

# KOMPETENSI INTERPERSONAL DALAM KALANGAN MAHASISWA UNIVERSITI BERDASARKAN KEPADA MODEL HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT (HRD) PRACTICE MCLAGAN

Mohamad Zaid Mustafa<sup>1</sup>, Yahya Buntat<sup>2</sup>, Kahirol Mohd Salleh<sup>3</sup>,  
Ahmad Rizal Madar<sup>4</sup>, Mirdaa Maznor<sup>5</sup>

<sup>1, 3 & 4</sup>Fakulti Pendidikan Teknikal  
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

<sup>2</sup>Fakulti Pendidikan  
Universiti Teknologi Malaysia

E-mel: mzaid@uthm.edu.my, p-yahya@utm.my, kahirol@uthm.edu.my,  
rizalm@uthm.edu.my

## ABSTRAK

*Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap penerapan dan penguasaan elemen kompetensi interpersonal dalam kalangan pelajar Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. Secara khususnya, kajian ini melihat tahap elemen penerapan dan penguasaan kompetensi interpersonal dalam tujuh indikator iaitu kemahiran melatih, kemahiran maklum balas, kemahiran menyoal, kemahiran dalam kumpulan, kemahiran berbincang, kemahiran membuat pembentangan dan kemahiran menulis dengan merujuk kepada Model HRD Practice Mc Lagan. Seramai 66 orang responden telah dipilih untuk menjawab soal selidik. Data yang dikumpul telah dianalisis menggunakan kekerapan, peratus, min, susunan mengikut peringkat dan kolerasi pearson. Dapatan kajian menunjukkan kemahiran dalam kumpulan yang paling tinggi dalam tahap penerapan dan penguasaan kompetensi interpersonal. Hasil dapatan menunjukkan tidak terdapat hubungan antara tahap penerapan elemen kompetensi interpersonal dengan penguasaan elemen kompetensi dalam kalangan pelajar dan tiada hubungan antara tahap penerapan kompetensi dengan latar belakang pendidikan sarjana muda. Beberapa cadangan telah dikemukakan untuk mempertingkatkan kompetensi interpersonal dalam kalangan mahasiswa di universiti.*

**Kata Kunci:** *kompetensi interpersonal, mahasiswa, kemahiran.*

## 1.0 PENGENALAN

Menurut Anizan Abd. Latif (2006), strategi utama dalam memastikan negara berkemampuan menghadapi cabaran globalisasi dan mengekalkan pertumbuhan ekonomi adalah dengan mewujudkan asas sumber manusia dinamik yang dapat

menyokong pembangunan ekonomi berasaskan pengetahuan, meningkatkan produktiviti dan daya saing negara. Robiah (1998), Pendidikan Teknik dan Vokasional berperanan dalam membina masyarakat khususnya bagi menjadikan Malaysia salah sebuah negara industri yang mampan dan berdaya saing dalam kalangan negara-negara maju. Pendidikan Teknik dan Vokasional juga mampu melahirkan sumber guna tenaga teknikal yang mahir melaksanakan pekerjaan berasaskan kemahiran teknikal. Ini disokong oleh Dare dan Leach (1999) yang menyatakan Pendidikan Teknik dan Vokasional termasuk juga Pembangunan Sumber Manusia merupakan penyumbang utama kepada pasaran guna tenaga teknikal di Malaysia.

Pembangunan sumber tenaga sangat penting dan dapat dipenuhi melalui sistem pendidikan dan latihan kemahiran. Salah satu usaha yang dilakukan oleh kerajaan adalah melalui Rangka Rancangan Jangka Panjang Ketiga (RRJP3) 2001 hingga 2010 iaitu untuk menjadikan Malaysia terus berdaya saing dengan memberikan penekanan kepada pembangunan ekonomi berasaskan pengetahuan. Menurut Shahril Marzuki (1999), sistem pendidikan teknik dan vokasional (PTV) sentiasa mengalami reformasi yang mengarahkan kepada memenuhi keperluan semasa.

## **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di Malaysia, kepentingan kompetensi interpersonal telah disedari oleh pihak institusi pengajian tinggi. Oleh yang demikian, satu program untuk meningkatkan kemahiran insaniah termasuklah kompetensi interpersonal dalam kalangan pelajar di institusi pengajian tinggi telah digubal oleh Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (2006). Kompetensi interpersonal adalah di antara kemahiran yang dianggap penting oleh majikan untuk meningkatkan produktiviti (*National Association of Manufacturers* (NAM) (2003). Graduan seharusnya memiliki kompetensi interpersonal untuk mendapat pekerjaan pada masa kini (Hillage dan Pollard, 1998). Namun, perbezaan kemahiran yang wujud dalam kalangan graduan institusi pengajian tinggi dengan kemahiran yang dikehendaki oleh majikan menjadi punca kepada graduan tidak berkualiti (Siti Zaleha *et al.*, 2007). Menurut Ahmad Esa *et al.* (2005), kemahiran insaniah yang dilaksanakan di UTHM adalah meliputi kemahiran berkomunikasi, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran kerja kumpulan, kemahiran pembelajaran berterusan, kemahiran keusahawanan, kemahiran etika dan moral profesional dan kemahiran kepimpinan.

Nurahimah Mohd Yusoff dan Rosmawati Mamat (2002), dalam satu kajian yang mereka jalankan mendapati bahawa institusi latihan vokasional gagal menyediakan kemahiran yang diperlukan. Antara kemahiran yang didapati kurang diberi penekanan seperti kemahiran interpersonal, kemahiran menulis dan berkomunikasi terutama Bahasa Inggeris dan kemahiran memimpin.

Oleh itu, penekanan terhadap penyediaan kurikulum yang seimbang dan mengikut kehendak semasa adalah perlu dalam menyediakan tenaga kerja yang berkualiti. Sehubungan dengan itu kurikulum program latihan di institusi latihan vokasional hendaklah dilengkapi dengan kandungan yang menyentuh bukan sahaja aspek-aspek kemahiran teknikal malah perlu beri penekanan elemen kompetensi interpersonal.

Menurut Loose (2001), seimbang bukan sahaja seimbang antara teori dan pratikal, tetapi juga turut menekan aspek kemahiran dalam pekerjaan, teknikal dan sosial.

Kesimpulannya, kompetensi interpersonal memang penting bagi melahirkan mahasiswa yang berketerampilan dalam bidang pekerjaan yang diceburi. Oleh itu, penyelidik membuat kajian yang lebih mendalam dan komprehensif bagi melihat sejauh mana kompetensi interpersonal dalam kalangan mahasiswa telah diterapkan dengan melihat aspek kurikulum iaitu kaedah pengajaran dan pembelajaran di universiti. Kemahiran ini akan dilihat sama ada diterap atau tidak dalam proses pengajaran dan pembelajaran sama ada di kelas mahupun luar kelas dengan merujuk kepada “*Models for Human Resource Development (HRD) Practice*” oleh McLagan (1989).

## 1.2 Pernyataan Masalah

Dalam menuju ke arah globalisasi, Malaysia memerlukan guna tenaga yang berketerampilan dan mempunyai kompetensi interpersonal terutamanya dalam bidang pendidikan. Ini jelas menunjukkan kompetensi interpersonal sangat penting kepada pelajar sarjana pendidikan dalam melahirkan kompetensi interpersonal yang berkualiti tinggi dimana kemahiran ini akan digunakan ketika menjadi tenaga pengajar di politeknik atau kolej komuniti. Kemahiran ini selaras dengan kehendak kemahiran insaniah oleh Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPTM). Justeru itu, penyelidik merasakan kajian ini wajar dijalankan untuk mengetahui sama ada pelajar sarjana pendidikan Fakulti Pendidikan Teknikal, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) mempunyai kompetensi interpersonal yang tinggi dan diperlukan semasa berkhidmat sebagai tenaga pengajar di politeknik atau kolej komuniti Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPTM).

## 1.3 Persoalan Kajian

Persoalan kajian bagi kajian ini ialah:

- i. Apakah elemen tahap penerapan kompetensi interpersonal yang paling digunakan oleh pelajar sarjana pendidikan dalam proses pengajaran dan pembelajaran di FPTek?
- ii. Apakah elemen tahap penguasaan kompetensi interpersonal yang paling digunakan oleh pelajar sarjana pendidikan di FPTek?
- iii. Adakah terdapat hubungan antara tahap penerapan kompetensi interpersonal dengan latar belakang pendidikan sarjana muda?
- iv. Bagaimanakah hubungan antara tahap penerapan kompetensi interpersonal dengan tahap penguasaan kompetensi interpersonal dalam kalangan pelajar sarjana pendidikan di FPTek?

## 1.4 Skop Kajian

Tumpuan kajian ini ialah terhadap tahap penguasaan kompetensi interpersonal dalam kalangan mahasiswa dan semasa proses pengajaran dan pembelajaran di universiti. Kajian ini hanya tertumpu kepada pelajar sarjana pendidikan dari Fakulti Pendidikan Teknikal di UTHM semestar 3 sesi (II) 2008/2009. Elemen kompetensi interpersonal yang hendak dikaji meliputi kepada tujuh indikator jenis kompetensi interpersonal iaitu kemahiran melatih, kemahiran maklum balas, kemahiran menyoal, kemahiran dalam kumpulan, kemahiran berbincang, kemahiran membuat pembentangan dan kemahiran menulis manakala kaedah pengajaran dan pembelajaran menjadi medium untuk mengukur tahap penerapan kemahiran kompetensi interpersonal.

## 1.5 Kerangka Kerja Konseptual

Berpandukan pada Rajah 1.1 adalah merupakan satu kerangka kerja konseptual yang mengandungi tujuh indikator jenis kompetensi interpersonal utama yang dikaji iaitu kemahiran melatih, kemahiran maklum balas, kemahiran menyoal, kemahiran dalam kumpulan, kemahiran berbincang, kemahiran membuat pembentangan dan kemahiran menulis. Tujuh indikator kompetensi interpersonal utama ini dijadikan sebagai asas kajian mengenai kompetensi interpersonal dalam kalangan mahasiswa di universiti.



**Rajah 1:** Kerangka Kerja Konseptual mengikut cadangan daripada Models for HRD Practice (McLagan, 1989).

## 2.0 TINJAUAN LITERATUR

Dalam membangunkan modal insan, kerajaan telah merangka strategi ketiga iaitu memberi tumpuan kepada latihan kemahiran dan kepakaran teknikal. Kerajaan sentiasa berusaha memastikan kemahiran ini perlu diterapkan kepada pelajar melalui kurikulum. Ini jelas terbukti, kerajaan bakal memperolehi peruntukan khas sebanyak RM500 juta di bawah Tabung Pembangunan Kemahiran bagi menyediakan pinjaman sebanyak RM5,000 setahun untuk golongan graduan yang menganggur menjalani kursus kemahiran (Laporan Kabinet, 2002).

Prestasi sesebuah universiti sentiasa diukur berdasarkan kepada kompetensi interpersonal graduannya (Ronald *et al.*, 2005). Kini, kompetensi interpersonal seseorang graduan perlu diperluaskan bukan sahaja di peringkat negara tetapi di peringkat antarabangsa. Dalam erti kata lain, graduan-graduan yang dihasilkan oleh universiti berkemampuan menembusi pasaran pekerjaan yang lebih luas. Dengan penawaran program-program pengajian baru dan semakin kurikulum program pengajian sedia ada, kompetensi interpersonal para graduan dapat dipertingkatkan lagi.

## **Pendidikan dan Pembangunan**

Matlamat pendidikan di Malaysia adalah untuk melahirkan insan yang berpengetahuan, individu yang memiliki kemahiran yang murni, melahirkan warganegara yang bertanggungjawab, serta mempunyai nilai moral dan etika yang kukuh, memupuk perpaduan negara di samping membantu membentuk tenaga kerja yang mempunyai kebolehan teknik yang akan meningkat daya sains ekonomi Malaysia (Kerajaan Malaysia, 1991). Maka untuk mencapai matlamat ini kerajaan telah memperuntukkan perbelanjaan yang besar dalam pendidikan. Antaranya pada tahun 1970, RM213.1 juta dibelanjakan untuk pendidikan, 1979 sejumlah RM1,941.6 juta dan 1989 sebanyak RM4,334.6 juta (Educational Statistic of Malaysia, 1990). Peruntukan ini adalah untuk semua aspek sistem pendidikan negara.

Dalam kajian Wan Faridah (2007), Perancangan Pendidikan di Malaysia adalah dijana oleh Jawatankuasa Perancangan Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia. Jabatan-jabatan lain yang bertanggungjawab ialah Bahagian Penerangan dan Penyelidikan, Jawatankuasa Perancangan Perkembangan Kebangsaan, Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri, Universiti-universiti, Pejabat Pendidikan negeri-negeri dan agensi-agensi lain yang berkaitan dengan pendidikan. Kesemua jawatankuasa berkenaan dipandu oleh Kabinet (Jemaah Menteri) melalui Menteri Pendidikan Malaysia.

Tenaga kerja yang berproduktiviti tinggi dan berkemahiran interpersonal sangat diperlukan pada setiap tahun demi meningkatkan lagi prestasi bidang pendidikan. Menjelang tahun 2020, tenaga kerja Malaysia dianggarkan meningkat kepada 15.3 juta berbanding dengan 7 juta yang ada sekarang (Hashim Fauzy Yaakob, 2000). Kerajaan telah mengariskan beberapa strategi untuk terus mengharungi arus pembangunan. Antara strategi tersebut ialah meningkatkan pertumbuhan produktiviti melalui pemantapan pengetahuan, kemahiran dan kepakaran bekerja serta meningkatkan asas sumber manusia negara bagi memastikan kesinambungan bekalan tenaga manusia yang mempunyai tahap pengetahuan, kemahiran teknikal dan kemahiran tambahan seperti kompetensi interpersonal, kemahiran komunikasi dan kemahiran berfikir yang tinggi.

