McLagan, J. (1989). Models for Human Resource Development (HRD) Practice. Journal of Vocational and Technical Education.
- McLaughlin. M. (1995). Employability skills profile: What are employers looking for? (Report No. CG027011). Ottawa, ON: Canadian Guidance and Counseling Foundation. (ERIC Document Reproduction Service No.ED399484).
- Mc Millan, J.H. & Schumacker, S. (1984). Research in education: A conceptual introduction. Canada: Little Brown Co.
- Mobley, C.D. (1998). North Carolina employers' perceptions of essential skills for entry-level employment of high schools graduates: Implications for educational leadership. Doctoral dissertation, East Carolina University.
- Mohd Asri Abdullah (1999). Pembangunan industri kecil dan sederhana. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributions Sdn. Bhd.
- Mohd Asri Abdullah, Juhairy Ali, Faoziah Idris (2000). Pengurusan perniagaan kecil. Kuala Lumpur: Utusan Publication & Distributions Sdn. Bhd.

Mohd Nor Ghani (1985). Type of business and attitude of employers about preparing youth for work. *Journal Pendidikan.*, Jld.10 & 11: 41-56.

Mohd. Sani Ibrahim (1992). Satu Penilaian Terhadap Pendidikan Guru Dalam Perkhidmatan Di Malaysia dan Implikasinya Untuk Masa Depan. Tesis Ph.D, Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.

Mohd Yusuff Mohd, Mohd Fadhil Nuruddin, dan Naimah Yong (1995). Cabaran perindustrian masa hadapan dan kualiti graduan teknikal yang diperlukan. *Persidangan Kebangsaan Pendidikan Teknik & Kejuruteraan, UTM, Skudai*, 15-16 Ogos 1995.

Murnane, R. J., & Levy, F. (1996). *Teaching the new basic skills: Principles for Educating children to thrive in a changing economy.* New York: Free Press.

Noah, H.J, & Eckstein, M.A. (1988). *Business and industry involvement with education in Britain, France and Germany:* Pergamon Press.

National Association of Colleges and Employers (1997). *Job Outlook 98.* Bethlehem, PA: Author.

National Institute of Literacy and the Small Business Administration (1999). *21st Century Skills for 21st Century Jobs.* Washington, DC: U.S. Department of Commerce, U.S. Department of Education, U.S. Department of Labor.

Nicastro, M. L., & Jones, D.C. (1994). *Cooperative learning guide for marketing teaching tips for marketing instructors.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Noor Azlan Ahmad Zanzali (2003) *Kaedah P&P – Pengajaran dan Pembelajaran di IPT.* Kertas Kerja Kursus PTK 3. Universiti Teknologi Malaysia Skudai Johor.

- Nurahimah Mohd Yusoff & Rosmawati Mamat (2002) Employers' perceptions of the Quality of the Malaysian business graduates. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan Dasar pendidikan Kementerian Pendidikan Malaysia*, 4. 65-76.
- Oinonen, C. (1985). Parker Project. Madison, Wis.: Wisconsin Department of Public Instruction.
- O'Reily, B. (1994). Re-engineering the MBA. *Fortune*, (24), 38-47.
- Packer, A.H. (1992). Taking Action on the SCANS Report. *Educational Leadership*. 49(6).27-31.
- Pfeffer, N. & Coote, A. (1991). Is quality good for you? A critical review of quality assurance in welfare services. London: Institute of Public Policy Research.
- Pochy, F. (1990) Preliminaries to the implementation of a quality assurance system based on management information and performance indicators, in *Higher Education: An international issue (Assen/Maastricht, Van Gorcum)*, 69-94.
- Poole, V., & Zahn, D. (1989). Research conducted as part of employability skills course. Whitewater, WI: University of Wisconsin-Whitewater.
- Porter, L. W., & McKibbin, L.E. (1988). *Management education and development: Drift or thrust into the 21st century?* New York: McGraw-Hill.
- Ramlee Mustapha (1999). The role of vocational and technical education in the industrialization of Malaysia as perceived by educators and employers. Doctoral dissertation, Purdue University, West Lafayette, IN.

