

CENTRE FOR INSTRUCTOR AND ADVANCED SKILL TRAINING (CIAS)
DEPARTMENT OF SKILLS DEVELOPMENT
MINISTRY OF HUMAN RESOURCES

SkillsMalaysia Journal

Penguasaan *Core Abilities* Dalam Kalangan Pelatih Institut Latihan Kemahiran Agensi Awam Di Bawah Kementerian Sumber Manusia

Ruhizan Mohammad Yasin¹, Norazah Binti Mohd Nordin², Khadijah Mohd Noor³,
Mohd Bekri Rahim⁴, Faizal Amin Nur Yunus⁵

^{1,2}Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor.

³Jabatan Pembangunan Kemahiran, Putrajaya, Wilayah Persekutuan Putrajaya.

^{4,5}Universiti Tun Hussein Onn, Batu Pahat, Johor.

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap penguasaan kemahiran *core abilities* dalam kalangan pelatih program Sijil Kemahiran Malaysia Tahap 2 Juruteknik Kenderaan Motor, dari perspektif pelatih dan pengajar di tiga buah institusi latihan kemahiran agensi awam; ILPKL, ILPPG dan CIAS di bawah Kementerian Sumber Manusia. Kajian ini berbentuk kuantitatif dengan menggunakan soal selidik sebagai instrumen kajian. Analisis deskriptif digunakan untuk mengenal pasti tahap penguasaan *core abilities* dalam kalangan pelatih yang diterapkan di dalam kurikulum latihan kemahiran manakala analisis inferensi digunakan bagi mengenal pasti perbezaan tahap penguasaan *core abilities* dalam kalangan pelatih berdasarkan pusat latihan. Dapatan kajian menunjukkan tahap penguasaan *core abilities* dalam kalangan pelatih mengikut perspektif pelatih adalah tinggi, tetapi mengikut perspektif pengajar adalah sebaliknya iaitu sederhana. Analisis inferensi pula menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan penguasaan *core abilities* berdasarkan institut latihan.

Kata kunci : *Core abilities, penguasaan, Sijil Kemahiran Malaysia.*

Pengenalan

Kemahiran keboleherjaan bukan lagi satu perkara yang asing pada masa kini. Setiap graduan yang akan menempuh alam pekerjaan mestilah memiliki kemahiran ini untuk mereka mempromosi diri kepada majikan. Kemahiran keboleherjaan berkisar tentang isu bagaimana para graduan yang akan menghadapi alam pekerjaan mempersiapkan diri supaya diterima sebagai pekerja di industri (Billing 2003; Knight & Yorke 2013; Koffel 1994; Robinson & Garton 2008). Ia bukan hanya berkisar tentang setakat mana pencapaian akademik seseorang individu itu, tetapi kemahiran lain yang boleh menambah nilai individu tersebut untuk bersaing di dalam dunia pekerjaan seperti kemahiran berkomunikasi, pemikiran kritikal, penyelesaian masalah, pengurusan diri, interpersonal, kepimpinan dan bekerja dalam kumpulan (DEST 2002; Imel 1999; Rosenberg et al. 2012; SCANS 1991; Cassidy 2006).

Menurut Dawe (2002), kemahiran keboleherjaan juga dikenali dengan istilah-istilah lain seperti *soft skills*, kemahiran tingkahlaku, kemahiran perusahaan, kompetensi utama, kemahiran teras dan kemahiran manusia. Dengan lain perkataan, kemahiran keboleherjaan merupakan kemahiran umum yang boleh digunakan di dalam banyak bidang pekerjaan dan tidak semestinya hanya tertumpu kepada sesuatu pekerjaan atau industri sahaja. Kemahiran keboleherjaan ini diperlukan di semua

bidang dan peringkat pekerjaan dan industri (Billing 2003; Husain et al. 2010; Hawke 2003; Schmidt 1999). Pada hakikatnya kebanyakan kemahiran kebolehterkerjaan yang diperlukan dalam tenaga kerja adalah lebih penting daripada kebolehan sebenar melakukan kemahiran tertentu (Radhakrishna & Bruening 1994).

