

Aspek Kemahiran 'Employability' yang Dikehendaki Majikan
Industri Pembuatan Masa Kini
(Aspects of Employability Skills Needed by the Manufacturing
Industries Employers)

MOHAMAD SATTAR RASUL
MD YUSOF ISMAIL
NAPSIAH ISMAIL
RASHID RAJUDDIN
ROSEAMNAH ABD. RAUF

ABSTRAK

Kemahiran 'employability' merupakan satu kemahiran yang sangat diperlukan oleh majikan industri pembuatan terhadap pekerja mereka terutama pekerja baru. Kajian yang dijalankan ini adalah untuk melihat aspek-aspek penting kemahiran 'employability' yang diperlukan dan diutamakan oleh majikan industri pembuatan masa kini. Kajian telah dijalankan terhadap syarikat industri pembuatan. Kajian ini melibatkan 107 majikan dan dijalankan ke atas dua kategori syarikat iaitu saiz syarikat dan status pemilikan syarikat. Hasil analisis soal selidik ke atas majikan telah dapat mengenalpasti aspek kemahiran 'employability' yang diutamakan oleh majikan. Pemeringkatan (ranking) aspek kemahiran 'employability' menerusi hasil dapatan kajian mendapati kemahiran asas, berfikir, sumber, interpersonal, sistem dan teknologi dan kualiti personal adalah kemahiran 'employability' yang sangat diutamakan oleh majikan dan kemahiran informasional adalah kemahiran yang sederhana penting. Hasil dapatan kajian menunjukkan aspek kemahiran diberi keutamaan oleh majikan dan boleh dijadikan panduan oleh lulusan teknikal sebelum memasuki alam pekerjaan, untuk meningkatkan kebolehpasaran mendapat pekerjaan. Manakala bagi institusi-institusi pendidikan, aspek utama kemahiran 'employability' yang disenaraikan dapat membantu dalam memfokuskan pemupukan aspek kemahiran 'employability' yang utama dalam pengajaran dan pembelajaran.

Kata kunci: *Industri pembuatan, kemahiran 'employability', kebolehpasaran, pendidikan tinggi, pendidikan teknikal*

ABSTRACT

Employability skill is one of the skills that employers need. This study is to identify important aspects of employability skills needed by the manufacturing

industries employer of their workers especially new workers. Samples for the research consist of 107 employers from manufacturing industry and this study has been done to two types of company, according to categories which is size and ownership status. Analysis of the survey done, manage to determine important aspects of the employability skills needed by employers in the manufacturing industries. The skills were ranked and results shows that the basic skill, thinking skill, sources skill, resources skill, system and technology skill and personal qualities are the most important skills that employers need compare to informational skill which is less important. From the research findings, graduates can identify important aspect of employability skills to focus in enhancing their marketability before entering working environment. As for institutions, the employability skills listed will help to focus inculcating which employability skills to stress in their teaching and learning process.

Keywords: *Employability skills, manufacturing industries, marketability, higher education, technical education*

PENGENALAN

Perubahan teknologi telah mempengaruhi permintaan dan tuntutan ke atas kemahiran tenaga kerja dalam pelbagai bidang pekerjaan. Dalam memenuhi keperluan dan permintaan industri terhadap tenaga kerja dalam pelbagai bidang kemahiran, alam pekerjaan sebenar juga memerlukan seseorang tenaga kerja yang mempunyai kemahiran selain dari kemahiran pekerjaan. Menurut Lankard (1995), walaupun kesemua jenis kemahiran pekerjaan adalah kritikal kepada karier seseorang individu tetapi ia tidak menjamin kejayaan individu dalam pekerjaan. Kebanyakan majikan berpendapat, kemahiran yang diperlukan oleh seseorang individu untuk menjamin pekerjaan mereka adalah kemahiran 'employability'.