Kompetensi interpersonal adalah salah satu kemahiran yang penting untuk diterapkan dalam pendidikan masa kini. Menurut Barker (2003), kompetensi interpersonal penting dalam membantu seseorang pekerja untuk bekerja dengan efektif di tempat kerja dan penerapan kompetensi interpersonal yang diterapkan di universiti berkebolehan menyediakan pelajar menempuh alam pekerjaan.

## 2.1 Model Kompetensi

### 2.1.1 Model *Human Resource Development (HRD) Practice McLagan (1989)*

Model McLagan ini mengutarakan empat aspek utama ketrampilan diri yang diperlukan oleh tempat kerja iaitu :

i. Ketrampilan Teknikal

Memahami pembelajaran dewasa, memahami teori-teori dan teknik-teknik pembangunan kerjaya, kemahiran mengenal pasti, kemahiran komputer, kemahiran sistem elektronik, kemahiran memilih media, kemahiran menyediakan matlamat, kemahiran memahami teori dan teknik latihan dan pembangunan dan juga kemahiran menyelidik.

ii. Ketrampilan Perniagaan

Kemahiran pengurusan sumber dan kewangan, memahami dunia perniagaan, memahami tingkah laku organisasi dan juga memahami teknik dan teori pembangunan organisasi.

iii. Ketrampilan Interpersonal

Kemahiran memimpin, kemahiran maklum balas, kemahiran dalam kumpulan, kemahiran berbincang, kemahiran membuat perbentangan, kemahiran menyoal, kemahiran membina hubungan dan kemahiran menulis.

iv. Ketrampilan Intelektual

Kemahiran menghuraikan data, kemahiran pencarian maklumat dan kemahiran membuat jangkaan.

(Sumber daripada Dare, D.E. & Leach, J.A., 1999)

Walau bagaimanapun, penyelidik lebih memfokuskan kepada ketrampilan kompetensi interpersonal yang berdasarkan kepada tujuh jenis kompetensi interpersonal iaitu kemahiran memimpin, kemahiran maklum balas, kemahiran dalam kumpulan, kemahiran berbincang, kemahiran membuat perbentangan, kemahiran menyoal dan kemahiran menulis.

### 2.1.2 Model *Essential Skill and Workplace of Canada*

Dengan kesedaran pentingnya tenaga kerja yang memenuhi kehendak industri, pihak kerajaan Canada telah mengadakan pertemuan terbuka kepada lebih 4000 ribu orang yang kebanyakannya adalah pekerja di pelbagai sektor (*The Conference Board of Canada, 1996*). Hasil pertemuan terbuka tersebut mendapati pekerja di pelbagai sektor bersetuju bahawa kemahiran *employability* penting untuk dipraktikkan. Sehubungan dengan itu, pelancaran *Essential Skill and Workplace* pada 2003 adalah

untuk membantu pekerja memahami dan membuat penambahbaikan pada tahap kemahiran yang diperlukan oleh industri atau pihak majikan. Di dalam *Essential Skill and Workplace* terdapat sembilan elemen kemahiran *employability* yang dianggap penting oleh pihak industri atau majikan. Kemahiran tersebut ialah kemahiran membaca, kemahiran menulis, kemahiran matematik, kemahiran berkomunikasi, kemahiran berbincang, kemahiran bekerja kumpulan, kemahiran komputer, kemahiran mengurus diri dan kemahiran pembelajaran berterusan.

## 2.2 Kompetensi Interpersonal

Terdapat pelbagai istilah yang digunakan untuk menjelaskan maksud berkaitan dengan kompetensi interpersonal. Kebanyakan istilah ini memberi tumpuan ke atas tajuk yang berkaitan dengan personaliti yang berhubung kait dengan sikap, tabiat dan juga tingkah laku; cara berkomunikasi, menyelesaikan masalah dan kemahiran membuat keputusan serta proses mengurus organisasi. Selain itu kompetensi interpersonal juga dikenali dengan kemahiran “employability” adalah kebolehan bukan teknikal (Buck dan Barrick 1987). Gainer (1998) pula mendefinisikan kompetensi interpersonal sebagai ketrampilan individu (yang meliputi kemahiran komunikasi, kemahiran komputer dan kemahiran berbudaya), kemahiran kebolehpercayaan individu (yang meliputi kemahiran pengurusan individu, beretika dan kemahiran vokasional), kemahiran pengubasaian ekonomi (yang meliputi kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran belajar dan juga pembangunan kerjaya).

Lankard (1990) mendefinisikan kompetensi interpersonal meliputi personaliti, kemahiran interpersonal dan juga sikap dan tingkah laku yang baik. Beliau seterusnya mengelaskan kemahiran ini kepada dua kumpulan: a) kumpulan pertama meliputi kecekapan individu, kemahiran kebolehpercayaan diri, kemahiran pengubahsuaian ekonomi, kemahiran mengurus kumpulan dan organisasi secara berkesan, dan b) kumpulan kedua meliputi kemahiran menunjukkan imej diri yang positif, mempamerkan sikap kerja yang positif, mengamalkan tabiat kerja yang baik, mengamalkan tingkahlaku yang beretika, berkomunikasi secara berkesan, bertanggungjawab dan bekerjasama dengan orang lain. Manakala Saterfiel *et al.*, (1995) merujuk kompetensi interpersonal kepada kemahiran-kemahiran yang diperlukan untuk memenuhi dan juga memperlengkapkan keperluan pekerjaan.

*The Conference Board of Canada* (1996) pula 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. Kemahiran kompetensi interpersonal adalah kemahiran yang boleh “transferable” dari satu bidang kerja ke satu bidang kerja lain. Oleh itu, kompetensi interpersonal ini perlu diserapkan kepada semua mahasiswa agar setiap universiti boleh menghasilkan graduan yang berkemampuan tinggi dengan memenuhi keperluan majikan sekarang.

### **2.2.1 Kepentingan Kompetensi Interpersonal**

Menurut Yahya (2004), kemahiran kompetensi interpersonal ini dipersetujui oleh pihak majikan dalam melahirkan tenaga kerja yang baik. Seajar dengan itu, penerapan nilai-nilai kemahiran kompetensi interpersonal dalam kalangan tenaga kerja dapat meningkatkan produktiviti negara selain dapat memastikan pelajar mendapat tempat di pasaran kerja.

Menurut Kathleen (2007), pelajar seharusnya didedahkan dengan pengetahuan dunia pekerjaan seperti pasaran buruh, pekerjaan terkini dan kemahiran-kemahiran utama diperlukan oleh majikan. Dengan pendedahan ini akan membolehkan pelajar memperbaiki diri. Manakala John *et. all* (2006) pula menyatakan bahawa kemahiran kompetensi interpersonal ini perlu untuk memastikan graduan memiliki kelayakan dalam pelbagai kemahiran penting agar menjamin peningkatan produktiviti negara. Bagi Ronald dan Linsay (2005) pula, menyatakan bahawa kemahiran kompetensi interpersonal ini penting untuk pasaran kerja tempatan, negara dan antarabangsa kerana dalam dunia yang serba canggih dan maju, persaingan terlalu besar menyebabkan majikan memerlukan tenaga kerja yang mempunyai pakej kemahiran yang lengkap. Di samping dengan adanya kemahiran tersebut, akan memberi pengetahuan yang lebih luas kepada pekerja dalam menjalankan tugas dengan sempurna.

### **2.2.2 Keperluan Kompetensi Interpersonal**

Keupayaan memenuhi kehendak para majikan adalah sesuatu yang amat penting bagi seseorang pekerja. Majikan akan mendapat faedah dari para pekerja yang menepati kehendak dan keperluan bidang kerja yang ditawarkan. Kajian yang berkaitan dengan kompetensi interpersonal ini banyak dijalankan di negara-negara Barat seperti Amerika Syarikat, Kanada, Australia dan juga Britain. Satu kajian yang dijalankan oleh sekumpulan penyelidik di Amerika Syarikat bagi mendapatkan pendapat dari para majikan terhadap aliran pekerjaan dan juga untuk mengenal pasti kompetensi interpersonal yang diperlukan oleh para majikan. Kajian berbentuk kualitatif ini dilakukan dengan menemuduga para majikan yang mewakili pelbagai organisasi. Seramai 564 para majikan telah ditemuduga yang meliputi individu-individu dari industri kecil dan besar yang terletak di kawasan bandar dan juga luar bandar. Kajian ini mendapati sebanyak 54 jenis pekerjaan memerlukan pelbagai tahap kemahiran dan juga pengetahuan. Tujuan temuduga ini adalah untuk membolehkan para majikan menyatakan isu-isu yang kebanyakannya penting untuk mereka, meliputi tahap kemasukan para pekerja yang tidak mempunyai ijazah (Martin, Carrier & Hill, 1977).

Kajian kedua oleh Baker, S.A (2003) yang telah mengkaji tentang kesan pengajaran merentasi budaya terhadap kemahiran interpersonal dalam kalangan pelajar program vokasional. Dapatan kajian mendapati, pelajar yang menerima pengajaran merentasi budaya memperoleh kemahiran interpersonal yang tinggi berbanding pelajar yang tidak menerima konsep pengajaran seperti itu. Kajian turut mencadangkan agar pengajaran merentasi budaya perlu diintegrasikan dalam kurikulum program vokasional termasuk latihan tenaga pelatih. Ini menunjukkan kurikulum memainkan peranan penting dalam menerapkan dan mewujudkan kemahiran interpersonal pelajar.



Kajian ketiga yang dikendalikan oleh satu konsortium guru-guru, kaunselor dan juga para pentadbir di selatan Amerika Syarikat. Dalam kajian ini para penyelidik telah menemuduga seramai 657 para majikan. Soalan-soalan tersebut meliputi: keperluan para majikan pada 12 bulan akan datang dan juga lima hingga 10 tahun akan datang; peluang syarikat menawarkan pekerjaan kepada kaum wanita atau para pekerja kurang upaya; keadaan kerja umum dalam syarikat, tahap gaji para pekerja baru; dan jenis latar belakang dan kemahiran baru yang dijangkakan serta dimiliki para pekerja secara berterusan (McDaniels, 1992). Hasil kajian mendapati terdapat sepuluh kriteria ideal yang diperlukan oleh semua para majikan. Antara kemahiran kompetensi interpersonal yang diperlukan termasuklah berdikari, jujur, kemas, menepati masa, keupayaan berhubung secara berkesan, keupayaan bekerja dalam satu kumpulan, bercita-cita tinggi, mempunyai etika kerja yang baik, setia dan juga dapat membuat pengubahsuaian (McDaniels, 1992).

Selain itu, kajian Boylston, T.D dan Wang T (2003) dalam “integration of team-building skills into food chemistry team research projects” pula menilai kesan atau impak pembentukan aktiviti. Dalam kajian terhadap pembangunan kemahiran interpersonal melalui penyelidikan oleh ahli pasukan, kemahiran bekerja dalam satu pasukan dan prestasi setiap ahli pasukan digabungkan dalam satu pasukan penyelidikan melalui aktiviti ini. Pasukan yang ditubuhkan telah mempamerkan ciri-ciri sebuah pasukan yang efektif. Melalui kajian ini, didapati kebolehan bekerja dalam satu pasukan memainkan peranan penting dalam kerjaya dan penting dalam meningkatkan kemahiran interpersonal.

Kajian lain yang meninjau jenis kemahiran yang dikehendaki oleh para majikan telah dijalankan di Kanada. Laporan yang dibuat oleh *The Conference Board of Canada* (1996) dalam mengenal pasti kemahiran yang dikehendaki oleh para pekerja meliputi kemahiran “employability”. Kumpulan pengkaji telah membentuk profil kemahiran “employability”. Bagi membina profil ini, pertamanya pihak “Board” tersebut telah membuat kajian tinjauan terhadap kemahiran yang diperlukan oleh para majikan terhadap para pekerja baru. Mereka menggunakan rangka kerja yang meliputi tiga kategori kemahiran iaitu kemahiran akademik, kemahiran mengurus diri dan kemahiran berpasukan. Kategori ini diperolehi dari para majikan menerusi soal selidik dan juga perjumpaan dengan 100 pakar sumber manusia di Kanada. Setelah membina profil kemahiran “employability”, pihak “Board” mendapati bahawa kemahiran-kemahiran yang terdapat dalam profil tersebut adalah merupakan kemahiran “employability” yang diperlukan oleh individu untuk berjaya di tempat kerja (McLaughlin, 1995).

Satu kajian tinjauan yang dilakukan oleh para majikan di Amerika Syarikat untuk mengenal pasti kompetensi interpersonal yang diharapkan oleh kebanyakan majikan bagi seseorang individu yang dikehendaki untuk memasuki pasaran pekerjaan. Soal selidik telah dihantar secara pos kepada 347 syarikat yang didapati memiliki bilangan besar para lulusan kolej. Soal selidik tersebut digunakan untuk mencari 35 ciri kemahiran kompetensi interpersonal yang diperlukan oleh para majikan industri. Hasil kajian mendapati kemahiran komunikasi adalah kemahiran yang sangat diperlukan selepas kualiti para pekerja. Kemahiran motivasi, kemahiran interpersonal, daya usaha, kematangan, mempunyai cita-cita dan juga kemahiran keusahawanan adalah juga

dikenal pasti sebagai kemahiran yang tidak kurang penting bagi calon pekerja untuk tahap kemasukan ke bidang pemasaran dan jualan (Gaedeke & Tootelian, 1989).