Perubahan teknologi yang berlaku begitu ketara dan mendadak telah mempengaruhi berbagai aspek bidang pekerjaan. Kekuatan globalisasi pula menggiatkan perkembangan teknologi dan membawa pelbagai perubahan di tempat kerja yang sudah tentu akan memberi kesan kepada individu atau pun kumpulan. Perubahan tersebut telah memberi impak yang besar terhadap permintaan tenaga kerja yang mempunyai ilmu pengetahuan, sikap dan kemahiran tinggi. Selain daripada keperluan mempunyai kemahiran teknikal yang tinggi, tenaga kerja yang mempunyai kemampuan bertutur dengan baik, berfikir secara kritikal, dapat berkomunikasi dengan orang lain amat diperlukan (Overtoom 2000; Rosenberg et al. 2012; Shafie & Nayan 2010).

Gallagher (2013) menyatakan bahawa dalam jangka masa panjang, pekerja yang menguasai kemahiran kebolehterkerjaan dapat mengatasi pelbagai masalah kekurangan tenaga kerja dan akan menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi. Di antara ciri-ciri yang diperlukan oleh seseorang untuk memasuki alam pekerjaan ialah Kecerdasan Emosional (EQ), sikap dan nilai kerja, nilai spiritual dan kemanusiaan, dedikasi, kepimpinan, boleh merekacipta, menggemari refleksi sendiri, boleh menyelesaikan masalah, boleh bekerja dalam kumpulan, suka mencuba perkara baru, penentuan sendiri yang tinggi, berkemahiran dalam membuat keputusan, ketekunan dan berkemahiran dalam pengurusan, bersemangat untuk belajar, sikap positif, berkeinginan untuk membuat perubahan, fleksibel dan boleh menyesuaikan dengan perubahan, kreatif, inovatif dan berkeyakinan (Chamberlain 1988; Casner-Lotto & Barrington 2006; Ju et al. 2012).

Menurut Rancangan Malaysia Kesepuluh, kekurangan dan ketidakpadanan kemahiran siswazah masih menjadi isu utama dalam pembangunan modal insan (EPU, 2010). Kajian mendapati siswazah Malaysia kurang kompeten dan lemah dalam kemahiran kebolehterkerjaan termasuk etika kerja profesional, kemahiran berkomunikasi, kerja berpasukan, membuat keputusan dan kepimpinan. Dalam persediaan menghadapi alam pekerjaan, pelbagai kemahiran selain daripada kemahiran teknikal perlu dikuasai oleh graduan, untuk diaplikasikan dan disesuaikan dengan tuntutan semasa di sektor industri.

Bagi meningkatkan kebolehterkerjaan graduan pendidikan kemahiran di Malaysia, Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK), telah mewujudkan modul *Core Abilities* sebagai subjek sokongan untuk pelajar Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) dan Diploma Kemahiran Malaysia (DKM), bagi mencapai keperluan kemahiran generik yang telah ditentukan mengikut keperluan industri semasa (Jabatan Pembangunan Kemahiran, 2010). Walau bagaimanapun penerapan *core abilities* ini dalam aktiviti pembelajaran di institusi kemahiran masih belum dikenal pasti keberkesannya. Dengan kesedaran inilah, maka satu kajian terperinci perlu dibuat bagi mengenal pasti sejauh mana tahap penguasaan dan penerapan kebolehan teras di institusi kemahiran, bagi menghasilkan graduan yang berkemahiran dan memenuhi kehendak pasaran. Justeru kajian ini dijalankan bagi menentukan keterampilan kemahiran kebolehterkerjaan pelajar aliran vokasional dan melihat adakah wujud perbezaan terhadap penguasaan kemahiran kebolehterkerjaan antara institusi latihan.