Kemahiran 'employability' adalah kebolehan bukan teknikal dan merupakan satu daripada aspek kemahiran pekerjaan yang sama pentingnya dengan aspek kemahiran teknikal. Pihak majikan dalam sektor industri berpendapat aspek kemahiran 'employability' adalah penting dan perlu dimiliki oleh pekerja mereka bagi memastikan pekerja tersebut benar-benar trampil dalam pekerjaannya. Ramlee (2002), melalui hasil kajiannya mendapati majikan dalam industri pembuatan di Malaysia memberi pandangan bahawa lulusan-lulusan teknikal di Malaysia mempunyai kemahiran teknikal lebih daripada mencukupi, namun majikan merasa kurang berpuas hati dari segi kemahiran motivasi, komunikasi, interpersonal, pemikiran kritikal, penyelesaian masalah dan kemahiran keusahawanan yang merupakan sebahagian daripada kemahiran 'employability' yang tidak dikuasai dalam kalangan lulusan teknikal ini.

Terdapat beberapa definisi kemahiran 'employability' dan kebanyakannya adalah berkaitan dengan aspek gambaran personal, sikap, tabiat, tingkah laku, cara berkomunikasi, penyelesaian masalah, kemahiran membuat keputusan serta proses mengurus organisasi seperti yang diberikan oleh Buck dan Barrick (1987);

Employability skill are the attributes of employees, other than technical competence, that make them an asset to the employer. These employability skill include reading, basic arithmetic and other basic; problem solving, decision making, and other higher-order thinking skill; and dependability, a positive attitude, cooperativeness, and other affective skills and traits.

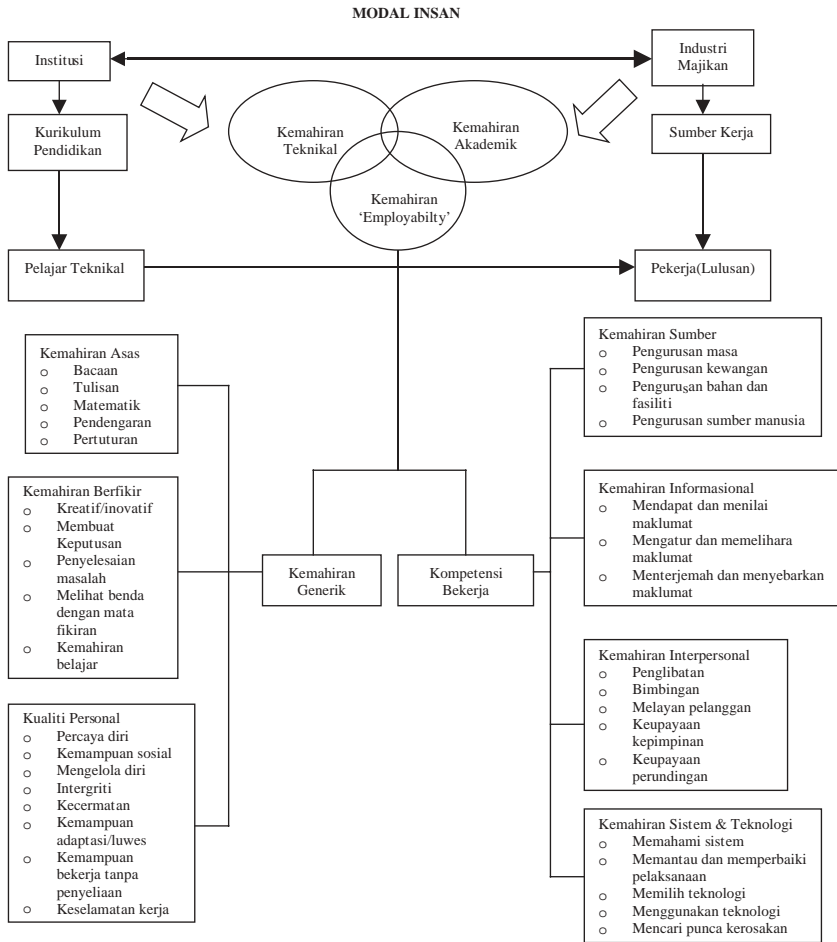
Manakala menurut 'Secretary's Commission on Achieving Necessary Skill' (SCANS, 1991) pula, tiga kemahiran penting yang diperlukan oleh majikan adalah (1) kemahiran teknikal, (2) kemahiran akademik dan (3) kemahiran 'employability'. Hasil kajian SCANS telah mengenal pasti tujuh kompetensi utama dan 40 item kemahiran 'employability' yang diperlukan dalam peringkat kemasukan awal pekerjaan iaitu (1) kemahiran asas, (2) kemahiran berfikir, (3) kemahiran sumber, (4) kemahiran informasional, (5) kemahiran interpersonal, (6) kemahiran sistem dan teknologi dan (7) kualiti personal.