Dalam satu kajian lain yang dikendalikan oleh The National Association of Colleges and Employers (NACE) (2001) iaitu sebuah organisasi profesional yang mewakili ahli akademik dan majikan industri. Dalam kajian tinjauan tahunannya bagi mengenal pasti kemahiran “employability” para pekerja lulusan kolej NACE. Seramai 425 responden majikan industri digunakan dalam kajian tersebut. Kebanyakan item kajian mengemukakan soalan kepada majikan mengenai ciri-ciri individu yang mereka perlukan untuk calon pekerja dan juga soalan berkaitan dengan tahap kemahiran kompetensi interpersonal yang dikehendaki terhadap calon pekerja. Dua soalan ini mendapat tindak balas yang hampir sama. Antara kenyataan yang kerap dipilih oleh kebanyakan responden adalah kemahiran interpersonal, kejujuran, motivasi, kemahiran berhubung, kemahiran analitik, bercita-cita tinggi, kemahiran berpasukan, kemahiran memimpin, fleksibel, keyakinan diri serta etika kerja yang baik. Dengan keputusan ini pihak NACE telah dapat mengenal pasti elemen-elemen kemahiran “employability” yang diperlukan oleh para lulusan kolej.

### **2.3 Menepati Kehendak dan Harapan Majikan Terhadap Pekerja**

Harapan majikan terhadap pekerja masa kini adalah lebih tinggi berbanding dengan masa-masa lalu. Bagi menghadapi cabaran pasaran ekonomi yang semakin terbuka, para majikan mahukan tenaga kerja yang bukan sahaja mempunyai kemahiran teknikal tetapi juga mempunyai pelbagai kemahiran. Mereka juga mahukan tenaga kerja yang fleksibel (Cotton, 1997; Busse, 1992; Bremer & Madzar, 1994). Banyak kajian yang dijalankan seperti (Carnevale, 1991; Marshall & Tucker, 1992; SCANS, 1992;) membincangkan berkaitan dengan kebolehan tinggi yang diperlukan di tempat kerja. SCANS (1992) menyatakan bahawa kebolehan dan kemampuan tinggi ini meliputi fleksibel, keupayaan pekerja membuat sesuatu keputusan dan penekanan terhadap kecemerlangan, latihan yang berterusan untuk meningkatkan kemahiran dan lebih bersikap berpasukan.

Satu kajian tinjauan yang dibiayai oleh *National Association of Manufacturers* (Barton & Kirsch 1990) mendapati bahawa para majikan menghendaki sekolah meningkatkan usaha untuk membangunkan kemahiran kompetensi interpersonal dalam kalangan para pelajar. Para majikan menyatakan bahawa mereka mahukan sekolah mengajar kedua-dua kemahiran kompetensi interpersonal iaitu meliputi kehadiran, ketepatan dan juga sikap kerja yang baik. Kesimpulan para majikan terhadap perkara ini dan juga kajian lain yang hampir sama dengan kajian ini adalah didapati selari, iaitu kemahiran kompetensi interpersonal adalah penting dalam pekerjaan dan harus dipelajari di sekolah.

Dalam satu kajian yang dijalankan oleh Yorke (1999) pula mendapati bahawa memerlukan pekerja yang mempunyai kemahiran komunikasi lisan, berupaya mengurus beban kerja, berupaya menyelesaikan masalah, mempunyai kemahiran kritikal, berupaya membuat rumusan dan berupaya bekerja dalam satu pasukan. Harvey dan Green (1994) pula dalam satu kajian lain mendapati para majikan

mengharapkan para lulusan institusi latihan kemahiran dapat mempamerkan kemahiran yang lebih luas dan lain-lain kebolehan daripada hanya memiliki pengetahuan atau teori sahaja. Mereka juga mahukan para lulusan institusi latihan kemahiran memiliki motivasi diri yang tinggi (British Columbia Institute of Technology, 1994; British Columbia Labour Force Development Board, 1995).

Menurut Noor Azlan (2003) Universiti of Central England di United Kingdom telah menggariskan dua atribut utama bagi graduan mendapat pekerjaan:

1. Atribut peribadi
  - i. Intelpek – kebolehan menganalisis, mengkritik dan mensintesis maklumat bagi menyelesaikan masalah.
  - ii. Pengetahuan – lebih memahami prinsip-prinsip asas daripada ilmu-ilmu yang terlalu khusus.
  - iii. Kesedaran komersial – menghargai budaya di tempat kerja.
  - iv. Kesanggupan untuk belajar – kebolehan belajar dan penerusan belajar sepanjang hayat, \* Fleksibal dan mudah menyesuaikan diri – berkebolehan untuk menyesuaikan diri dan menjangka perubahan dan akhirnya menjadi agen perubalFleksibel
  - v. Kemahiran mengawal diri – mempunyai disiplin, menepati masa, mampu mengawal stres, merancang beban kerja dan melakukan beberapa tugas dalam satu masa.
  - vi. Bermotivasi sendiri – selalu memulakan kerja sendiri, bersungguh-sungguh, tabah dan bersemangat tinggi.
  - vii. Berkeyakinan – yakin diri, tenang dan mampu berdikari.
2. Atribut berinteraksi
  - i. Kemahiran berkomunikasi – kebolehan berkomunikasi dengan cara formal dan tidak formal, secara lisan dan bersurat dengan pelbagai golongan di dalam dan luar organisasi.
  - ii. Kemahiran interpersonal – kebolehan menyesuaikan diri dengan semua peringkat manusia dan mampu menjaga hubungan dalam perubahan persekitaran.
  - iii. Kerja berkumpulan – boleh bekerja dengan efektif dalam kumpulan yang pelbagai atau beberapa kumpulan dalam satu masa dan mampu menyesuaikan diri dari satu projek ke projek yang lain.

### **2.3.1 Ciri- Ciri Kualiti Pekerja yang Diperlukan oleh Majikan**

Kompetensi interpersonal dan juga sikap positif terhadap kerja adalah ciri-ciri yang sangat penting untuk menghasilkan para pekerja yang berkualiti tinggi. Deming (1980) telah menekankan konsep kualiti dan hubungannya dengan produktiviti, di mana beliau menegaskan apabila kualiti meningkat maka produktiviti juga didapati meningkat. Beach, Kazanas dan Smith (1982) pula menyatakan bahawa kualiti kerja yang berkesan (seperti nilai kerja, kebiasaan dan sikap) perlu menjadi tumpuan utama untuk pekerja dalam setiap peringkat pekerjaan.

Terdapat pelbagai tafsiran dan juga huraian berkaitan dengan konsep kualiti khususnya kualiti yang dapat dipamerkan oleh para pekerja industri. Pengertian kualiti adalah tidak begitu jelas kerana penggunaan istilah kualiti adalah berbeza-beza, bergantung kepada keadaan, situasi dan juga tujuan penggunaan oleh sesuatu kumpulan (Pfeffer & Coote, 1991; Pochy et al., 1990).

Bagi tujuan kajian ini kualiti yang dimaksudkan adalah berkaitan dengan ciri-ciri tingkah laku kerja yang positif yang dapat dipamerkan oleh para pekerja yang ada hubungkaitnya dengan produktiviti pengeluaran. Deming (1980), menekankan konsep kualiti iaitu apabila kualiti kelihatan meningkat maka produktiviti juga didapati meningkat. Kajian yang dijalankan oleh Oinonnen (1985), pula mendapati beberapa ciri-ciri kualiti peribadi para pekerja yang diperlukan oleh majikan untuk kecemerlangan bekerja. Antara ciri tersebut adalah mempamerkan penampilan diri yang bersih dan kemas, mempunyai tabiat dan sikap kerja yang baik, membuat penyesuaian, menerima perubahan, berkemahiran menyelesaikan masalah, menunjukkan minat dalam kerja, jujur dalam kerja dan menepati masa.

### **3.0 METODOLOGI KAJIAN**

#### **3.1 Reka Bentuk Kajian**

Kajian ini merupakan kajian kes yang bertujuan untuk mengenal pasti elemen kompetensi interpersonal dalam kalangan mahasiswa di UTHM. Populasi kajian terdiri daripada pelajar sarjana pendidikan teknikal semester akhir sesi 2008/2009. Jumlah keseluruhan pelajar adalah seramai enam puluh enam (66) orang pelajar (Pusat Pengurusan Akademik UTHM, 2008).

#### **3.2 Instrumen Kajian**

Terdapat dua jenis item yang digunakan dalam soal selidik kajian ini iaitu item aneka pilihan dan item skala Likert. Soalan yang menggunakan item aneka pilihan terdiri daripada jantina, umur, latar belakang pendidikan sarjana muda dan pengalaman bekerja sebelum menyambung sarjana pendidikan. Manakala untuk menganalisis data jenis ordinal daripada responden kajian, item skala Likert digunakan. Skala Likert menggunakan lima skala, di mana setiap skala diberi nilai skor yang sepadan iaitu 1='Sangat Tidak Setuju', 2='Tidak Setuju', 3='Tidak Pasti', 4='Setuju', dan 5='Sangat Setuju'.

**Jadual 1:** Analisis Statistik Berdasarkan Persoalan Kajian

Bil	Perkara	Kaedah Analisis
1.	<b>Persoalan Kajian 1:-</b> Apakah elemen tahap penerapan kompetensi interpersonal yang paling digunakan oleh pelajar sarjana pendidikan dalam proses pengajaran dan pembelajaran di FPTek?	Min, Kekerapan, Peratus, Susunan Turutan
2.	<b>Persoalan Kajian 2:-</b> Apakah elemen tahap penguasaan kompetensi interpersonal yang paling digunakan oleh pelajar sarjana pendidikan di FPTek?	Min, Kekerapan, Peratus, Susunan Turutan
3.	<b>Persoalan Kajian 3:-</b> Adakah terdapat hubungan antara tahap penerapan kompetensi interpersonal dengan latar belakang pendidikan sarjana muda?	Korelasi Pearson
4.	<b>Persoalan Kajian 4:-</b> Bagaimanakah hubungan antara tahap penerapan kompetensi interpersonal dengan tahap penguasaan kompetensi interpersonal dalam kalangan pelajar sarjana pendidikan di FPTek?	Korelasi Pearson

### 3.3 Kaedah Penganalisan Data

Setelah analisis selesai dilakukan, item-item tersebut digolongkan kepada tiga tahap kecenderungan yang berbeza berdasarkan min yang diperolehi iaitu rendah, sederhana dan tinggi seperti dalam Jadual 1. Pentafsiran ini adalah diadaptasi daripada Mohd Majid *et. al.*, (2007) dan telah diolah semula oleh penyelidik mengikut kesesuaian kajian.

**Jadual 2:** Pentafsiran Skor Min

Tahap Kecenderungan	Julat Skor Min
Sangat Rendah	< 1.50
Rendah	1.51-2.49
Sederhana	2.50-2.99
Tinggi	3.00-3.49
Sangat Tinggi	3.50-4.00

(Adaptasi daripada Mohd Majid *et. al.*, 2007)

## 4.0 KEPUTUSAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

### 4.1 Latar Belakang Pendidikan Sarjana Muda

Jadual 3 menunjukkan taburan frekuensi dan peratusan pelajar mengikut latar belakang pendidikan sarjana muda sebelum memasuki sarjana pendidikan di UTHM. Bilangan pelajar yang paling ramai adalah yang mempunyai Ijazah Sarjana Muda Kejuruteraan Elektrik iaitu 37 orang (56%). Seramai 14 orang pelajar yang mempunyai Ijazah Sarjana Muda Kejuruteraan Mekanikal iaitu 21%. Manakala 5 orang pelajar yang mempunyai Ijazah Sarjana Muda Teknologi Maklumat dan Multimedia iaitu 8%, seramai 4 orang pelajar yang mempunyai Ijazah Sarjana Muda Kejuruteraan Awam iaitu 6% dan seramai 6 orang pelajar (9%) yang mempunyai lain-lain latar belakang pendidikan. Lain-lain latar belakang pendidikan disini adalah pelajar yang mempunyai Ijazah Perakaunan, Perhotelan, Kewangan dan Teknologi Makanan.

**Jadual 3:** Taburan Frekuensi dan Peratus Pelajar Mengikut Latar Belakang Pendidikan Sarjana Muda

Latar Belakang Pendidikan	Frekuensi	Peratus (%)
Ijazah Sarjana Muda Kejuruteraan Awam	4	6.1
Ijazah Sarjana Muda Kejuruteraan Elektrik	37	56.1
Ijazah Sarjana Muda Kejuruteraan Mekanikal	14	21.2
Ijazah Sarjana Muda Teknologi Maklumat dan Multimedia	5	7.6
Lain-lain	6	9.1
<b>Jumlah</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

### Analisis Bagi Persoalan Kajian yang Pertama: Apakah tahap elemen penerapan kompetensi interpersonal yang paling digunakan oleh pelajar sarjana pendidikan dalam proses pengajaran dan pembelajaran di FPTek?

Dapatan daripada maklum balas responden mengenai tahap penerapan kompetensi interpersonal yang paling digunakan oleh pelajar sarjana pendidikan dalam proses pengajaran dan pembelajaran di FPTek akan diterjemahkan mengikut kemahiran kompetensi interpersonal yang mempunyai tujuh indikator.

### 4.2 Kemahiran Melatih

Dapatan kajian bagi aspek kemahiran melatih menunjukkan min keseluruhan yang dicatatkan dalam item ini adalah 3.92. Ini menunjukkan tahap penerapan kemahiran melatih responden adalah sangat tinggi. Ini membuktikan bahawa pelajar menerapkan elemen kemahiran melatih ini semasa proses pengajaran dan pembelajaran (P&P).

