



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**Kebolehpasaran Lulusan Sekolah Menengah Teknik
Dari Perspektif Pekerja Industri Dan Majikan Di Sarawak**

Juliana Yew Ik Hoon

**Doktor Falsafah
2023**

Kebolehpasaran Lulusan Sekolah Menengah Teknik
Dari Perspektif Pekerja Industri Dan Majikan Di Sarawak

Juliana Yew Ik Hoon

Tesis ini dikemukakan

Bagi memenuhi keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah

(Pembangunan Sumber Manusia)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

2023

PERAKUAN

Saya mengaku bahawa kerja-kerja di dalam tesis ini telah diselaraskan dengan peraturan-peraturan Universiti Malaysia Sarawak, dan tesis ini adalah asli. Tesis ini tidak pernah diterima untuk sebarang ijazah dan tidak dikemukakan secara serentak bagi sebarang pencalonan ijazah lain.



.....

Tandatangan

Nama: Juliana Yew Ik Hoon

No. Matrik: 14010088

Tarikh: 26 Januari 2023

DEDIKASI

Saya ingin mendedikasikan tesis ini kepada ibu yang tersayang, Puan Cecilia Wong Hwa Mee atas berkat doa dan kasih sayang yang sentiasa dicurahkan sepanjang hidup saya. Tesis ini juga didedikasikan buat insan yang tersayang dan juga teman seperjuangan, Lim Ah Juan yang sentiasa memberi sokongan padu, membakar semangat dan membangkitkan saya semula di kala berhadapan dengan cabaran sepanjang perjalanan PhD ini. Tidak dilupakan juga semua insan, terutamanya warga Sekolah Menengah Teknik yang sentiasa mendoakan kejayaan saya selama ini. Semoga tesis ini menjadi sumber inspirasi kepada semua lapisan masyarakat, terutamanya generasi muda yang akan datang.

PENGHARGAAN

Pertama sekali, saya ingin mengucapkan kesyukuran yang tak terhingga kepada Tuhan atas segala berkat, rahmat dan kejayaan yang dikurniakan dalam kehidupan saya, termasuklah kejayaan tesis ini. Seterusnya, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada seluruh warga UNIMAS dalam menyempurnakan tesis ini, khususnya kepada penyelia Prof. Dr. Hj. Rusli Bin Ahmad dan seluruh warga Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Sumber Manusia serta Pusat Pengajian Siswazah. Saya tujukan juga penghargaan kepada semua informan yang sudi memberikan kerjasama yang baik dalam menjayakan kajian ini. Tidak dilupakan juga kepada semua ahli keluarga dan rakan-rakan yang sentiasa memberikan sokongan dan mendoakan kejayaan saya sehingga ke hari ini. Saya mendoakan agar Tuhan sentiasa memberkati kehidupan serta memberikan kesihatan yang baik kepada anda semua.

ABSTRAK

Pembangunan sumber manusia adalah penting dalam konteks negeri Sarawak untuk mencapai sebuah negeri maju menjelang tahun 2030. Justeru, kajian ini bertujuan meneroka tentang kebolehpasaran lepasan Sekolah Menengah Teknik (SMT) dari perspektif pekerja industri dan majikan di negeri Sarawak. Terdapat lima objektif dalam kajian ini, iaitu untuk meneroka tentang kebolehpasaran lepasan SMT dalam aspek kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi dan sifat peribadi serta isu-isu kebolehpasaran dari perspektif pekerja industri dan majikan di Sarawak. Kajian ini melibatkan 18 orang informan yang terdiri daripada 12 orang pekerja industri dan enam (6) orang majikan. Data kajian kualitatif ini dikumpul dengan menggunakan temu bual separa berstruktur. Transkrip temu bual telah dianalisis dengan menggunakan kaedah analisis kandungan. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa lepasan SMT perlu melengkapkan diri dengan kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi dan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran mereka serta peka terhadap isu-isu kebolehpasaran di industri. Kajian ini juga telah membincangkan beberapa implikasi kajian terhadap pelbagai pihak yang berkepentingan. Dalam pada itu, beberapa cadangan untuk kajian masa hadapan juga telah dibincangkan. Hasil daripada kajian kebolehpasaran ini dapat memanfaatkan bakal pekerja industri, khususnya lepasan SMT yang akan berkecimpung dalam bidang pekerjaan supaya mereka lebih bersedia seawal usia persekolahan sebelum memasuki pasaran kerja dalam aspek-aspek seperti kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan peka terhadap isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran di industri.

Kata kunci: Kebolehpasaran, lepasan SMT, pekerja industri, majikan

The Employability of Technical Secondary School Leavers from the Perspectives of Industrial Workers and Employers in Sarawak

ABSTRACT

Human resource development is important in the context of the state of Sarawak in order to achieve a developed state by the year 2030. This study aims to explore about the employability of technical secondary school (SMT) leavers from the perspectives of industrial workers and employers in the state of Sarawak. There are five objectives in this study, namely to explore the employability of SMT leavers on the employability skills, academic qualifications, competencies and personal traits as well as employability issues from the perspective of industrial workers and employers in Sarawak. This study involved 18 informants consisting of 12 industrial workers and six (6) employers. The data of this qualitative study were collected by using semi-structured interview. Interview transcripts were analyzed using content analysis method. The findings of the study showed that SMT graduates need to equip themselves with employability skills, academic qualifications, competencies and personal traits that contribute to their employability and be aware of the employability issues in the industry. This study has also discussed about some of the implications of the study to various stakeholders. In the meantime, some suggestions for future studies have also been discussed. The results of this employability study can benefit prospective industrial workers especially SMT leavers who will be in the field of employment so that they are better prepared well ahead before they enter the workforce in terms of employability skills, academic qualifications, competencies, personal traits and be sensitive towards the issues related to employability in the industry.

Keywords: *Employability, SMT leaver, industrial worker, employer*

ISI KANDUNGAN

	Muka surat
PERAKUAN	i
DEDIKASI	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ISI KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI SINGKATAN	xiv
BAB 1: PENGENALAN	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	1
1.3 Pernyataan Masalah	5
1.3.1 Jurang Teoritikal	6
1.3.2 Jurang Empirikal	10
1.3.3 Jurang Metodologi	15
1.3.4 Jurang Praktikal	16
1.4 Persoalan Kajian	21

1.5	Objektif Kajian	22
1.6	Skop Kajian	22
1.7	Kerangka Kajian	23
1.8	Kepentingan Kajian	24
1.8.1	Penambahan Kepada Kerangka Ilmu Pengetahuan (<i>Body of Knowledge</i>)	24
1.8.2	Dasar dan Polisi	25
1.8.3	Kumpulan Pengamal Sumber Manusia	27
1.9	Definisi Istilah	29
1.9.1	Kemahiran Kebolehpasaran	29
1.9.2	Pekerja Industri	30
1.9.3	Sekolah Menengah Teknik (SMT)	30
1.10	Ringkasan Bab	31
BAB 2:	TINJAUAN LITERATUR	32
2.1	Pengenalan	32
2.2	Perbincangan Teoritikal	32
2.2.1	Kemahiran Kebolehpasaran	34
2.2.2	Kelayakan Akademik	36
2.2.3	Kompetensi	41
2.2.4	Sifat Peribadi	43
2.2.5	Isu-isu Kebolehpasaran	44

2.2.6	Teori Berkaitan	46
2.3	Perbincangan Empirikal	56
2.3.1	Kebolehpasaran di Negara Barat	56
2.3.2	Kebolehpasaran di Negara Asia	62
2.3.3	Kebolehpasaran di Negara Malaysia	64
2.3.4	Kebolehpasaran di Negeri Sarawak	69
2.4	Perbincangan Praktikal	70
2.5	Ringkasan Bab	95
BAB 3:	METODOLOGI KAJIAN	96
3.1	Pengenalan	96
3.2	Reka Bentuk Kajian	96
3.2.1	Falsafah Penyelidikan: Interpretivisme	97
3.2.2	Pendekatan Kajian: Induktif	99
3.2.3	Pilihan: Kaedah Tunggal Kualitatif	101
3.2.4	Strategi: Kajian Kes	102
3.2.5	Jangka Masa: Keratan Rentas	104
3.2.6	Teknik dan Prosedur Pengumplan Data	104
3.3	Informan Kajian	107
3.4	Temu bual Separa Berstruktur	112
3.5	Analisis Kandungan Data Kualitatif	114

3.6	Instrumen Kajian	119
3.7	Kajian Rintis	120
3.8	Kesahan dan Kebolehpercayaan Data	123
3.9	Etika Penyelidikan	127
3.10	Ringkasan Bab	129
BAB 4:	DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN	131
4.1	Pengenalan	131
4.2	Demografi Informan	131
4.3	Dapatan Kajian dan Perbincangan	135
4.3.1	Objektif 1: Kemahiran kebolehpasaran	135
4.3.2	Objektif 2: Kelayakan Akademik	187
4.3.3	Objektif 3: Kompetensi	222
4.3.4	Objektif 4: Sifat Peribadi	249
4.3.5	Objektif 5: Isu-isu Kebolehpasaran	298
4.4	Ringkasan Bab	326
BAB 5:	RUMUSAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	327
5.1	Pengenalan	327
5.2	Ringkasan Kajian	327
5.3	Rumusan	329
5.4	Implikasi Kajian	335

5.5	Cadangan	341
5.5.1	Cadangan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia	342
5.5.2	Cadangan kepada Pengkaji akan Datang	347
5.6	Limitasi Kajian	348
5.7	Kesimpulan	350
	RUJUKAN	354
	LAMPIRAN	380

SENARAI JADUAL

Muka surat

Jadual 2.1	Kedudukan Ciri-ciri dan Kelayakan Akademik yang Penting bagi Pekerja Mahir / Profesional yang Dikenal Pasti oleh Majikan dan Pekerja	72
Jadual 3.1	Informan kajian mengikut bidang industri	112
Jadual 4.1	Demografi Informan Pekerja Industri	133
Jadual 4.2	Demografi Informan Majikan	134

SENARAI RAJAH

Muka surat

Rajah 1.1	Sepuluh Etika dan Tingkah Laku yang Kurang Ada pada Pekerja Masa Kini	19
Rajah 1.2	Kerangka Kajian	24
Rajah 2.1	Kerangka konseptual kemahiran kebolehdapatan kerja mengikut Teori Modal Insan	49
Rajah 2.2	Model USEM (<i>Understanding, Skills, Efficacy, Metacognition</i>)	53
Rajah 2.3	Model Kebolehpasaran Fugate et al. (2004)	55
Rajah 2.4	Kualiti-kualiti yang Menjadi Permintaan Majikan dalam Pengambilan Graduan Baru	75
Rajah 2.5	Perbandingan antara Pandangan Majikan Sektor Swasta dan Awam tentang Lima (5) Kualiti Utama dalam Pengambilan Graduan Baru	76
Rajah 2.6	Lima (5) Kualiti Utama yang Dicari oleh Majikan dalam Pengambilan Pekerja Berpengalaman	78
Rajah 2.7	10 Sifat Peribadi yang Disukai oleh Majikan dalam Pengambilan Pekerja Berpengalaman	80
Rajah 2.8	Peratusan Penggunaan Teknologi Baru dan Automasi serta Cabaran-cabaran Terbesar yang Dihadapi oleh Syarikat	82
Rajah 2.9	10 Bidang Pendidikan yang Dikehendaki oleh Majikan dalam Pengambilan Pekerja Berpengalaman	84
Rajah 2.10	Bidang Pengajian Berdasarkan Permintaan Industri di Sarawak	85
Rajah 2.11	Perbandingan antara Jangkaan Gaji dan Gaji Sebenar mengikut Kelayakan Akademik dari Pandangan Graduan	88
Rajah 2.12	Perbandingan antara Gaji Sebenar dan Jangkaan Gaji Bulanan mengikut Kelayakan Akademik dari Pandangan Pekerja	90
Rajah 2.13	Perbandingan antara Purata Gaji Bulanan Berdasarkan Pengalaman dan Industri	92
Rajah 2.14	10 Industri yang Menawarkan Pembayaran Gaji Tertinggi di Sarawak berdasarkan Pengalaman Bekerja Sehingga Dua (2) Tahun	93

Rajah 2.15	10 Industri yang Menawarkan Pembayaran Gaji Tertinggi di Sarawak Berdasarkan Pengalaman Bekerja Lebih dari Lima (5) Tahun	94
Rajah 3.1	<i>Research Onion</i> (Saunders et al., 2019)	97
Rajah 3.2	Panduan Analisis Data Temu bual (Tesch, 1990)	117
Rajah 4.1	Kemahiran Kebolehpasaran yang Menyumbang kepada Kebolehpasaran Lepas SMT dari Perspektif Pekerja Industri dan Majikan	186
Rajah 4.2	Kelayakan Akademik yang Menyumbang kepada Kebolehpasaran Lepas SMT dari Perspektif Pekerja Industri dan Majikan	221
Rajah 4.3	Kompetensi yang Menyumbang kepada Kebolehpasaran Lepas SMT dari Perspektif Pekerja Industri dan Majikan	248
Rajah 4.4	Sifat Peribadi yang Menyumbang kepada Kebolehpasaran Lepas SMT dari Perspektif Pekerja Industri dan Majikan	296
Rajah 4.5	Isu-isu Kebolehpasaran Lepas SMT dari Perspektif Pekerja Industri dan Majikan	325
Rajah 4.6	Analisis Keseluruhan bagi Kebolehpasaran Lepas SMT dari Perspektif Pekerja Industri dan Majikan di Sarawak	326
Rajah 5.1	Model Kebolehpasaran Lepas SMT dari Perspektif Pekerja Industri dan Majikan di Sarawak	353

SENARAI SINGKATAN

BPLTV	Bahagian Pendidikan Dan Latihan Teknikal Vokasional
CIDB	Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia
ILP	Institut Latihan Perindustrian
IPT	Institusi Pengajian Tinggi
IT	<i>Information Technology</i> / Teknologi Maklumat
JPK	Jabatan Pembangunan Kemahiran
JTM	Jabatan Tenaga Manusia
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KPT	Kementerian Pengajian Tinggi
KV	Kolej Vokasional
PKP	Perintah Kawalan Pergerakan
SMT	Sekolah Menengah Teknik
SKM	Sijil Kemahiran Malaysia
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
TVET	<i>Technical Vocational Education Training</i> / Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Pada dasarnya, kajian ini bertujuan mengkaji tentang kebolehpasaran lepasan Sekolah Menengah Teknik (SMT) dari perspektif pekerja industri dan majikan di negeri Sarawak. Dalam bab ini, latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, soalan kajian, kepentingan kajian, definisi istilah dan limitasi kajian telah dibincangkan. Bab ini adalah penting kerana dapat memberi gambaran keseluruhan tentang kajian yang dijalankan dan asas-asas penting kepada perlunya kajian yang berkaitan.

1.2 Latar Belakang Kajian

Pembangunan sumber manusia adalah penting dalam konteks negeri Sarawak untuk menjadi sebuah negeri maju menjelang tahun 2030. Untuk mencapai sebuah negeri yang maju, sumber manusia yang terdiri daripada pekerja industri yang berlatarbelakangkan jurusan kejuruteraan perlu dibangunkan. Namun, di negeri Sarawak, hanya satu buah sahaja SMT yang menawarkan kursus kejuruteraan. Hal ini disebabkan, selepas Transformasi Pendidikan Vokasional, sebanyak enam (6) buah Sekolah Menengah Vokasional (SMV) yang pernah menawarkan kursus kejuruteraan telah dinaikkan taraf menjadi Kolej Vokasional (KV) daripada keseluruhan tujuh (7) buah SMT/SMV di negeri Sarawak. Penguncupan bilangan SMT/SMV telah menjadikan SMT satu-satunya sekolah yang melahirkan lepasan SMT di negeri Sarawak. Namun begitu, kurang kajian tentang jejukan terhadap lepasan SMT dilakukan. Justeru, kajian yang menyeluruh perlu dijalankan dengan lebih bersistematik dan mengikut prosedur yang betul supaya dapatan kajian dapat

memudahkan pengkaji untuk meneroka tentang aspek-aspek penting yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT, khususnya di negeri Sarawak.

Kajian tentang kebolehpasaran kurang dijalankan terhadap lepasan SMT yang telah mengembangkan kerjaya mereka dalam bidang kejuruteraan di industri. Hal ini menyebabkan data tentang hala tuju yang berkaitan dengan perkembangan kerjaya lepasan SMT kurang diketahui. Menurut Jabatan Perangkaan Malaysia (2020) dalam Buletin Perangkaan Sosial Malaysia 2020, terdapat seramai 4959 orang pelajar SMT yang mengikuti pengajian aliran teknikal berbanding dengan 20,354 orang penuntut KV yang mengikuti pengajian aliran vokasional di seluruh Malaysia pada tahun 2019. Hal sedemikian menyebabkan lepasan SMT yang hanya terdiri daripada 20% daripada jumlah keseluruhan lepasan SMT dan KV yang terpaksa bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang agak terhad, lebih-lebih lagi dalam bidang pekerjaan di industri.

Di samping itu, negara kita berhadapan dengan isu pengangguran dalam kalangan belia pada setiap tahun. Pada tahun 2021, antara faktor penyumbang kepada pengangguran belia ialah proses transisi daripada alam pembelajaran kepada realiti pasaran pekerjaan. Selain itu, faktor-faktor lain seperti ketidakcukupan kemahiran atau kelayakan akademik, kekurangan pengalaman bekerja dan ketidakpadanan pekerjaan juga merumitkan lagi keadaan bagi belia dalam pencarian pekerjaan. Justeru, mantan Perdana Menteri, Tun Dr Mahathir Mohamad menasihatkan golongan belia supaya memantapkan jati diri dan sifat peribadi supaya menepati ciri-ciri pekerja yang dicari oleh majikan untuk melancarkan kebolehpasaran belia (Bernama, 2019). Dalam masa yang sama, kerajaan sentiasa mewujudkan inisiatif dan peluang kepada para graduan untuk membantu mereka mendapatkan pekerjaan dalam sektor industri di negara ini. Graduan perlu diberi peluang

untuk mendapatkan kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi dan membentuk sifat peribadi yang unggul semasa pengajian mereka supaya mereka lebih bersedia sebelum memasuki pasaran kerja. Kesemua aspek tersebut adalah penting sebagai kriteria untuk mendapatkan pekerjaan khususnya di industri. Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk meneroka tentang kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan di industri.

Kebolehpasaran merupakan topik yang sering dibangkitkan oleh para pengkaji dalam bidang industri di Malaysia mahupun di luar negara. Kebolehpasaran merupakan komponen penting yang membantu seseorang graduan untuk memasuki alam pekerjaan. Dengan adanya kemahiran kebolehpasaran, graduan mampu memperoleh pekerjaan dengan lebih mudah (Neugebauer & Evans-Brain, 2016). Kebolehpasaran mempunyai maksud yang luas merentasi pelbagai literatur. Terdapat pengkaji yang menerangkan kebolehpasaran sebagai individu yang mempunyai satu set kemahiran, pengetahuan, pemahaman dan sifat peribadi yang menyebabkannya lebih cenderung untuk memilih, memiliki dan mengekalkan pekerjaan untuk mencapai kepuasan hati dan kejayaan (Pool, 2017).

Selain itu, kebolehpasaran juga didefinisikan sebagai keupayaan untuk mendapatkan pekerjaan yang bersesuaian dengan peringkat kelayakan yang dimiliki oleh seseorang individu (Rothwell et al., 2008). Di samping itu, kebolehpasaran ialah suatu set pencapaian kemahiran, pemahaman dan sifat peribadi bagi individu untuk mendapatkan pekerjaan dan berjaya dalam bidang pekerjaannya di mana pekerjaan tersebut memanfaatkan individu, tenaga kerja, komuniti dan ekonomi (Yorke, 2010). Kebolehpasaran juga didefinisikan dari sudut persepsi sendiri individu melalui anggapan tentang kemungkinan untuk memperoleh dan mengekalkan pekerjaan (Vanhercke et al., 2014).

Menurut pengkaji tempatan pula, kemahiran kebolehpasaran merupakan ciri-ciri kemahiran dan pengetahuan yang perlu ada pada graduan dalam mempersiapkan diri untuk memenuhi keperluan dalam pelbagai pekerjaan dalam pasaran kerja selepas tamat pengajian (Yusof & Jamaluddin, 2017). Kemahiran kebolehpasaran boleh merangkumi kemahiran berkomunikasi, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran berfikir, kemahiran kerja berpasukan dan kemahiran keusahawanan. Secara umum, kebolehpasaran dikaitkan dengan sifat peribadi dan kemahiran bukan teknikal sama ada yang dimiliki ataupun yang boleh dipelajari oleh individu untuk lebih bersedia sebelum memulakan pekerjaannya.

Para pengkaji sentiasa berminat untuk mengkaji tentang perspektif majikan terhadap kebolehpasaran pekerja (Anitha & Rajandran, 2019; Awang et al., 2012; Chhinzer & Russo, 2017; Ismail, 2012; Makhbul et al., 2015; Rus et al., 2016; Saunders & Zuzel, 2010). Hal ini disebabkan oleh faktor bahawa majikan merupakan pihak yang berkepentingan dalam pengambilan pekerja dalam sesebuah industri. Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk mendapatkan perspektif majikan tentang kebolehpasaran dalam kalangan pekerja industri, khususnya tentang kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu kebolehpasaran.