Metodologi

Peserta Kajian

Responden terdiri daripada dua kumpulan, iaitu (i) pelatih yang telah tamat program Sijil Kemahiran Malaysia Tahap 2, Juruteknik Kenderaan Motor dan (ii) pengajar yang terlibat secara langsung dengan pelatih-pelatih tersebut dari segi pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran. Secara keseluruhan taburan responden pelatih dan pengajar bagi yang terlibat digambarkan seperti Rajah 1.

Jadual 1: Taburan Responden Mengikut Institusi Latihan Kemahiran

Bil	Institusi / pusat latihan	Pelatih	Pengajar
1	Institut Latihan Perindustrian, Kuala Lumpur (ILPKL)	40	9
2	Institut Latihan Perindustrian, Pasir Gudang (ILPPG)	24	9
3	Pusat Latihan Pengajar dan Kemahiran Lanjutan (CIAST) Shah Alam	18	7
	Jumlah	82	25

Kesemua pelatih yang telah tamat program Sijil Kemahiran Malaysia Tahap 2 Juruteknik Kenderaan Motor dari tiga institusi latihan kemahiran iaitu ILPKL, ILPPG dan CIAST dijadikan responden (n=82). Seterusnya penyelidik juga memilih kesemua pengajar yang terlibat secara langsung dalam aktiviti pengajaran dan pembelajaran program Sijil Kemahiran Malaysia Tahap 2 Juruteknik Kanan Kenderaan Motor dari tiga institusi latihan kemahiran tersebut (n=25). Gay dan Airasian (2003) memberi panduan berasaskan kepada aras keyakinan 95%, iaitu bagi populasi kecil, contohnya N tidak melebihi 100 orang, data di pungut daripada keseluruhan populasi. Ketiga-tiga institusi latihan ini dipilih kerana dari segi kemudahan untuk mendapatkan kebenaran

dan akses ke lokasi dan kerjasama dari pihak yang terlibat dan ketiga-tiga institusi ini menawarkan kursus Juruteknik Kanan Kenderaan Motor.

Prosedur Kajian

Soal selidik diedarkan kepada pelatih dan pengajar program Sijil Kemahiran Malaysia Tahap 2 Juruteknik Kenderaan Motor di tiga institusi latihan kemahiran iaitu ILPKL, ILPPG dan CIAST. Instrumen kajian dibangunkan menggunakan kriteria penilaian atau penunjuk prestasi (*performance indicator*) *core abilities*. Penunjuk prestasi tersebut dihasilkan dengan kerjasama pakar-pakar dan pengamal industri semasa membangunkan NCS *Core Abilities* tersebut. Bagi mendapat kesahan dan kebolehpercayaan instrumen satu kajian rintis telah dijalankan terhadap 20 orang pelatih dan pengajar program Sijil Kemahiran Malaysia Tahap 2 Juruteknik Kenderaan Motor dari Institut Kemahiran Belia Dusun Tua. Institusi ini merupakan sebuah institusi latihan kemahiran yang dipilih secara rawak dan tidak terlibat dengan kajian yang dijalankan.

Analisis Data

Dua bentuk penggunaan statistik digunakan di dalam kajian ini iaitu statistik deskriptif dan statistik inferensi. Statistik deskriptif digunakan untuk mengukur kecenderungan memusat seperti nilai min dan sisihan piawai bagi mengenal pasti tahap penguasaan *core abilities* dalam kalangan pelatih di ILPKL, ILPPG dan CIAST mengikut perspektif pelatih dan pengajar program Sijil Kemahiran Malaysia Tahap 2 Juruteknik Kenderaan Motor. Statistik inferensi pula melibatkan ujian MANOVA, di mana ujian ini digunakan untuk mengenal pasti perbezaan tahap penguasaan *core abilities* dalam kalangan pelatih mengikut perspektif pelatih dan pengajar berdasarkan pusat latihan. Sebelum analisis MANOVA dijalankan, pengkaji terlebih dahulu menjalankan ujian bagi menentukan matrik kehomogenan varian-kovarian (*homogeneity of the varians-covariance matrices*) dengan menggunakan ujian Box's M (*Box's M test*).