**Jadual 4:** Analisis, Peratus, Sisihan Piawai dan Min Bagi Item Kemahiran Maklum Balas

Bil	Item	Bilangan Peratusan (%)						Sisihan Piawai	Min
		F	STS	TS	TP	S	SS		
A1B	berkebolehan menyelesaikan latihan yang diberi dalam masa yang ditetapkan	F	-	-	14	48	4	0.50360	3.8485
		%	-	-	21.2	72.7	6.1		
A2B	berkebolehan mengurus maklumat daripada pelbagai sumber	F	-	-	9	49	8	0.51118	3.9848
		%	-	-	13.6	74.2	12.1		
A3B	berkebolehan berusaha memahami setiap maklumat yang disampaikan	F	-	-	6	53	7	0.44695	4.0152
		%	-	-	9.1	80.3	10.6		
A4B	berkebolehan berusaha mencetuskan idea awal bagi masalah yang dihadapi	F	-	-	16	39	11	0.63997	3.9242
		%	-	-	24.2	59.1	16.7		
A5B	berkebolehan berusaha menyelenggarakan sesuatu masalah secepat mungkin	F	-	-	14	48	4	0.50360	3.8485
		%	-	-	21.2	72.7	6.1		
<b>Purata Sisihan Piawai dan Min</b>							<b>0.52</b>	<b>3.92</b>	

*n*=66

Berdasarkan Jadual 4, analisis menunjukkan min tertinggi diperoleh daripada item soalan ketiga (A3B) iaitu sebanyak 4.0152. Seramai 9.1% atau 6 orang tidak pasti, 10.6% atau 7 orang sangat setuju dan 80.3% atau 53 orang setuju dengan item yang dikemukakan. Item soalan ini berada pada tahap sangat tinggi jika merujuk kepada jadual skor min. Manakala item yang mencatatkan min yang terendah adalah item soalan A1B dan A5B iaitu sebanyak 3.8485. Seramai 4 orang atau 6.1% setuju, 14 orang atau 21.2% tidak pasti dan 48 orang atau 72.7% setuju. Sisihan piawai bagi keseluruhan item soalan adalah dalam lingkungan 0.44695 hingga 0.63997 iaitu tidak melebihi 1.0. Ini bermakna serakan data analisis bagi item-item soalan ini adalah tertumpu ke arah min.

### 4.3 Kemahiran Maklum Balas

Bagi kategori kemahiran seterusnya ialah kemahiran maklum balas seperti dalam Jadual 5. Jumlah keseluruhan min bagi kemahiran maklum balas ialah 3.93 manakala item B10B iaitu berkebolehan menerima dan memberi penerangan dengan jelas dan tepat mendapat min tertinggi iaitu 4.0152. Seramai 15.2% atau 10 orang tidak pasti, 68.2% atau 45 orang setuju dan 16.7% atau 11 orang sangat setuju dengan item yang dikemukakan. Manakala item yang mencatatkan min yang terendah adalah item soalan B9B iaitu sebanyak 3.8636. Seramai 16 orang atau 24.2% tidak pasti, 43 orang atau 65.2% setuju dan 7 orang atau 10.6% sangat setuju.

**Jadual 5:** Analisis Frekuensi, Peratus, Sisihan Piawai dan Min Bagi Item Kemahiran Maklum Balas

Bil	Item	Bilangan Peratusan (%)					Sisihan Piawai	Min	
		F	STS	TS	TP	S			SS
B6B	berkebolehan membuat perundingan dengan mencapai persetujuan	F	-	-	10	51	5	0.47428	3.9242
		%	-	-	15.2	77.3	7.6		
B7B	berkebolehan memberi maklum balas terhadap apa yang saya dengar	F	-	-	8	55	3	0.40423	3.9242
		%	-	-	12.1	83.3	4.5		
B8B	berkebolehan memberikan maklum balas dengan baik dan berkesan	F	-	-	10	51	5	0.47428	3.9242
		%	-	-	15.2	77.3	7.6		
B9B	berkebolehan menyakinkan orang lain terhadap keputusan yang dibuat	F	-	-	16	43	7	0.57876	3.8636
		%	-	-	24.2	65.2	10.6		
B10B	berkebolehan menerima dan memberi penerangan dengan jelas dan tepat	F	-	-	10	45	11	0.56819	4.0152
		%	-	-	15.2	68.2	16.7		
<b>Purata Sisihan Piawai dan Min</b>							<b>0.50</b>	<b>3.93</b>	

$n=66$

Nilai purata sisihan piawai bagi seluruh item pada bahagian ini ialah 0.50 dan kesemua item bagi setiap item tidak melebihi daripada 1.0. Ini bermakna data berada dalam taburan normal dan serakan jawapan yang diberikan oleh responden masih pada tahap seimbang dan stabil.

#### 4.4 Kemahiran Menyoal

Kemahiran menyoal terdiri daripada item nombor C11B hingga C15B. Jumlah keseluruhan min bagi kemahiran menyoal ini adalah 4.02 dan menunjukkan interpretasi min adalah sangat tinggi. Jika dilihat pada Jadual 6, didapati bahawa elemen kemahiran menyoal pada item C12B iaitu berkebolehan dan berkeyakinan untuk bertanyakan soalan kepada kawan yang memperolehi min tertinggi sebanyak 4.1212. Seramai 13.6% atau 9 orang tidak pasti, 60.6% atau 40 orang setuju dan 25.8% atau 17 orang sangat setuju dengan item yang dikemukakan. Manakala item yang mencatatkan min yang terendah adalah item soalan C14B iaitu sebanyak 3.9242. Seramai 18 orang atau 27.3% tidak pasti, 35 orang atau 53% setuju dan 13 orang atau 19.7% sangat setuju.



**Jadual 6:** Analisis Frekuensi, Peratus, Sisihan Piawai dan Min Bagi Item Kemahiran Menyoal

Bil	Item	Bilangan Peratusan (%)					Sisihan Piawai	Min	
		F	STS	TS	TP	S			SS
C11B	kerap menggunakan perkataan-perkataan positif di dalam menyoal	F	-	-	10	44	12	0.58097	4.0303
		%	-	-	15.2	66.7	18.2		
C12B	berkebolehan dan berkeyakinan untuk bertanyakan soalan kepada kawan	F	-	-	9	40	17	0.62055	4.1212
		%	-	-	13.6	60.6	25.8		
C13B	berkebolehan dan berkeyakinan bertanya kepada pengajar tentang perkara yang kurang difahami	F	-	-	12	42	12	0.60764	4.0000
		%	-	-	18.2	63.6	18.2		
C14B	berkebolehan dan berkeyakinan menyoal secara terbuka	F	-	-	18	35	13	0.68636	3.9242
		%	-	-	27.3	53.0	19.7		
C15B	berkebolehan menghasilkan pertanyaan yang bernas dan mudah difahami	F	-	-	11	43	12	0.59465	4.0152
		%	-	-	16.7	65.2	18.2		
<b>Purata Sisihan Piawai dan Min</b>							<b>0.62</b>	<b>4.02</b>	

$n=66$

Sisihan piawai bagi keseluruhan item soalan adalah dalam lingkungan 0.58097 hingga 0.68636 iaitu tidak melebihi 1.0. Ini bermakna serakan data analisis bagi item-item soalan ini adalah tertumpu ke arah min.

#### 4.5 Kemahiran Dalam Kumpulan

Jadual 7 menunjukkan kemahiran dalam kumpulan mempunyai jumlah keseluruhan min sebanyak 4.20 dan interpretasi min adalah sangat tinggi. Item D18B, D19B dan D20B iaitu berkebolehan membina hubungan baik dengan ahli kumpulan, berkebolehan berinteraksi dengan orang lain dalam kumpulan dan berkebolehan bekerja secara efektif bersama ahli kumpulan memperoleh min tertinggi sebanyak 4.2273. Seramai 9.1% atau 6 orang tidak pasti, 59.1% atau 39 orang setuju dan 31.8% atau 21 orang sangat setuju dengan item yang dikemukakan. Manakala item yang mencatatkan min yang terendah adalah item soalan D17B iaitu sebanyak 4.0909. Seramai 8 orang atau 12.1% tidak pasti, 44 orang atau 66.7% setuju dan 14 orang atau 21.2% sangat setuju.

**Jadual 7:** Analisis Frekuensi, Peratus, Sisihan Piawai dan Min Bagi Item Kemahiran Dalam Kumpulan

Bil	Item	Bilangan Peratusan (%)					Sisihan Piawai	Min	
		F	STS	TS	TP	S			SS
D16B	berkebolehan menerima pandangan daripada rakan-rakan	F	-	-	8	41	17	0.60476	4.1364
		%	-	-	12.1	62.1	25.8		
D17B	berkebolehan bertanggungjawab terhadap keputusan kumpulan	F	-	-	8	44	14	0.57452	4.0909
		%	-	-	12.1	66.7	21.2		
D18B	berkebolehan membina hubungan baik dengan ahli kumpulan	F	-	-	6	39	21	0.60244	4.2273
		%	-	-	9.1	59.1	31.8		
D19B	berkebolehan berinteraksi dengan orang lain dalam kumpulan	F	-	-	6	39	21	0.60244	4.2273
		%	-	-	9.1	59.1	31.8		
D20B	berkebolehan bekerja secara efektif bersama ahli kumpulan	F	-	-	6	39	21	0.60244	4.2273
		%	-	-	9.1	59.1	31.8		
<b>Purata Sisihan Piawai dan Min</b>							<b>0.60</b>	<b>4.20</b>	

*n*=66

Sisihan piawai bagi keseluruhan item soalan adalah dalam lingkungan 0.57452 hingga 0.60244 iaitu tidak melebihi 1.0. Ini bermakna serakan data analisis bagi item-item soalan ini adalah tertumpu ke arah min.

#### 4.6 Kemahiran Berbincang

Item nombor E21B hingga E25B adalah berkaitan dengan kemahiran berbincang. Jumlah keseluruhan min bagi kemahiran menyelesaikan masalah ini ialah sebanyak 4.03. Jika dilihat pada Jadual 8, didapati bahawa item E21B iaitu berkebolehan memberikan idea dengan yakin ketika berbincang mempunyai min sebanyak 4.0909. Seramai 10.6% atau 7 orang tidak pasti, 69.7% atau 46 orang setuju dan 19.7% atau 13 orang sangat setuju dengan item yang dikemukakan. Manakala item yang mencatatkan min yang terendah adalah item soalan E24B iaitu sebanyak 3.9242. Seramai 15 orang atau 22.7% tidak pasti, 40 orang atau 60.6% setuju dan 11 orang atau 16.7% sangat setuju.

**Jadual 8:** Analisis Frekuensi, Peratus, Sisihan Piawai dan Min Bagi Item Kemahiran Berbincang

Bil	Item	Bilangan Peratusan (%)					Sisihan Piawai	Min	
		F	STS	TS	TP	S			SS
E21B	berkebolehan memberikan idea dengan yakin ketika berbincang	F	-	-	7	46	13	0.54708	4.0909
		%	-	-	10.6	69.7	19.7		
E22B	berkebolehan membuat keputusan berdasarkan bukti yang kukuh	F	-	-	9	42	15	0.63997	4.0758
		%	-	-	13.7	63.6	22.7		
E23B	berkebolehan membuat perundingan dengan mencapai persetujuan	F	-	-	10	43	13	0.59308	4.0455
		%	-	-	15.2	65.2	19.7		
E24B	berkebolehan elak daripada pengaruh emosi semasa menyampaikan sesuatu	F	-	-	15	40	11	0.66357	3.9242
		%	-	-	22.7	60.6	16.7		
E25B	berkebolehan menarik perhatian pendengar apabila bertutur	F	-	-	13	40	13	0.63246	4.0000
		%	-	-	19.7	60.6	19.7		
<b>Purata Sisihan Piawai dan Min</b>							<b>0.62</b>	<b>4.03</b>	

*n=66*

Sisihan piawai bagi keseluruhan item soalan adalah dalam lingkungan 0.54708 hingga 0.66357 iaitu tidak melebihi 1.0. Ini bermakna serakan data analisis bagi item-item soalan ini adalah tertumpu ke arah min.

#### 4.7 Kemahiran Membuat Pembentangan

Bagi kemahiran membuat pembentangan, terdapat lima item merangkumi elemen kemahiran membuat pembentangan. Berpandukan kepada Jadual 9, min tertinggi ialah pada item F30B iaitu berkebolehan menggunakan teknologi terkini dalam pembentangan sebanyak 4.2576 manakala jumlah keseluruhan min ialah 4.16. Seramai 24.2% atau 16 orang tidak pasti, 43.9% atau 29 orang setuju dan 31.8% atau 21 orang sangat setuju dengan item yang dikemukakan. Manakala item yang mencatatkan min yang terendah adalah item soalan F29B iaitu sebanyak 4.0758. Seramai 16 orang atau 24.2% tidak pasti, 29 orang atau 43.9% setuju dan 21 orang atau 31.8% sangat setuju.

**Jadual 9:** Analisis Frekuensi, Peratus, Sisihan Piawai dan Min Bagi Item Kemahiran Membuat Pembentangan

Bil	Item	Bilangan Peratusan (%)					Sisihan Piawai	Min	
		F	STS	TS	TP	S			SS
F26B	berkebolehan membuat pembentangan secara jelas	F	-	-	10	31	25	0.69715	4.2273
		%	-	-	15.2	47.0	37.9		
F27B	berkebolehan menyampaikan idea yang jelas	F	-	-	8	42	16	0.59524	4.1212
		%	-	-	12.1	63.6	24.2		
F28B	berkebolehan membuat perbentangan dengan penuh keyakinan	F	-	-	13	33	20	0.70446	4.1061
		%	-	-	19.7	50.0	30.3		
F29B	berkebolehan menarik perhatian audiens ketika membuat pembentangan	F	-	-	16	29	21	0.75060	4.0758
		%	-	-	24.2	43.9	31.8		
F30B	berkebolehan menggunakan teknologi terkini dalam pembentangan	F	-	-	5	39	22	0.58993	4.2576
		%	-	-	7.6	59.1	33.3		
<b>Purata Sisihan Piawai dan Min</b>							<b>0.67</b>	<b>4.16</b>	

*n*=66

Nilai purata sisihan piawai bagi seluruh item pada bahagian ini ialah 0.67 dan kesemua item bagi setiap item tidak melebihi daripada 1.0. Ini bermakna data berada dalam taburan normal dan serakan jawapan yang diberikan oleh responden masih pada tahap seimbang dan stabil.