Kajian-kajian tentang kebolehpasaran juga dijalankan dalam pelbagai bidang dan institusi seperti perniagaan (McMurray et al., 2016; Pinto & Ramalheira, 2017), hospitaliti (Dzia-Uddin, 2020; Kenayathulla et al., 2019), Teknologi Maklumat (IT) (Makhbul et al., 2015; Epitropaki et al., 2020) dan di pelbagai Institusi Pengajian Tinggi (IPT) awam (Yusof & Jamaluddin, 2017; Abd Majid et al., 2020) mahupun IPT swasta (Makhbul et al., 2015; Tan et al., 2021), Kolej Komuniti (Hanapi, 2015), Kolej Vokasional (KV) (Makhtar et al., 2016; Mohamad, 2018), Institut Latihan Perindustrian (ILP) (Rus et al., 2016; Mamat et al.,

2019) dan sebagainya. Namun demikian, kajian tempatan berkaitan dengan kebolehpasaran agak terhad dan hal yang sedemikian membuka peluang yang luas untuk penerokaan dalam bidang tersebut. Memandangkan kurang kajian dilakukan di negeri Sarawak, kajian ini adalah penting dan bertepatan untuk meneroka tentang kebolehpasaran pekerja industri, lebih-lebih lagi dalam kalangan pekerja industri lepasan SMT. Di samping itu, kajian juga dijalankan dengan mengambil kira pandangan majikan dan pekerja industri terhadap kebolehpasaran dalam industri setempat.

Kajian ini dijalankan untuk meneroka tentang kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan. Perspektif daripada majikan adalah penting kerana majikan merupakan pemegang taruh yang mempunyai kepakaran untuk merekrut pekerja industri yang sesuai untuk kemajuan syarikat ataupun organisasi mereka. Dalam kajian ini, latar belakang majikan adalah berdasarkan tiga (3) jenis bidang dalam pengajian kejuruteraan, iaitu kejuruteraan awam, kejuruteraan elektrik dan kejuruteraan mekanikal. Sementara itu, pekerja industri pula merujuk kepada lepasan SMT yang telah bekerja di industri dan mempunyai latar belakang sama ada dalam bidang kejuruteraan awam, kejuruteraan elektrik mahupun kejuruteraan mekanikal.

1.3 Pernyataan Masalah

Bahagian ini membincangkan pernyataan masalah dari empat jurang utama, iaitu teoritikal, empirikal, metodologikal dan praktikal. Aspek perbincangan pernyataan masalah memfokuskan kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Walaupun terdapat banyak kajian lepas tentang kebolehpasaran, kajian yang terhad dijalankan untuk mengkaji tentang kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Maka, terdapat keperluan untuk

menjalankan kajian terhadap kebolehpasaran di Malaysia, lebih-lebih lagi dalam kalangan pekerja industri lepasan SMT di negeri Sarawak.

Merujuk kepada perkara yang dinyatakan di atas, pengkaji berharap untuk merapatkan jurang-jurang teoritikal, empirikal, metodologikal dan praktikal dalam literatur dan pengetahuan tentang kebolehpasaran. Sumber literatur dalam bentuk bercetak dan digital berasal dari dalam dan luar negara telah digunakan. Literatur yang menyumbangkan terhadap perspektif dalam jurang teoritikal dan empirikal di mana artikel ilmiah dalam buku dan jurnal yang ditemui dari perpustakaan dan atas talian berkaitan dengan kebolehpasaran untuk pekerja industri menunjukkan beberapa batasan dari segi skop, geografi serta bilangan, lebih-lebih lagi dalam literatur tempatan. Batasan tersebut telah mewujudkan rasional dan justifikasi untuk memulakan kajian ini. Bagi mengukuhkan pernyataan masalah, implikasi praktikal dalam konteks kebolehpasaran di Malaysia juga dihuraikan dalam kajian ini.

1.3.1 Jurang Teoritikal

Kajian-kajian lepas didapati kurang mengaitkan teori dengan kajian tentang kebolehpasaran. Pengkaji-pengkaji lepas sering mengaitkan kajian mereka dengan Teori Modal Insan tetapi hanya menumpu pada aspek kemahiran kebolehpasaran untuk pembinaan kerangka konseptual mereka (Rasul et al., 2014; Clarke, 2018). Mereka hanya menyatakan bahawa kelayakan akademik sahaja adalah tidak mencukupi untuk mendapat pekerjaan tanpa menunjukkan dapatan kajian tentang aspek tersebut (Tomlinson, 2017). Teori Modal Insan kurang dikaitkan dengan aspek-aspek yang lain seperti kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu kebolehpasaran yang dikaji dalam kajian ini. Oleh itu, terdapat jurang dalam Teori Modal Insan terhadap kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

Teori Modal Insan yang diperkenalkan oleh Schultz (1961) membicarakan tentang pelaburan organisasi terhadap modal insan melalui pendidikan dan latihan pekerja yang mampu menghasilkan nilai pelaburan yang tinggi untuk masa hadapan sesebuah organisasi. Dipercayai bahawa dengan wujudnya pelaburan terhadap modal insan dalam sesebuah organisasi, pekerja akan berkembang dari aspek pengetahuan dan kemahiran dalam menjalankan tugas dalam organisasi tersebut (Becker, 2009). Menurut Rasul et al. (2014), pelaburan dalam pendidikan teknikal merupakan pelaburan yang bukan sahaja penting untuk pembangunan modal insan tetapi juga diperlukan untuk menjana aset untuk negara yang maju dalam pertumbuhan ekonomi. Lantaran itu, berdasarkan Teori Modal Insan yang telah dibangunkan oleh Schultz (1961), Rasul et al. (2014) mencadangkan sebuah kerangka konseptual bagi kemahiran kebolehpasaran sebagai suatu keperluan untuk pekerjaan dalam bidang teknikal. Walaupun kerangka konseptual yang dibina mendasari Teori Modal Insan, Rasul et al. (2014) tidak membincangkan secara langsung tentang aspek-aspek yang menyumbang kepada kebolehpasaran seseorang pekerja secara mendalam. Mereka hanya memfokuskan kajian dalam aspek kemahiran kebolehpasaran yang merupakan salah satu daripada aspek yang ditekankan oleh pihak majikan di industri. Justeru itu, kajian ini diperlukan untuk merapatkan jurang yang masih wujud dalam Teori Modal Insan.

Selain itu, Model USEM (*Understanding, Skills, Efficacy, Metacognition*) yang dibangunkan oleh Knight dan Yorke (2003) merupakan model kebolehpasaran yang merangkumi elemen-elemen seperti kefahaman (*Understanding*), kemahiran (*Skills*), kepercayaan terhadap efikasi sendiri (*Efficacy beliefs*) dan metakognisi (*Metacognition*). Menurut de Blaquièrre et al. (2019), Model USEM sering digunakan dalam kajian tentang kebolehpasaran graduan di institusi pendidikan sebagai persediaan untuk memasuki bidang pekerjaan. Mereka telah memilih Model USEM kerana mereka berpendapat bahawa model

tersebut menawarkan cara untuk mempertimbangkan kebolehpasaran secara lebih holistik, sebagai pembelajaran yang berterusan dan sepanjang hayat selain daripada mengambil kira kehendak majikan dalam proses pengambilan pekerja. Dengan itu, gabungan elemen-elemen seperti kefahaman (*Understanding*), kemahiran (*Skills*), kepercayaan terhadap efikasi sendiri (*Efficacy beliefs*) dan metakognisi (*Metacognition*) menyumbang kepada pengembangan dan pemahaman terhadap kebolehpasaran seseorang individu. Walaupun kemahiran kebolehpasaran diutamakan dalam Model USEM, sarjana-sarjana telah mengabaikan perbincangan tentang aspek-aspek seperti kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan kepekaan terhadap isu kebolehpasaran yang juga diperlukan oleh bakal pekerja untuk memasuki bidang pekerjaan. Dengan itu, elemen kefahaman (*Understanding*) boleh dikaitkan dengan kelayakan akademik, elemen kemahiran (*Skills*) dengan kompetensi dan elemen kepercayaan terhadap efikasi sendiri (*Efficacy beliefs*) dengan sifat peribadi dan isu kebolehpasaran dalam kajian ini. Oleh itu, wujud jurang antara Model USEM dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT di mana perspektif pekerja industri dan majikan perlu diberi perhatian dengan lebih mendalam.

Model Kebolehpasaran Fugate et al. (2004) pula menjelaskan bahawa kebolehpasaran terdiri daripada tiga dimensi, iaitu identiti kerjaya, penyesuaian sendiri serta modal sosial dan modal insan. Mereka juga menjelaskan konsep tentang penyesuaian sendiri yang merujuk kepada individu yang proaktif, bersikap positif, mempunyai kecenderungan untuk belajar, keterbukaan, dapat mengawal lokus kawalan dalaman dan efikasi sendiri sebagai komponen konstruk psikososial dalam model kebolehpasaran mereka. Tambahan pula, kemahiran kebolehpasaran merupakan kemampuan seseorang individu untuk mengenal pasti peluang kerjaya (Fugate et al., 2004). Namun begitu, aspek-aspek seperti kelayakan akademik, kompetensi dan sifat peribadi kurang dikaitkan dengan kebolehpasaran

seseorang individu. Memandangkan wujudnya jurang tersebut, kajian ini diperlukan untuk mengurangkan jurang yang timbul dalam Model Kebolehpasaran Fugate et al. (2004). Penemuan kajian de Guzman dan Choi (2013) telah memberi sokongan kepada tanggapan Fugate et al. (2004) kerana mereka mendapati bahawa individu yang mempunyai tahap kebolehpasaran yang tinggi disebabkan oleh penyesuaian sendiri yang aktif. Hal ini bermaksud, kemampuan seseorang individu untuk menyesuaikan diri dalam kerjaya dan kemahiran kebolehpasaran adalah saling mempengaruhi antara satu sama lain. Memandangkan konsep yang dikemukakan oleh Fugate et al. (2004) adalah saling berkaitan antara kebolehpasaran dan penyesuaian sendiri dalam kerjaya, pekerja industri perlu melengkapkan diri mereka dengan kemahiran kebolehpasaran supaya ia dapat membantu mereka untuk menyesuaikan diri secara berkesan dengan pelbagai perubahan yang berlaku dalam pekerjaan di industri. Walau bagaimanapun, Model Kebolehpasaran Fugate et al. (2004) masih berdepan dengan kepincangan, di mana mereka hanya memfokuskan aspek kemahiran kebolehpasaran bagi seseorang individu untuk menyesuaikan diri dalam kerjaya. Aspek-aspek yang penting seperti kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan kepekaan terhadap perkembangan isu-isu semasa kebolehpasaran juga menyumbang kepada kebolehpasaran seseorang pekerja di kala berdepan dengan perubahan dalam ekosistem pekerjaan.

Sehingga kini, masih wujudnya kurang teori atau model yang kukuh berhubung dengan kebolehpasaran. Sungguhpun begitu, kebanyakan sarjana cuma mengemukakan kerangka konseptual bagi kebolehpasaran dalam kajian masing-masing. Bukan sahaja itu, para sarjana mengaitkan Teori Modal Insan, Model USEM dan Model Kebolehpasaran Fugate et al. (2004) dengan kebolehpasaran graduan sebagai persediaan untuk memasuki dunia pekerjaan. Namun begitu, teori dan model tersebut kurang membincangkan tentang

kebolehpasaran lepasan SMT secara langsung dari perspektif pekerja industri dan majikan di industri yang sebenar. Ia hanya menyatakan tentang kerangka konseptual yang mengaitkan modal insan dengan kemahiran kebolehpasaran yang diperlukan oleh graduan sebelum memasuki bidang pekerjaan. Justeru itu, kajian ini memainkan peranan yang penting untuk merapatkan jurang teoritikal yang wujud supaya penerokaan tentang kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan di Sarawak secara khususnya dapat dijalankan dengan lebih komprehensif dan mendalam.

1.3.2 Jurang Empirikal

Pekerjaan fleksibel semakin meningkat dan kebolehpasaran adalah kritikal dalam bidang yang sangat dinamik. Dalam sebuah kajian empirikal yang dijalankan di negara Jerman, Ruiner dan Liebhart (2018) mengkaji tentang bagaimana pekerja yang bekerja sendiri atau pekerja bebas (*freelancer*) dan pekerja yang mempunyai hubungan dengan pertukaran kerja yang kerap menambah pengetahuan untuk meningkatkan kebolehpasaran mereka. Seramai 17 orang pakar yang berkemahiran tinggi dalam industri teknologi maklumat (IT), media dan perundingan telah dikaji secara kualitatif. Dapatan kajian Ruiner dan Liebhart (2018) menunjukkan bahawa pakar-pakar dari pelbagai bidang mengekalkan dan meningkatkan kebolehpasaran mereka dengan pelbagai kaedah pembelajaran sendiri yang dijalankan secara tidak formal dan teratur. Ruiner dan Liebhart (2018) juga telah mengenal pasti empat jenis pekerja yang pembangunan vokasionalnya merangkumi strategi reaktif, fokus organisasi, aktif dan fokus sendiri, seperti penyesuai fleksibel (*flexible adapter*), pekerja fleksibel yang berdikari (*flexible independent*), pekerja bebas yang tidak mempunyai faedah pekerja (*permalancer*) dan pekerja bebas yang berdikari (*independent freelancer*). Namun, dalam kajian Ruiner dan Liebhart (2018) tidak dikaji tentang aspek-aspek yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja secara komprehensif.

Dalam kajian empirikal yang dijalankan oleh Hanapi (2015) berkaitan dengan kesepadanan antara bidang pengajian terhadap pekerjaan, didapati bahawa kebanyakan graduan bidang teknikal bekerja dalam bidang yang sepadan dengan bidang pengajian mereka di Kolej Komuniti. Kajian yang dijalankan adalah dengan penggunaan teknik Delphi yang melibatkan tujuh (7) orang pakar dan kajian tinjauan terhadap 103 majikan di industri, 162 graduan dan 197 pensyarah di Kolej Komuniti. Dapatan kajian Hanapi (2015) menunjukkan bahawa graduan Kolej Komuniti bukan sahaja menguasai kemahiran teknikal tetapi juga dapat menguasai kemahiran kebolehpasaran seperti kemahiran berkomunikasi, berfikiran kreatif dan kritis dan kerja berpasukan serta mempunyai sifat peribadi seperti pengurusan diri, etika dan moral profesional dan kepimpinan. Sungguhpun begitu, kajian mereka tidak meneroka secara mendalam melalui kajian kualitatif tentang aspek-aspek yang menyumbang kepada kebolehpasaran graduan dari perspektif pekerja di industri sebenar.

Menurut Anitha dan Rajandran (2019), kemahiran kebolehpasaran bukan sahaja diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga diperlukan untuk mencari kemajuan yang baik serta untuk mempertahankan pekerjaan. Kajian mereka yang melibatkan 260 orang pekerja industri dengan menggunakan analisis deskriptif yang mengkaji tentang kemahiran kebolehpasaran yang dikembangkan oleh pekerja industri untuk meningkatkan prestasi kerja. Dapatan kajian daripada analisis faktor, korelasi dan regresi berganda menunjukkan bahawa kemahiran kebolehpasaran seperti kemahiran berkomunikasi, kemahiran menyelesaikan masalah dan kerja berpasukan merupakan kemahiran kebolehpasaran yang mempengaruhi prestasi pekerja industri. Walau bagaimanapun, kajian mereka kurang menekankan dengan jelas tentang aspek-aspek lain yang membantu kebolehpasaran pekerja industri, khususnya dari perspektif majikan di industri.

Menurut Makhtar et al. (2016), minat mendorong pelajar KV untuk mendapatkan pendidikan dan seterusnya kelayakan akademik yang melibatkan kemahiran teknikal di KV. Kajian yang menggunakan pendekatan secara kuantitatif menunjukkan bahawa motivasi intrinsik seperti minat yang ada dalam diri penuntut KV berada pada tahap yang tinggi dengan nilai min sebanyak 4.28 berbanding dengan motivasi ekstrinsik yang menunjukkan tahap yang sederhana dengan nilai min sebanyak 2.90. Sungguhpun minat menunjukkan motivasi intrinsik yang utama, motivasi ekstrinsik seperti pengaruh keluarga juga menyumbang kepada kecenderungan penuntut dalam pemilihan bidang teknikal di KV. Walau bagaimanapun, peserta kajian mereka adalah yang terdiri daripada penuntut KV dan bukannya lepasan SMT seperti mana yang dikaji dalam kajian ini.

Selain itu, kajian kuantitatif yang dijalankan oleh Yahaya dan Ismail (2011) melalui soal selidik menunjukkan bahawa minat pelajar dan pengaruh daripada ibu bapa menyebabkan pelajar Tingkatan Empat untuk memilih bidang pengajian teknikal di SMT. Selain itu, minat yang mendorong pelajar dalam pemilihan aliran teknikal membantu pembentukan awal kerjaya supaya mereka dapat mencapai cita-cita mereka. Namun demikian, kajian mereka mengandungi kekurangan dalam aspek tentang kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja lepasan SMT yang telah bekerja di industri sebenar.

Kebanyakan kajian mendapati bahawa majikan lebih mementingkan kemahiran kebolehpasaran yang dimiliki oleh graduan berbanding dengan kemahiran untuk bekerja (Anitha & Rajandran, 2019; Awang et al., 2012; Chhinzer & Russo, 2017; Ismail, 2012; Makhbul et al., 2015; Rus et al., 2016; Saunders & Zuzel, 2010). Namun demikian, fokus kajian mereka lebih tertumpu kepada penemuan kemahiran kebolehpasaran yang diminati oleh pihak majikan. Perspektif pekerja itu sendiri kurang dikaji dalam kajian tentang aspek

kemahiran kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Oleh itu, kajian ini diperlukan untuk merapatkan jurang empirikal supaya kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan dapat diteroka dengan lebih mendalam.

Beberapa pengkaji lepas telah mengkaji tentang kelayakan akademik tetapi kurang mengaitkannya dengan kebolehpasaran graduan (Abbas & Sagsan, 2019; Awang et al., 2012; Canavan & Doherty, 2007; Hinchliffe & Jolly, 2011; Muridan et al., 2017; Mustapha et al., 2011; Nadya et al., 2011; Pool, 2017; Yorke, 2010). Namun demikian, rata-rata pengkaji kurang mengkaji tentang kelayakan akademik yang menyumbang terhadap kebolehpasaran pekerja di sektor industri secara mendalam.

Kelayakan kompetensi ialah kemahiran khusus yang dimiliki oleh pekerja dalam bidang teknikal. Misalnya, sijil Pendawai (*Wireman*) dan Penjaga Jentera Elektrik (*Chargeman*) yang dimiliki seseorang pekerja industri adalah penting dalam industri yang berkaitan bidang kejuruteraan elektrik. Beberapa kajian lepas menunjukkan bahawa kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran graduan (Awang et al., 2012; Hanapi, 2015; Jabatan Pembangunan Kemahiran, 2014; Jalani et al., 2015; Kenayathulla et al., 2019; Kerangka Kelayakan Malaysia, 2009; Mansor, 2012; Mohd Zuhdi et al., 2017; Pua, 2014). Akan tetapi, kajian yang dijalankan tidak menjurus kepada perspektif pekerja industri dan majikan di Sarawak.

Selain daripada aspek kelayakan kompetensi, aspek yang berhubung dengan sifat peribadi juga mempengaruhi kebolehpasaran seseorang pekerja. Hal sedemikian disebabkan majikan bukan sahaja memilih pekerja industri yang memiliki kemahiran dalam bidang pekerjaan tetapi juga mencari pekerja yang mempunyai sifat peribadi yang terpuji. Para

pengkaji lepas mendapati bahawa sifat peribadi memainkan peranan yang penting dalam menyumbang kepada kebolehpasaran seseorang individu (Abbas & Sagsan, 2019; Attri & Kushwaha, 2018; Awang et al., 2012; Bailey & Ingimundardottir, 2015; Clarke, 2018; Lazarus, 2018; McMurray et al., 2016; Santhosh Kumar et al., 2019; Santos et al., 2020). Namun, masih wujud jurang empirikal untuk kajian tentang kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT melalui perspektif pemegang taruh dan pekerja.

Selain itu, terdapat juga beberapa pengkaji lepas yang telah menjalankan kajian tentang isu kebolehpasaran graduan (Awang et al., 2012; Hanapi, 2015; Hanapi et al., 2016; Hashim et al., 2016; Ismail, 2012; Makhbul et al., 2015; Mohd Zuhdi et al., 2017; Yusof & Jamaluddin, 2017; Yussof et al., 2008). Walau bagaimanapun, isu kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT kurang diberi perhatian.

Dalam konteks kebolehpasaran, dipercayai bahawa pandangan majikan terhadap kebolehpasaran pekerja adalah penting kerana pengetahuan tentang kemahiran yang diutamakan oleh majikan mengupayakan graduan atau pekerja untuk lebih bersedia apabila memasuki alam pekerjaan. Semua faktor yang dikaji dalam kajian ini, seperti kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi dan sifat peribadi berhubung rapat dengan kebolehpasaran pekerja di industri. Oleh itu, kajian ini dapat menyumbang kepada dapatan empirikal tentang kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan di Sarawak dan seterusnya mengurangkan jurang empirikal tersebut.

Dalam kajian yang dijalankan oleh Rayner dan Papakonstantinou (2016), majikan lebih mementingkan kelayakan akademik dan kemahiran teknikal berbanding dengan kemahiran kebolehpasaran graduan. Namun demikian, *Khazanah Research Institute* (2018) melaporkan bahawa institusi pendidikan dan latihan tidak menghasilkan jenis graduan yang

dikehendaki oleh majikan. Hal ini disebabkan majikan lebih menyukai kemahiran kebolehpasaran dan pengalaman kerja berbanding dengan kelayakan akademik atau profesional seperti yang ditekankan di sekolah dan universiti (*Khazanah Research Institute*, 2018). Hal yang sedemikian menunjukkan bahawa masih terdapat jurang empirikal bagi aspek kemahiran kebolehpasaran dalam kalangan pekerja industri.