METODOLOGI

Melalui kerangka konsep yang dibina dan berlandaskan teori modal pembangunan insan, dapat dilihat bahawa ketiga-tiga kemahiran, iaitu kemahiran teknikal, akademik dan 'employability' saling bertindih dan saling melengkapkan antara satu sama lain (rujuk Rajah 1).

Kajian ini adalah kajian berbentuk deskriptif tinjauan. Populasi kajian adalah terdiri daripada majikan lulusan Diploma Kejuruteraan Mekanikal (DKM) Politeknik Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia yang sedang bekerja di industri pembuatan. Kajian ini adalah untuk memperoleh data yang mampu menghuraikan sejauh manakah pentingnya kemahiran 'employability' dari sudut pandangan majikan industri pembuatan. Lapan daripada 12 buah politeknik yang telah menjalankan kursus DKM dan mempunyai lulusan pada sesi Julai 2006 dipilih sebagai responden.

Majikan yang dipilih sebagai sampel kajian dibahagikan kepada dua kategori syarikat iaitu mengikut saiz syarikat dan mengikut status pemilikan syarikat. Tujuan memilih majikan-majikan daripada kategori-kategori ini adalah untuk melihat sejauh manakah aspek-aspek kemahiran 'employability' itu penting kepada majikan-majikan industri pembuatan pelbagai kategori. Seramai 107 majikan diberikan set soal selidik. Taburan majikan mengikut saiz syarikat dan mengikut status pemilikan syarikat adalah seperti di Jadual 1 dan 2.



RAJAH 1. Kerangka Konseptual Kajian

JADUAL 1. Taburan Majikan Mengikut Saiz Syarikat

Saiz syarikat	Bil. Responden	Responden(%)
Bawah 50	1	.9
50-99	2	1.9
100-199	41	38.3
200-499	36	33.6
500-999	27	25.2
Jumlah	107	100.0

JADUAL 2. Taburan Majikan Mengikut Status Pemilikan Syarikat

Status Pemilikan Syarikat	Bil Responden	Responden(%)
100 peratus syarikat tempatan	58	54.2
100 peratus syarikat luar	35	32.7
Usaha sama	14	13.1
Jumlah	107	100.0

Instrumen yang digunakan dalam kajian ini untuk melihat sejauh manakah aspek-aspek kemahiran 'employability' itu penting kepada majikan diadaptasi daripada Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS, 1991). Hasil sorotan literatur mendapati instrumen dari SCANS adalah yang paling lengkap berbanding instrumen lain dan sesuai dengan kajian ini.

Kaedah menganalisis data adalah menggunakan SPSS (Statistical Package for Social Science). Selain daripada melihat min ujian- t, ujian ANOVA dan juga ujian kesan saiz Cohen 'd' dan eta kuasa dua ' η^2 ' (eta squared), dilakukan untuk melihat sejauh manakah tahap perbezaan pandangan yang signifikan diantara majikan.