#### 4.8 Kemahiran Menulis

Jadual 10 menunjukkan kemahiran menulis memperoleh jumlah keseluruhan min sebanyak 4.13. Terdapat lima item iaitu item G31B hingga item G35B. Item G31B iaitu berkebolehan menyampaikan idea dengan jelas secara menulis memperoleh min tertinggi sebanyak 4.2576. Seramai 7.6% atau 5 orang tidak pasti, 59.1% atau 39 orang sebanyak 3.8485. Seramai 1 orang atau 1.5% tidak setuju, 23 orang atau 34.8% tidak Manakala item yang mencatatkan min yang terendah adalah item soalan G35B iaitu sebanyak 3.8485. Seramai 1 orang atau 1.5% tidak setuju, 23 orang atau 34.8% tidak pasti, 27 orang atau 40.9% setuju dan 15 orang atau 22.7% sangat setuju.

**Jadual 10:** Analisis Frekuensi, Peratus, Sisihan Piawai dan Min Bagi Item Kemahiran Menulis

Bil	Item	Bilangan Peratusan (%)					Sisihan Piawai	Min	
		F	STS	TS	TP	S			SS
G31B	berkebolehan	F	-	-	5	39	22	0.58993	4.2576
	menyampaikan idea dengan jelas secara menulis	%	-	-	7.6	59.1	33.3		
G32B	berkebolehan menyampaikan idea dengan penuh keyakinan secara menulis	F	-	-	7	37	22	0.62746	4.2273
		%	-	-	10.6	56.1	33.3		
G33B	berkebolehan menyampaikan idea dengan berkesan secara menulis	F	-	-	7	40	19	0.60534	4.1818
		%	-	-	10.6	60.6	28.8		
G34B	berkebolehan menulis laporan/tugasan dalam Bahasa Melayu dengan ayat yang tepat	F	-	-	9	39	18	0.62969	4.1364
		%	-	-	13.6	59.1	27.3		
G35B	berkebolehan menulis laporan/tugasan dalam Bahasa Inggeris dengan ayat yang tepat	F	-	1	23	27	15	0.78920	3.8485
		%	-	1.5	34.8	40.9	22.7		
<b>Purata Sisihan Piawai dan Min</b>							<b>0.65</b>	<b>4.13</b>	

*n*=66

Nilai purata sisihan piawai bagi seluruh item pada bahagian ini ialah 0.65 dan kesemua item bagi setiap item tidak melebihi daripada 1.0. Ini bermakna data berada dalam taburan normal dan serakan jawapan yang diberikan oleh responden masih pada tahap seimbang dan stabil.

### **Susunan Peringkat Elemen Penerapan Kompetensi Interpersonal yang Paling Digunakan oleh Pelajar Sarjana Pendidikan Dalam Proses Pengajaran dan Pembelajaran di FPTek**

Kemahiran kompetensi interpersonal yang paling digunakan oleh pelajar semasa proses P&P telah dianalisis berdasarkan jumlah keseluruhan min dan kemudiannya di susun mengikut jumlah keseluruhan min yang tertinggi sehingga yang rendah. Daripada Jadual 11, kemahiran dalam kumpulan mempunyai jumlah keseluruhan min tertinggi iaitu sebanyak 4.20 berada pada peringkat pertama diikuti dengan kemahiran membuat pembentangan sebanyak 4.16 bagi jumlah keseluruhan min berada pada peringkat kedua. Seterusnya, kemahiran menulis menduduki peringkat ketiga dengan jumlah keseluruhan min sebanyak 4.13 manakala kemahiran berbincang yang memperoleh jumlah keseluruhan min sebanyak 4.03 berada pada peringkat keempat. Peringkat kelima merupakan kemahiran menyoal dengan jumlah keseluruhan min sebanyak 4.02 diikuti dengan kemahiran maklum balas dengan jumlah keseluruhan min sebanyak 3.93 berada pada peringkat keenam. Kemudian, kemahiran melatih berada pada peringkat ketujuh dengan jumlah keseluruhan min sebanyak 3.92.

**Jadual 11:** Analisis Susunan Peringkat Jumlah Keseluruhan Min Penerapan Elemen Kemahiran Kompetensi Interpersonal Bagi Pelajar

Kemahiran Kompetensi Interpersonal	Jumlah Keseluruhan Min	Peringkat
Kemahiran Melatih	3.92	7
Kemahiran Maklum Balas	3.93	6
Kemahiran Menyoal	4.02	5
Kemahiran Dalam Kumpulan	4.20	1
Kemahiran Berbincang	4.03	4
Kemahiran Membuat Pembentangan	4.16	2
Kemahiran Menulis	4.13	3

**Analisis Bagi Persoalan Kajian yang Kedua: Apakah elemen tahap penguasaan kompetensi interpersonal yang paling digunakan oleh pelajar sarjana pendidikan di FPTek?**

Dapatan daripada maklum balas responden mengenai tahap penguasaan kompetensi interpersonal yang paling digunakan oleh pelajar sarjana pendidikan di FPTek diterjemahkan mengikut kemahiran kompetensi interpersonal yang mempunyai tujuh indikator iaitu meliputi kemahiran melatih, kemahiran maklum balas, kemahiran menyoal, kemahiran dalam kumpulan, kemahiran berbincang, kemahiran membuat pembentangan dan kemahiran menulis.

**4.9 Kemahiran Melatih**

Kemahiran melatih mengandungi lima item. Jumlah keseluruhan min bagi kemahiran melatih adalah 3.80. Jika dilihat pada Jadual 12, didapati bahawa kemahiran melatih yang mempunyai min tertinggi adalah pada item A3C iaitu 3.8939. Item tiga tersebut ialah mampu berusaha memahami setiap maklumat yang disampaikan. Seramai 24.2% atau 16 orang tidak pasti, 62.1% atau 41 orang setuju dan 13.6% atau 9 orang sangat setuju dengan item yang dikemukakan. Manakala item yang mencatatkan min yang terendah adalah item soalan A4C iaitu sebanyak 3.7727. Seramai 22 orang atau 33.3% tidak pasti, 39 orang atau 59.1% setuju dan 5 orang atau 7.6% sangat setuju.

**Jadual 12:** Analisis Frekuensi, Peratus, Sisihan Piawai dan Min Bagi Item Kemahiran Melatih

Bil	Item	Bilangan Peratusan (%)					Sisihan Piawai	Min	
		F	STS	TS	TP	S			SS
A1C	mampu menyelesaikan latihan yang diberi dalam masa yang ditetapkan	F	-	-	19	41	6	0.58756	3.8030
		%	-	-	28.8	62.1	9.1		
A2C	mampu untuk mengurus maklumat daripada pelbagai sumber	F	-	-	17	47	2	0.48976	3.7727
		%	-	-	25.8	71.2	3		
A3C	mampu berusaha untuk memahami setiap maklumat yang disampaikan	F	-	-	16	41	9	0.61090	3.8939
		%	-	-	24.2	62.1	13.6		

A4C	mampu berusaha untuk mencetuskan idea awal bagi masalah yang dihadapi	F	-	-	22	39	5	0.58993	3.7424
		%	-	-	33.3	59.1	7.6		
A5C	mampu berusaha menyelenggarakan sesuatu masalah secepat mungkin	F	-	-	18	45	3	0.52022	3.7727
		%	-	-	27.3	68.2	4.5		
<b>Purata Sisihan Piawai dan Min</b>								<b>0.56</b>	<b>3.80</b>

*n*=66

Sisihan piawai bagi keseluruhan item soalan adalah dalam lingkungan 0.48976 hingga 0.61090 iaitu tidak melebihi 1.0. Ini bermakna serakan data analisis bagi item-item soalan ini adalah tertumpu ke arah min.

#### 4.10 Kemahiran Maklum Balas

Bagi kategori kemahiran seterusnya ialah kemahiran maklum balas. Jadual 13 menghimpunkan lima item bagi kemahiran maklum balas. Jumlah keseluruhan min bagi kemahiran menulis ialah 3.79 manakala item B7C iaitu mampu untuk memberi maklum balas terhadap apa yang saya dengar mendapat min tertinggi iaitu 3.8788. Seramai 19.7% atau 13 orang tidak pasti, 72.7% atau 48 orang setuju dan 7.6% atau lima orang sangat setuju dengan item yang dikemukakan. Manakala item yang mencatatkan min yang terendah adalah item soalan B9C iaitu sebanyak 3.6667. Seramai 26 orang atau 39.4% tidak pasti, 36 orang atau 54.5% setuju dan 4 orang atau 6.1% sangat setuju.

**Jadual 13:** Analisis Frekuensi, Peratus, Sisihan Piawai dan Min Bagi Item Kemahiran Maklum Balas

Bil	Item	Bilangan Peratusan (%)					Sisihan Piawai	Min	
		F	STS	TS	TP	S			SS
B6C	mampu untuk membuat perundingan dengan mencapai persetujuan	F	-	-	17	43	6	0.57065	3.8333
		%	-	-	25.8	65.2	9.1		
B7C	mampu untuk memberi maklum balas terhadap apa yang saya dengar	F	-	-	13	48	5	0.51186	3.8788
		%	-	-	19.7	72.7	7.6		
B8C	mampu memberikan maklum balas dengan baik dan berkesan	F	-	-	23	39	4	0.57553	3.7121
		%	-	-	34.8	59.1	6.1		
B9C	mampu menyakinkan orang lain terhadap keputusan yang dibuat	F	-	-	26	36	4	0.59052	3.6667
		%	-	-	39.4	54.5	6.1		
B10C	mampu menerima arahan/penerangan dengan tepat	F	-	-	19	38	9	0.63833	3.8485
		%	-	-	28.8	57.6	13.6		
<b>Purata Sisihan Piawai dan Min</b>								<b>0.58</b>	<b>3.79</b>

*n*=66

#### 4.11 Kemahiran Menyoal

Jumlah keseluruhan min bagi kemahiran menyoal ini adalah 3.75 dan menunjukkan interprestasi min adalah sangat tinggi. Jika dilihat pada Jadual 14, didapati bahawa elemen kemahiran menyoal pada item C11C iaitu mampu menggunakan perkataan-perkataan positif di dalam menyoal yang memperolehi min tertinggi sebanyak 3.8333. Seramai 24.5% atau 16 orang tidak pasti, 68.2% atau 45 orang setuju dan 7.6% atau 5 orang sangat setuju dengan item yang dikemukakan. Manakala item yang mencatatkan min yang terendah adalah item soalan C14C iaitu sebanyak 3.6667. Seramai 28 orang atau 42.4% tidak pasti, 32 orang atau 48.5% setuju dan 6 orang atau 9.1% sangat setuju.

**Jadual 14:** Analisis Frekuensi, Peratus, Sisihan Piawai dan Min Bagi Item Kemahiran Menyoal

Bil	Item	Bilangan Peratusan (%)					Sisihan Piawai	Min	
		F	STS	TS	TP	S			SS
C11C	mampu menggunakan perkataan-perkataan positif di dalam menyoal	F	-	-	16	45	5	0.54302	3.8333
		%	-	-	24.5	68.2	7.6		
C12C	berkeyakinan untuk bertanya soalan	F	-	-	21	38	7	0.62055	3.7879
		%	-	-	31.8	57.6	10.6		
C13C	mampu bertanya kepada pengajar tentang perkara yang kurang difaham	F	-	-	22	39	5	0.58993	3.7424
		%	-	-	33.3	59.1	7.6		
C14C	berkeyakinan menyuarakan pertanyaan secara terbuka	F	-	-	28	32	6	0.64051	3.6667
		%	-	-	42.4	48.5	9.1		
C15C	mampu menghasilkan pertanyaan yang bernas dan mudah difahami	F	-	-	28	32	6	0.62672	3.7121
		%	-	-	37.9	53.0	9.1		
<b>Purata Sisihan Piawai dan Min</b>							<b>0.60</b>	<b>3.75</b>	

*n*=66

Sisihan piawai bagi keseluruhan item soalan adalah dalam lingkungan 0.54302 hingga 0.64051 iaitu tidak melebihi 1.0. Ini bermakna serakan data analisis bagi item-item soalan ini adalah tertumpu ke arah min.

#### 4.12 Kemahiran Dalam Kumpulan

Jadual 15 menunjukkan kemahiran dalam kumpulan mempunyai jumlah keseluruhan min sebanyak 3.92 dan interprestasi min adalah sangat tinggi. Item D16C iaitu mampu menerima pandangan daripada rakan-rakan memperoleh min tertinggi sebanyak 4.0000. Seramai 13.6% atau 9 orang tidak pasti, 72.7% atau 48 orang setuju dan 13.6% atau 9 sangat setuju dengan item yang dikemukakan. Manakala item yang mencatatkan min yang terendah adalah item soalan D17C iaitu sebanyak 3.7576. Seramai 19 orang atau 28.84% tidak pasti, 44 orang atau 66.7% setuju dan 3 orang atau 4.5% sangat setuju.