Perbincangan dalam pernyataan masalah di atas menunjukkan bahawa beberapa pengkaji telah menjalankan kajian ke atas kebolehpasaran terhadap majikan tetapi tidak ramai pengkaji yang mengkaji tentang kebolehpasaran terhadap pekerja industri kerana ia merupakan aspek yang sering diabaikan dalam kajian kebolehpasaran. Seterusnya, ramai pengkaji juga menumpukan perhatian dengan mengaitkan kebolehpasaran terhadap graduan IPT. Di samping itu, pandangan majikan adalah penting tetapi penerokaan terhadap pekerja industri itu sendiri akan memberi lebih banyak makna dalam kajian tentang kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Oleh itu, untuk merapatkan jurang yang wujud, terdapat keperluan untuk mengkaji tentang kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dari perspekif pekerja industri dan majikan.

1.3.3 Jurang Metodologi

Majoriti pengkaji menggunakan kaedah kuantitatif dalam reka bentuk kajian mereka tentang kebolehpasaran graduan (Hanapi, 2015; Hanapi et al., 2016; Kenayathulla et al., 2019; Abd Majid et al., 2020; Anitha & Rajandran, 2019; Clarke, 2018; McMurray et al., 2016; Pool, 2017; Pua, 2014; Wickramasinghe & Perera, 2010; Santos et al., 2020). Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, hubungan antara pemboleh ubah kajian dapat diukur dengan jelas tetapi adalah sukar untuk mempamerkan dapatan kajian yang lebih kaya dan mendalam tentang kebolehpasaran. Oleh itu, untuk memahami dengan lebih mendalam

tentang kebolehpasaran, penggunaan pendekatan kualitatif digunakan untuk mengumpul data dalam kajian (Creswell & Poth, 2018). Namun demikian, wujud kurangnya pengkaji-pengkaji seperti Ruiner dan Liebhart (2018) serta Clark dan Zukas (2016) yang menggunakan kaedah kualitatif dalam kajian mereka tentang kebolehpasaran. Justeru, pendekatan kualitatif telah digunakan dalam kajian ini untuk meneroka dengan lebih mendalam tentang aspek-aspek yang menyumbang kepada kebolehpasaran dari perspektif pekerja di industri dan majikan.

Di samping itu, kebanyakan kajian lepas yang telah dijalankan berfokus kepada kumpulan sasaran seperti graduan dari IPT (Mokhtar & Mustapha, 2011; Awang et al., 2012; Hanapi, 2015; Makhbul et al., 2015; Abd Majid et al., 2020). Lebih-lebih lagi, kajian dalam kalangan pekerja industri dan majikan yang berkecimpung dalam bidang Kejuruteraan Awam, Kejuruteraan Elektrik ataupun Kejuruteraan Mekanikal kurang dijalankan. Selain itu, pemilihan kajian kualitatif untuk kajian tentang kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan adalah amat terbatas. Oleh itu, bagi meminimumkan jurang metodologi, kajian ini dijalankan dengan menggunakan pendekatan kualitatif supaya kebolehpasaran lepasan SMT dapat diteroka dengan lebih mendalam berdasarkan fenomena sebenar di industri melalui dapatan dari perspektif pekerja industri dan majikan.

1.3.4 Jurang Praktikal

Bagi merapatkan jurang praktikal dalam kajian ini, laporan daripada jabatan di kementerian kerajaan, institut penyelidikan dan media tempatan telah digunakan. Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) masa kini menjadi salah satu pemacu utama dalam usaha kerajaan untuk melahirkan tenaga mahir tempatan yang berkemahiran tinggi serta sekaligus dapat mengurangkan kebergantungan negara terhadap pekerja-pekerja asing

(Kementerian Kerja Raya, 2019). Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan Malaysia (CIDB) telah melancarkan program TVET Pembinaan pada tahun 2019 sebagai inisiatif untuk menarik lebih ramai belia yang meminati dan menceburi kerjaya dalam bidang pembinaan (Kementerian Kerja Raya, 2019). Program tersebut menjadi pusat setempat kepada para belia di seluruh negara untuk mendapatkan maklumat, kursus dan peluang-peluang kemahiran berkaitan dengan industri pembinaan. Dalam masa yang sama, Jelajah TVET Pembinaan juga dilancarkan di Sarawak untuk menguar-uarkan program tersebut kepada para belia. Belia yang menyertai program TVET Pembinaan dilatih di pusat-pusat latihan Akademi Binaan Malaysia (ABM) yang pernah melatih seramai 54,831 belia dan 200,283 personel binaan yang dilahirkan di seluruh Malaysia (Kementerian Kerja Raya, 2019). Program tersebut merupakan inisiatif kerajaan untuk meningkatkan kompetensi pekerja tempatan dalam bidang yang berkaitan dengan kejuruteraan awam.

Pekerja industri juga tidak terkecuali dan mempunyai peluang dalam meningkatkan kompetensi kerana mereka merupakan golongan yang sesuai dalam bidang tersebut. Namun demikian, mereka terpaksa bersaing dengan golongan pekerja terlatih lain yang mempunyai kemahiran yang lebih kompeten. Hal sedemikian berlaku kerana mereka perlu mencari jalan sendiri untuk mendapatkan sijil kemahiran yang setara dengan pekerjaan berbanding dengan graduan KV, graduan ILP dan institusi pendidikan yang lain. Oleh itu, kajian tentang kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu kebolehpasaran perlu dijalankan dengan lebih mendalam untuk mengetahui situasi sebenar yang berlaku supaya dapat menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Oleh itu, masih wujud jurang praktikal dalam aspek kompetensi dalam kajian kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

Pada tahun 2021, Jabatan Perangkaan Malaysia (2022) telah mengeluarkan Statistik Siswazah 2021 dan mendedahkan bahawa kadar pengangguran siswazah di Malaysia mencecah 4.1 peratus dan merangkumi bilangan penganggur seramai 197, 400 orang siswazah. Namun demikian, negeri Sarawak merekodkan kadar pengangguran yang lebih tinggi, iaitu 6.1 peratus pada tahun 2021 berbanding dengan 4.2 peratus pada tahun sebelumnya (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2022). Kadar pengangguran dalam kalangan belia ialah fenomena biasa yang turut dihadapi oleh negara membangun dan maju di dunia. Mantan Perdana Menteri, Tun Dr Mahathir Mohamad menerangkan bahawa hal ini disebabkan golongan belia masih berada dalam proses transisi daripada alam pembelajaran kepada realiti pasaran pekerjaan (Bernama, 2019). Beliau juga menegaskan beberapa faktor yang menyumbang kepada pengangguran belia di Malaysia, iaitu ketidakcukupan kemahiran atau kelayakan akademik, kekurangan pengalaman bekerja dan ketidakpadanan kemahiran. Di samping itu, beliau juga menasihatkan golongan belia supaya memantapkan jati diri dan sifat peribadi supaya menepati ciri-ciri pekerja yang dicari oleh majikan. Selain daripada sifat peribadi komited, rajin, berdaya tahan dan kerja berpasukan, beliau juga menyarankan agar golongan muda menerapkan sifat peribadi seperti keinginan untuk belajar, kebolehan bekerja di bawah tekanan serta proaktif supaya kadar pengangguran dalam kalangan mereka dapat dikurangkan (Bernama, 2019). Oleh itu, jurang praktikal masih wujud bagi aspek sifat peribadi dalam kebolehpasaran belia, lebih-lebih lagi pekerja industri di Sarawak.



Sumber: *SarawakJobs.com* (2020)

Rajah 1.1: Sepuluh Etika dan Tingkah Laku yang Kurang Ada pada Pekerja Masa Kini

Penemuan oleh *SarawakJobs.com* (2020) seperti yang ditunjukkan dalam Sumber: *SarawakJobs.com* (2020)

Rajah 1.1 mendapati bahawa sebilangan besar syarikat di Sarawak yang ditinjau setuju bahawa terdapat penurunan dalam tingkah laku dan tabiat baik di tempat kerja.

Penemuan kajian berdasarkan pandangan majikan mendapati bahawa terdapat sepuluh etika dan tingkah laku yang kurang dimiliki oleh para pekerja dewasa ini, seperti pekerja kurang berdisiplin (44%), menunjukkan prestasi kerja yang buruk (34%) dan tidak dapat menangani tekanan (32%) di tempat kerja. Hal ini dapat menjelaskan mengapa majikan Sarawak sangat menekankan pada dua kualiti utama yang dikehendaki dalam pengambilan pekerja berpengalaman, iaitu keupayaan pekerja untuk melaksanakan dan menangani peranan pekerjaan dan keperibadian seperti sikap positif dan baik. Oleh yang demikian, adalah penting untuk diperhatikan bahawa walaupun majikan mengambil pekerja berpengalaman yang memenuhi kualiti yang tepat, ia tidak menyelesaikan masalah tingkah laku buruk di tempat kerja. Untuk mendorong tingkah laku positif yang baik di tempat kerja, syarikat harus berusaha memperkasakan pekerja mereka dengan pengetahuan dan pendekatan yang sesuai untuk membina kesedaran diri pekerja dalam bentuk penilaian atau pujian, iaitu termasuk kepentingan memotivasi, menyedari usaha dan memberi penghargaan kepada pekerja. Ini adalah beberapa kaedah yang digunakan untuk mengembangkan kelakuan yang diinginkan di mana-mana tempat kerja. Tabiat buruk memberi gambaran negatif terhadap seseorang di tempat kerja dan mungkin merosakkan kerjaya seseorang. Keupayaan untuk merefleksikan dan menanamkan kesedaran diri adalah penting dalam pembangunan dan kemajuan kerjaya seseorang pekerja. Oleh itu, menjadi tanggungjawab pekerja untuk menanamkan tanggungjawab dan profesionalisme di tempat kerja (*SarawakJobs.com*, 2020).

Oleh yang demikian, kajian ini bertujuan meneroka tentang aspek kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu terhadap kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT menurut perspektif majikan dan pekerja. Kebolehpasaran ialah isu yang mencabar bagi pekerja yang memasuki dunia pekerjaan. Daripada pernyataan masalah yang dinyatakan, dapat disimpulkan bahawa kajian ini amat

diperlukan untuk merapatkan jurang-jurang yang wujud dan mencadangkan penyelesaian untuk merapatkan jurang-jurang tersebut. Antara persoalan utama yang wujud ialah sejauh manakah kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu-isu berkaitan dengan kebolehpasaran menyumbang terhadap kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT di Sarawak dari sudut pandangan majikan dan pekerja itu sendiri?

1.4 Persoalan Kajian

Terdapat beberapa persoalan kajian yang perlu dijawab dalam kajian tentang kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan di negeri Sarawak seperti berikut:

- i. Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan?;
- ii. Bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan?;
- iii. Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan?;
- iv. Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan?; dan
- v. Bagaimanakah isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri dan majikan?

1.5 Objektif Kajian

Objektif kajian ini dibahagikan kepada dua bahagian, iaitu objektif umum dan objektif khusus. Objektif umum kajian ini adalah untuk meneroka tentang kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan di negeri Sarawak. Objektif kajian kualitatif ini adalah seperti berikut:

- i. Meneroka tentang aspek kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan;
- ii. Meneroka tentang aspek kelayakan akademik yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan;
- iii. Meneroka tentang aspek kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan;
- iv. Meneroka tentang aspek sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan;
dan
- v. Meneroka tentang aspek isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

1.6 Skop Kajian

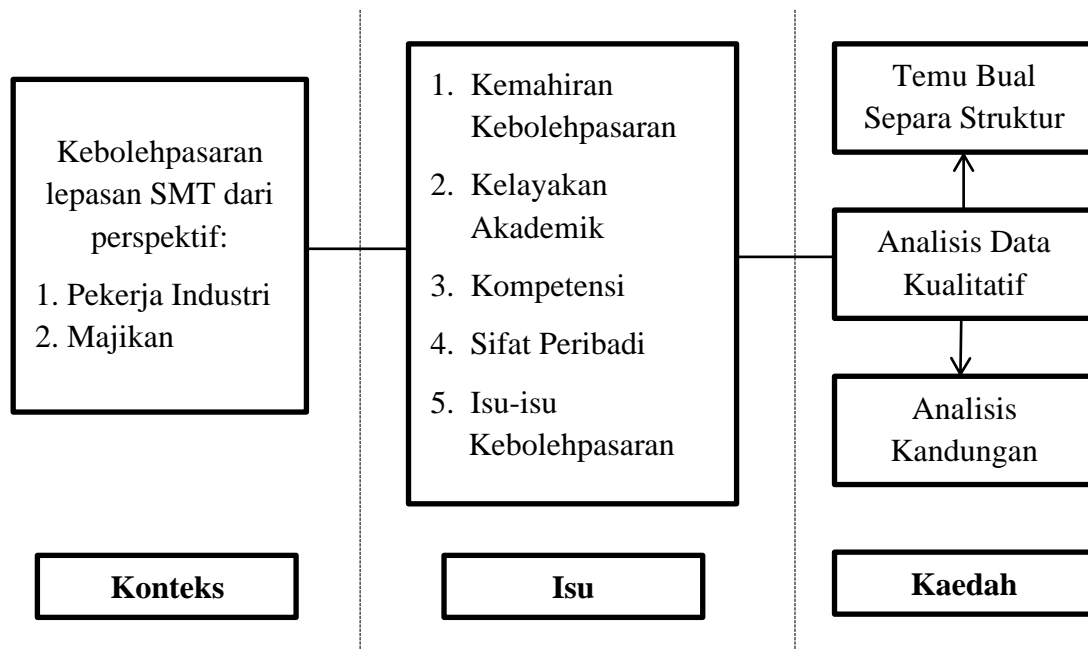
Skop kajian dalam kajian tentang kebolehpasaran lepasan SMT adalah tertumpu kepada lepasan SMT di negeri Sarawak yang telah bekerja dalam sektor industri. Hal ini disebabkan, hanya terdapat sebuah sahaja SMT di negeri Sarawak yang menawarkan

pendidikan teknikal yang khusus dalam tiga (3) bidang kejuruteraan, iaitu kejuruteraan awam, kejuruteraan elektrik dan kejuruteraan mekanikal untuk pelajar Tingkatan 4 dan Tingkatan 5 di peringkat Sijil Pelajaran Malaysia (SPM).

Menurut Menteri di Jabatan Perdana Menteri (Ekonomi), sehingga pada bulan Februari tahun 2022 negeri Sarawak telah merekodkan jumlah penduduk miskin tegar tertinggi yang melibatkan sebanyak 62,930 buah keluarga daripada sejumlah 251,089 keluarga miskin tegar yang telah didaftarkan di Malaysia (*freemalaysiatoday.com*, 2022). Oleh itu, skop kajian ditumpukan di negeri Sarawak supaya kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat meningkatkan pembangunan sumber manusia dan seterusnya meningkatkan taraf sosioekonomi di negeri Sarawak.

1.7 Kerangka Kajian

Bahagian ini menunjukkan kerangka kajian berdasarkan objektif umum dan objektif khusus bagi kajian tentang kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan di negeri Sarawak, Malaysia. Terdapat tiga (3) bahagian dalam kerangka kajian kualitatif ini, iaitu konteks, isu dan kaedah kajian. Yang pertama, konteks kajian mengkaji tentang kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Isu dalam kajian ini pula merangkumi perspektif majikan dan perspektif pekerja industri terhadap kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu kebolehpasaran. Seterusnya, kaedah kajian yang digunakan ialah temu bual separa berstruktur dan analisis data. Dalam kajian ini, kerangka kajian (Rajah 1.2) yang dibina telah disesuaikan sebagaimana yang dicadangkan oleh Ahmad et al. (2021) untuk kajian yang berbentuk kualitatif seperti berikut.



Sumber: Diubah suai daripada Ahmad et al. (2021)

Rajah 1.2: Kerangka Kajian

1.8 Kepentingan Kajian

Terdapat beberapa beberapa kepentingan kajian yang utama seperti berikut.

1.8.1 Penambahan Kepada Kerangka Ilmu Pengetahuan (*Body of Knowledge*)

Kajian ini adalah penting untuk pengayaan khazanah ilmu tentang kebolehpasaran pekerja industri lebih-lebih lagi dalam bidang TVET. Dapatan kajian kualitatif ini bukan sahaja dapat memanfaatkan pembangunan kerjaya dalam bidang TVET di Malaysia malahan di negara-negara yang lain di Asia. Aspek-aspek penting berhubung dengan kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu-isu kebolehpasaran yang dikaji melalui perspektif pekerja industri dan majikan dalam kajian ini juga dapat menyumbangkan khazanah ilmu yang luas di persada dunia.

Dengan adanya kajian ini, dapatan kajian dapat membantu pihak Bahagian Pendidikan Dan Latihan Teknikal Vokasional (BPLTV) untuk merancang dan mengintegrasikan aspek-aspek yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT ke dalam kurikulum SMT supaya modal insan yang berpengetahuan, berketrampilan serta mahir dapat dibentuk dari usia yang muda dan bersesuaian dengan kehendak industri terkini. Justeru itu, modal insan yang bakal menjadi pekerja industri dapat melengkapkan diri dengan aspek-aspek seperti kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan peka terhadap isu-isu kebolehpasaran sebelum memulakan pekerjaan dalam bidang industri.

Oleh itu, dapatan kajian ini adalah amat penting dalam menambahkan kerangka ilmu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT, terutamanya dalam bidang teknikal dari aspek-aspek yang telah dikaji, iaitu kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu-isu yang berhubung dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Dengan itu, pembangunan sumber manusia melalui kebolehpasaran lepasan SMT mampu menembusi pasaran kerja dalam bidang TVET dan seterusnya melahirkan bakal pelapis pekerja industri yang kompeten supaya sejajar dengan hasrat negara dalam merealisasikan Revolusi Industri 4.0 yang sedang giat berkembang di peringkat global.

1.8.2 Dasar dan Polisi

Dalam pernyataan dasar Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), SMT ditubuhkan untuk membolehkan lepasan SMT menyambung pengajian dalam bidang sains dan teknologi selepas mereka berjaya memiliki kelayakan akademik dalam peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) bagi melahirkan tenaga kerja profesional. Setelah tamat pengajian di SMT,

lepasan SMT yang lulus dalam peperiksaan SPM berpeluang untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi sama ada di Institusi Pengajian Tinggi (IPT) awam mahupun swasta untuk mendapatkan kelayakan akademik seperti Sijil, Diploma atau Ijazah (KPM, 2017).

Justeru, kajian ini penting untuk dijadikan sebagai bahan rujukan kepada pihak KPM sebagai garis panduan untuk menambah baik kurikulum di peringkat sekolah menengah, lebih-lebih lagi SMT dalam bidang teknikal. Perkara ini adalah penting kerana pendidikan awal yang menerapkan aspek tentang kebolehpasaran mendedahkan generasi muda tentang kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu-isu kebolehpasaran dan seterusnya membantu mereka untuk mendapat tempat dalam bidang pekerjaan. Dalam masa yang sama, kajian ini juga mampu mengubah perspektif masyarakat secara mendalam dan memberi impak yang positif kepada beberapa pihak dalam usaha untuk meningkatkan kebolehpasaran sumber manusia negara.

Dengan adanya kajian ini, KPM akan mendapat maklum balas secara langsung dan menyeluruh dengan lebih khusus daripada pihak industri berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT mengikut perspektif pekerja industri dan majikan itu sendiri. Selain itu, kekuatan dan kelemahan terhadap kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat dikenal pasti dan seterusnya ditambah baik dengan lebih berkesan. Sebagai kementerian yang bertanggungjawab untuk melahirkan generasi muda dalam bidang teknikal, dapatan kajian ini amat diperlukan supaya penambahbaikan dapat dilakukan terhadap sistem pendidikan di SMT yang sedia ada mengikut kehendak industri yang sebenar dan mutakhir.

Bagi memenuhi keperluan pasaran tenaga kerja mahir dalam bidang teknikal, pihak yang berkepentingan seharusnya memainkan peranan yang penting dalam menentukan polisi kerajaan terhadap aspek penerapan kemahiran kebolehpasaran, pemantapan kelayakan akademik, pembukaan peluang untuk mendapatkan kompetensi, pemupukan sifat peribadi dan penyelesaian terhadap isu-isu kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT supaya pasaran tenaga kerja yang ideal, mencukupi dan tidak tepu dapat menjana pembangunann industri. Justeru, pelbagai usaha dalam penggubalan dan penambahbaikan dasar dan polisi perlu dipertingkatkan dari semasa ke semasa demi kesejahteraan negara khususnya dalam bidang industri di Malaysia.

1.8.3 Kumpulan Pengamal Sumber Manusia

Dapatan daripada kajian ini juga penting bagi KPM untuk manambah baik sistem pendidikan teknikal khususnya di SMT supaya modal insan yang dihasilkan dapat berdaya saing dalam pasaran industri dan dapat dipupuk dengan lebih awal. Di samping itu, pelbagai usaha dapat dijalankan supaya generasi muda dapat mengenali industri dengan lebih dekat melalui program pendedahan kepada industri yang relevan dengan TVET. Di KPM, kajian kebolehpasaran graduan adalah tertumpu kepada lepasan KV sahaja dan ia juga perlu diadakan bagi lepasan SMT kerana terdapat juga lepasan SMT yang terus bekerja di sektor industri.