Dapatan Kajian

Tahap Penguasaan Core Abilities Dalam Kalangan Pelatih

Hasil dapatan analisis deskriptif bagi mengenal pasti tahap penguasaan *core abilities* dalam kalangan pelatih mengikut perspektif pelatih dan pengajar dipaparkan dalam Jadual 2.

Jadual 2: Tahap Penguasaan *Core Abilities* Dalam Kalangan Pelatih Mengikut Perspektif Pelatih Dan Pengajar

Bil	Pemboleh ubah dikaji	Pelatih (n=82)			Pengajar (n=25)		
		Min	Sisihan piawai	Tahap penguasaan	Min	Sisihan piawai	Tahap penguasaan
1	Kemahiran mencari dan memproses maklumat	3.65	0.626	Tinggi	3.53	0.432	Tinggi
2	Memindah dan bertukar-tukar maklumat	3.26	0.570	Sederhana	3.22	0.522	Sederhana
3	Kemahiran bekerja dan berinteraksi dengan orang lain	3.94	0.692	Tinggi	3.52	0.491	Tinggi
4	Kemahiran merancang dan mengurus aktiviti kerja	3.61	0.487	Tinggi	3.34	0.517	Sederhana
5	Bekerja di dalam dan dengan sistem	3.35	0.595	Sederhana	3.18	0.597	Sederhana
Jumlah		3.56	0.475	Tinggi	3.35	0.448	Sederhana

Berdasarkan Jadual 2, secara keseluruhan tahap penguasaan *core abilities* dalam kalangan pelatih mengikut perspektif pelatih adalah tinggi (min = 3.56 dan sp = 0.475). Di mana pelajar menguasai kemahiran mencari dan memproses maklumat, kemahiran bekerja dan berinteraksi dengan orang lain dan kemahiran merancang dan mengurus aktiviti kerja. Namun begitu tahap penguasaan pelajar terhadap kemahiran memindah dan bertukar-tukar maklumat dan kemahiran bekerja di dalam dan dengan sistem di tahap yang sederhana. Seterusnya min *core abilities* mengikut perspektif pelatih yang paling tinggi ialah kemahiran bekerja dan berinteraksi dengan orang lain (min = 3.94 dan sp = 0.692) di mana berada pada tahap tinggi. Manakala min yang paling rendah mengikut perspektif pelatih ialah memindah dan bertukar-tukar maklumat (min = 3.26 dan sp = 0.570) berada pada tahap sederhana.

Sebaliknya tahap penguasaan *core abilities* dalam kalangan pelatih mengikut perspektif pengajar pula adalah berada pada tahap yang sederhana (min = 3.35 dan sp = 0.448). Pelajar dilihat tidak menguasai kemahiran memindah dan bertukar-tukar maklumat, kemahiran merancang dan mengurus aktiviti kerja dan bekerja di dalam dan dengan sistem. Namun begitu pelajar menunjukkan penguasaan dalam kemahiran mencari dan memproses maklumat dan kemahiran bekerja dan berinteraksi dengan orang lain. Min *core abilities* yang paling tinggi mengikut perspektif pengajar ialah kemahiran mencari dan memproses maklumat (min = 3.53 dan sp = 0.432) berada pada tahap tinggi. Manakala *core abilities* dalam kalangan pelatih mengikut perspektif pengajar yang paling rendah ialah bekerja di dalam dan dengan sistem (min = 3.18 dan sp = 0.597) berada pada tahap sederhana.