**Jadual 15:** Analisis Frekuensi, Peratus, Sisihan Piawai dan Min Bagi Item Kemahiran Kumpulan

Bil	Item	Bilangan Peratusan (%)					Sisihan Piawai	Min	
		F	STS	TS	TP	S			SS
D16 C	mampu menerima pandangan daripada rakan-rakan	F	-	-	9	48	9	0.52623	4.000 0
		%	-	-	13.6	72.7	13.6		
D17 C	mampu bertanggungjawab terhadap keputusan kumpulan	F	-	-	19	44	3	0.52800	3.757 6
		%	-	-	28.8	66.7	4.5		
D18 C	mampu membina hubungan baik dengan ahli kumpulan	F	-	-	16	35	15	0.69043	3.984 8
		%	-	-	24.2	53.0	22.7		
D19 C	mampu berinteraksi dengan orang lain dalam kumpulan	F	-	-	17	38	11	0.64991	3.909 1
		%	-	-	25.8	57.6	16.7		
D20 C	mampu bekerja secara efektif bersama ahli kumpulan	F	-	-	16	37	13	0.66638	3.954 5
		%	-	-	24.2	56.1	19.7		
<b>Purata Sisihan Piawai dan Min</b>							<b>0.61</b>	<b>3.92</b>	

*n*=66

Sisihan piawai bagi keseluruhan item soalan adalah dalam lingkungan 0.52623 hingga 0.69043 iaitu tidak melebihi 1.0. Ini bermakna serakan data analisis bagi item-item soalan ini adalah tertumpu ke arah min.

#### 4.13 Kemahiran Berbincang

Item nombor E21C hingga E25C adalah berkaitan dengan kemahiran berbincang. Jumlah keseluruhan min bagi kemahiran menyelesaikan masalah ini ialah sebanyak 3.80. Jika dilihat pada Jadual 16, didapati bahawa item E21C iaitu mampu memberikan idea dengan yakin ketika berbincang mempunyai min sebanyak 3.8636. Seramai 25.8% atau 17 orang tidak pasti, 62.1% atau 41 orang setuju dan 12.1% atau 8 orang sangat setuju dengan item yang dikemukakan. Manakala item yang mencatatkan min yang terendah adalah item soalan E24C iaitu sebanyak 3.6970. Seramai 27 orang atau 40.9% tidak pasti, 32 orang atau 48.5% setuju dan 7 orang atau 10.6% sangat setuju.

**Jadual 16:** Analisis Frekuensi, Peratus, Sisihan Piawai dan Min Bagi Item Kemahiran Berbincang

Bil	Item	Bilangan Peratusan (%)					Sisihan Piawai	Min	
		F	STS	TS	TP	S			SS
E21C	mampu memberikan idea dengan yakin ketika berbincang	F	-	-	17	41	8	0.60476	3.8636
		%	-	-	25.8	62.1	12.1		
E22C	mampu membuat keputusan berdasarkan bukti yang kukuh	F	-	-	18	41	7	0.59700	3.8333
		%	-	-	27.3	62.1	10.6		
E23C	mampu membuat perundingan dengan mencapai persetujuan	F	-	-	20	41	5	0.57634	3.7727
		%	-	-	30.3	62.1	7.6		
E24C	mampu mengelakkan daripada pengaruh emosi semasa menyampaikan sesuatu	F	-	-	27	32	7	0.65562	3.6970
		%	-	-	40.9	48.5	10.6		
E25C	mampu menarik perhatian pendengar apabila bertutur	F	-	-	19	40	7	0.60534	3.8182
		%	-	-	28.8	60.6	10.6		
<b>Purata Sisihan Piawai dan Min</b>							<b>0.61</b>	<b>3.80</b>	

*n*=66

Sisihan piawai bagi keseluruhan item soalan adalah dalam lingkungan 0.61 iaitu tidak melebihi 1.0. Ini bermakna serakan data analisis bagi item-item soalan ini adalah tertumpu ke arah min.

#### 4.14 Kemahiran Membuat Pembentangan

Bagi kemahiran membuat pembentangan, terdapat lima item merangkumi elemen kemahiran membuat pembentangan. Berpandukan kepada Jadual 17, min tertinggi ialah pada item F27C iaitu mampu menyampaikan idea yang jelas sebanyak 3.8636 manakala jumlah keseluruhan min ialah 3.82. Seramai 19.7% atau 13 orang tidak pasti, 74.2% atau 49 orang setuju dan 6.1% atau 4 orang sangat setuju dengan item yang dikemukakan. Manakala item yang mencatatkan min yang terendah adalah item soalan F29C iaitu sebanyak 3.7273. Seramai 23 orang atau 34.8% tidak pasti, 38 orang atau 57.6% setuju dan 5 orang atau 7.6% sangat setuju.

**Jadual 17:** Analisis Frekuensi, Peratus, Sisihan Piawai dan Min Bagi Item Kemahiran Pembentangan

Bil	Item	Bilangan Peratusan (%)					Sisihan Piawai	Min	
		F	STS	TS	TP	S			SS
F26C	mampu membuat pembentangan secara jelas	F	-	-	16	44	6	0.56138	3.8485
		%	-	-	24.2	66.7	9.1		
F27C	mampu menyampaikan idea yang jelas	F	-	-	13	49	4	0.49260	3.8636
		%	-	-	19.7	74.2	6.1		
F28C	mampu membuat perbentangan dengan penuh keyakinan	F	-	-	22	34	10	0.67730	3.8182
		%	-	-	33.3	51.5	15.2		
F29C	mampu menarik perhatian audien ketika membuat pembentangan	F	-	-	23	38	5	0.59602	3.7273
		%	-	-	34.8	57.6	7.6		
F30C	mampu menggunakan teknologi terkini dalam pembentangan	F	-	-	20	36	10	0.66199	3.8485
		%	-	-	30.3	54.5	15.2		
<b>Purata Sisihan Piawai dan Min</b>							<b>0.60</b>	<b>3.82</b>	

*n*=66

Nilai purata sisihan piawai bagi seluruh item pada bahagian ini ialah 0.60 dan kesemua item bagi setiap item tidak melebihi daripada 1.0. Ini bermakna data berada dalam taburan normal dan serakan jawapan yang diberikan oleh responden masih pada tahap seimbang dan stabil.

#### 4.15 Kemahiran Menulis

Jadual 18 menunjukkan kemahiran menulis memperolehi jumlah keseluruhan min sebanyak 3.78. Terdapat lima item iaitu item G31C hingga item G35C. Item G31C, G32C dan G34C iaitu mampu menyampaikan idea dengan jelas secara menulis, mampu menyampaikan idea dengan penuh keyakinan secara menulis dan mampu menulis laporan/tugasan dalam Bahasa Melayu dengan ayat yang tepat memperolehi min tertinggi sebanyak 3.8485. Bagi item soalan G31C seramai 22.7% atau 15 orang tidak pasti, 69.7% atau 46 orang setuju dan 7.6% atau 5 orang sangat setuju dengan item yang dikemukakan. Manakala item yang mencatatkan min yang terendah adalah item soalan G35C iaitu sebanyak 3.5758. Seramai 36 orang atau 54.5% tidak pasti, 22 orang atau 33.3% setuju dan 8 orang atau 12.1% sangat setuju.

**Jadual 18:** Analisis Frekuensi, Peratus, Sisihan Piawai dan Min Bagi Item Kemahiran Menulis

Bil	Item	Bilangan Peratusan (%)					Sisihan Piawai	Min	
		F	STS	TS	TP	S			SS
G31C	mampu menyampaikan idea dengan jelas secara menulis	F	-	-	15	46	5	0.53328	3.8485
		%	-	-	22.7	69.7	7.6		
G32C	mampu menyampaikan idea dengan penuh keyakinan secara menulis	F	-	-	18	40	8	0.61375	3.8485
		%	-	-	27.3	60.6	12.1		
G33C	mampu menyampaikan idea dengan berkesan secara menulis	F	-	-	21	37	8	0.63778	3.8030
		%	-	-	31.8	56.1	12.1		
G34C	mampu menulis laporan/tugasan dalam Bahasa Melayu dengan ayat yang tepat	F	-	-	20	36	10	0.66199	3.8485
		%	-	-	30.3	54.5	15.2		
G35C	mampu menulis laporan/tugasan dalam Bahasa Inggeris dengan ayat yang tepat	F	-	-	36	22	8	0.70297	3.5758
		%	-	-	54.5	33.3	12.1		
<b>Purata Sisihan Piawai dan Min</b>							<b>0.63</b>	<b>3.78</b>	

*n*=66

Nilai purata sisihan piawai bagi seluruh item pada bahagian ini ialah 0.63 dan kesemua item bagi setiap item tidak melebihi daripada 1. Ini bermakna data berada dalam taburan normal dan serakan jawapan yang diberikan oleh responden masih pada tahap seimbang dan stabil.

**Susunan Peringkat Elemen Penguasaan Kompetensi Interpersonal yang Paling Digunakan oleh Pelajar Sarjana Pendidikan di FPTek**

Penguasaan kemahiran kompetensi interpersonal yang paling digunakan oleh pelajar sarjana pendidikan di FPTek telah dianalisis berdasarkan jumlah min dan kemudiannya di susun mengikut keutamaan. Daripada Jadual 19, kemahiran dalam kumpulan mempunyai jumlah keseluruhan min tertinggi iaitu sebanyak 3.92 berada pada peringkat pertama diikuti dengan kemahiran melatih sebanyak 3.90 bagi jumlah keseluruhan min berada pada peringkat kedua. Seterusnya, kemahiran membuat pembentangan menduduki peringkat ketiga dengan jumlah keseluruhan min sebanyak 3.82 manakala kemahiran berbincang yang memperolehi jumlah keseluruhan min sebanyak 3.80 berada pada peringkat keempat. Peringkat kelima merupakan kemahiran maklum balas dengan jumlah keseluruhan min sebanyak 3.79 diikuti dengan kemahiran menulis dengan jumlah keseluruhan min sebanyak 3.93 berada pada peringkat keenam. Kemudian, kemahiran menyoal berada pada peringkat ketujuh dengan jumlah keseluruhan min sebanyak 3.75.

**Jadual 19:** Analisis Susunan Peringkat Jumlah Keseluruhan Elemen Penguasaan Kemahiran Kompetensi Interpersonal Bagi Pelajar

Kemahiran Kompetensi Interpersonal	Jumlah Keseluruhan Min	Peringkat
Kemahiran Melatih	3.90	2
Kemahiran Maklum Balas	3.79	5
Kemahiran Menyoal	3.75	7
Kemahiran Dalam Kumpulan	3.92	1
Kemahiran Berbincang	3.80	4
Kemahiran Membuat Pembentangan	3.82	3
Kemahiran Menulis	3.78	6

**Analisis Bagi Persoalan Kajian yang Ketiga:** Adakah terdapat hubungan antara tahap penerapan kompetensi interpersonal dengan latar belakang pendidikan sarjana muda?

Penyelidik telah memilih untuk melakukan analisis dengan menggunakan kaedah Korelasi Pearson. Menurut Chua Yan Piaw (2006), kekuatan sesuatu kolerasi diwakili oleh pekali kolerasi dalam ujian kolerasi. Pekali kolerasi ( $r$ ) ialah nilai pengukuran kekuatan perhubungan antara dua pemboleh ubah. Melalui analisis ini, pekali korelasi ( $r$ ) akan digunakan untuk menerangkan kekuatan hubungan dan juga arah hubungan yang wujud antara pembolehubah yang dikaji. Hubungan yang signifikan akan wujud apabila nilai  $r < 0.01$ , manakala hubungan yang tidak signifikan akan wujud apabila  $r > 0.01$ . Kesignifikan hubungan yang menunjukkan kekuatan dan kelemahan korelasi adalah seperti di dalam Jadual 20 berikut.

**Jadual 20:** Kekuatan Nilai Pekali Kolerasi

Saiz Pekali Kolerasi ( $r$ )	Kekuatan Kolerasi
0.91 hingga 1.00 atau - 0.91 hingga -1.00	Sangat kuat
0.71 hingga 0.90 atau - 0.71 hingga - 0.90	Kuat
0.51 hingga 0.70 atau - 0.51 hingga - 0.70	Sederhana
0.31 hingga 0.50 atau - 0.31 hingga - 0.50	Lemah
0.01 hingga 0.30 atau - 0.01 hingga - 0.30	Sangat lemah
0.00	Tiada kolerasi

(Sumber: Dipetik daripada Chua Yan Piaw, 2006)

Jadual 21 menunjukkan dapatan daripada analisis yang dijalankan menggunakan kaedah Korelasi Pearson. Hasil analisis data menunjukkan tidak terdapat hubungan antara tahap penerapan kompetensi interpersonal dengan latar belakang pendidikan sarjana muda dalam kalangan pelajar FPTek iaitu -0.118. Terdapat kolerasi negatif dan sangat lemah.

**Jadual 21:** Kolerasi Antara Tahap Penerapan Kompetensi Interpersonal Dengan Latar Belakang Pendidikan Sarjana Muda

		Latar Belakang Pendidikan Sarjana Muda	Penerapan Kompetensi Interpersonal
Latar Belakang Pendidikan Sarjana Muda	Pearson Correlation	1	-.188
	Sig. (2-tailed)		.132
	N	66	66
Penerapan Kompetensi Interpersonal	Pearson Correlation	-.188	1
	Sig. (2-tailed)	.132	
	N	66	66

**Analisis Bagi Persoalan Kajian yang Keempat: bagaimanakah hubungan antara tahap penerapan kompetensi interpersonal dengan tahap penguasaan kompetensi interpersonal dalam kalangan pelajar sarjana pendidikan di FPTek?**

Bagi mengkaji hubungan antara tahap penerapan kompetensi interpersonal dengan tahap penguasaan kompetensi interpersonal dalam kalangan pelajar sarjana pendidikan di FPTek, analisis yang digunakan adalah menggunakan kaedah Korelasi Pearson untuk melihat perhubungan antara kedua-dua komponen tersebut. Jadual 22 menunjukkan dapatan daripada analisis yang dijalankan menggunakan kaedah Korelasi Pearson. Hasil analisis data menunjukkan tidak terdapat hubungan antara tahap penerapan kompetensi interpersonal dengan tahap penguasaan kompetensi interpersonal dalam kalangan pelajar FPTek iaitu -0.084. Terdapat kolerasi negatif dan sangat lemah.