Pihak berkepentingan lebih-lebih lagi BPLTV di bawah naungan KPM juga perlu mengutamakan aspek-aspek seperti kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu-isu kebolehpasaran dalam peringkat awal supaya lepasan SMT lebih jelas dengan matlamat dan hala tuju kerjaya mereka. Oleh itu, kajian ini dapat membantu pihak KPM untuk merancang sistem pendidikan dan program yang bersesuaian

di peringkat SMT supaya bakal pelapis kepada pekerja industri lebih bersedia dari aspek-aspek yang penting seperti yang telah dibincangkan dalam kajian ini.

Interaksi bersama dengan pihak industri juga memainkan peranan penting kepada pihak KPM untuk meneliti dengan lebih lanjut kualiti graduan teknikal yang dihasilkan baik dari segi pengetahuan mahupun kemahiran. Hal ini akan dapat mengurangkan isu berkaitan dengan kebolehpasaran graduan teknikal dan seterusnya mengurangkan kadar pengangguran ataupun ketidaksepadanan bidang pendidikan dengan pekerjaan. Isu pendapatan pekerja industri perlu diberi perhatian oleh pihak industri supaya pekerja industri mendapat pendapatan yang setanding dengan graduan teknikal yang lain. Dengan wujudnya komunikasi dan interaksi dua hala secara terbuka antara institusi pengajian dengan pihak industri, pembekalan pekerja industri yang bakal memasuki pasaran kerja adalah lebih terjamin.

Antaranya, kajian ini membantu Kementerian Pembangunan Sumber Manusia dalam mengatasi masalah pengangguran melalui pelbagai pendekatan untuk perkembangan kerjaya dalam kalangan generasi muda. Dengan adanya bantuan daripada pihak kementerian, seseorang yang memiliki kemahiran teknikal akan mempunyai peluang yang lebih luas sekiranya dia dididik untuk melengkapkan diri dengan kemahiran kebolehpasaran sebelum memasuki dunia pekerjaan. Ramai insan yang berjaya dilahirkan kerana memiliki kemahiran kebolehpasaran dalam pelbagai bidang selain daripada bidang kepakarannya.

Selain itu, kajian ini adalah penting untuk menjanakan sumber tenaga kerja bagi memenuhi matlamat pembangunan industri di negeri Sarawak. Pendidikan dalam bidang teknikal perlu dititikberatkan kerana Sarawak berhasrat untuk menjadi negeri yang maju dan pembangunan aktif dalam bidang industri memerlukan golongan pekerja berkemahiran

tinggi untuk memacu kemajuan negeri. Pembangunan industri di Sarawak memerlukan ramai sumber tenaga mahir dan separuh mahir dalam pelbagai peringkat dan bidang bagi memenuhi keperluan ke arah menjadikan negeri Sarawak sebagai sebuah negeri maju menjelang tahun 2030. Tambahan pula, kajian ini adalah penting kerana kajian ini dapat membantu kerajaan negeri Sarawak untuk menyediakan sumber tenaga kerja berkemahiran yang mampu untuk berdaya saing bukan sahaja di peringkat kebangsaan malahan di peringkat antarabangsa. Dengan adanya sumber tenaga kerja yang berkualiti, negara Malaysia dapat berkembang dengan lebih maju setanding dengan negara-negara lain di dunia.

1.9 Definisi Istilah

Bahagian ini menerangkan definisi istilah dalam dua aspek, iaitu definisi konseptual dan definisi operasional. Definisi konseptual merupakan penerangan tentang maksud istilah yang digunakan berdasarkan saranan sarjana-sarjana. Definisi operasional ialah definisi secara operasi yang menjurus kepada penggunaan istilah dalam konteks kajian. Beberapa definisi konseptual dan definisi operasional yang perlu difahami adalah seperti berikut.

1.9.1 Kemahiran Kebolehpasaran

i. Definisi Konseptual

Kemahiran kebolehpasaran merujuk kepada suatu set pencapaian kemahiran, pemahaman dan kualiti peribadi bagi individu untuk mendapatkan pekerjaan dan berjaya dalam bidang pekerjaannya (Yorke, 2010). Lankard (1995) pula mendefinisikan kemahiran kebolehpasaran sebagai kemahiran interpersonal dan tingkah laku yang baik dalam seseorang pekerja. Menurut Fugate et al. (2004), kemahiran kebolehpasaran ialah kemampuan seseorang individu untuk mengenal pasti peluang kerjaya.

ii. Definisi Operasional

Dalam kajian ini, kemahiran kebolehpasaran ialah kemahiran bukan teknikal yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

1.9.2 Pekerja Industri

i. Definisi Konseptual

Menurut Akta Perhubungan Perusahaan (1967), pekerja bermaksud mana-mana individu yang bekerja untuk majikan di bawah kontrak pekerjaan untuk upah atau ganjaran dan untuk tujuan segala prosiding yang berkaitan dengan pertikaian perdagangan termasuk individu yang telah diberhentikan sebagai akibat dari pertikaian tersebut atau pemecatan yang menyebabkan pertikaian tersebut. Pekerja industri bermaksud pekerja yang bekerja dalam industri yang mempunyai kelayakan Sijil, Diploma dan Ijazah serta kemahiran yang diperlukan dalam bidang industri.

ii. Definisi Operasional

Dalam kajian ini, pekerja industri merujuk kepada pekerja yang bekerja dalam industri di Sarawak dan merupakan lepasan SMT sama ada dalam bidang Kejuruteraan Awam, Kejuruteraan Elektrik ataupun Kejuruteraan Mekanikal.

1.9.3 Sekolah Menengah Teknik (SMT)

i. Definisi Konseptual

SMT merupakan sebuah institusi pendidikan yang menawarkan pendidikan teknikal berbentuk teori dan amali selain daripada mata pelajaran akademik yang lain di peringkat menengah atas, iaitu Tingkatan Empat dan Tingkatan Lima kepada pelajar yang cenderung dalam bidang sains dan teknologi. SMT juga ialah sebuah tempat yang menyediakan

pendidikan awal aliran teknikal supaya lepasan SMT dapat memiliki kelayakan akademik di peringkat SPM dalam bidang teknikal (KPM, 2017). Menurut Yahaya dan Ismail (2011), SMT menawarkan kursus dalam aliran teknikal sama ada dalam bidang Pengajian Kejuruteraan Elektrik, Pengajian Kejuruteraan Mekanikal dan Pengajian Kejuruteraan Awam.

ii. Definisi Operasional

SMT dalam kajian ini merujuk kepada institusi pendidikan yang mendidik pekerja industri supaya mempunyai kelayakan akademik di peringkat SPM dalam bidang teknikal, khususnya dalam bidang Kejuruteraan Awam, Kejuruteraan Elektrik serta Kejuruteraan Mekanikal. Kebanyakan lepasan SMT menyambung pelajaran mereka ke peringkat yang lebih tinggi untuk mendapatkan kelayakan seperti Sijil, Diploma dan Ijazah dalam bidang teknikal sebelum memasuki bidang pekerjaan di industri.

1.10 Ringkasan Bab

Bab ini telah membincangkan aspek-aspek penting seperti latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian dan kerangka kajian tentang perspektif pekerja industri dan majikan terhadap kebolehpasaran lepasan SMT di Sarawak. Selain itu, kepentingan kajian, definisi istilah dan limitasi kajian juga telah dibincangkan secara terperinci. Seterusnya dalam Bab 2, konsep, teori dan kajian-kajian lepas dibincangkan dengan lebih lanjut.

BAB 2

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Tinjauan literatur merupakan bahagian yang penting dalam suatu kajian kerana bahagian ini mampu membawa pengkaji dengan lebih dekat dengan bidang kajian yang dijalankan. Bab ini menjelaskan perspektif-perspektif teoritikal dan dapatan-dapatan daripada kajian-kajian yang lepas yang berkaitan dengan tajuk kajian. Pengkaji bukan sahaja dapat mengetahui tentang kajian-kajian yang telah dilakukan oleh pengkaji yang lain tetapi juga tentang kajian yang belum dilakukan dalam bidang kajian tersebut.

Dalam bab ini, pengkaji mencari, membaca dan menilai laporan daripada pengkaji-pengkaji yang lain. Lantaran itu, pengkaji adalah selektif dalam meninjau literatur yang menyumbang kepada konteks, asas metodologi dan dorongan yang memberi implikasi kepada kajian ini. Bab ini dibahagikan kepada beberapa bahagian yang lebih kecil, iaitu tinjauan tentang teori-teori yang berkaitan dengan kajian kebolehpasaran, konsep tentang isu kebolehpasaran dalam konteks mikro dan makro dan juga kajian-kajian lepas tentang kebolehpasaran daripada pelbagai sudut perspektif pemegang taruh yang berkenaan.

2.2 Perbincangan Teoritikal

Konsep kebolehpasaran graduan merupakan isu yang dikaji secara meluas oleh pengkaji-pengkaji Timur dan Barat. Pelbagai istilah dikaitkan dengan kemahiran kebolehpasaran. Misalnya, kemahiran bukan teknikal, kemahiran insaniah, 'soft skill', kemahiran generik, kemahiran kebolehgajian, kemahiran kebolehdapatan kerja, kemahiran kebolehkerjaan dan kebolehan bekerja. Di samping itu, kemahiran kebolehpasaran juga

dikaitkan secara rapat dengan sifat peribadi, tingkah laku, efikasi sendiri, kualiti diri, etika, ketrampilan individu dan nilai tambah yang dimiliki oleh seseorang individu. Kemahiran kebolehpasaran juga merangkumi kemahiran-kemahiran seperti kemahiran berkomunikasi, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran berfikir, kemahiran kerja berpasukan dan kemahiran keusahawanan.

Pelbagai definisi telah dicadangkan oleh para sarjana yang mengkaji tentang konsep kebolehpasaran. Antaranya, kebolehpasaran bermaksud keupayaan untuk mendapatkan pekerjaan yang bersesuaian dengan peringkat kelayakan yang dimiliki oleh seseorang individu (Rothwell et al., 2008). Kebolehpasaran merujuk kepada suatu set pencapaian kemahiran, pemahaman dan sifat peribadi bagi individu untuk mendapatkan pekerjaan dan berjaya dalam bidang pekerjaannya di mana pekerjaan tersebut memanfaatkan individu, tenaga kerja, komuniti dan ekonomi (Yorke, 2010).

Kebolehpasaran juga bermaksud individu yang mempunyai satu set kemahiran, pengetahuan, pemahaman dan sifat peribadi yang membuatkan seseorang lebih cenderung memilih, memiliki dan mengekalkan pekerjaan dengan kepuasan hati dan kejayaan (Pool, 2017). Melalui persepsi individu, kebolehpasaran didefinisikan sebagai persepsi sendiri individu tentang kemungkinan untuk memperoleh dan mengekalkan pekerjaan (Vanhercke et al., 2014).

Dalam konteks tempatan pula, kemahiran kebolehpasaran merupakan ciri-ciri kemahiran dan pengetahuan yang perlu ada pada graduan dalam mempersiapkan diri untuk memenuhi keperluan dalam pelbagai pekerjaan dalam pasaran kerja selepas tamat pengajian (Yusof & Jamaluddin, 2017). Kemahiran kebolehpasaran adalah kemampuan individu untuk mempraktikkan dan menentukan kemahiran kebolehkerjaan untuk mengekalkan dan

memenuhi persekitaran pekerjaan (Rasul et al., 2014). Selain itu, kemahiran kebolehpasaran merujuk kepada keterampilan kerja yang diperlukan bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan tetapi juga untuk kemajuan pekerja dalam melaksanakan peranan mereka dengan sebaik mungkin untuk mencapai potensi organisasi strategik atau perniagaan (Abd Majid et al., 2020).

Dalam kajian ini, kemahiran kebolehpasaran merujuk kepada kemahiran bukan teknikal yang membantu pekerja industri untuk mendapatkan pekerjaan. Majikan ialah salah satu pemegang taruh dalam kebolehpasaran graduan. Terdapat dua kriteria utama yang dicari oleh majikan dalam pemilihan pekerja, iaitu dari aspek pekerjaan seperti kemahiran teknikal dan dari aspek keperibadian graduan seperti efikasi sendiri dan kualiti diri. Secara keseluruhan, majikan pada dasarnya berpuas hati dengan kecekapan sosial, penyelesaian masalah dan cara berkomunikasi dalam kalangan graduan tetapi tidak berpuas hati dengan kecerdasan perniagaan dan kemampuan graduan menyesuaikan diri dalam pekerjaan (Tomlinson, 2017). Kajian ini juga bertujuan mengkaji tentang kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dengan mengambil kira pandangan majikan dan pekerja industri di Sarawak dalam aspek kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu kebolehpasaran.

2.2.1 Kemahiran Kebolehpasaran

Dewasa ini, kemahiran kebolehpasaran memainkan peranan yang signifikan dalam trend pekerjaan. Pengkaji-pengkaji dari dalam dan luar negeri mengkaji tentang kemahiran kebolehpasaran yang perlu dimiliki dan dikuasai oleh graduan sebelum memasuki alam pekerjaan (Abbas & Sagsan, 2019; Andrews & Russell, 2012; Anitha & Rajandran, 2019; Clarke, 2018; Hanapi et al., 2016; Kenayathulla et al., 2019; McMurray et al., 2016; Pool,

2017; Pua, 2014; Tymon, 2013; Wickramasinghe & Perera, 2010; Yusof & Jamaluddin, 2017; Abd Majid et al., 2020). Secara amnya, kemahiran kebolehpasaran adalah ciri-ciri kemahiran dan pengetahuan yang perlu ada pada graduan dalam mempersiapkan diri mereka untuk memenuhi keperluan dalam pelbagai pekerjaan di pasaran kerja selepas tamat pengajian (Yusof & Jamaluddin, 2017).

Di samping itu, kemahiran kebolehpasaran juga dikenali sebagai 'soft skills' yang merangkumi kemahiran berfikir, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran berkomunikasi dalam pelbagai bahasa, khususnya Bahasa Inggeris, ketrampilan personaliti atau karakter dan penampilan kemahiran yang lain (Yusof et al., 2008). Menurut Yusof et al. (2008), 'soft skills' tidak diajar menerusi pendidikan formal, sebaliknya diperoleh semasa graduan berusaha untuk menceburkan diri dalam pekerjaan. Dengan itu, sifat keyakinan tertanam secara perlahan dalam diri seseorang di samping menambah kemahiran untuk bekerja. Melalui proses ini, seseorang itu akan memperoleh pelbagai pengalaman dan pendedahan dalam bidang pekerjaan.

Kebanyakan pengkaji mendapati bahawa kemahiran berkomunikasi merupakan salah satu kemahiran kebolehpasaran yang dituntut oleh majikan (Abd Hair et al., 2004; Awang et al., 2012; Chhinzer & Russo, 2017; Hanapi, 2015; Moore & Morton, 2017; Mustapha et al., 2011; Pua, 2014; Abd Majid et al., 2020). Dalam kajian yang dijalankan oleh Mansor (2012) terhadap majikan industri dan pensyarah kejuruteraan di Johor, didapati bahawa kemahiran pensosialan seperti kemahiran berkomunikasi adalah penting dalam kalangan pekerja industri lulusan Sijil Kemahiran Malaysia (SKM).

Kemahiran berkomunikasi dianggap sebagai kemahiran yang penting oleh pihak majikan. Kemahiran tersebut boleh menjadi isyarat utama yang menunjukkan cara pekerja

berfikir, menampilkan diri dan menjawab soalan semasa berkomunikasi. Selain itu, majikan menginginkan graduan untuk mempertingkatkan kefasihan dalam Bahasa Inggeris sebagai bahasa antarabangsa (Awang et al., 2012). Tahap kemahiran berkomunikasi dalam kalangan pelajar kejuruteraan di Politeknik adalah tinggi berdasarkan persepsi majikan dan hal ini telah membuktikan bahawa pelajar menitikberatkan kemahiran insaniah agar mereka dapat bersaing di pasaran kerja (Pua, 2014).

Kemahiran menyelesaikan masalah juga menjadi kemahiran yang sentiasa dicari oleh majikan dalam kalangan belia (Awang et al., 2012; Jalani et al., 2015; Mohd Zuhdi et al., 2017; Mustapha et al., 2011; Pua, 2014; Rasul et al., 2009). Penyertaan dalam pertandingan kemahiran merupakan satu cara yang paling efektif bukan sahaja untuk memperkaya pengetahuan dan pengalaman serta mengasah daya saing dan inovasi dari segi mental dan fizikal, tetapi juga meningkatkan teknik menyelesaikan masalah dalam bidang yang diceburi (Jalani et al., 2015). Tahap kemahiran menyelesaikan masalah dalam kalangan pelajar kejuruteraan di Politeknik Premier adalah tinggi berdasarkan persepsi majikan dan hal ini menunjukkan bahawa pelajar mementingkan kemahiran insaniah sebagai persediaan untuk pasaran kerja (Pua, 2014).

2.2.2 Kelayakan Akademik

Pengetahuan bertindak sebagai modal bagi sesebuah organisasi dan apabila modal tersebut digunakan dengan cekap, modal tersebut mampu untuk menjadi instrumen persaingan kepada organisasi yang lain (Abbas & Sagsan, 2019). Membangunkan kemahiran kebolehpasaran graduan merupakan teras penting dalam institusi pendidikan bagi membolehkan graduan mendapatkan pekerjaan di pasaran. Hal ini berlaku kerana kelayakan akademik merupakan kriteria asas yang membantu graduan untuk mendapatkan pekerjaan

(Abbas & Sagsan, 2019; Awang et al., 2012; Canavan & Doherty, 2007; Hinchliffe & Jolly, 2011; Muridan et al., 2017; Mustapha et al., 2011; Nadya et al., 2011; Pool, 2017; Yorke, 2010).

Kelayakan akademik biasanya dikaitkan dengan kelayakan yang diperoleh dari gedung ilmu seperti institusi pendidikan. Kelayakan akademik mencerminkan pengetahuan, pemahaman dan kemahiran yang diperoleh dari pembelajaran yang dimiliki oleh graduan. Ramai siswazah cenderung untuk memperoleh kelayakan ijazah di IPT dengan mempelajari subjek tertentu secara mendalam dan seterusnya mendorong peningkatan prospek pekerjaan. Kebolehpasaran juga dikaji dalam kalangan graduan IPT, kolej dan institusi pengajian yang lain sama ada dalam sektor awam mahupun swasta. Perkara ini ditunjukkan dalam kajian-kajian yang dijalankan oleh pengkaji daripada perlbagai bidang pengajian (Brooks, 2016; Canavan & Doherty, 2007; Clark & Zukas, 2016; Hinchliffe & Jolly, 2011; Jalani et al., 2015; Mohd Zuhdi et al., 2017; Muridan et al., 2017; Mustapha et al., 2011; Nadya et al., 2011; Pool, 2017; Prabu, 2019; Rasul et al., 2009; Yorke, 2004).

Menurut Makhtar et al. (2016), motivasi seperti motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan penggerak yang amat penting bagi seseorang individu untuk melakukan sesuatu. Dapatan kajian Makhtar et al. (2016) menunjukkan bahawa pelajar KV lebih didorong oleh motivasi intrinsik atau lebih dikenali sebagai faktor dalaman berbanding dengan motivasi ekstrinsik ataupun faktor luaran dalam melaksanakan kerja-kerja yang melibatkan kemahiran teknikal. Kajian yang melibatkan seramai 148 responden yang terdiri daripada pelajar Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) tahap 1 semester 2 di KV Kluang yang mengambil jurusan teknikal dijalankan melalui pendekatan secara kuantitatif dengan menggunakan soal selidik. Data yang dikumpul telah dianalisis secara deskriptif dan

inferensi dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Science Social (SPSS)* versi 21 dan menunjukkan bahawa motivasi intrinsik yang merangkumi faktor-faktor seperti keperluan, minat, ingin tahu, dan keseronokan adalah pada tahap yang tinggi, di mana nilai min bersamaan dengan 4.28 manakala motivasi ekstrinsik yang merangkumi faktor-faktor seperti ganjaran, tekanan sosial dan hukuman menunjukkan tahap yang sederhana dengan nilai min 2.90. Menurut mereka, walaupun minat merupakan motivasi intrinsik yang utama, motivasi ekstrinsik seperti dorongan daripada ibu bapa juga menyumbang kepada kecenderungan pelajar dalam pemilihan bidang teknikal di KV. Dapatan kajian Makhtar et al. (2016) menunjukkan bahawa pelajar KV memilih untuk mengikut pengajian di KV berdasarkan minat sendiri dalam bidang teknikal dan mempunyai kesedaran yang tinggi terhadap kepentingan untuk menceburkan diri dalam bidang TVET.

Taha et al. (2022) telah menggunakan Teori Kerjaya Holland (1973) melalui alat kajian Self-Directed Search (SDS) untuk mengenal pasti tret personaliti dan faktor utama yang mendorong pemilihan kerjaya dalam kalangan pelajar di KV. Dapatan kajian mereka menunjukkan profil personaliti keseluruhan responden adalah S(sosial), I(investigatif) dan R(realistik). Ciri-ciri bagi kategori kerjaya ini adalah minat terhadap aktiviti-aktiviti yang berkaitan dengan memanipulasi orang lain seperti memberitahu, melatih, mendidik, menghindari aktiviti yang eksplisit, berstruktur serta aktiviti yang melibatkan bahan, peralatan dan mesin. Dapatan kajian daripada analisis Ujian-T Sampel Bebas menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor minat yang mempengaruhi pemilihan kerjaya pelajar. Lantaran itu, minat telah mendorong pelajar untuk mendapatkan kelayakan akademik dalam bidang pengajian yang diminati. Walau bagaimanapun, Taha et al. (2022) hanya menggunakan Teori Kerjaya Holland untuk menentukan personaliti yang bersesuaian

dengan pemilihan kerjaya dan tidak mengkaji tentang aspek-aspek yang menyumbang kepada kebolehpasaran individu dalam pasaran kerja.