KEPENTINGAN KEMAHIRAN 'EMPLOYABILITY' MENGIKUT SAIZ SYARIKAT

Keputusan data di Jadual 3 dan 4 (ujian ANOVA) didapati tidak ada perbezaan pandangan yang signifikan ($p < 0.5$) oleh majikan kategori syarikat saiz yang berbeza pada aspek kemahiran berfikir, kemahiran sumber, kemahiran sistem dan teknologi yang dikehendaki.

Manakala min skor bagi kemahiran asas menunjukkan terdapat perbezaan pandangan yang signifikan, [$F(107)=3.74, p < 0.05$] oleh majikan syarikat saiz yang berbeza ini. Namun demikian, setelah pengiraan menggunakan eta kuasa dua (eta squared), η^2 , didapati nilai kesan saiz (effect size) adalah kecil, iaitu $\eta^2=0.09$. Min skor kemahiran informasional juga menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan, [$F(107)=2.60, p < 0.05$] tetapi nilai eta kuasa dua yang dikira menunjukkan kesan saiz yang kecil iaitu $\eta^2=0.09$. Bagi min skor kemahiran interpersonal, [$F(107)=4.34, p < 0.05$] juga menunjukkan perbezaan yang signifikan dan setelah dikira nilai eta kuasa dua juga mendapati kesan saiz yang kecil iaitu $\eta^2=0.14$. Bagi min skor kualiti personal, [$F(107)=3.55, p < 0.05$] juga menunjukkan perbezaan yang signifikan dan setelah dikira nilai eta kuasa dua juga mendapati kesan saiz yang kecil iaitu $\eta^2=0.12$.

Berlandaskan nilai kesan saiz Cohen didapati hanya 9 peratus kemahiran asas, 9 peratus kemahiran informasional, 14 peratus kemahiran interpersonal, dan 12 peratus kualiti personal menunjukkan pandangan yang berbeza dari majikan ini. Ini menggambarkan kesan saiz yang kecil (< 0.2). Maka dapat dirumuskan bahawa tahap kepentingan aspek-aspek kemahiran 'employability' yang dikehendaki oleh semua majikan syarikat saiz yang berbeza tiada perbezaan.

Di antara kesemua jenis syarikat saiz berbeza ini, didapati syarikat saiz lebih besar mempunyai, iaitu pekerja yang lebih ramai (>200) lebih mementingkan kemahiran 'employability' berbanding syarikat saiz kecil (<200). Ini menunjukkan tahap kemahiran 'employability' yang diperlukan ke atas seseorang individu yang ingin bekerja di syarikat yang lebih besar adalah lebih tinggi daripada syarikat bersaiz kecil. Manakala mengikut kemahiran pula, kemahiran berfikir, interpersonal dan kualiti personal adalah merupakan kemahiran yang sangat diutamakan oleh majikan daripada semua majikan pelbagai saiz syarikat.

Namun begitu di antara kemahiran-kemahiran ini kemahiran interpersonal merupakan kemahiran yang paling diutamakan oleh majikan syarikat bersaiz besar. Melayan pelanggan, menggunakan keupayaan kepimpinan dan melakukan perundingan adalah kemahiran yang dianggap paling penting oleh majikan dalam aspek kemahiran interpersonal. Manakala kemahiran informasional pula adalah kemahiran yang dikategorikan sebagai sederhana penting. Majikan berpendapat kemahiran mengatur dan memelihara maklumat, menterjemah dan menyebarkan maklumat adalah kemahiran yang sederhana penting yang perlu dimiliki oleh lulusan untuk bekerja di industri pembuatan.