**Jadual 22:** Kolerasi Antara Tahap Penerapan Kompetensi Interpersonal Dengan Tahap Penguasaan Kompetensi Interpersonal Dalam Kalangan Pelajar FPTek

		Penguasaan Kompetensi Interpersonal	Penerapan Kompetensi Interpersonal
Penguasaan Kompetensi Interpersonal	Pearson Correlation	1	-.084
	Sig. (2-tailed)		.502
	N	66	66
Penerapan Kompetensi Interpersonal	Pearson Correlation	-.084	1
	Sig. (2-tailed)	.502	
	N	66	66

Kompetensi merupakan kategori kemahiran yang penting dalam dunia pekerjaan hari ini. Industri memerlukan sumber guna tenaga teknik yang bukan sahaja mempunyai kemahiran dalam bidang teknikal tetapi memiliki nilai prestasi kerja yang tinggi dan berkualiti (Ronald dan Linsay (2005). Dengan kemahiran kompetens interpersonal ini akan mendapat peluang pekerjaan lebih luas, berkekalan dan seterusnya berjaya dalam pekerjaan.

## **Penerapan Kompetensi Interpersonal dan Penguasaan Kompetensi Interpersonal Dalam Kalangan Pelajar Sarjana Pendidikan di FPTek**

Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa tujuh kemahiran kompetensi interpersonal yang dikaji telah diterapkan dan dikuasai oleh pelajar sarjana pendidikan sesi 2008/2009 di FPTek. Dapatan untuk persoalan kajian ini untuk mengenal pasti tahap penerapan elemen kompetensi interpersonal dan tahap penguasaan yang paling digunakan oleh pelajar sarjana pendidikan sesi 2008/2009 dalam proses pengajaran dan pembelajaran di FPTek dikaji melalui jumlah min dan kemudian telah disusun mengikut peringkat dari nilai jumlah min tertinggi hingga juma min terendah bagi setiap kemahiran kompetensi interpersonal. Hasil dapatan menunjukkan bahawa penerapan dan penguasaan elemen kompetensi yang tertinggi ialah kemahiran dalam kumpulan.

Berdasarkan kajian Boylston, T.D dan Wang T (2003), kemahiran dalam kumpulan atau satu pasukan dan prestasi setiap ahli kumpulan digabungkan dalam satu pasukan penyelidikan melalui aktiviti ini, pasukan yang ditubuhkan telah mempamerkan ciri-ciri sebuah pasukan yang efektif. Melalui kajian ini, didapati kebolehan bekerja dalam kumpulan memainkan peranan penting dalam kerjaya dan penting dalam meningkatkan kemahiran interpersonal. Dapatan kajian ini telah dibincang dalam kajian Ishak (2002) yang menyatakan bahawa kebolehan bekerja dalam kumpulan meliputi kebolehan seseorang untuk bekerja dengan orang lain yang datang dari latar belakang yang berbeza dalam mencapai sesuatu matlamat.

Kemudian, kemahiran kedua yang menjadi kekerapan pelajar menerapkan kompetensi interpersonal adalah kemahiran membuat pembentangan. Manakala bagi penguasaan kompetensi interpersonal pula, kemahiran membuat pembentangan adalah kemahiran ketiga dalam susunan peringkat yang telah diperolehi. Ini menunjukkan pelajar menerapkan elemen-elemen kemahiran membuat pembentangan ini semasa proses P&P seperti berkebolehan membuat pembentangan secara jelas dan yakin, menyampaikan idea yang jelas dan berkebolehan menarik perhatian audien ketika membuat pembentangan. Ini adalah hasil daripada kurikulum yang digunakan oleh fakulti di mana pelajar dinilai berdasarkan kemahiran pembentangan mereka, penglibatan dalam perbincangan di dalam kuliah dan jawapan dalam peperiksaan (Nurita Juhdi *et al.*, 2007).

Seterusnya, kemahiran ketiga yang menjadi kekerapan pelajar menerapkan kompetensi interpersonal adalah kemahiran menulis. Manakala bagi penguasaan kompetensi interpersonal pula, kemahiran menulis adalah kemahiran keenam dalam susunan yang dibuat. Ini menunjukkan pelajar lebih menerapkan kemahiran menulis ini semasa proses P&P berbanding dengan tahap penguasaan pelajar itu sendiri. Jelas dapat dilihat disini pelajar kurang penguasaan dalam kemahiran menulis. Ini jelas disokong oleh Ahmad Esa *et al.* (2005), penerapan kemahiran kompetensi dari aspek interpersonal juga melibatkan nilai-nilai interaksi secara bertulis ataupun secara lisan.

Kemahiran berbincang jelas menunjukkan bahawa penerapan dan penguasaan pelajar sarjana pendidikan adalah peringkat keempat. Oleh yang demikian, sekiranya penguasaan kemahiran berbincang yang dilihat kurang digunakan akan menyebabkan

peluang untuk mendapatkan pekerjaan adalah tipis. Chek Mat (2000) memberi penerangan bahawa kemahiran berbincang dengan cadangan-cadangan baru diperlukan bagi mencapai keputusan yang bagus dengan mengurangkan masalah emosi dan konflik hubungan majikan dengan pekerja.

Seterusnya, kemahiran kelima yang menjadi kekerapan pelajar menerapkan kompetensi interpersonal adalah kemahiran menyoal. Manakala bagi penguasaan kompetensi interpersonal pula, kemahiran menyoal adalah kemahiran ketujuh dalam susunan yang telah disusun. Ini menunjukkan pelajar sangat lemah dalam penguasaan kemahiran menyoal ini mungkin kerana pelajar malas atau kurang keinginan untuk bertanyakan soalan, malu ingin bertanya kepada pengajar dan malu untuk menyuarakan pertanyaan secara terbuka mungkin takut digelakkan oleh audiens. Lankard (1990) mendefinisikan kompetensi interpersonal meliputi personaliti, kemahiran interpersonal dan juga sikap dan tingkahlaku yang baik. Kemahiran menyoal ini lebih kepada personaliti dan kemahiran interpersonal pelajar, dimana jika pelajar berani bertanya maka masyarakat akan membuat kesimpulan bahawa pelajar ini berani dalam suasana ramai.

Kemahiran maklum balas pula adalah kemahiran keenam menunjukkan bahawa pelajar telah menerapkan elemen kemahiran ini semasa proses pengajaran dan pembelajaran berlangsung. Walaubagaimanapun dalam tahap penguasaan pula, kompetensi interpersonal ini adalah kemahiran kelima. Justeru pelajar telah menerapkan ciri-ciri elemen kemahiran maklum balas ini semasa proses P&P walaupun dalam keadaan yang sedikit. Kemahiran ini terdiri berkebolehan membuat perundingan sehingga capai persetujuan, mampu menyakinkan orang lain terhadap keputusan yang dibuat dan boleh menerima arahan serta penerangan dengan jelas dan tepat. Kajian ini telah dijalankan oleh McLagan (1989) dengan menggunakan Model HRD Practice McLagan turut menekankan ketrampilan interpersonal yang meliputi kemahiran maklum balas.

Seterusnya, kemahiran ketujuh yang menjadi kekerapan pelajar menerapkan kompetensi interpersonal adalah kemahiran melatih. Manakala bagi penguasaan kompetensi interpersonal pula, kemahiran melatih adalah kemahiran kedua dalam susunan yang dibuat. Ini menunjukkan pelajar sangat lemah dalam penerapan kemahiran melatih semasa proses P&P ini mungkin kerana pelajar kurang berkebolehan selesaikan latihan yang diberi mengikut tempoh masa yang ditetapkan, tidak boleh mencetuskan idea awal bagi masalah yang dihadapi dan tidak mampu untuk menyelenggarakan sesuatu masalah secepat mungkin. Pelajar memerlukan lebih masa dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang diberikan. Ini disokong dengan menggunakan model HRD Practice McLagan oleh McLagan (1989), kemahiran melatih ini penting dalam menekankan ketrampilan interpersonal tetapi kurang diambil berat oleh pihak lain mungkin kerana kemahiran ini kurang digunakan.

Oleh yang demikian, benarlah cadangan daripada Matthew Kwok (2003) yang menyatakan bahawa penerapan kemahiran kompetensi interpersonal lebih berkesan dengan cara pembelajaran secara aktif di dalam kelas dan kepelbagaian cara pengajaran dan pembelajaran agar dapat mewujudkan suasana dua hala terutamanya dari segi interaksi dalam kalangan pensyarah dan pelajar.



Secara keseluruhannya, penerapan dan penguasaan kemahiran kompetensi interpersonal dalam kalangan pelajar dirasakan relevan berpandukan kepada situasi dan keadaan pelajar. Walaubagaimanapun menurut Dare, D.E. & Leach, J.A. (1999), peningkatan harus ditekankan kepada kemahiran-kemahiran yang mempunyai perbezaan ketara di antara penerapan kemahiran kompetensi interpersonal dalam kalangan pelajar dan penguasaan kompetensi interpersonal yang sangat penting dalam ketrampilan interpersonal yang ditekan oleh Model HRD Practice McLagan.

### **Hubungan Antara Tahap Penerapan Kompetensi Interpersonal Dengan Latar Belakang Pendidikan Sarjana Muda**

Mengikut butiran latar belakang pendidikan sarjana muda, hasil dapatan data menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara tahap penerapan kompetensi interpersonal dengan latar belakang pendidikan sarjana muda responden. Penyelidik dapat mengenal pasti bahawa latar belakang pendidikan sarjana muda tidak menunjukkan seseorang itu mempunyai tahap penerapan kompetensi yang tinggi, ini kerana semua pelajar telah menerapkan semua nilai-nilai kemahiran kompetensi interpersonal yang wujud dalam tahap penguasaan pelajar walaupun berlainan latar belakang pendidikan. Ini jelas disokong oleh Dare, D.E. & Leach, J.A. (1999) yang telah menjalankan kajian ini di Urbana untuk melihat kompetensi interpersonal pelajar-pelajar pendidikan teknik vokasional dengan merujuk kepada kajian Reddick (1997) yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan antara latar belakang pendidikan dengan tahap penerapan kompetensi tetapi mempunyai hubungan yang tinggi antara kompetensi interpersonal pelajar dengan kurikulum HRD Practice McLagan.

### **Hubungan Antara Tahap Penerapan Kompetensi Interpersonal Dengan Tahap Penguasaan Kompetensi Interpersonal Dalam Kalangan Pelajar Sarjana Pendidikan Di FPTek**

Kajian terdahulu mendapati bahawa tahap penguasaan kompetensi interpersonal telah mempengaruhi tahap penerapan kompetensi interpersonal semasa proses pengajaran dan pembelajaran. Melalui dapatan kajian yang telah dijalankan oleh Khairul Faizah (2007), tahap penerapan kemahiran generik dalam proses P&P mempunyai hubungan yang positif dengan tahap penguasaan kemahiran generik dalam pelajar. Manakala Shaheda (2008) pula, pelajar lebih menerapkan kemahiran kompetensi semasa proses pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas melalui penguasaan kemahiran kompetensi yang telah sedia wujud dalam diri pelajar. Selain itu, kajian ini disokong oleh Olson, S.J (1994) yang menyatakan penguasaan kompetensi interpersonal perlu ada dalam diri pelajar untuk memerlukan pelajar dapat menggunakannya dalam apa jua keadaan atau situasi yang berlaku didalam organisasi. Oleh itu, tahap penerapan dan penguasaan kemahiran kompetensi ini juga boleh mempengaruhi pencapaian pelajar. Namun demikian, dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat kolerasi atau hubungan antara tahap penerapan kompetensi interpersonal dengan tahap penguasaan kompetensi interpersonal dalam kalangan pelajar di FPTek iaitu -0.084. Terdapat kolerasi negatif dan sangat lemah.

Pelajar tidak menerapkan sepenuhnya penguasaan elemen kemahiran kompetensi interpersonal semasa proses pengajaran dan pembelajaran mungkin disebabkan banyak faktor. Antaranya ialah pelajar malu untuk menunjukkan penguasaan elemen kemahiran kompetensi ini kerana takut dikenal pasti dengan tahap penguasaan yang tinggi dan akan menyebabkan pelajar ini asik ditanya sahaja dan akan menjadi tumpuan didalam kelas dalam membuat sesuatu tugas. Selain itu juga, pelajar malas untuk menunjukkan tahap penguasaan kompetensi interpersonal. Pelajar akan menunjukkan tahap penguasaan dan penerapan yang tinggi dalam kemahiran kompetensi interpersonal ini apabila berada dalam situasi membuat tugas secara individu yang memerlukan pelajar ini menonjolkan tujuh kemahiran yang sedia ada dalam Model HRD Practice McLagan iaitu kemahiran melatih, kemahiran maklum balas, kemahiran menyoal, kemahiran dalam kumpulan, kemahiran berbincang, kemahiran membuat pembentangan dan kemahiran menulis.

Pelajar tidak menyedari bahawa kompetensi interpersonal sangat dititik beratkan apabila berada di sebuah organisasi. Dapatan ini disokong oleh Robiah (2008) menyatakan bahawa penguasaan kemahiran kompetensi interpersonal penting dan sangat diperlukan bagi memenuhi keperluan organisasi untuk meningkatkan lagi taraf organisasi tersebut. Selain itu, Kretovics dan McCambridge (1998) yang mendapati pekerja harus mempunyai keupayaan elemen-elemen kompetensi untuk meningkatkan kecekapan dalam organisasi.