Di samping itu, hasil kajian kuantitatif yang dijalankan oleh Yahaya dan Ismail (2011) dengan menggunakan soal selidik mendapati bahawa minat dan pengaruh ibu bapa merupakan antara faktor-faktor yang mempengaruhi pelajar Tingkatan Empat untuk memilih aliran teknikal di SMT. Menurut mereka, minat memainkan peranan yang utama terhadap tingkah laku seseorang individu dalam melakukan sesuatu. Bukan sahaja itu, mereka juga menjelaskan bahawa minat mendorong seseorang individu untuk membuat pilihan yang diinginkan dalam pembelajaran tentang sesuatu bidang seperti aliran teknikal yang ditawarkan di SMT. Lantaran itu, minat yang mendorong pelajar dalam pemilihan aliran teknikal membantu dalam pembentukan awal kerjaya pelajar bagi mencapai aspirasi kerjaya mereka. Tambahan pula, sesuatu yang hendak dilakukan oleh seseorang individu perlulah datang daripada minat individu tersebut. Sebaliknya, individu tersebut akan melakukan sesuatu perkara seakan-akan terpaksa dan menghasilkan sesuatu yang bukan sebagaimana yang dikehendaki.

Kemampuan graduan untuk memenuhi kehendak pekerjaan bergantung pada faktor seperti pendidikan dan latihan yang diterima dari IPT (Yussof et al., 2008). Menurut beliau, pendidikan yang diterima seimbang dan sepadan dengan tuntutan pekerjaan dapat melancarkan kebolehpasaran graduan. Namun begitu, beliau menegaskan bahawa kelayakan akademik sahaja tidak dapat menjamin pekerjaan yang baik.

Pool (2017) telah memperkenalkan model CareerEDGE bagi individu untuk memaksimumkan potensi kebolehpasaran berdasarkan perspektif Yorke (2006), iaitu elemen seperti pengetahuan, pemahaman dan kemahiran yang merupakan elemen yang

penting apabila mempertimbangkan kebolehpasaran siswazah. Beliau menekankan bahawa kelayakan akademik sahaja adalah tidak mencukupi untuk memastikan graduan mendapat peluang yang terbaik untuk memperoleh pekerjaan yang mereka inginkan. Oleh itu, jelas bahawa kelayakan akademik yang diperoleh dalam pengetahuan, kefahaman dan kemahiran bidang pendidikan sahaja tidak dapat menjamin kepuasan dan kejayaan dalam mendapatkan pekerjaan.

Kelayakan akademik juga diperoleh daripada pembelajaran dalam bidang kejuruteraan. Kajian yang berkaitan dengan kebolehpasaran juga dikaji dalam bidang kejuruteraan oleh para pengkaji dalam bidang tersebut (Jamil, 2019; Lin, 2017; Muridan et al., 2017; Rayner & Papakonstantinou, 2016; Suaidi, 2019). Selain daripada pengetahuan dan kelayakan akademik dalam bidang kejuruteraan, graduan juga memerlukan kemahiran kebolehpasaran untuk mendapatkan pekerjaan. Graduan tidak dapat bergantung pada bidang utama sahaja dalam pencarian pekerjaan. Secara umumnya, selepas menamatkan pendidikan di peringkat sekolah menengah dan berjaya mendapat kelayakan akademik di peringkat SPM, lepasan akan menyambung pengajian mereka sama ada di IPT, kolej ataupun institut latihan kemahiran untuk meningkatkan kelayakan akademik dan kompetensi mereka dalam bidang masing-masing. Kelayakan akademik merupakan salah satu kriteria yang penting dan diperlukan oleh majikan untuk mengambil pekerja (Awang et al., 2012). Kemampuan graduan untuk memenuhi kehendak pekerjaan bergantung pada faktor seperti pendidikan dan latihan yang diterima dari IPT (Yussof et al., 2008). Menurut beliau, pendidikan yang diterima seimbang dan sepadan dengan tuntutan pekerjaan dapat melancarkan kebolehpasaran graduan.

Elemen seperti pengetahuan, pemahaman dan kemahiran adalah elemen yang penting apabila mempertimbangkan kebolehpasaran siswazah (Pool, 2017). Beliau menekankan bahawa kelayakan akademik sahaja adalah tidak mencukupi untuk memastikan graduan mendapat peluang yang terbaik untuk memperoleh pekerjaan yang mereka inginkan. Oleh itu, jelas bahawa kelayakan akademik yang diperoleh dalam pengetahuan, kefahaman dan kemahiran bidang pendidikan sahaja tidak dapat menjaminkan kepuasan dan kejayaan dalam mendapatkan pekerjaan. Hal yang sedemikian juga berlaku dalam kalangan pekerja industri lepasan SMT dalam usaha untuk mendapatkan kelayakan akademik sebelum memasuki dunia pekerjaan.

2.2.3 Kompetensi

Kompetensi juga diperlukan selain daripada kelayakan akademik sebagai kelayakan untuk memasuki bidang pekerjaan (Awang et al., 2012; Hanapi, 2015; Jabatan Pembangunan Kemahiran, 2014; Jalani et al., 2015; Kenayathulla et al., 2019; Kerangka Kelayakan Malaysia, 2009; Mansor, 2012; Mohd Zuhdi et al., 2017; Pua, 2014). Kini, bukan sahaja bidang akademik diberikan keutamaan tetapi juga kemahiran kompetensi (Jabatan Pembangunan Kemahiran, 2014). Individu yang berkemahiran mempunyai peluang kerjaya yang lebih cerah di samping nilai tambah yang tinggi dalam kelayakan akademik yang dimiliki. Di samping itu, semakin tinggi kemahiran dan pengetahuan yang graduan miliki, semakin tinggi peluang dalam kerjaya (Yussof et al., 2008).

Salah satu kelayakan masuk ke pasaran kerja ialah kompetensi. Pengiktirafan dari agensi Jaminan Kelayakan Malaysia atau *Malaysia Qualification Assurance* (MQA) membantu kebolehpasaran graduan (Awang et al., 2012). Kurikulum dan latihan kemahiran yang disediakan oleh institusi pendidikan perlulah selari dengan literasi tempat kerja supaya

apa yang dipelajari oleh para graduan dapat disesuaikan dalam bidang pekerjaan (Hanapi et al., 2016). Hasil kajian juga menunjukkan terdapat lima elemen kemahiran teknikal yang utama dan penting untuk dikuasai oleh graduan, iaitu kemahiran asas, mereka bentuk, pemasangan, pengujian dan penyelenggaraan (Hanapi, 2015).

TVET masa kini menjadi salah satu pemacu utama dalam usaha kerajaan untuk melahirkan tenaga mahir tempatan yang berkemahiran tinggi dan sekaligus dapat mengurangkan kebergantungan negara terhadap pekerja-pekerja asing (Alagaraja et al., 2014; Bekri et al., 2015; Hayward, 2012; Kenyathulla et al., 2019; Omar, 2019; Suaidi, 2019; Unit Perancang Ekonomi, 2016; Universiti Teknologi Malaysia, 2014). TVET adalah penting untuk Malaysia kerana 60% daripada 1.5 juta pekerjaan memerlukan kemahiran yang berkaitan dengan TVET (Pang, 2015). Justeru itu, kerajaan mentransformasikan TVET di bawah Rancangan Malaysia Kesebelas bagi memenuhi permintaan industri negara (Unit Perancang Ekonomi, 2016). Menurut beliau, kerajaan berusaha untuk memacu ke arah pembangunan modal insan melalui TVET untuk mencapai status negara maju. Beliau juga menyatakan bahawa kerajaan berhasrat untuk meningkatkan tenaga kerja melalui TVET supaya lebih ramai pekerja berkeelayakan dan berkemahiran untuk memangkinkan tenaga kerja di industri. Di samping itu, beliau juga menyatakan bahawa kerajaan berusaha untuk mengukuhkan kualiti dan penyampaian dalam program-program TVET supaya kebolehpasaran graduan dapat dipergiatkan (Pang, 2015).

Kajian separuh penggal Rancangan Malaysia Kesebelas telah melaporkan bahawa pihak kerajaan berusaha untuk meningkatkan kebolehpasaran lepasan TVET dengan menetapkan sasaran 85 peratus kebolehpasaran lepasan TVET untuk mengukur kualiti dan pretasi institusi TVET awam dalam melahirkan lepasan TVET yang berkemahiran

(Kementerian Hal Ehwal Ekonomi, 2018). Dalam masa yang sama, pihak kementerian telah menggariskan strategi untuk mengutamakan kualiti berbanding dengan kuantiti dalam TVET dengan memberi tumpuan kepada program yang mempunyai kebolehpasaran yang tinggi. Sehubungan dengan itu, dapat dilihat dengan jelas bahawa kerajaan menitikberatkan kebolehpasaran lepasan TVET. Dengan adanya kompetensi dalam bidang teknikal, pekerja industri yang bekerja dalam industri mampu berdaya saing untuk membangunkan ekonomi negara melalui pendapatan yang tinggi.

2.2.4 Sifat Peribadi

Majikan menginginkan graduan yang mempunyai sifat peribadi yang positif, personaliti unggul, keyakinan diri, mudah dilentur, etika dan nilai sosial serta kesungguhan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemahiran diri (Abbas & Sagsan, 2019; Attri & Kushwaha, 2018; Awang et al., 2012; Bailey & Ingimundardottir, 2015; Clarke, 2018; Lazarus, 2018; McMurray et al., 2016; Santhosh Kumar et al., 2019; Santos et al., 2020). Graduan perlu mengembangkan bakat dan memiliki tingkah laku positif seperti mudah dilentur, keyakinan diri, etika dan nilai sosial setelah diterima untuk bekerja kerana sifat peribadi tersebut merupakan yang dituntut oleh para majikan (Awang et al., 2012). Terdapat beberapa aspek yang diutamakan oleh pihak majikan dalam kebolehpasaran belia, yakni sifat peribadi yang positif terhadap kerja dan memiliki minda yang berpandangan jauh, penguasaan kemahiran asas yang terkini seperti kemahiran dalam bidang ICT, kemahiran berkomunikasi, kebolehan berfikir secara kreatif dan kritis, berdisiplin, berpengetahuan am, meningkatkan diri dengan latihan serta bimbingan kerjaya (Yussof et al., 2008).

2.2.5 Isu-isu Kebolehpasaran

Kebolehpasaran graduan mampu untuk mengurangkan kadar pengangguran dalam kalangan graduan di Malaysia. Kadar pengangguran yang tinggi melumpuhkan perkembangan ekonomi negara. Dengan itu, pembangunan modal insan perlu diutamakan supaya modal insan dapat menjadi penentu utama kemajuan ekonomi sesebuah negara termasuklah Malaysia. Modal insan yang bernilai tinggi menyumbang ke arah status negara berpendapatan tinggi. Komitmen kerajaan untuk meningkatkan modal insan adalah jelas dalam pelbagai dasar, termasuk tumpuan untuk menaiktarafkan TVET bagi memenuhi permintaan industri, meningkatkan kualiti pendidikan dan meningkatkan kecekapan pasaran kerja. Namun, kajian menunjukkan majikan berpendapat bahawa kebanyakan pekerja masih kurang menguasai kemahiran kebolehpasaran (Andrews & Russell, 2012; Bridgstock, 2017; Brooks, 2016; Coetzee, 2017; Hashim et al., 2016; Holmes, 2017; Makhbul & Abd Latif, 2018; Mohamed et al., 2019; Mohd Zuhdi et al., 2017; Moore et al., 2015; Muridan et al., 2017; Nilsson, 2017; Pool, 2017; Rothwell & Rothwell, 2017; Tomlinson, 2017; Yusof & Jamaluddin, 2017).

Pengangguran diibaratkan sebagai satu pembaziran kepada negara kerana kerajaan terpaksa menanggung kerugian kos pendidikan dan latihan bagi suatu tempoh masa yang agak panjang sebelum seseorang graduan menghabiskan pengajian di institusi pembelajaran tempatan (Yusof et al., 2008). Kebolehpasaran graduan merupakan isu yang giat dibahaskan oleh pengkaji-pengkaji tempatan kerana isu tersebut mempunyai kesinambungan yang rapat dengan fenomena pengangguran dalam kalangan graduan di Malaysia (Awang et al., 2012; Hanapi, 2015; Hanapi et al., 2016; Hashim et al., 2016; Ismail, 2012; Makhbul et al., 2015; Mohd Zuhdi et al., 2017; Yusof & Jamaluddin, 2017; Yusof et al., 2008). Di samping itu, kajian-kajian berkaitan dengan kebolehpasaran juga menunjukkan bahawa

timbulnya masalah kesukaran untuk mendapatkan pekerjaan akibat ketidaksepadanan bidang kursus pengajian dan kekurangan tingkat kemahiran yang dimiliki oleh graduan (Awang et al., 2012; Hanapi, 2015; Ismail, 2012; Mohd Zuhdi et al., 2017).

Masalah ketidakpadanan dalam bidang pekerjaan bukan sahaja berlaku di pasaran kerja tempatan tetapi juga di luar negara. Kelayakan akademik dan kompetensi yang tidak sepadan dengan pekerjaan menjadi isu dalam kebolehpasaran (Hanapi, 2015; Hashim et al., 2016; Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013; Lichy & Khvatova, 2019; Makhbul et al., 2015; Mohd Zuhdi et al., 2017; Moreno Minguez, 2013; Rosdi et al., 2019). Kelayakan yang tidak sepadan dengan alam pekerjaan dan kemahiran yang tidak menepati kehendak industri menyebabkan ramai graduan tidak berjaya mendapatkan pekerjaan yang sesuai (Yussof et al., 2008).

Selain itu, timbul juga isu graduan yang menerima pendapatan yang tidak setaraf dengan kelayakan mereka (Awang et al., 2012). Pekerja yang bekerja mengikut musim, untuk jangka masa yang pendek atau melakukan pekerjaan yang memerlukan kelayakan yang lebih rendah daripada yang telah dimiliki dikategorikan sebagai pekerja yang bekerja di bawah peringkat kelayakan mereka. Hal sedemikian menyebabkan produktiviti kerja yang rendah kerana pekerja tersebut menerima bayaran yang tidak setimpal dengan kemampuannya (Yussof et al., 2008). Oleh itu, kajian perlu dijalankan untuk mengetahui permintaan pihak industri, dari aspek kelayakan akademik dan kompetensi yang dipentingkan dan juga sifat peribadi yang diperlukan serta isu kebolehpasaran yang timbul dalam pekerjaan di industri.

2.2.6 Teori Berkaitan

Bahagian ini membincangkan tentang teori yang dikaitkan dengan kebolehpasaran graduan, iaitu Teori Modal Insan. Di samping itu, beberapa model kajian turut ditinjau daripada buku dan artikel yang ditulis oleh pakar dalam bidang kebolehpasaran masing-masing dalam konteks yang berbeza (Fugate et al., 2004; Husain et al., 2014; Rasul et al., 2014; Yorke, 2010).

2.2.6.1 Teori Modal Insan

Teori Modal Insan merupakan teori yang diguna secara global dalam pelbagai wadah dan wacana. Perkataan modal insan ialah terjemahan daripada istilah Bahasa Inggeris, iaitu *human capital*. Istilah modal insan merujuk kepada manusia sebagai modal untuk penjanaaan pendapatan sama ada dalam sesebuah organisasi ataupun negara. Modal bermaksud aset yang dipergunakan untuk mendapatkan atau mencapai sesuatu yang lain manakala insan pula ditakrifkan sebagai manusia yang mempunyai akal budi dan boleh berfikir serta mempunyai daya upaya. Menurut Becker (2009), modal insan berkaitan dengan pengetahuan, maklumat, idea, kemahiran dan tahap kesihatan yang dimiliki oleh seseorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Dengan itu, modal insan dapat dikembangkan untuk mendapatkan pendidikan dan latihan dalam bidang yang berkaitan seperti aliran teknikal.

Kajian yang dijalankan oleh Schultz (1961) membuktikan bahawa hasil pelaburan modal insan melalui pendidikan dan latihan adalah lebih tinggi daripada pelaburan yang berasaskan pelaburan modal fizikal. Schultz (1961) mendapati bahawa semua kebolehan sama ada yang semula jadi atau yang dipelajari boleh diperluaskan dengan pelaburan yang sesuai untuk melahirkan modal insan. Hal ini bermakna pelaburan yang dilakukan pada masa kini atau sebelumnya akan menghasilkan nilai pelaburan yang tinggi pada masa akan datang.

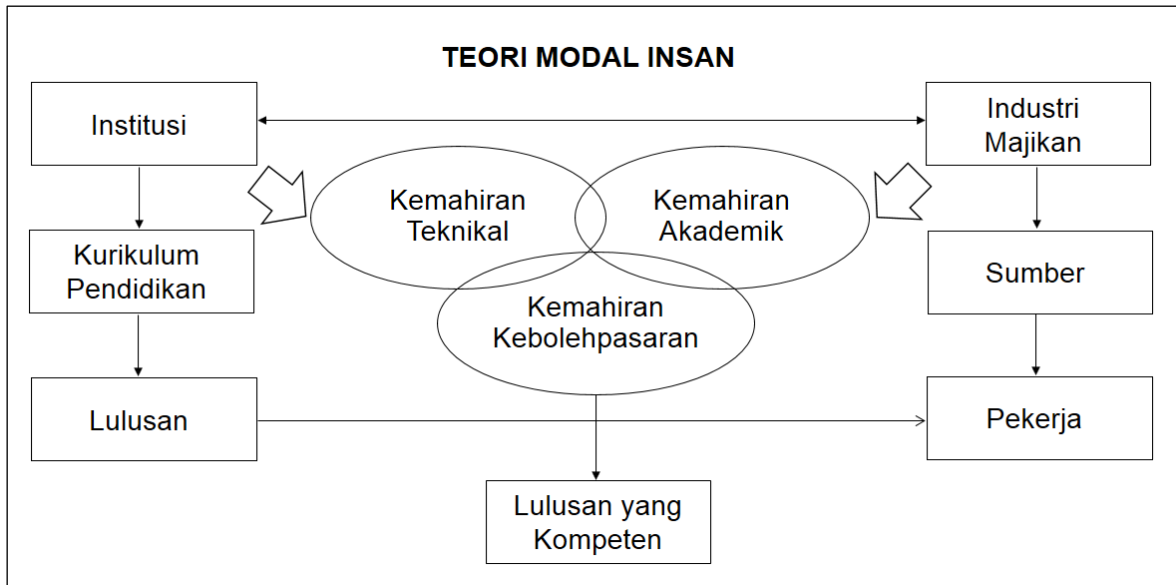
Sekiranya pekerja masa kini yang berada dalam kategori kurang mahir dan majikan telah membuat pelaburan ke atas pekerja dengan menyediakan peluang pendidikan, latihan, kursus dan sebagainya maka pelaburan tersebut akan menjurus ke arah menyediakan pekerja yang berpengetahuan dan berkemahiran (Schultz, 1961).

Dalam Teori Modal Insan, Schultz (1961) menyatakan bahawa pengetahuan dan kemahiran adalah elemen modal yang terhasil daripada pelaburan yang disengajakan. Dengan erti kata lain, wujud hubungan di antara peningkatan pelaburan modal insan dan peningkatan pendapatan pekerja. Beliau menyokong konsep pelaburan modal insan kerana modal insan dianggap sebagai aset terpenting dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, negara-negara maju yang melabur dalam pendidikan dan latihan untuk jangka masa yang panjang dapat memperkukuh struktur ekonomi dan meningkatkan taraf kehidupan masyarakat mereka. Lantaran itu, dengan pendapatan yang tinggi dan pembentukan nilai dan tabiat yang baik akan memberi kesejahteraan kepada kehidupan seseorang (Becker, 2009).

Kajian tentang kebolehpasaran juga dikaitkan dengan modal insan di mana institusi pendidikan dan latihan mengeluarkan *output* yang melibatkan lepasan sekolah atau graduan yang mempunyai kelayakan dan kemahiran yang seterusnya menjadi *input* dalam pasaran kerja (Clarke, 2018; Makhbul & Abd Latif, 2018; Muridan et al., 2017; Nauta et al., 2009). Pekerja yang mempunyai kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi dan sifat peribadi yang baik dianggap sebagai modal insan yang berharga untuk sesebuah industri. Dalam kajian ini, modal insan terdiri daripada pekerja industri yang pernah mendapat pendidikan akademik di SMT dalam bidang Kejuruteraan Awam, Kejuruteraan Elektrik dan Kejuruteraan Mekanikal.

Natijahnya, modal insan merujuk kepada pengetahuan dan kemahiran teknikal dalam diri pekerja yang dapat dikembangkan melalui kebijaksanaan intelektual, kekuatan peribadi yang dapat ditampilkan dan ketangkasan fizikal yang dapat dibangunkan. Misalnya, seseorang pekerja yang berkeelayakan dan berkemahiran dianggap bernilai kepada organisasi berdasarkan output berkualiti yang dihasilkan mengikut sasaran dan piawaian yang ditetapkan oleh majikan. Oleh yang demikian, semakin tinggi ilmu, pengetahuan dan kemahiran pekerja, semakin tinggi nilainya kepada organisasi. Secara keseluruhan, pembangunan modal insan meningkatkan produktiviti pekerja dan seterusnya menguntungkan pihak majikan.