JADUAL 3. Kemahiran 'Employability' Mengikut Syarikat Saiz Berbeza

Kemahiran	Saiz Syarikat	Frekuensi f	Min X	Sisihan Piawai SP
Asas	bawah 50	1	5.00	
	50-99	2	4.10	.70
	100-199	41	4.08	.54
	200-499	36	4.43	.60
	500-999	27	3.96	.40
	Jumlah	107	4.18	.56
Befikir	bawah 50	1	5.00	
	50-99	2	4.50	.70
	100-200	41	4.50	.42
	200-499	36	4.59	.33
	500-999	27	4.58	.28
	Jumlah	107	4.55	.36
Sumber	bawah 50	1	5.00	
	50-99	2	4.16	1.17
	100-200	41	4.34	.63
	200-499	36	4.37	.56
	500-999	27	4.69	.08
	Jumlah	107	4.44	.54
Informasional	bawah 50	1	5.00	
	50-99	2	3.00	1.41
	100-200	41	3.62	.90
	200-499	36	3.94	.99
	500-999	27	4.16	.47
	Jumlah	107	3.86	.88

Bersambung

JADUAL 3. (Samb)

Interpersonal	bawah 50	1	5.00	
	50-99	2	4.41	.11
	100-200	41	4.52	.30
	200-499	36	4.75	.23
	500-999	27	4.57	.25
	Jumlah	107	4.61	.28
Sistem dan Teknologi	bawah 50	1	5.00	
	50-99	2	4.10	1.27
	100-200	41	4.15	.98
	200-499	36	4.33	.66
	500-999	27	4.17	.61
	Jumlah	107	4.22	.79
Kualiti personal	bawah 50	1	5.00	
	50-99	2	4.22	.47
	100-200	41	4.30	.43
	200-499	36	4.61	.39
	500-999	27	4.46	.35
	Jumlah	107	4.45	.41

JADUAL 4. Ujian ANOVA Kemahiran 'Employability' Mengikut Syarikat Saiz Berbeza

Kemahiran	DK	Min Kuasadua	F	Sisihan PiawaiSP
Asas	102	1.081	3.74	.007
Berfikir	102	.094	.69	.599
Sumber	102	.657	2.32	.061
Informasional	102	1.927	2.60	.040
Interpersonal	102	.316	4.34	.003
Sistem dan Teknologi	102	.340	.53	.714
Kualiti Personal	102	.565	3.55	.009

$p > .05$, tiada perbezaan yang signifikan

KEPENTINGAN KEMAHIRAN 'EMPLOYABILITY' MENGIKUT STATUS PEMILIKAN SYARIKAT

Analisis data melalui Jadual 5 dan Jadual 6 (ujian ANOVA) menunjukkan terdapat perbezaan pandangan yang signifikan ($p < 0.5$) oleh majikan status pemilikan syarikat yang berbeza pada kemahiran berfikir, sumber, informasional, interpersonal, sistem dan teknologi dan kualiti personal.

Bagi kemahiran-kemahiran yang mempunyai perbezaan pandangan yang signifikan, seterusnya dilakukan ujian eta kuasa dua (η^2) untuk melihat kesan saiz pandangan yang signifikan ini. Min skor bagi kemahiran berfikir

menunjukkan, [F(107)=5.44, $p<0.05$] dan nilai eta kuasa dua, $\eta^2=0.09$, menunjukkan nilai kesan saiz yang kecil. Min skor bagi kemahiran sumber menunjukkan, [F(107)=5.54, $p<0.05$] dan nilai eta kuasa dua, $\eta^2=0.09$, menunjukkan nilai kesan saiz yang kecil. Min skor bagi kemahiran informasional menunjukkan, [F(107)=6.66, $p<0.05$] dan nilai eta kuasa dua, $\eta^2=0.11$, menunjukkan nilai kesan saiz yang kecil. Min skor bagi kemahiran interpersonal menunjukkan, [F(107)=3.40, $p<0.05$] dan nilai eta kuasa dua, $\eta^2=0.06$, menunjukkan nilai kesan saiz yang kecil. Min skor bagi kemahiran sistem dan teknologi menunjukkan, [F(107)=9.42, $p<0.05$] dan nilai eta kuasa dua, $\eta^2=0.15$, menunjukkan nilai kesan saiz yang kecil. Min skor bagi kualiti personal menunjukkan, [F(107)=5.17, $p<0.05$] dan nilai eta kuasa dua, $\eta^2=0.09$, menunjukkan nilai kesan saiz yang kecil.