Dapatan juga menunjukkan terdapat perbezaan pendapat terhadap penguasaan *core abilities* iaitu kemahiran merancang dan mengurus aktiviti kerja pelajar antara perspektif kumpulan pelatih dan kumpulan pengajar. Di mana penguasaan kemahiran merancang dan mengurus aktiviti kerja dari perspektif pelajar adalah tinggi sebaliknya dari perspektif pengajar adalah sederhana. Dari huraian analisis di atas dirumuskan bahawa tahap penguasaan *core abilities* dalam kalangan pelatih mengikut perspektif pelatih lebih tinggi berbanding perspektif pengajar.

Perbezaan Penguasaan Core Abilities Dalam Kalangan Pelatih Berdasarkan Institusi Latihan

Ujian MANOVA dijalankan bagi melihat perbezaan penguasaan *core abilities* dalam kalangan pelatih berdasarkan institusi latihan. Hasil analisis dapat dilihat seperti di dalam Jadual 3 dan Jadual 4.

Jadual 3 : Perbezaan Penguasaan *Core Abilities* Dalam Kalangan Pelatih Berdasarkan Institusi Latihan (*Wilks' Lambda*)

Kesan	Nilai Wilks' Lambda	Nilai F	DK antara kumpulan	DK Dalam Kumpulan	Sig
<i>Core Abilities</i>	0.852	1.664	2	104	0.091

Jadual 3 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan penguasaan *core abilities* dalam kalangan pelatih berdasarkan institusi latihan dengan nilai Wilks' $\lambda = 0.852$, $F(2,104) = 0.091$ ($p > 0.05$). Perbezaan bagi setiap aspek dalam penguasaan *core abilities* dalam kalangan pelatih berdasarkan institusi latihan dengan lebih terperinci di analisis dengan menggunakan MANOVA seperti yang tertera di dalam Jadual 4.

Jadual 4: Perbezaan Penguasaan *Core Abilities* Dalam Kalangan Pelatih Berdasarkan Institusi Latihan (MANOVA)

Core Abilities	Institusi Latihan	N	Min	Sisihan piawai	Type III Sum of Squares	Df	Min kuasa dua	F	Sig.
Kemahiran mencari dan memproses maklumat	ILP KL	49	3.65	0.503	1.633	2	0.816	2.439	0.092
	ILPPG	33	3.45	0.711					
	CIAST	25	3.78	0.521					
Memindah dan bertukar-tukar Maklumat	ILP KL	49	3.25	0.512	2.127	2	1.064	3.591	0.031
	ILPPG	33	3.08	0.654					
	CIAST	25	3.47	0.435					
Kemahiran bekerja dan berinteraksi dengan orang lain	ILP KL	49	3.82	0.624	0.201	2	0.100	0.218	0.804
	ILPPG	33	3.91	0.855					
	CIAST	25	3.81	0.491					
Kemahiran merancang dan mengurus aktiviti kerja	ILP KL	49	3.55	0.488	0.123	2	0.062	0.238	0.789
	ILPPG	33	3.51	0.642					
	CIAST	25	3.60	0.310					
Bekerja di dalam dan dengan sistem	ILP KL	49	3.38	0.593	0.811	2	0.405	1.139	0.324
	ILPPG	33	3.18	0.697					
	CIAST	25	3.33	0.437					

Jadual 4 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan kemahiran mencari dan memproses maklumat dalam kalangan pelatih berdasarkan pusat latihan dengan nilai $F = 2.439$ dan $\text{sig} = 0.092$ ($p > 0.05$). Dari segi min menunjukkan bahawa kemahiran mencari dan memproses maklumat di CIAST (min = 3.78 dan sp = 0.521) lebih tinggi dari ILPKL (min = 3.65 dan sp = 0.503) dan di ILPPG (min = 3.45 dan sp = 0.711). Namun, perbezaan tersebut tidak signifikan. Ini bermakna, tidak terdapat perbezaan yang signifikan penguasaan kemahiran mencari dan memproses maklumat dalam kalangan pelatih di ILPKL, ILPPG