Teori Modal Insan yang dibangunkan oleh Schultz (1961) telah digunakan oleh pengkaji di Malaysia dalam membangunkan kerangka konseptual kemahiran kebolehdapatan kerja (Rajah 2.1). Rasul et al. (2014) memfokuskan kajian mereka kepada kemahiran kebolehdapatan kerja ataupun kemahiran kebolehpasaran sebagai suatu keperluan untuk pekerjaan dalam bidang kejuruteraan. Selain itu, dalam kajian mereka berkaitan dengan peranan institusi pendidikan teknikal dalam pemupukan kebolehpasaran graduan, kemahiran berfikir dan kemahiran interpersonal menunjukkan min yang tinggi dan berada pada tahap yang sangat diperlukan oleh majikan. Sungguhpun begitu, kajian mereka tidak mengkaji tentang perspektif pekerja industri yang mempunyai pengetahuan, pengalaman dan kemahiran dalam konteks industri yang sebenar. Oleh itu, kajian ini adalah penting untuk meneroka keadaan sebenar yang berlaku dalam kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dari perspektif pekerja industri itu sendiri serta majikan khususnya.



Sumber: Rasul et al. (2014)

Rajah 2.1: Kerangka konseptual kemahiran kebolehdapatan kerja mengikut Teori Modal Insan

Pekerja industri mendapat pendidikan dalam bidang teknikal di SMT dan mempunyai kelayakan akademik dalam bidang Kejuruteraan Awam, Kejuruteraan Elektrik dan Kejuruteraan Mekanikal. Selepas menamatkan persekolahan di SMT, majoriti daripada mereka meneruskan pendidikan ke peringkat yang lebih tinggi untuk melengkapkan diri dengan kelayakan akademik ataupun kompetensi dalam bentuk sijil, diploma atau ijazah sebelum memasuki alam pekerjaan. Pengetahuan dan kemahiran yang diperolehi dari institusi pendidikan dan latihan menyumbang kepada modal insan dalam industri yang diceburi. Teori Modal Insan adalah sesuai untuk diterapkan dalam kajian ini kerana pekerja industri mempunyai ilmu dan kemahiran teknikal yang dapat memanfaatkan serta meningkatkan produktiviti dan keuntungan dalam industri. Tambahan pula, kemahiran kebolehpasaran dan sifat peribadi yang terpuji dalam diri pekerja industri juga bertindak sebagai nilai tambah

bagi penjana modal insan yang berharga untuk industri di Sarawak. Namun, dalam konteks kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT, masih terdapat kekurangan dalam Teori Modal Insan. Justeru, kajian ini mempunyai peranan yang penting untuk meneroka dengan lebih mendalam tentang perspektif pekerja industri dan majikan berhubung dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT di Sarawak.

2.2.6.2 Model USEM (*Understanding, Skills, Efficacy beliefs, Metacognition*)

Knight dan Yorke (2003) menegaskan bahawa kebolehpasaran perlu diterapkan dalam kurikulum sekolah dan dinilai supaya lepasan sekolah lebih bersedia untuk memasuki alam pekerjaan. Model USEM (Rajah 2.2) yang dibangunkan oleh Knight dan Yorke (2003) bagi kebolehpasaran merangkumi empat elemen utama yang saling berkait antara satu sama lain, iaitu kefahaman (*Understanding*), kemahiran (*Skills*), kepercayaan terhadap efikasi sendiri atau keampuhan sendiri (*Efficacy beliefs*) dan metakognisi (*Metacognition*). Elemen kefahaman merangkumi pengetahuan, pemahaman dan kebolehgunaan mata pelajaran yang sesuai dalam bidang yang dipelajari di institusi pendidikan. Di samping itu, kemahiran pula merujuk kepada kemahiran spesifik dan kemahiran generik seperti kemahiran berkomunikasi dalam perundingan aras tinggi dan sesi sumbang saran.

Tambahan pula, elemen tentang kepercayaan terhadap sifat peribadi pula merujuk kepada kesedaran dan kefahaman diri tentang keupayaan dan kebolehan seseorang individu untuk berdaya saing, gigih, bertahan dalam keadaan yang mencabar dan menganggap sesuatu pekerjaan sebagai peluang untuk pembelajaran dan bukannya peluang untuk menunjukkan kompetensi semata-mata. Akhir sekali, elemen metakognisi melibatkan keupayaan untuk merenung dan mengawal pembelajaran dan tingkah laku sendiri. Misalnya, cara seseorang individu berfikir secara efektif dan membuat refleksi dalam penyelesaian

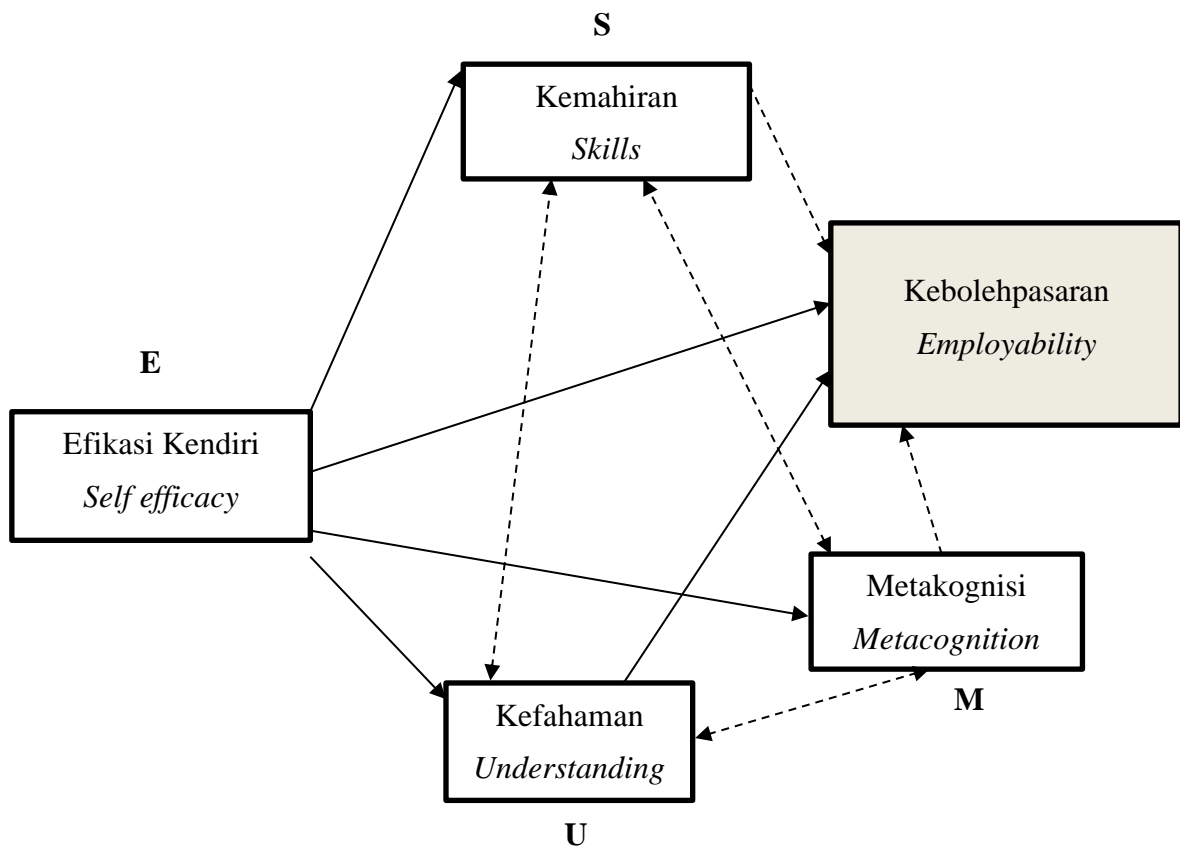
masalah. Dalam pada itu, Knight dan Yorke (2003) menyarankan agar institusi pendidikan membuat penilaian ke atas keempat-empat elemen tersebut yang saling melengkapi supaya kebolehpasaran individu dapat ditingkatkan. Model USEM menjadi panduan untuk graduan melengkapkan diri sebelum memasuki dunia pekerjaan. Dengan ini, kebolehpasaran graduan dapat ditingkatkan sekiranya graduan dapat mempraktikkan perkara-perkara yang dipelajari daripada Model USEM bukan sahaja semasa dalam pengajian akademik semata-mata tetapi juga dalam pekerjaan kerana majikan lebih cenderung untuk mengambil pekerja yang berdikari dalam mengendalikan pembangunan sendiri untuk kemajuan dalam bidang pekerjaan.

Dengan mengambil kira elemen-elemen dalam model USEM, elemen kefahaman (*understanding*) menepati kelayakan akademik pekerja industri yang mempunyai pengetahuan tentang bidang kejuruteraan. Seterusnya, dengan memiliki kelayakan akademik dalam bidang kejuruteraan, ia mengupayakan mereka untuk mendapatkan pekerjaan dalam industri di Sarawak. Yang kedua, elemen kemahiran (*skills*) bertepatan dengan kemahiran kebolehpasaran dan kompetensi yang perlu dimiliki oleh pekerja industri. Kemahiran kebolehpasaran adalah penting dalam membantu pekerja industri untuk mendapat pekerjaan manakala kompetensi yang diperolehi daripada latihan kemahiran juga melayakkan mereka untuk bekerja dalam industri di Sarawak.

Selain itu, kepercayaan terhadap efikasi sendiri (*efficacy beliefs*) pula berkaitan dengan aspek sifat peribadi pekerja industri dalam kebolehpasaran mereka. Pekerja industri yang memiliki sifat peribadi seperti berdaya saing, tekad dan menganggap tempat kerja sebagai tempat belajar mampu untuk meningkatkan kualiti dirinya dalam industri yang diceburi. Elemen metakognisi (*metacognition*) pula bersesuaian dengan kemahiran

kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT kerana dengan adanya kemahiran kebolehpasaran seperti kemahiran menyelesaikan masalah, mereka akan menarik perhatian pihak berkepentingan dalam industri, khususnya pihak majikan mereka. Justeru, pekerja industri yang memiliki pengetahuan dan kemahiran teknikal, kepercayaan terhadap keberkesanan diri dalam pekerjaan serta keupayaan dalam membuat refleksi terhadap pembangunan dan tingkah laku sendiri mampu untuk meningkatkan kebolehpasaran masing-masing dalam industri di negeri Sarawak.

Walaupun Model USEM berkaitan dengan kebolehpasaran, model ini hanya memfokuskan pada panduan yang perlu digunakan oleh institusi pendidikan di luar negara untuk mendidik dan menghasilkan graduan supaya mereka lebih bersedia dalam aspek pengetahuan, kemahiran, efikasi sendiri dan metakognisi sebelum memasuki bidang pekerjaan yang sebenar. Kajian yang lebih menyeluruh perlu dijalankan dengan mengambil kira perspektif pekerja industri dan majikan supaya bakal pekerja industri dapat melengkapkan diri mereka untuk menempuhi cabaran dalam bidang pekerjaan di industri. Oleh itu, kajian ini diperlukan untuk membantu pekerja industri supaya mereka lebih fokus dalam menyiapkan diri dari awal dalam aspek-aspek seperti kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan peka terhadap isu-isu kebolehpasaran di industri. Dengan itu, pekerja industri yang lebih bersedia dapat memenuhi kehendak majikan di industri.



Sumber: Knight dan Yorke (2003)

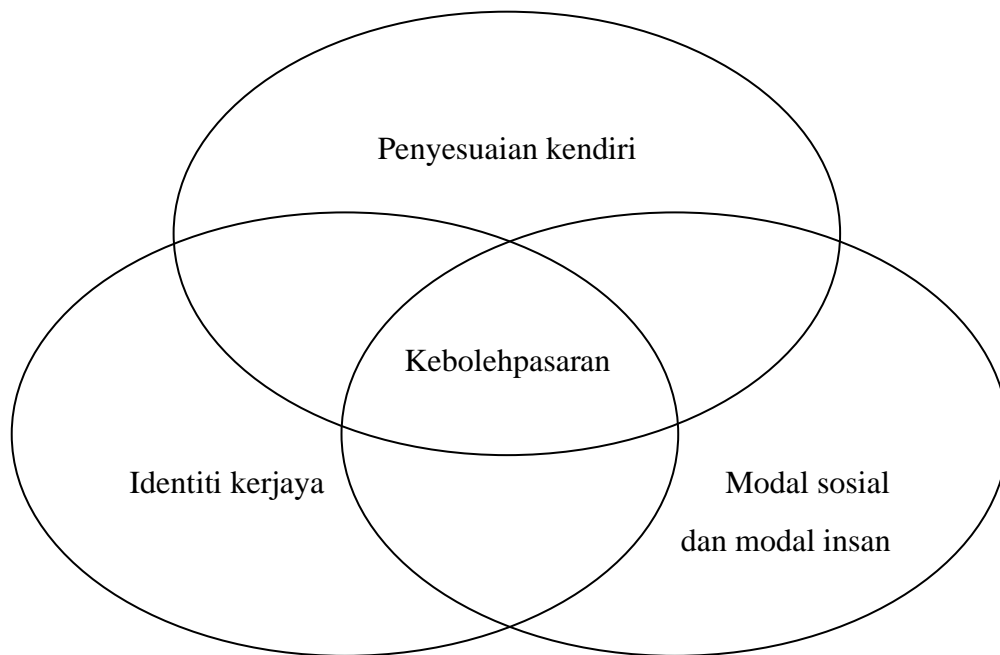
Rajah 2.2: Model USEM (*Understanding, Skills, Efficacy, Metacognition*)

2.2.6.3 Model Kebolehpasaran Fugate et al. (2004)

Fugate, Kinicki dan Ashforth (2004) menyatakan bahawa kebolehpasaran terdiri daripada tiga dimensi iaitu identiti kerjaya, penyesuaian sendiri serta modal sosial dan modal insan (Rajah 2.3). Ketiga-tiga dimensi ini bukan sahaja membantu pekerja ketika menghadapi kehilangan kerja tetapi juga dalam pencarian kerja. Selain itu, Fugate et al. (2004) juga mengkaji tentang kebolehpasaran yang perlu ditangani oleh individu semasa menghadapi perubahan dalam pekerjaan. Dalam masa yang sama, Fugate et al. (2004) menyatakan bahawa kemahiran kebolehpasaran ialah keupayaan seseorang untuk mengenal pasti peluang-peluang kerjaya.

Di samping itu, Fugate et al. (2004) mencadangkan bahawa kebolehpasaran sebagai bentuk kebolehsuaian proaktif khusus kerja yang membina dan memanjangkan penyelidikan yang berkaitan dengan kecenderungan dan tingkah laku individu yang adaptif, proaktif dan aktif. Selain itu, mereka juga menjelaskan bahawa kebolehpasaran merangkumi elemen kognitif-afektif bagi identiti kerjaya yang kukuh dan penting yang mengarahkan dan menjana usaha aktif dan penyesuaian seseorang dalam pekerjaan.

Namun demikian, model kebolehpasaran yang dibangunkan oleh Fugate et al. (2004) mengandungi kepincangan berkaitan dengan aspek-aspek yang menyumbang kepada kebolehpasaran seseorang individu lebih-lebih lagi individu yang bekerja di sektor industri. Walaupun mereka telah membangunkan model kebolehpasaran, perspektif pekerja industri dalam konteks industri yang sebenar kurang ditekankan. Oleh itu, kajian ini adalah penting untuk meneroka dengan lebih terperinci tentang kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dari perspektif pekerja dan majikan secara khasnya.



Sumber: Fugate et al. (2004)

Rajah 2.3: Model Kebolehpasaran Fugate et al. (2004)

Secara keseluruhannya, kesemua teori dan model yang telah dibincangkan dalam bab ini merupakan teori dan model yang saling berkait rapat serta menyokong objektif dalam kajian ini yang bertujuan meneroka tentang beberapa aspek yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Antara teori dan model-model yang telah dibincangkan, Model USEM merupakan model yang paling relevan dengan objektif kajian tentang kebolehpasaran lepasan SMT. Hal ini disebabkan, Knight dan Yorke (2003) menekankan tentang elemen-elemen penting sebagaimana yang terdapat dalam Model USEM, iaitu kefahaman (*understanding*), kemahiran (*skills*), kepercayaan terhadap efikasi sendiri (*efficacy beliefs*) dan metakognisi (*metacognition*) yang saling berkait rapat antara satu sama lain dan menyumbang kepada kebolehpasaran seseorang individu. Tuntasnya, Model USEM

adalah bersesuaian dengan aspek-aspek yang dikaji dalam kajian ini yang merangkumi kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan peka terhadap isu-isu kebolehpasaran agar lepasan SMT yang bakal menjadi pekerja industri dapat berdaya saing dan menyesuaikan diri sejajar dengan perkembangan semasa dalam revolusi industri 4.0.

2.3 Perbincangan Empirikal

Bab ini telah membincangkan dengan lebih mendalam tentang perbincangan semasa yang berkaitan dengan kebolehpasaran graduan. Kajian-kajian lepas tentang kebolehpasaran dibincangkan dengan lebih lanjut dalam konteks makro dan mikro dalam bahagian ini. Pengkaji tempatan mengkaji tentang kebolehpasaran di Malaysia manakala pengkaji dari luar negara meninjau tentang kebolehpasaran di negara masing-masing. Di samping itu, perspektif dari pelbagai pemegang taruh juga ditinjau dalam bahagian ini.

2.3.1 Kebolehpasaran di Negara Barat

Kajian tentang kebolehpasaran graduan banyak dijalankan oleh para sarjana di negara Barat. Antaranya, ialah kajian tentang kebolehpasaran graduan yang dijalankan di Australia dan United Kingdom yang menggariskan enam dimensi utama, iaitu modal insan, modal sosial, ciri-ciri individu, sifat peribadi individu, tanggapan sendiri tentang kebolehpasaran serta faktor tenaga kerja. Pengkaji menggunakan literatur tentang kebolehpasaran graduan yang berfokus kepada aspek modal insan, seperti pengetahuan dan kemahiran serta proses untuk mengenal pasti dan mengukuhkan kebolehpasaran graduan. Model Kebolehpasaran Graduan yang dibangunkan dalam kajian mereka membantu individu untuk mengukuhkan kebolehpasaran serta menjadi peluang untuk mengembangkan kolaborasi antara universiti, majikan dan industri (Clarke, 2018).

Kajian yang dijalankan oleh Jeffries et al. (2020) mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan enrolmen subjek sains, teknologi, kejuruteraan dan matematik (STEM) bagi pelajar tahun 12 di negara Australia. Mereka telah menggunakan Pemodelan Persamaan Struktur (SEM) untuk membangunkan model dengan menggunakan data yang melibatkan 7442 orang pelajar dari 356 buah sekolah yang mengambil Program for International Student Assessment (PISA) dan Longitudinal Surveys of Australian Youth (LSAY). Mereka telah mengadaptasikan teori tingkah laku terancang dan model ramalan tingkah laku sebagai panduan untuk membina kerangka konseptual. Selain itu, latar belakang demografi pelajar, sikap terhadap sains dan pencapaian dalam sains dan matematik pada umur 15 tahun digunakan sebagai peramal untuk pendaftaran dalam mata pelajaran STEM pada tahun 12. Dalam pada itu, kajian Jeffries et al. (2020) mendapati bahawa sikap terhadap subjek yang diminati oleh pelajar telah mempengaruhi pelajar untuk memilih aliran pembelajaran dalam bidang STEM.

Neugebauer dan Evans-Brain (2016) menyatakan bahawa kebolehpasaran merupakan suatu keadaan untuk mengekal dan memperkembang kemahiran-kemahiran berkaitan dengan pekerjaan dan pengetahuan sepanjang pekerjaan seseorang individu. Justeru, seseorang yang telah menamatkan pengajian dan berjaya mendapat pekerjaan perlu sentiasa meningkatkan keupayaan dan kemahiran dalam dirinya supaya kemahiran kebolehpasarannya dapat diteguhkan lagi. Hal ini sejajar dengan permintaan majikan yang berkehendakkan keyakinan, kemahiran insaniah dan pembelajaran sepanjang hayat dalam kalangan pekerja (Neugebauer & Evans-Brain, 2016). Di samping itu, Neugebauer dan Evans-Brain (2016) juga menegaskan bahawa majikan bukan sahaja mementingkan kemahiran teknikal pekerja tetapi juga menitikberatkan kemahiran interpersonal dan sifat-sifat peribadi yang selari dan sesuai dengan matlamat dalam organisasi.

Selain itu, kajian yang dilakukan oleh pengkaji-pengkaji di luar negara seperti McMurray et al. (2016) telah mengkaji tentang permintaan majikan dalam pengambilan pekerja bagi graduan perniagaan dan pengurusan di Scotland. Dapatan kajian mereka mendapati bahawa kemahiran kebolehpasaran, sifat peribadi dan pengalaman kerja yang relevan diutamakan oleh majikan. Selain itu, dapatan kajian juga menunjukkan bahawa majikan mengutamakan kelayakan akademik di peringkat ijazah sebagai syarat untuk kemasukan dalam pekerjaan. Tambahan pula, kemahiran kebolehpasaran yang dianggap penting oleh majikan adalah seperti kemahiran berkomunikasi dan kesediaan untuk belajar. Walau bagaimanapun, kajian McMurray et al. (2016) kurang mengkaji tentang aspek kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dan isu-isu kebolehpasaran yang dihadapi oleh pekerja. Kajian mereka juga adalah terhad kepada pandangan majikan kerana pendapat pekerja berhubung dengan kebolehpasaran telah diabaikan.