Berlandaskan kesan saiz Cohen, hanya 9 peratus kemahiran berfikir, 9 peratus kemahiran sumber, 11 peratus kemahiran informasional, 6 peratus kemahiran interpersonal, 15 peratus kemahiran sistem dan teknologi dan 9 peratus kualiti personal menunjukkan pandangan yang berbeza oleh majikan bagi status pemilikan syarikat yang berbeza. Kesan saiz ini dianggap kecil dan boleh diabaikan.

JADUAL 5. Kemahiran 'Employability' Mengikut Status Pemilikan Syarikat

Kemahiran	Status Pemilikan Syarikat	Frekuensi f	Min X	Sisihan Piawai SP
Asas	100 peratus syarikat tempatan	58	4.22	.55
	100 peratus syarikat luar	35	4.17	.61
	Usaha sama	14	4.07	.51
Berpikir	100 peratus syarikat tempatan	58	4.66	.35
	100 peratus syarikat luar	35	4.43	.27
	Usaha sama	14	4.44	.48
Sumber	100 peratus syarikat tempatan	58	4.58	.45
	100 peratus syarikat luar	35	4.35	.56
	Usaha sama	14	4.10	.68
Informasional	100 peratus syarikat tempatan	58	4.12	.75
	100 peratus syarikat luar	35	3.65	.88
	Usaha sama	14	3.33	1.06

Bersambung

JADUAL 5. (Samb)

Interpersonal	100 peratus syarikat tempatan	58	4.65	.21
	100 peratus syarikat luar	35	4.61	.30
	Usaha sama	14	4.44	.44
Sistem dan Teknologi	100 peratus syarikat tempatan	58	4.50	.63
	100 peratus syarikat luar	35	3.92	.60
	Usaha sama	14	3.81	1.28
Kualiti Personal	100 peratus syarikat tempatan	58	4.53	.32
	100 peratus syarikat luar	35	4.43	.44
	Usaha sama	14	4.15	.56

JADUAL 6. Ujian ANOVA Kemahiran 'Employability' Mengikut Status Pemilikan Syarikat

Kemahiran	DK	Min Kuasadua	F	Sisihan PiawaiSP
Asas	104	.138	.43	.653
Berfikir	104	.676	5.44	.006
Sumber	104	1.512	5.54	.005
Informasional	104	4.716	6.66	.002
Interpersonal	104	.267	3.40	.037
Sistem dan Teknologi	104	5.113	9.42	.000
Kualiti Personal	104	.836	5.17	.007

Majikan syarikat pemilikan 100 peratus luar dan usahasama meletakkan kepentingan kesemua aspek kemahiran 'employability' pada tahap yang penting kecuali pada kemahiran informasional dan sistem dan teknologi dianggap sederhana penting (Jadual 5). Secara keseluruhan, syarikat pemilikan 100 peratus tempatan adalah syarikat yang paling mementingkan kemahiran 'employability' jika dibandingkan dengan syarikat 100 peratus pemilikan luar dan syarikat usahasama, namun begitu perbezaan yang ditunjukkan tidaklah ketara.

KEPENTINGAN KEMAHIRAN 'EMPLOYABILITY' DALAM INDUSTRI PEMBUATAN

Analisis soal selidik ke atas majikan menunjukkan aspek kemahiran 'employability' yang diutamakan yang mendapat skor min paling tinggi adalah melayan pelanggan (min=4.98), keselamatan diri (min =4.93) dan intergriti dan

jujur (min =4.80). Manakala aspek-aspek yang sederhana penting adalah mengatur dan memelihara maklumat (min=3.73), menterjemah dan menyebarkan maklumat (min=3.85) (Jadual 7).