dan CIAST. Sebaliknya terdapat perbezaan yang signifikan penguasaan kemahiran memindah dan bertukar-tukar maklumat dalam kalangan pelatih dengan nilai $F = 3.591$ dan $\text{sig} = 0.031$ ($p < 0.05$). Dari segi min menunjukkan bahawa kemahiran memindah dan bertukar-tukar maklumat dalam kalangan pelatih di CIAST (min = 3.47 dan $\text{sp} = 0.435$) lebih tinggi dari ILPKL (min = 3.25 dan $\text{sp} = 0.512$) dan ILPPG (min = 3.08 dan $\text{sp} = 0.654$). Ini jelas menunjukkan, terdapat perbezaan yang signifikan kemahiran memindah dan bertukar-tukar maklumat dalam kalangan pelatih di ILPKL, ILPPG dan CIAST.

Seterusnya hasil analisis menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan penguasaan kemahiran bekerja dan berinteraksi dengan orang lain dalam kalangan pelatih dengan nilai $F = 0.218$ dan $\text{sig} = 0.804$ ($p > 0.05$). Dari segi min menunjukkan bahawa kemahiran bekerja dan berinteraksi dengan orang lain dalam kalangan pelatih di CIAST (min = 3.91 dan $\text{sp} = 0.855$) lebih tinggi dari ILPKL (min = 3.82 dan $\text{sp} = 0.624$) ILPPG (min = 3.81 dan $\text{sp} = 0.491$). Namun, perbezaan tersebut tidak signifikan. Ini bermakna, tidak terdapat perbezaan yang signifikan penguasaan kemahiran bekerja dan berinteraksi dengan orang lain dalam kalangan pelatih di ILPKL, ILPPG dan CIAST. Hasil analisis kemahiran merancang dan menguruskan aktiviti juga sama dengan nilai $F = 0.238$ dan $\text{sig} = 0.789$ ($p > 0.05$) jelas menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kemahiran merancang dan mengurus aktiviti kerja dalam kalangan pelatih berdasarkan institusi latihan. Dari segi min menunjukkan bahawa kemahiran merancang dan mengurus aktiviti kerja dalam kalangan pelatih di CIAST (min = 3.60 dan $\text{sp} = 0.310$) lebih tinggi dari ILPKL (min = 3.55 dan $\text{sp} = 0.488$) dan di ILPPG (min = 3.51 dan $\text{sp} = 0.642$). Namun, perbezaan tersebut juga tidak signifikan. Oleh itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan kemahiran merancang dan mengurus aktiviti kerja dalam kalangan pelatih berdasarkan institusi latihan.

Perbezaan penguasaan bagi kemahiran bekerja di dalam dan dengan sistem dalam kalangan pelatih berdasarkan institusi latihan pula menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan. Ini dibuktikan dengan nilai $F = 1.139$ dan $\text{sig} = 0.324$ ($p > 0.05$). Dari segi min menunjukkan bahawa kemahiran merancang dan mengurus aktiviti kerja dalam kalangan pelatih di ILPKL (min = 3.38 dan $\text{sp} = 0.593$) lebih tinggi dari CIAST (min = 3.33 dan $\text{sp} = 0.437$) dan di ILPPG (min = 3.18 dan $\text{sp} = 0.697$). Namun, perbezaan tersebut tidak signifikan. Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan kemahiran bekerja di dalam dan dengan sistem dalam kalangan pelatih di ILPKL, ILPPG dan CIAST.

Perbincangan

Secara keseluruhan dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan pandangan, terhadap penguasaan kemahiran *core abilities*, di mana dari persektif pelajar adalah tinggi manakala dari persektif guru adalah sederhana. Namun begitu perbezaan min adalah sangat kecil. Dari aspek tahap penguasaan *core abilities* dalam kalangan pelatih, terdapat dua kemahiran yang masih perlu diberi perhatian oleh pihak pengurusan Institusi Latihan Awam di Malaysia iaitu kemahiran memindah dan bertukar-tukar maklumat dan kemahiran bekerja di dalam dan dengan sistem. Pelajar dilihat masih kurang menguasai kedua-dua kemahiran ini.