Nilsson (2010) meninjau tentang kebolehpasaran graduan dalam bidang kejuruteraan IT di Sweden. Hasil daripada kajian Nilsson (2010) mendapati bahawa majikan lebih mengutamakan kemahiran kebolehpasaran berbanding dengan kemahiran teknikal yang dimiliki oleh graduan. Majikan lebih mementingkan kemahiran kebolehpasaran yang merangkumi kemahiran insaniah yang termasuk kemahiran interpersonal dan sifat peribadi seseorang pekerja (Nilsson, 2010).

Selain itu, kajian Nilsson (2010) menunjukkan bahawa graduan kejuruteraan mempunyai jangkaan yang tidak konsisten dengan amalan universiti semasa. Justeru itu, Nilsson (2010) menyarankan agar institusi pengajian perlu menerapkan kepentingan kemahiran insaniah dan sifat peribadi dalam reka bentuk kurikulum untuk kebolehpasaran graduan dan bukannya tentang pendidikan formal dalam bidang kejuruteraan semata-mata.

Nilsson (2010) mencadangkan supaya institusi pendidikan menumpukan fokus pada penerapan pembelajaran sepanjang hayat dan membantu pelajar dalam pemerolehan kecekapan profesional tertentu yang diperlukan di tempat kerja supaya kemahiran tersebut kemudiannya boleh memajukan diri mereka sebagai pekerja yang kompeten sepanjang kerjaya professional sepertimana yang dituntut oleh pihak majikan. Dalam hujahnya, Nilsson (2010) juga menegaskan bahawa tanggungjawab untuk mengurus dan membangunkan kebolehpasaran terletak dalam diri setiap individu.

Namun demikian, dapatan kajian Nilsson (2010) adalah bertentangan dengan kajian yang dijalankan oleh Rayner dan Papakonstantinou (2016). Rayner dan Papakonstantinou (2016) mengkaji tentang bidang kejuruteraan dan kebolehpasaran graduan melalui perspektif majikan. Mereka mendapati bahawa majikan lebih mementingkan graduan yang memiliki kelayakan universiti seperti Ijazah Sarjana Muda dan Ijazah Sarjana dalam bidang kejuruteraan apabila mereka mengambil pekerja. Di samping itu, kajian mereka juga menunjukkan bahawa majikan lebih mementingkan kemahiran teknikal berbanding dengan kemahiran kebolehpasaran.

Markes (2006) membuat tinjauan literatur tentang jenis kemahiran kebolehpasaran yang diperlukan oleh majikan daripada pelbagai sektor dalam bidang kejuruteraan dan pembuatan di United Kingdom. Markes (2006) mencadangkan supaya interaksi dan kerjasama yang erat perlu wujud antara institusi pengajian dan industri untuk membangunkan pendekatan yang lebih khusus untuk peningkatan kemahiran kebolehpasaran graduan melalui pendidikan dan latihan supaya dapat memenuhi keperluan industri. Pendekatan tersebut adalah penting untuk pembangunan alat penilaian kemahiran kebolehpasaran yang terperinci dan sesuai mengikut keperluan latihan individu dalam

sesebuah syarikat (Markes, 2006). Dapatan kajian mereka adalah selari dengan Knight dan Yorke (2003) yang juga mencadangkan supaya institusi pendidikan membuat penilaian ke atas pengetahuan kebolehpasaran graduan.

Kebanyakan negara meningkatkan perkembangan industri dan ekonomi dengan memperkenalkan polisi untuk menambah baik kebolehpasaran melalui institusi pendidikan. Dengan melahirkan rakyat yang berkemahiran tinggi, sesebuah negara mampu untuk berdaya saing di peringkat global. Lankard (1995) menyatakan bahawa walaupun kemahiran akademik dan kemahiran teknikal dianggap penting tetapi perkara tersebut tidak menjamin kejayaan dalam pekerjaan sekiranya individu tersebut tidak memiliki kemahiran kebolehpasaran yang dikehendaki oleh majikan.

Menurut Lankard (1990), kebolehpasaran graduan merujuk kepada kemahiran yang meliputi personaliti, kemahiran interpersonal dan juga sifat peribadi dan tingkah laku yang baik. Lankard (1990) juga menyatakan bahawa dalam keadaan dunia pekerjaan yang sentiasa berubah, para majikan di industri memerlukan pekerja yang lebih kreatif, fleksibel, dan mempunyai kemahiran interpersonal yang tinggi. Banyak kajian kebolehpasaran graduan yang dijalankan oleh para penyelidik terdahulu mendapati majikan memerlukan pekerja yang mempunyai sifat peribadi positif, kemahiran efektif, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran membuat keputusan, kemahiran bekerja dalam kumpulan, berdaya usaha, memiliki interpersonal yang baik dan mempunyai kemahiran dalam kepimpinan (Greenan, Wu, Ramlee, & Ncube, 1998; Kutscher, 1990; Lankard, 1994; Mobley, 1998).

Hasil kajian Gaedeke dan Tootelian (1989) mendapati kemahiran komunikasi adalah kemahiran yang sangat diperlukan dalam bidang pekerjaan. Kemahiran motivasi, kemahiran interpersonal, daya usaha, kematangan, mempunyai cita-cita, dan juga kemahiran

keusahawanan juga dikenal pasti sebagai kemahiran-kemahiran yang tidak kurang pentingnya bagi graduan. Penemuan ini adalah selari dengan penemuan dalam kajian Davis dan Woodward (2006). Kajian tentang kebolehpasaran graduan yang dijalankan oleh mereka menunjukkan majikan bukan sahaja melihat kepada kemahiran teknikal tetapi lebih tertumpu kepada kemahiran generik (*soft skills*) yang tinggi untuk bersaing.

Penemuan kajian Scheetz (1977) menunjukkan bahawa kemahiran komunikasi adalah senarai kemahiran yang paling penting diperlukan oleh majikan. Bentuk kemahiran komunikasi ini meliputi kemahiran lisan, kemahiran menulis, kemahiran mendengar, kebolehan bersifat peribadi positif terhadap orang lain, dan kemahiran berhubung dengan para pelanggan. Kajian ini juga mendapati para majikan memerlukan pekerja yang mampu menunjukkan sifat peribadi kepimpinan, ketekunan, mengikut arahan, kebolehan membuat pengubahsuaian, daya usaha, kematangan, keyakinan diri, dan juga kemahiran interpersonal. Antara penemuan lain dalam kajian ini menunjukkan bahawa kebolehan berfikir secara analitik yang meliputi kemahiran menyelesaikan masalah, dan pemikiran kritikal merupakan kelebihan graduan yang menentukan kebolehpasarannya. Pendapat ini disokong oleh penemuan kajian yang dijalankan oleh Dench, Perryman dan Giles (1988). Dalam kajian mereka tentang persepsi majikan, mereka mendapati bahawa majikan meletakkan tahap kepentingan yang paling tinggi bagi kemahiran komunikasi, bekerja dengan orang lain dan kemahiran untuk belajar. Seterusnya, diikuti dengan kemahiran berkaitan dengan teknikal.

Kajian Dean (1981) dan Henry dan Raymond (1982) mendapati bahawa secara umumnya, para majikan industri mahukan para pekerja yang memiliki kemahiran asas seperti kemahiran matematik yang baik dan kebolehan berkomunikasi. Kajian-kajian lain yang dijalankan oleh para pengkaji mendapati bahawa kebanyakan majikan meletakkan

kemahiran komunikasi sebagai yang paling penting berbanding dengan kemahiran yang lain (Ducoffe & Ducoffe, 1990; Kim, Ghosh & Meng, 1993; Scott & Frontczak, 1996). Billing (2003) telah melakukan kajian perbandingan di UK, USA, New Zealand, Australia dan Afrika Selatan berkaitan dengan kemahiran yang diperlukan oleh graduan. Beliau mendapati terdapat persamaan dan persetujuan yang jelas bagi negara-negara tersebut dengan memberikan keutamaan yang tinggi kepada kemahiran komunikasi yang merupakan salah satu elemen dalam kemahiran generik.

Kebolehpasaran graduan merujuk kepada graduan yang berkebolehan dan sentiasa bersedia menunjukkan kemahiran, pengetahuan, sifat peribadi dan pemahaman mendalam terhadap bidang perniagaan yang membolehkan graduan menyumbang secara positif terhadap objektif organisasi apabila diambil bekerja (Mason, Williams & Cranmer, 2009).

Perubahan sosial yang berlaku dalam pasaran buruh khususnya peningkatan tahap pendidikan penduduk negara, telah menyebabkan majikan melakukan perubahan terhadap syarat pemilihan pekerja. Menurut Li dan Zhang (2010), majikan cenderung memilih graduan yang mempunyai pencapaian yang cemerlang. Kini, majikan bukan sahaja melihat kepada kelayakan akademik semata-mata tetapi juga melihat kepada keupayaan atau kemahiran graduan dari aspek spiritual dan keusahawanan (Li & Zhang, 2010).

2.3.2 Kebolehpasaran di Negara Asia

Antaranya, ialah satu kajian kuantitatif berbentuk deskriptif tentang kebolehpasaran yang melibatkan 125 penuntut kejuruteraan telah dijalankan oleh Laguador et al. (2020) di sebuah institusi akademik di Filipina. Kajian mereka mengkaji tentang keperluan pembangunan kemahiran kebolehpasaran dalam kalangan pelajar kejuruteraan dan hubungannya dengan penilaian prestasi semasa mereka menjalankan latihan industri dengan

mengambil kira perspektif daripada majikan syarikat. Hasil kajian menunjukkan bahawa pelajar kejuruteraan mempunyai penilaian prestasi bagi latihan industri yang sangat baik berhubung dengan sikap peribadi, pengetahuan dan kemahiran. Hasil kajian mereka juga mendapati bahawa pelajar menunjukkan penerapan sifat peribadi yang sangat baik seperti sifat keterbukaan, kerajinan, kejujuran dan integriti profesional dalam pelbagai aspek tugas mereka. Selain itu, majikan juga percaya dan yakin dengan mereka kerana mereka mematuhi peraturan dan undang-undang syarikat serta mengutamakan keselamatan sepanjang menjalankan latihan industri. Sementara itu, hubungan positif wujud antara keperluan pengembangan kemahiran kebolehpasaran dari segi kemahiran berfikir secara kritis dan prestasi penilaian latihan industri. Namun demikian, kajian kebolehpasaran Laguador et al. (2020) memfokuskan kajian mereka pada perspektif majikan yang mengkaji tentang aspek kemahiran kebolehpasaran sahaja dan tidak merangkumi aspek-aspek yang menyumbang kepada kebolehpasaran seperti kelayakan akademik, kompetensi dan isu-isu kebolehpasaran pekerja di pasaran kerja.

Wickramasinghe dan Perera (2010) mengkaji tentang persepsi daripada graduan, pensyarah dan majikan tentang kemahiran kebolehpasaran graduan dalam sektor pekerjaan Sains Komputer di Sri Lanka. Walaupun terdapat perbezaan pandangan antara graduan, majikan dan pensyarah berkaitan dengan kebolehpasaran graduan, mereka mempunyai pendapat yang sama, iaitu kemahiran menyelesaikan masalah, keyakinan diri dan kerja berpasukan adalah penting dalam kemahiran kebolehpasaran graduan (Wickramasinghe & Perera, 2010).

2.3.3 Kebolehpasaran di Negara Malaysia

Penemuan kajian yang dijalankan oleh Makhbul, Yussof dan Awang (2015) mendapati bahawa wujud jurang yang besar antara persepsi majikan dan pekerja dalam kemahiran berkomunikasi dan interpersonal di mana majikan beranggapan graduan belum mencapai kemahiran yang diperlukan. Di samping itu, perbezaan yang ketara juga ditemui dalam kemahiran pekerja dan kehendak majikan seperti etika dan nilai, kemahiran berfikir, kepimpinan, membuat keputusan dan penyelesaian masalah, kerja berpasukan, perancangan kerja dan kemahiran lain. Namun demikian, faktor kemahiran IT ditanggap sebagai hampir memenuhi harapan majikan. Implikasi kajian ini penting untuk pihak IPT dan pembuat dasar ke arah usaha memperbaiki sistem pendidikan tinggi negara melalui langkah-langkah yang boleh mengecilkan jurang kemahiran yang dinyatakan di atas (Makhbul et al., 2015).

Di samping itu, kajian kuantitatif berkaitan dengan tret personaliti dan faktor pemilihan kategori pekerjaan yang melibatkan seramai 104 orang pelajar KV tahun dua Diploma Vokasional Malaysia di negeri Johor telah dijalankan oleh Taha et al. (2022) dengan menggunakan persampelan secara rawak. Mereka menggunakan alat kajian Self-Directed Search (SDS) yang berkaitan dengan Teori Kerjaya Holland (1973) untuk mengenal pasti tret personaliti dan faktor utama yang mendorong pemilihan kerjaya dalam kalangan responden. Analisis data deskriptif yang diperoleh menunjukkan bahawa faktor utama dalam pemilihan kerjaya responden adalah faktor minat. Dapatan kajian daripada analisis Ujian-T Sampel Bebas menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor minat yang mempengaruhi pemilihan kerjaya pelajar. Dengan itu, minat seseorang pelajar dalam pemilihan bidang pengajian telah mendorong mereka untuk mendapatkan kelayakan akademik dan seterusnya membina kerjaya dalam bidang TVET. Namun, Taha et al. (2022) hanya mengenal pasti tret personaliti yang mendorong pemilihan pekerjaan dan

tidak mengkaji tentang aspek-aspek penting yang menyumbang kepada kebolehpasaran seseorang individu dalam bidang pekerjaan.

Abd Majid et al. (2020) menjalankan kajian kuantitatif yang melibatkan sampel kajian yang terdiri daripada 554 pelajar sarjana muda di Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) tentang kemahiran kebolehpasaran graduan IPTA di Malaysia berdasarkan demografi graduan, iaitu jantina, lokasi dan pendidikan ibu bapa. Selain itu, mereka juga mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi seperti daya tahan, pengurusan masa, pengalaman penyelidikan dan penglibatan aktiviti di universiti terhadap kemahiran kebolehpasaran. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang ketara untuk demografi lokasi, di mana lokasi mempengaruhi tahap kebolehpasaran responden. Dapatan kajian mereka juga mendedahkan bahawa faktor daya tahan, pengurusan masa, pengalaman penyelidikan dan penglibatan aktiviti di universiti mempengaruhi varians dan jumlah faktor peramal (75.6%) untuk kemahiran kebolehpasaran dalam kalangan pelajar IPTA. Namun demikian, Abd Majid et al. (2020) cuma menitikberatkan aspek kemahiran kebolehpasaran dalam kajian mereka dan bukannya aspek-aspek lain yang juga menyumbang kepada kebolehpasaran seseorang individu. Selain itu, Abd Majid et al. (2020) menggunakan sampel kajian dalam kalangan graduan IPT dan tidak melibatkan lepasan TVET yang telah memasuki bidang pekerjaan di industri.

Menurut Rajadurai et al. (2018), kebolehpasaran graduan TVET bergantung kepada sama ada graduan teknikal memiliki sifat-sifat yang dituntut oleh industri. Dapatan kajian Rajadurai et al. (2018) mendapati bahawa dimensi pengetahuan yang terdiri daripada jenis pengetahuan tersirat dan eksplisit menunjukkan bahawa dimensi pengetahuan perlu diberi perhatian yang tinggi kerana graduan IPT menunjukkan prestasi yang rendah dalam dimensi

tersebut. Sebaliknya, dapatan kajian mereka menunjukkan bahawa dimensi bagi kemahiran yang merangkumi kemahiran insaniah dan kemahiran teknikal serta kebolehan intelek kurang diutamakan. Walaupun Rajadurai et al. (2018) mengkaji tentang dimensi-dimensi yang berkaitan dengan kebolehpasaran dan mengambil kira persepsi dari pengurus sumber manusia dan graduan teknikal dari IPT, kajian mereka tidak mengkaji tentang perspektif daripada majikan dan pekerja industri lepasan SMT.

Menurut Rasul et al. (2012), isu-isu berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran sering diperdebatkan oleh pihak dari institusi pengajian dan industri di Malaysia. Kajian Rasul et al. (2012) mendapati bahawa kemahiran interpersonal dan kemahiran berfikir ialah kemahiran yang sangat diutamakan oleh majikan dalam industri. Oleh itu, tumpuan yang lebih perlu diberi dalam pemupukan kemahiran kebolehpasaran individu supaya dapat menyumbang kepada peningkatan modal insan (Rasul et al., 2012).

Modal insan berkualiti yang dihasilkan melalui sistem pendidikan negara merupakan tunjang kekuatan ekonomi sesebuah negara. Sistem pendidikan seharusnya mampu melahirkan graduan yang mantap dalam pelbagai disiplin ilmu, rohani, minda, emosi, interaksi adab dan etika selaras dengan hasrat negara untuk memantapkan lagi modal insan (Omain et al., 2007). Graduan merupakan produk daripada IPT yang memasuki alam pekerjaan dan menjadi sebahagian daripada tenaga kerja sama ada dalam sektor kerajaan atau swasta.

Walau bagaimanapun, cabaran yang lebih besar lagi adalah untuk menyediakan modal insan yang benar-benar diperlukan oleh industri. Menurut Omain et al. (2007), mata pelajaran yang ditawarkan oleh IPT di Malaysia perlulah memenuhi keperluan industri. Sering kali dibangkitkan tentang graduan yang tidak mempunyai cukup kemahiran dan tidak

menepati kehendak industri yang bakal mereka ceburi. Banyak dakwaan mengatakan bahawa graduan di Malaysia sukar mendapatkan pekerjaan kerana tidak memenuhi keperluan majikan dari segi kemahiran (Omain et al., 2007). Pengangguran dalam kalangan graduan ialah fenomena yang berlaku di banyak negara dan perkara ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor seperti kadar pertumbuhan ekonomi yang perlahan, permintaan industri yang berubah di luar jangkaan dan graduan yang dihasilkan tidak sepadan dengan permintaan industri.

Kemahiran bukan teknikal atau generik telah menjadi pemangkin utama kebolehpasaran kerja para graduan (Kamaliah et al., 2009; Kamaruddin et al., 2009). Mokhtar dan Mustapha (2010) menyatakan bahawa kebolehpasaran graduan menjadi isu utama yang kritikal di mana berlaku kepincangan dalam kemahiran generik dalam kalangan graduan. Pengkaji lain telah mengupas permasalahan isu kemahiran yang perlu dimiliki oleh graduan di samping mempunyai kelulusan akademik yang baik (Yusoff et al., 2017). Penemuan kajian mereka mendapati graduan yang mempunyai kemahiran insaniah yang tinggi seperti berkebolehan untuk bekerja sendiri, kemahiran IT, kepimpinan, mudah menyesuaikan diri dan kemahiran intelektual telah membantu graduan untuk mendapatkan pekerjaan dalam tempoh yang singkat.

Sementara itu, pihak industri tidak kira apa jua bentuk industri yang diusahakan sangat memerlukan pekerja yang berketrampilan dalam pelbagai kemahiran. Pihak industri amat mengharapkan agar pihak pengeluar iaitu institusi pendidikan dapat menyediakan para pekerja seperti yang mereka harapkan. Walau bagaimanapun, perhatian juga harus diberikan kepada elemen-elemen kemahiran kebolehpasaran yang kurang dititikberatkan oleh tenaga pengajar institusi semasa pengajaran mereka. Elemen-elemen tersebut termasuklah

kemahiran akademik, kemahiran mengurus diri, dan juga kemahiran kerja berpasukan (Buntat et al., 2016).

Pengkaji tempatan telah memperkenalkan satu kerangka untuk mengukur kemahiran kebolehpasaran kejuruteraan di Malaysia berdasarkan perbandingan dengan negara-negara luar seperti United Kingdom, Australia, Amerika Syarikat, Kanada, Eropah dan Jepun (Yusoff et al., 2017). Pengkaji juga menjalankan kajian untuk menentukan kesepadanan di antara bidang pengajian yang diikuti dengan pekerjaan yang diceburi dan sekaligus menentukan elemen-elemen kemahiran teknikal dan kemahiran employability yang penting untuk dikuasai dalam kalangan graduan di bidang pengajian Kejuruteraan Elektrik di Kolej Komuniti. Dapatan kajian menunjukkan bahawa majoriti graduan bidang pengajian elektrik bekerja dalam bidang yang sepadan dengan bidang pengajian yang diikuti di Kolej Komuniti (Hanapi, 2015).

Hasil kajian juga menunjukkan terdapat lima elemen kemahiran teknikal yang utama dan penting untuk dikuasai oleh graduan iaitu kemahiran asas, mereka bentuk, pemasangan, pengujian dan penyelenggaraan (Hanapi, 2015). Sementara itu, bagi kemahiran kebolehpasaran terdapat lapan elemen iaitu kemahiran komunikasi, berfikir secara kreatif dan kritis, pengurusan maklumat, berpasukan dan bekerjasama, pengurusan diri, etika dan moral profesional, kepimpinan dan keusahawanan (Hanapi, 2015).

Kebanyakan dapatan kajian menunjukkan persepsi majikan terhadap kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT yang masih rendah. Justeru, kajian yang lebih mendalam dan menyeluruh perlu dikendalikan supaya bakal pekerja industri lebih bersedia untuk memasuki dunia pekerjaan mengikut keperluan serta kehendak majikan dalam industri. Pendekatan yang melibatkan persediaan awal untuk lepasan aliran teknikal perlu dipadukan supaya

kelestarian mereka dalam kebolehpasaran dalam sektor industri dapat dijayakan supaya mereka memiliki kemahiran kerja yang diperlukan di pasaran.