JADUAL 7. Min Keseluruhan Aspek-aspek Kemahiran 'Employability'

Kemahiran	Aspek Kemahiran	Min
Kemahiran Asas	Bacaan	4.21
	Tulisan	4.20
	Matematik/Aritmatik	4.05
	Pendengaran	4.35
	Pertuturan	4.13
Kemahiran Berfikir	Berfikiran kreatif/ Inovatif	4.63
	Membuat keputusan	4.26
	Penyelesaian masalah	4.79
	Melihat benda dengan mata fikiran	4.43
	Mengetahui bagaimana belajar	4.62
Kemahiran Sumber	Penakulan	4.61
	Pengurusan masa	4.34
	Pengurusan kewangan	4.46
	Pengurusan bahan dan fasiliti	4.57
	Pengurusan sumber manusia	4.21
Kemahiran Informasional	Pengurusan risiko	4.50
	Mendapat dan menilai maklumat	4.60
	Mengatur dan memelihara maklumat	3.73
	Menterjemah dan menyebarkan maklumat	3.85
	Menggunakan komputer untuk proses maklumat	4.01
Kemahiran Interpersonal	Penyertaan sebagai ahli	4.42
	Mengajar teman	4.62
	Melayan pelanggan	4.98
	Menggunakan keupayaan kepimpinan	4.64
	Melakukan perundingan	4.75
Kemahiran Sistem & Teknologi	Berkerja dengan budaya berbeza.	4.28
	Memahami sistem	4.31
	Memantau dan membaiki pelaksanaan	4.00
	Memilih teknologi	4.47
	Menggunakan teknologi pada tugas	4.19
Kualiti Personal	Menyelesaikan kerosakan peralatan	4.16
	Bertanggungjawab	4.59
	Percaya diri	4.38
	Kemampuan sosial	4.08
	Mengelola diri	4.40
	Integriti dan jujur	4.80
	Kecermatan	4.61
Kemampuan adaptasi/luwes.	3.93	
Kemampuan bekerja tanpa penyeliaan	4.35	
Keselamatan diri	4.93	

Secara keseluruhan, 72.5 peratus aspek kemahiran 'employability' ini di tahap yang penting dan sangat penting, dan hanya 7.5 peratus sahaja yang dianggap sederhana penting dan tiada aspek yang dianggap tidak penting oleh majikan industri pembuatan ini. Pandangan majikan terhadap kemahiran interpersonal dan berfikir adalah paling penting. Bagi kemahiran asas, sumber, sistem dan teknologi dan kualiti personal adalah ditahap penting kecuali kemahiran informasional yang dianggap sederhana penting (rujuk Jadual 8 dan Rajah 2). Manakala item-item dalam kemahiran 'employability' yang diutamakan oleh majikan mengikut pemeringkatan adalah (1) melayan pelanggan, (2) keselamatan diri, (3) intergriti dan jujur, (4) penyelesaian masalah, (5) melakukan perundingan, (6) berfikiran kreatif/inovatif, (7) mengetahui bagaimana belajar, (8) penakulan, (9) kecermatan, (10) mendapat dan menilai maklumat serta (11) pengurusan risiko.

JADUAL 8. Min Kemahiran 'Employability' Keseluruhan

Kemahiran	Frekuensi f	Min	Sisihan Piawai SP
Asas	107	4.19	.56
Berfikir	107	4.56	.37
Sumber	107	4.45	.54
Informasional	107	3.87	.89
Interpersonal	107	4.62	.29
Sistem dan Teknologi	107	4.22	.79
Kualiti Personal	107	4.45	.42

Hasil kajian memperlihatkan aspek-aspek kemahiran yang diutamakan oleh majikan dalam dunia pekerjaan dan boleh dijadikan panduan bagi lulusan teknikal sebagai persediaan untuk memasuki alam pekerjaan, serta dapat menjamin pekerjaan tersebut. Individu harus menekankan kemahiran-kemahiran yang sangat diutamakan oleh majikan seperti kemahiran berfikir, interpersonal dan kualiti personal untuk berdaya saing dalam mendapatkan pekerjaan.