Dalam kajian ini kemahiran memindah dan bertukar-tukar maklumat merujuk kepada kebolehan pelatih untuk menulis memo dan business letters, menggunakan *Local Area Network (LAN)* / internet untuk bertukar-tukar maklumat, menyedia maklumat berbentuk gambar dan grafik (Jabatan Pembangunan Kemahiran, 2010). Seterusnya kemahiran bekerja di dalam dan dengan sistem merujuk kepada kemahiran menganalisis sistem teknikal, memantau dan memperbetulkan / memperbaiki prestasi sistem. Di dalam dunia yang bertambah maju ini, kedua-dua kemahiran ini penting untuk dikuasai pelajar. Adalah menjadi satu kelebihan kepada seseorang yang mempunyai kemahiran ini kerana majikan memerlukan kemahiran ini bagi memenuhi keperluan syarikat, organisasi dan pasaran mereka.

Pillai (1992) berpendapat, untuk mendapatkan kemahiran yang tinggi dalam sesuatu bidang ianya memerlukan latihan dan pengalaman yang secukupnya bagi melayakkan diri seseorang individu itu mencapai tahap kemahiran yang tinggi. Pada pandangan pengkaji pendedahan cara kerja sebenar di peringkat pengajian haruslah ditekankan, terutamanya melibatkan kemahiran bekerja di dalam dan dengan sistem, ini adalah penting bagi memastikan pelajar memperolehi pengalaman yang hampir sama dengan keperluan industri dan memudahkan pelajar menguasai kemahiran ini apabila bekerja kelak.

Secara keseluruhannya dari aspek perbezaan penguasaan *core abilities* dalam kalangan pelatih berdasarkan institusi latihan pula menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan. Ini menunjukkan penguasaan *core abilities* bagi kemahiran mencari dan memproses maklumat, kemahiran bekerja dan berinteraksi dengan orang lain, kemahiran merancang dan mengurus aktiviti kerja dan kemahiran bekerja di dalam dan dengan sistem di ILPKL, ILPPG dan CIAST adalah sama. Namun begitu bagi penguasaan kemahiran memindah dan bertukar-tukar maklumat dalam kalangan pelatih ILPKL, ILPPG dan CIAST menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan.

Walaupun ketiga-tiga institut latihan mengguna pakai Modul *Core Abilities* yang sama sebagaimana yang disediakan oleh JPK, namun dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan tahap penguasaan kemahiran *core abilities* dalam kalangan pelatih bagi aspek memindah dan bertukar-tukar maklumat mengikut perspektif pelatih. Dalam konteks latihan pendidikan kemahiran, kemahiran memindah dan bertukar-tukar maklumat merujuk kepada kebolehan pelatih untuk menyalurkan

idea baru kepada orang lain, berkomunikasi dengan organisasi luar, kebolehan menyampaikan maklumat dalam bahasa Melayu dan bahasa Inggeris serta penggunaan teknologi maklumat dan telekomunikasi seperti kebolehan berkomunikasi melalui telefon dan berkongsi maklumat menerusi internet. Jelaslah bahawa kemahiran tersebut memerlukan pelatih mendapat pendedahan yang luas dengan penggunaan kemudahan teknologi terkini dan sosial budaya masyarakat setempat.