Saterfiel, T.H. & McLarty, J.R. (1995). Assessing employability skills.(Eric Document
Reproduction Service No:ED 391109).

Scheetz, L.P. (1977). Recruiting trends 1977-98: A national study of job market trends
for new college graduates among 477 businesses, industries and governmental
agencies (27th ed.). East Lansing, MI: Collegiate Employment Research Institute.

Scott, J.D, & Frontczak, N.T. (1996). Ad executives grade new grads: The final exam
that counts. *Journal of Advertising Research*, 36 (2): 40-7.

Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) (1991). What work
requires of schools: A SCANS report for America 200. Washington, DC: U.S.
Department of Labor.

Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) (1992). Learning a
living: A blueprint for high performance: A SCANS report for America 200.
Washington, DC: U.S. Department of Labor.

Schultz, T.W. (1963). *The economic value of education*. New York: Columbia
University Press.

Shahril Marzuki (1993). Peranan pendidikan vokasional dalam pembangunan sumber
manusia bagi mencapai matlamat wawasan 2020. *Jurnal Pendidikan*. Jld.37: 23-28.

Sharifah Nor Puteh (2001). Pelaksanaan program Sekolah Ke Kerjaya. Seminar
Kebangsaan Pendidikan Asas Vokasional. Pusat Perkembangan Kurikulum
Kementerian Pendidikan Malaysia. Kuala Lumpur.

Sofian Mohd. Salleh (2001) Pendidikan vokasional dan prospek kerjaya dalam sektpr

pertanian – Industri pengeluaran tanaman. Seminar Kebangsaan Pendidikan Pendidikan Asas Vokasional. Pusat Perkembangan Kurikulum Kementerian Pendidikan Malaysia Kuala Lumpur.

Soo Wee Leng, dan Juma'ayah Salleh (1977). Hubungan industri dan pendidikan vokasional: Isu dan strategi. Seminar Kebangsaan Pendidikan Teknik dan Vokasional. Universiti Putra Malaysia, Serdang. Selangor.

Taylor, S. (2000) Polishing your people skills: Career World. Vol. 28 (6), 20.

The Conference Board of Canada (1996a). Employability skills profile: The critical skills required of the Canadian workforce. The Corporate Council on Education, a program of the National Business and Education Center. Ottawa Ontario.

The Conference Board of Canada (1996b). Yukon work futures: Skills for today's workplace. The Corporate Council on Education, a program of the National Business and Education Center. Ottawa, Ontario.

The Ohio State University (1995). Critical Thinking Skills, Problem Solving and Academic Occupational Competencies. Department of Agriculture Education.

Tuckmen, W. B. (1988) Conducting Educational Research. New York: Harcourt Brace Jovanovick.

Uchida, D, & Cetron, M. J. (1996) What students must know to succeed in the 21st century futurist, Vol. 30 (4) 8.

Univesiti Teknologi Malaysia. (1989). Tracer study on graduates of polytechnics, technical, and vocational schools.

Universiti Teknologi Malaysia (1999). Panduan Menulis Tesis. Pusat Pengajian Siswazah.

Wiersma, W. (1991). Research Method in education: An Introduction (5th edition)m Boston: Allyn & Bacon.

Yahya Emat (1993). Pendidikan teknik vokasional di Malaysia. Kuala Lumpur: IBS Buku Sdn.Bhd

Yorke, M. (1999) The skills of graduates: A small enterprise perspective.

Zainal Mohd. Salleh & Fauzi Mat Daud (1997). Sekolah untuk kerja: Cadangan untuk dipertimbangkan dalam sistem pendidikan Malaysia. Seminar Kebangsaan Pendidikan Teknik dan Vokasional. Universiti Putra Malaysia, Serdang. Selangor.

Zakaria Kasa (1987). Kertas kerja perancangan pendidikan vokasional untuk pembangunan negara. Universiti Pertanian Malaysia, Serdang.

Zirkle, C. (1998). Perceptions of vocational educators and human resource/training and development professionals regarding skill dimensions of school-to-work Transition Program. Journal of Vocational and Technical Education, 15(1). Abstrak