Institusi-institusi pendidikan juga perlu menekankan pemupukan kemahiran 'employability' dalam proses pengajaran dan pembelajaran supaya lulusan yang dikeluarkan bukan sahaja lengkap dengan kemahiran teknikal tetapi juga dengan kemahiran 'employability'.

	PALING PENTING	SANGAT PENTING	PENTING	SEDERHANA PENTING
	Kemahiran Interpersonal	Melayan pelanggan Melakukan perundingan Menggunakan keupayaan kepimpinan Mengajar teman Berkerja dengan budaya berbeza.	Penyertaan sebagai ahli	
	Kemahiran Berfikir	Penyelesaian masalah Berfikiran kreatif/ Inovatif Mengetahui bagaimana belajar Penakulan	Melihat benda dengan mata fikiran Membuat keputusan	
	Kualiti Personal	Keselamatan diri Integriti dan jujur Kecermata Bertanggungjawab	Mengelola diri Percaya diri Kemampuan bekerja tanpa penyeliaan Kemampuan sosial	Kemampuan adaptasi/luwes
	Kemahiran Sumber	Pengurusan bahan dan fasiliti- Pengurusan risiko	Pengurusan kewangan- Pengurusan masa Pengurusan sumber manusia	
	Kemahiran Sistem & Teknologi		Memilih teknologi Memahami sistem Mengguna teknologi pada tugas Menyelesaikan kerosakan peralatan- Memantau dan membaiki peralaksanaan	
	Kemahiran Asas		Pendengaran Bacaan Tulisan- Pertuturan Matematik/ Aritmatik	
	Kemahiran Informasional SEDERHANA PENTING	Mendapat dan menilai maklumat	Menggunakan komputer untuk proses maklumat	Menterjemah dan menyebarkan maklumat- Mengatur dan memelihara maklumat

RAJAH 2. Pemeringkatan (Ranking) Aspek Kemahiran 'Employability'

KESIMPULAN

Pertambahan bilangan lulusan teknikal yang tidak mendapat pekerjaan adalah merupakan satu masalah. Faktor pengangguran ini bukan hanya disebabkan masalah kekurangan pekerjaan tetapi adalah juga disebabkan wujudnya ketidaksepadanan antara kemahiran yang diperlukan oleh pasaran buruh dan kemahiran yang dimiliki (skill mismatch). Faktor lulusan yang tiada kemahiran seperti yang dikehendaki oleh majikan menyebabkan majikan mencari pekerja yang lebih kompeten dari luar negara. Lulusan banyak bergantung kepada kelayakan akademik untuk mendapat pekerjaan dan mereka kurang kompetensi dalam kemahiran "nontechnical" yang diperlukan majikan. Pelbagai kajian berkaitan kemahiran 'employability' telah dijalankan di dalam dan luar negara, dan rata-rata menyatakan lulusan teknikal kini menghadapi masalah dalam kemahiran 'employability' mereka.

RUJUKAN

- Buck, L.L. & Barrick, R.K. 1987. They're trained, but are they employable? *Vocational Education Journal* 62(5): 29-31
- Jackson, S.L. 2003. *Research Methods and Statistics: A Critical Thinking Approach*. USA.Thomson Wadsworth.
- Lankard, B.A. 1995. *Employability - The Fifth Basic Skills*. Columbus Ohio: Career and Vocational Education.
- Ramlee. 2002. The role of vocational and technical education in the industrialization of Malaysia as perceived by educators and employers. Doctoral Dissertation. Purdue University
- Secretary's Commission on Achieving Necessary Skill (SCANS). 1991. *Skills and Task for Jobs. A SCANS Report for America 2000*. Washington, D.C.: U.S. Department of Labour.

Mohamad Sattar Rasul
No 9, P11H/3, Presint 11,
62300 Putrajaya