Cadangan dan Kesimpulan

Daripada hasil dapatan kajian secara keseluruhan, satu kajian yang lebih mendalam perlu dilakukan bagi mengenal pasti faktor-faktor yang menyebabkan kelemahan pelatih dalam menguasai kemahiran memindah dan bertukar-tukar maklumat dan kemahiran bekerja di dalam dan dengan sistem. Modul *core abilities* bagi kedua-dua kemahiran mungkin perlu dilakukan penambahbaikan. Ini penting dalam meningkatkan penguasaan *core abilities* pelatih secara keseluruhan. Pelatih haruslah menguasai *core abilities* dan perlulah mempunyai persepsi yang tepat dengan keperluan industri supaya mereka akan diambil bekerja di dalam bidang perindustrian yang diinginkan nanti. Oleh itu langkah-langkah yang sewajarnya perlu diambil oleh pihak yang berkenaan untuk memperluaskan lagi penguasaan *core abilities* dalam kalangan pelatih secara keseluruhan.

Rujukan

- Billing, D. (2003). Generic cognitive abilities in higher education: An international analysis of skills sought by stakeholders. *Compare*, 33(3), 335-350.
- Cassidy, S. (2006). Developing employability skills: Peer assessment in higher education. *Education+ Training*, 48(7), 508-517.
- Chamberlain, M. A. (1988). Employers' Rankings of Factors Judged Critical to Job Success for Individuals with Severe Disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 11(2), 141-47.
- Casner-Lotto, J., & Barrington, L. (2006). *Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century U.S. workforce*. New York, NY: Conference Board. Retrieved from http://www.conference-board.org/pdf_free/BED-06-Workforce.pdf
- Dawe, S. (2002). *Focussing on generic skills in training packages*. NCVER.
- DEST. (2002). *Employability skills for the future. A report by the Australian Chamber of Commerce and Industry and the Business Council of Australia for the Department of Education, Science and Training, Canberra*
- EPU (2010). *Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMK-10). Economic Planning Unit*.
- Gallagher, K. (2013). *Skills Development for Business and Management Students: Study and Employability*. Oxford University Press.
- Hawke, G. (2003). *Generic Skills' in a Changing Work Environment. Generic Skills in Vocational Education and Training*. Adelaide: NCVER Ltd. 19-38.
- Husain, M. Y., Mokhtar, S. B., Ahmad, A. A., & Mustapha, R. (2010). Importance of employability skills from employers' perspective. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 7, 430-438.
- Imel, S. (1999). *Work Force Education: Beyond Technical Skills*. The Ohio State University.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran. 2010. *Core Abilities: A supplementary standard for NOSS: JPK, Kementerian Sumber Manusia, Putrajaya*.
- Ju, S., Zhang, D., & Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 35(1), 29-38.
- Knight, P., & Yorke, M. (2013). *Learning, curriculum and employability in higher education*. Routledge.
- Koffel, L. (1994). *Teaching workplace skills: Creative ways to teach students the skills employers want*. Gulf Publishing Company.
- Overtom, C. (2000). *Employability skills: An update*. ERIC Clearinghouse.
- Pillai, P. (1992). *Training For Skilled Occupations Involvement & Role Of Industry German & Malaysian Experience (First Ed.)*. Kuala Lumpur: Geothe Institute.
- Radhakrishna, R. B., & Bruening, T. H. (1994). Pennsylvania study: Employee and student perceptions of skills and experiences needed for careers in agribusiness. *NACTA journal*, 38(1), 15-18.
- Rosenberg, S., Heimler, R., & Morote, E. S. (2012). Basic employability skills: a triangular design approach. *Education+ Training*, 54(1), 7-20.
- Rosenberg, S., Robinson, J. S., & Garton, B. L. (2008). An assessment of the employability skills needed by graduates in the college of agriculture, food and natural resources at the University of Missouri. *Journal of Agricultural Education*, 49(4), 96-105.

Secretary's Commission on Achieving Necessar Skills (SCAN). (1991). What work requires of skills: A SCANS report for America 2000. Washington, DC: Department of Labor.

Schmidt, S. J. 1999. Using writing to develop critical thinking skills. *North American Colleges and Teachers of Agriculture Journal*, 43(4): 31-38.

Shafie, L. A., & Nayan, S. (2010). Employability awareness among Malaysian undergraduates. *International Journal of Business and Management*, 5(8), p119.