## **5.0 KESIMPULAN**

Kemahiran kompetensi interpersonal merupakan kemahiran yang penting sama ada dalam bidang pekerjaan mahupun tuntutan dalaman individu itu sendiri. Kemahiran kompetensi interpersonal boleh dipupuk dan diasah secara tidak langsung sejak dari zaman kanak-kanak lagi. Namun begitu, pada peringkat pengajian tinggi kemahiran kompetensi interpersonal boleh diterapkan secara lebih formal melalui pelaksanaan kurikulum dan ko-kurikulum yang disesuaikan mengikut situasi semasa.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa terdapat perbezaan antara tahap penerapan dan tahap penguasaan pelajar sarjana mengikut ranking yang telah diperolehi melalui analisis skor min untuk tujuh jenis kemahiran kompetensi interpersonal dalam kalangan pelajar sarjana pendidikan di Fakulti Pendidikan Teknikal iaitu kemahiran melatih, kemahiran maklum balas, kemahiran menyoal, kemahiran dalam kumpulan, kemahiran berbincang, kemahiran membuat pembentangan dan kemahiran menulis. Seharusnya apabila pelajar telah menguasai kemahiran kompetensi interpersonal ini pelajar seharusnya boleh menerapkannya dengan lebih baik semasa proses P&P tetapi sebaliknya keputusan yang diperolehi.

Latar belakang pendidikan sarjana muda tidak menunjukkan mempunyai hubungan antara kompetensi interpersonal, ini kerana bilangan pelajar sangat berbeza antara setiap kursus sarjana muda yang diikuti sebelum melanjutkan pelajaran keperingkat sarjana. Selain itu, dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat kolerasi atau hubungan antara tahap penerapan kompetensi interpersonal dengan tahap penguasaan kompetensi interpersonal dalam kalangan pelajar sarjana pendidikan di FPTek.

Ini merupakan cabaran utama untuk melihat Malaysia menjadi sebuah negara maju, maka sumber tenaga manusia negara perlu dibekalkan ilmu pengetahuan yang cukup untuk menempatkan Malaysia sebagai negara maju yang disegani. Dengan pendidikan dan latihan yang tersusun, tenaga manusia dapat dilatih dengan kemahiran dan ilmu pengetahuan yang diperlukan dalam industri seperti kemahiran melatih, kemahiran maklum balas, kemahiran menyoal, kemahiran dalam kumpulan, kemahiran berbincang, kemahiran membuat pembentangan dan kemahiran menulis. Pekerja yang mempunyai kompetensi interpersonal akan dapat menyesuaikan diri dengan semua jenis pekerjaan dan bersifat serba boleh. Oleh itu kemahiran kompetensi interpersonal adalah penting. Dengan gabungan pelbagai kemahiran yang dimiliki para pekerja maka dapat mendorong dalam peningkatan produktiviti individu serta pengeluaran organisasi (Mohd Safarin *et al.*,2004).

## RUJUKAN

- Ahmad Esa, Jailani Mohd Yunus dan Noraini Kaprawi. (2005). Kebolehpercayaan Inventori Kemahiran Generik. *Jurnal Sains Sosial. Jilid 3*(1), 41-57.
- Anizan Abd. Latif. (2006). "Faktor-Faktor Pemindahan Latihan Teknologi Maklumat Dan Hubungannya Dengan Kemahiran Teknologi Maklumat." Universiti Teknologi Malaysia.
- Barton, P.E, and 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.
- Barker, S.A. (2003). "The effects of a cross-cultural instructional interversion on the generalizable interpersonal relations skill of students iu secondary vocational program". Doctorial dissertation.
- Barker, S.A. (2003). Utilizing Cross-Cultural Curricula To Improve Interpersonal Job Skills Training. *Journal of European Industrial Training*, 26(1), 38-52.
- Beach, D.P., Kazanas, H.C., and Smith, T.R. (1982). Development and possible uses of an inventory of affective worker competencies. *Journal of Industrial Teacher Education*, 20 (1), 27-40.
- Boylston, T. D and Wang, T. (2003). Integration of Team-Building Skills into Food Chemistry Team Research Projects. *Journal of Food Science Education*, Vol. 2.
- Bremer, C.D., and 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 Labour Force Development Board. (1995). *British Columbia labour market issues: An overview*. September.
- Buck, L. L., and Barrick, R. K. (1987). They're Trained, But Are They Employable? *Vocational Education Journal*, 62(5): 29-31.

- Burke, J. (2000). *Competency Based Education and Training*. London: The Farmer Press.
- Busse, R. (1992). The new basics: Today's employers want the three R's and so much more. *Vocational Education Journal*. 67(5). 24-25,47.
- Carnevale, A.P. (1991). *America and The New Economy: How New Competitive Standard Are Radically Changing American Workplaces*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Cotton, K. (1997). Developing Employability Skills. *Research Close 7*. School Improvement Research Series, Northwest Regional Educational Lab. Portland, OR.
- Chua Yan Piaw. (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Kaedah Penyelidikan*. Malaysia: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Chek Mat. (2000). *Pengurusan Kerjaya*. Kuala Lumpur: Utusan Publications dan Distributors Sdn. Bhd.
- Dare, D.E. and Leach, J.A. (1999). Preparing Tomorrow's HRD Professionals: Perceived Relevance of the 1989 Competency Model. *Journal of Vocational and Technical Education Volume 15*. University of Illinois at Urbana.
- Deming, W.E. (1980). Some Obstacles To Improvement In Quality And Efficiency. *Erfaringer fra Kvalitetssyring I Japan*, 87-115.
- Gaedeke, R.M., and Tootelian, D.H. (1989). Employers Rate Enthusiasm and Communication As Top Job Skills. *Marketing News*, 23(7), 14.
- Harvey, L. and Green, D. (1994). *Employee Satisfaction Summary*. Birmingham. UK: Quality in Higher Education Project.
- Hashim Fauzi Yaacob. (2000). *Pembangunan sumber manusia di Malaysia: cabaran abad ke-21*. Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- Hillage, J. and Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. London.
- Ishak Mad Shah. (2002). *Pengenalan Psikologi Industri dan Organisasi*. Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- Kathleen Cotton. (2007). *Developing Employability Skills*. Canada: School Improvement Research Series.
- Khairul Faizah. (2007). Tahap Kemahiran Generik Di Kalangan Pelajar Diploma Pendidikan Lepas Ijazah (DPLI). UTHM: Tesis Sarjana.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2006). *Modul Pembangunan Kemahiran Insaniah Untuk Institusi Pengajian Tinggi Malaysia*. Serdang, Selangor: Universiti Pertanian Malaysia.
- Kerajaan Malaysia. (1991). *Rangka Rancangan Jangka Panjang Kedua*. Kuala Lumpur: Jabatan Perdana Menteri.

- Kerajaan Malaysia. (2006). *Rancangan Malaysia Kesembilan*. Kuala Lumpur: Jabatan Perdana Menteri.
- John M, Patrick, Steve and Judy. (2006). Factor Consider by Vocational Rehabilitation Professionals in Employability and Earning Capacity Assessment. *Journal of Urban Education*, 50(1), 24-34.
- Lankard, B.A. (1990). *Employability—the fifth basic skills*. Columbus Ohio: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education.
- Laporan Kabinet Mengkaji Pelaksanaan Dasar Pelajaran. (2002). Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Loose, G. (2001). The interface between institutional training and the private sector: dual by forming partnership to train K-Worker for Malaysia's economy. *International Conference On Technology and Vocational Technical education*.
- Martin, J.H., Carrier, A.H. and Hill, E.A. (1977). *Virginia's Changing Workplace: Employers Speak*. Charlottesville, VA: Rector and Visitors of the University of Virginia.
- Marshall, R. and Tucker, M. (1992). *Thinking for a living: Work, skills and the future of 170 the America economy*. New York: Basic Books.
- Matthew Kwok. (2003). *Towards an Understanding of Employability Skills Development among University Graduates for Workplace Entry*. The University of Manitoba.
- McDaniels, C. (1992). Summary of Visits to 670 Roanoke, Virginia Area Business Industry-Government Employers: Summer 1992. Roanoke, Virginia Area Tech Prep Consortium.
- Mc Lagan, J. (1989). Models for Human Resource Development (HRD) Practice. *Journal of Vocational and Technical Education*.
- Mc Laughlin, M. (1995). *Employability Skills Profile: What Are Employers Looking For?* Ottawa, ON: Canadian Guidance and Counseling Foundation.
- Mc Millan, J.H. and Schumacker, S. (1984). *Research in Education: A Conceptual Introduction*. Canada: Little Brown Co.
- Mohd Majid Konting, Norfaryanti Kamaruddin, Nor Azirawani Man, Azura Adam, Siti Norziah Abdullah. (2007). Penaksiran Kemahiran Insaniah Awal Dalam Kalangan Pelajar. *Persidangan Pengajaran dan Pembelajaran di Peringkat Pengajian Tinggi 2007*.
- Mohd Safarin Nordin, Mohd Zolkifli Abd Hamid dan Mohd Khata Jabor. (2005). "Tahap Keyakinan Kemahiran Generik Di Kalangan Pelajar Kolej Komuniti." *Seminar Pendidikan 2005*. Fakulti Pendidikan. Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- National Association of College and Employers (NACE). (2001). The Joint Task Force on Computing Curricular IEEE Computer Society Association for Computing Machinery. *Journal of Education Resources in Computing*. 1(3), 55.
- Nurita Juhdi, Ainon Jauhariah dan Shahrudin. (2007). Study on Employability Skills of University Graduates. *The Business Wallpaper*. 2(1).

- National Association of Manufacturers (NAM). (2003). Engineering Programme Accreditation Manual. Kuala Lumpur.
- Noor Azlan Ahmad Zanzali. (2003). *Kaedah P&P – Pengajaran dan Pembelajaran di IPT*. Kertas Kerja Kursus PTK 3. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Nurrahimah Mohd Yusoff dan Rosmawati Mama.t (2002). Employers' Perception of The Quality of The Malaysian Business Graduates. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan*, 4, 65-76.
- Oinonen, C. (1985). Parker Project. Madison. *Wisconsin Department of Public Instruction*, 51-88.
- Olson, S. J. (1994, Fall). Competencies of Two-Year College Technical Instructors And Technical Trainers: Similarities And Differences. *Journal of Industrial Teacher Education*, 32(1), 65-85.
- Pfeffer, N. and 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.
- Rancangan Malaysia Kesembilan. (2006). *Memperkukuhkan Modal Insan*. Putrajaya: Unit Perancangan Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri.
- Reddick, K.A.H. (1997). A Study of Competencies And Requirements Of Master's Degree Programs In Human Resource Training And Development. (Doctoral dissertation, Seton Hall University, 1997). *Dissertations Abstracts International*, 58-03A, p. 0773.
- Robiah Sidin. (1998). *Pemikiran Dalam Pendidikan*. Selangor: Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Robiah Wan Ismail. (2008). Penguasaan Kemahiran *Employability* Dalam Kalangan Pelajar Tahun Akhir Politeknik Di Malaysia Bagi Memenuhi Keperluan Industri. Tesis Sarjana, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Ronald W. McQuaid and Colin Lindsay. (2005). The Concept of Employability. *Journal of Urban Studies*. Vol. 42(2), 191-219.
- Ronald W. McQuaid, Anne Green and Mike Danson. (2005). Introducing Employability. *Journal of Urban Studies*. Vol. 42(2), 191-195.
- Saterfiel, Thomas H. McLarty and Joyce R. (1995). Assessing Employability Skills. *Eric Document Reproduction Service*.
- Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS). (1991). *What work Requires of Schools: 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*: SCANS report for America 200. Washington, DC: U.S. Department of Labor.
- Shahril Marzuki. (1999). *Isu Pendidikan di Malaysia. Sorotan dan Cabaran*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Shaheda Mohammad Khawari. (2008). Kemahiran *Employability* Dalam Kurikulum Bagi Memenuhi Kehendak Industri Di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia. Tesis Sarjana, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Siti Zaleha, Ahmad Jusoh, Low Hock Heng, Norliza Salleh, Shafudin Yatim (2007). Penentuan Kemahiran Yang Bersesuaian Untuk Pelajar Sarjana Muda Pengurusan Teknologi. Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Manusia. Universiti Teknologi Malaysia.
- The Conference Board of Canada. (1996). *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. (1996). *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 Conference Board of Canada (CBOC). (2001). *Employability Skills 2000+*. Brochure. <http://www.conferenceboard.ca/education/learning-tools/pdfs/esp2000.pdf>. Dicapai pada 12 Ogos 2008.
- The Star 24 April 2007. *30% Lulusan IPTA Menganggur Selepas Tamat Pengajian*. Dicapai pada 18 Ogos 2008 dari <http://www.bernama.com.my/bernama/v3/bm/news.php?id=258442>.
- Wan Faridah Wan Mohamad. (2007). Integrasi Kemahiran "*Employability*" Antara Jabatan Perdagangan Politeknik Dan Industri. Tesis Sarjana, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Yahya Buntat. (2004). Integrasi Kemahiran "*Employability*" Dalam Program Pendidikan Vokasional Pertanian dan Industri Di Malaysia. UTM Skudai. Tesis PhD.
- Yorke, M. (1999). *The Skills of Graduates: A Small Enterprise Perspective*. Dicapai dari [http://www-new1.heacademy.ac.uk/assets/documents/resources/heca/heca\\_cp15.pdf](http://www-new1.heacademy.ac.uk/assets/documents/resources/heca/heca_cp15.pdf).