2.3.4 Kebolehpasaran di Negeri Sarawak

Dalam konteks negeri Sarawak, pengkaji tempatan seperti Yong dan Ling (2022) telah mengkaji tentang persepsi kemahiran kebolehpasaran dalam kalangan majikan dan graduan IPT dengan pendekatan kajian kuantitatif secara deskriptif untuk menentukan jurang yang wujud tentang kemahiran kebolehpasaran antara persepsi majikan dan graduan. Dapatan kajian Yong dan Ling (2022) menunjukkan bahawa wujud jurang persepsi antara graduan dan majikan tentang kemahiran kebolehpasaran, di mana terdapat perbezaan dalam susunan kedudukan bagi kemahiran kebolehpasaran dan analisis kekerapan mengesahkan perbandingan skor min bagi pilihan kedudukan antara kedua-dua pihak. Walau bagaimanapun, kajian yang dikendalikan oleh Yong dan Ling (2022) tidak menyentuh tentang aspek-aspek seperti kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu-isu kebolehpasaran yang penting dan menyumbang kepada kebolehpasaran seseorang pekerja. Selain itu, Yong dan Ling (2022) juga tidak mengambil kira tentang perspektif dari pekerja industri khususnya lepasan SMT yang mempunyai kepakaran dalam bidang kejuruteraan di Sarawak.

Daripada kajian-kajian yang telah dibuat di dalam dan di luar negara, dapat dilihat jenis-jenis kemahiran yang sepatutnya dimiliki oleh pekerja industri mengikut persepsi industri bagi menjamin kebolehpasaran mereka. Dalam masa yang sama, berdasarkan kajian-kajian di luar negara yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja, kajian ini amat relevan dalam memberi bukti empirikal tentang persepsi pekerja industri dan majikan tentang kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dalam konteks tempatan. Pekerja

industri pada masa kini bukan sahaja dikehendaki untuk mempunyai pengetahuan teknikal tetapi perlu mempunyai kemahiran kebolehpasaran dan kemahiran yang meningkatkan kompetensi mereka. Justeru, aspek-aspek yang menyumbang kepada kebolehpasaran merupakan aset bagi lepasan aliran teknikal dan faktor penentu untuk mendapatkan pekerjaan dalam industri di negeri Sarawak.

2.4 Perbincangan Praktikal

Bab ini telah membincangkan tentang perbincangan praktikal yang berkaitan dengan kebolehpasaran graduan. Laporan-laporan berkaitan dengan kebolehpasaran dibincangkan dengan lebih mendalam berdasarkan kajian yang dijalankan oleh institut penyelidikan, laman web pekerjaan dan media tempatan. Bahagian ini juga membincangkan tentang aspek-aspek yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja dalam konteks setempat. Di samping itu, perspektif dari graduan, pekerja dan majikan juga dibincang dalam bahagian ini.

Memandangkan fokus kajian ini ialah kebolehpasaran, pemahaman tentang konsep kebolehpasaran di Malaysia adalah penting. *Khazanah Research Institute* (2018) melaporkan bahawa berlaku ketidaksepadanan antara persepsi majikan dan belia berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang dikenal pasti sebagai penting untuk mendapat pekerjaan yang baik. Majikan paling mementingkan etika kerja seperti kejujuran, kerajinan, disiplin dan komited terhadap pekerjaan. Namun, belia menilai etika kerja tersebut di bawah kemahiran komunikasi dan pemikiran kreatif dan analitikal.

Kajian yang dijalankan oleh *Khazanah Research Institute* (2018) mendapati bahawa majikan amat mengutamakan pekerja yang mempunyai ciri-ciri seperti jujur, rajin, berdisiplin dan beriltizam tetapi pekerja pula berangapan bahawa pemikiran kreatif dan

analitikal ialah ciri yang paling penting. Selain itu, kajian mereka juga mendapati bahawa majikan turut mementingkan kemahiran teknikal atau profesional dan diikuti dengan kelayakan akademik seseorang pekerja. Namun begitu, kedua-dua ciri tersebut tidak dipertimbangkan oleh pekerja malahan mereka berpendapat bahawa penyesuaian dalam organisasi dan penguasaan Bahasa Inggeris merupakan ciri-ciri yang penting dalam permohonan pekerjaan. Di samping itu, perbezaan pendapat juga berlaku dari segi kelayakan akademik dalam pekerja mahir atau profesional kerana lebih daripada separuh majikan yang ditinjau memilih pekerja yang memiliki kelulusan SPM, diikuti dengan ijazah sarjana muda dan seterusnya yang mempunyai kelulusan dalam bidang TVET seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 2.1.

Jadual 2.1: Kedudukan Ciri-ciri dan Kelayakan Akademik yang Penting bagi Pekerja Mahir / Profesional yang Dikenal Pasti oleh Majikan dan Pekerja

Majikan	Pekerja
Ciri-ciri	
1. Jujur dan rajin	1. Pemikiran kreatif dan analitikal
2. Berdisiplin dan beriltizam	2. Kemahiran berkomunikasi
3. Kemahiran teknikal / profesional	3. Jujur dan rajin
4. Kelayakan akademik	4. Penyesuaian dalam organisasi
5. Kemahiran berkomunikasi	5. Kemahiran kerja berpasukan
6. Kemahiran kerja berpasukan	6. Penguasaan Bahasa Inggeris
Kelayakan Akademik	
1. SPM	1. Graduan TVET
2. Ijazah Sarjana Muda	2. Ijazah Sarjana Muda
3. Graduan TVET	3. Pascasiswazah
4. Pascasiswazah	4. SPM

Sumber: *Khazanah Research Institute* (2018)

Dalam sebuah laporan, iaitu *Sarawak Employment Report 2019-2020*, di laman web carian pekerjaan tempatan, *SarawakJobs.com* (2020) mendapati bahawa kualiti kedua yang paling penting ialah kemahiran komunikasi, dengan 44% majikan mengatakan mereka akan mengambil lulusan berdasarkan kemampuan komunikasi lisan dan tulisan mereka. Menurut perspektif graduan, *SarawakJobs.com* (2020) mendapati bahawa sembilan daripada 10 graduan Sarawak bersetuju bahawa pendidikan adalah keperluan asas untuk mendapatkan pekerjaan. 45% daripada graduan berpendapat bahawa pendidikan memberikan keyakinan dan pengetahuan untuk menghadapi apa sahaja dalam kehidupan dan untuk melakukan

sesuatu pekerjaan manakala 44% berpendapat bahawa pendidikan memberikan kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan dengan mudah. Sementara itu, hanya 11% graduan yang merasakan bahawa pendidikan adalah kurang penting. Sehingga tahap tertentu, pendidikan memberi sumbangan ke arah pekerjaan atau pengembangan kerjaya supaya menjadi lebih baik dan perkara ini juga tercermin dalam laporan mereka yang merangkumi pendapat yang dikumpulkan dari syarikat-syarikat di Sarawak berkenaan dengan kualiti yang dicari oleh majikan ketika mengambil lulusan baru. Tinjauan yang dilakukan melibatkan generasi Z yang lahir selepas tahun 1994 dan memasuki pasaran kerja seawal tahun 2020. Mereka meminta pendapat graduan dari Sarawak berkaitan dengan kriteria pengambilan pekerja oleh majikan. 60% daripada graduan tersebut percaya bahawa majikan mengambil pekerja berdasarkan personaliti seperti sifat peribadi yang positif, sikap baik dan lain-lain manakala 48% mengatakan bahawa tahap pendidikan merupakan kriteria dalam pengambilan pekerja. Seterusnya, dapatan kajian mereka juga menunjukkan peratusan persepsi graduan, iaitu sebanyak 26% untuk kemahiran komunikasi, 25% untuk penguasaan Bahasa Melayu, 24% masing-masing untuk pengalaman latihan industri dan penguasaan Bahasa Inggeris sebagai kriteria-kriteria yang diutamakan oleh majikan dalam pekerjaan.

Dalam konteks setempat di Sarawak, sebuah laporan, *Sarawak Employment Report* 2019-2020, yang disediakan oleh laman web carian pekerjaan tempatan, *SarawakJobs.com* (2020) mendapati bahawa 75% majikan mengenal pasti keperibadian yang baik sebagai kualiti intrinsik yang paling diinginkan dari lulusan. Dari segi sifat keperibadian, laporan tersebut menyatakan rasa tanggungjawab adalah yang paling disukai, dengan 41% majikan memilihnya. Kejujuran (31%), bermatlamat (21%), motivasi diri (20%) dan kesetiaan (19%) terdiri daripada ciri-ciri utama yang dikehendaki oleh majikan. Justeru, pekerja yang mencari

kerja perlu menunjukkan sifat-sifat ini kerana majikan akan mengharapkan sifat-sifat tersebut daripada mereka.

SarawakJobs.com (2020) dalam laporan mereka seperti dalam Rajah 2.4, telah berjaya membongkarkan rahsia tentang ciri-ciri yang dicari oleh majikan Sarawak semasa mengambil lulusan baru. Berikut adalah beberapa fakta berguna untuk berjaya dalam mendapatkan kerja, terutamanya kepada graduan yang baru hendak memohon pekerjaan. Yang pertama, 75% majikan dari Sarawak mengesahkan bahawa keperibadian yang positif, sikap baik dan lain-lain merupakan kualiti intrinsik yang paling diingini yang mereka semasa mencari pekerja baru. Kemahiran komunikasi ialah kualiti kedua yang terpenting kerana 44% daripada majikan lebih cenderung untuk mengambil graduan berdasarkan kemahiran komunikasi sama ada dalam bentuk lisan mahupun tulisan. Pada masa yang sama, majikan juga melihat pada dua kualiti seperti tahap pendidikan dan penguasaan Bahasa Inggeris. Seterusnya, kualiti lain seperti bidang pengajian, kelayakan akademik dan kriteria tambahan yang lain juga dipertimbangkan dalam pengambilan pekerja baru berdasarkan pandangan majikan Sarawak. Selain itu, adalah penting bagi graduan untuk menarik perhatian majikan semasa permohonan kerja melalui resume dan temu duga yang sebenar. Oleh itu, selain mempunyai keperibadian yang positif dan sikap yang baik, kemahiran komunikasi yang baik terutamanya dalam Bahasa Inggeris juga adalah penting. Tambahan pula, pekerja yang dapat memenuhi kelayakan dan kemahiran yang diperlukan untuk memenuhi keperluan dalam peranan, pekerjaan dan industri (*SarawakJobs.com*, 2020).



Sumber: *SarawakJobs.com* (2020)

Rajah 2.4: Kualiti-kualiti yang Menjadi Permintaan Majikan dalam Pengambilan Graduan Baru



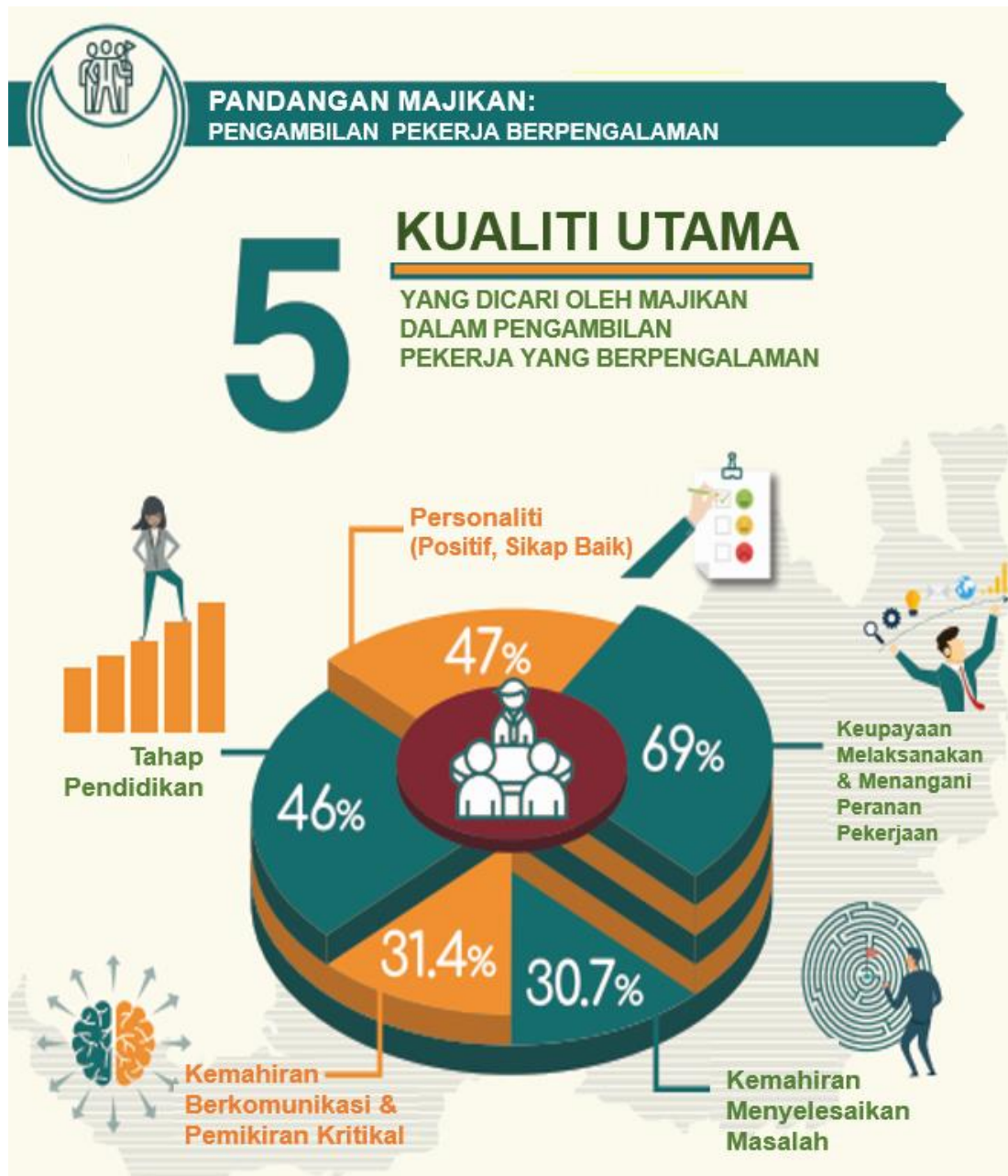
Sumber: *SarawakJobs.com* (2020)

Rajah 2.5: Perbandingan antara Pandangan Majikan Sektor Swasta dan Awam tentang Lima (5) Kualiti Utama dalam Pengambilan Graduan Baru

SarawakJobs.com (2020) dalam laporan mereka telah membandingkan kualiti yang disukai oleh majikan Sarawak tentang perbezaan pemilihan pekerja yang dibuat oleh majikan Sarawak di sektor swasta dan sektor awam (Rajah 2.5). Sekali lagi, keperibadian (positif, sikap baik, dan lain-lain) menjadi kualiti yang paling diinginkan oleh majikan tempatan di kedua-dua sektor ketika mengambil lulusan baru. Perbezaan yang menarik menunjukkan bahawa majikan di sektor awam menyukai kualiti seperti tahap pendidikan dan pengalaman sukarela sementara majikan di sektor swasta lebih mengutamakan kualiti seperti kemahiran komunikasi dan kemahiran Bahasa Inggeris. Secara amnya, penemuan mereka menunjukkan bahawa majikan tempatan kurang mengutamakan kelayakan akademik yang lebih tinggi kerana mereka lebih mengutamakan graduan baru yang mempunyai keperibadian positif dan sikap baik dan ditambah lagi dengan pelbagai kemahiran yang berkaitan dengan industri pekerjaan (*SarawakJobs.com*, 2020).

Menurut perspektif majikan berdasarkan laporan yang dibuat oleh *SarawakJobs.com* (2020), bagi menyumbang ke arah kejayaan syarikat, majikan tempatan sentiasa mencari pekerja yang pintar dan berbakat. Pada masa yang sama, majikan memerlukan kos yang tinggi dan tempoh yang lama untuk mengupah pekerja baru bagi mengatasi masalah pengambilan pekerja. Dapatan kajian *SarawakJobs.com* (2020) seperti dalam Rajah 2.6 menunjukkan bahawa terdapat lima kualiti utama yang difokuskan oleh kebanyakan syarikat di Sarawak dalam membuat penilaian semasa temu duga. Kualiti yang pertama menunjukkan bahawa hampir tujuh daripada setiap 10 orang majikan di Sarawak (69%) mahukan calon berpengalaman yang mempunyai keupayaan untuk melaksanakan dan menangani peranan pekerjaan. Oleh itu, majikan tempatan bukan sahaja melihat pada kelayakan akademik semata-mata tetapi juga pekerja berpengalaman yang boleh dipercayai dan memiliki keperibadian positif, sikap baik (47%), mempunyai pengalaman kerja yang berkaitan dengan

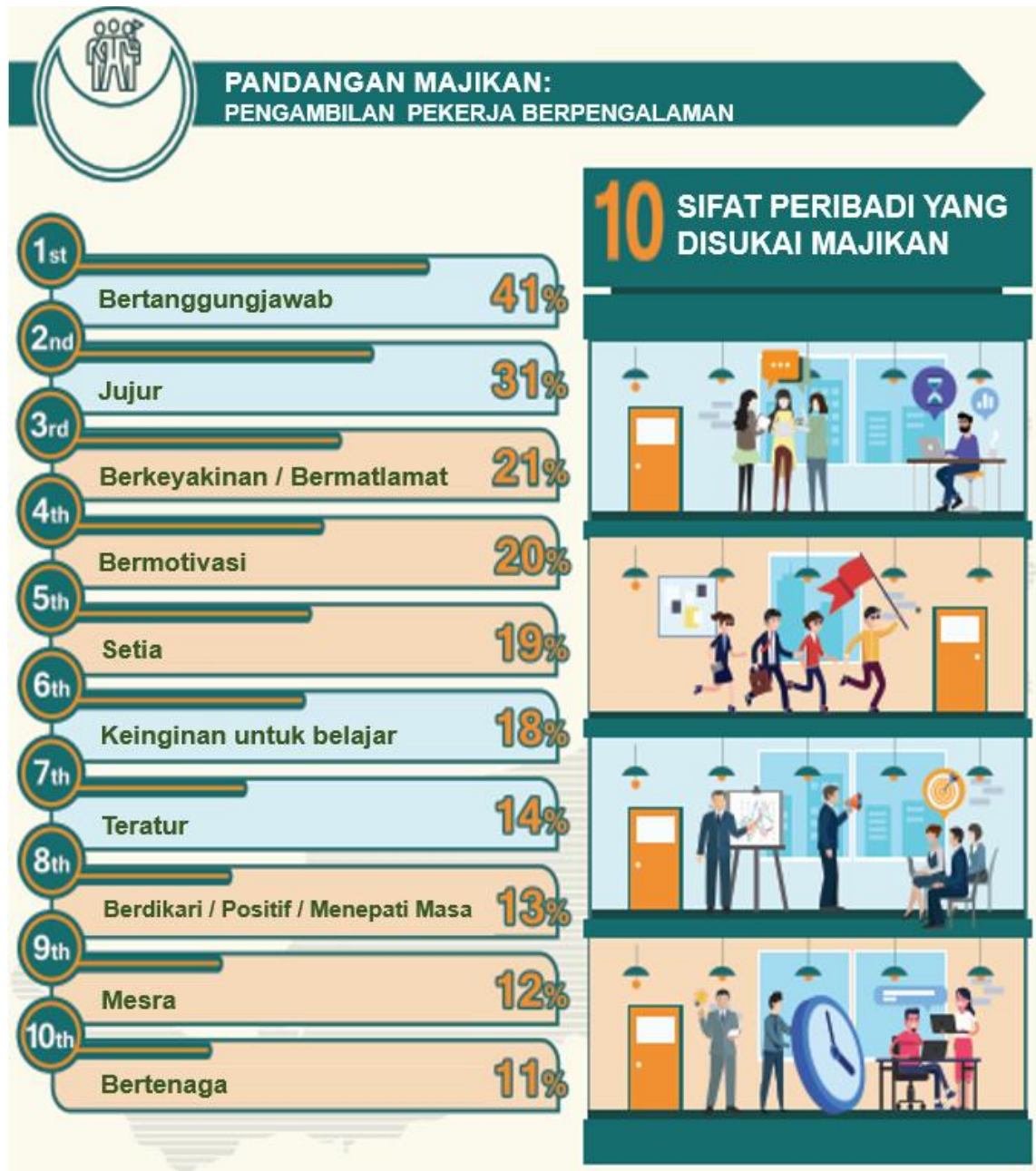
bidang pekerjaan (46%), dilengkapi dengan kemahiran insaniah (31.4%) dan kemahiran analisis dalam penyelesaian masalah (30.7%) (SarawakJobs.com, 2020).



Sumber: SarawakJobs.com (2020)

Rajah 2.6: Lima (5) Kualiti Utama yang Dicari oleh Majikan dalam Pengambilan Pekerja Berpengalaman

Di samping itu, Rajah 2.7 menunjukkan ciri-ciri yang paling dicari dan yang dianggap sebagai ciri keperibadian yang paling disukai oleh majikan Sarawak semasa pengambilan pekerja berdasarkan laporan yang dikeluarkan oleh *SarawakJobs.com* (2020). Antaranya, ialah bertanggungjawab (41%), jujur (31%), berkeyakinan dan bercita-cita tinggi (21%), bermotivasi sendiri (20%) dan setia (19%) yang merupakan lima ciri utama yang diinginkan oleh majikan Sarawak dalam pengambilan pekerja berpengalaman. Selain itu, keinginan untuk belajar (18%), teratur (14%), berdikari (13%), mesra (12%) dan bertenaga (11%) adalah antara lima sifat pilihan yang seterusnya. Calon atau pencari kerja yang menunjukkan ciri-ciri ini dalam resume akan menarik perhatian majikan. Namun demikian, calon perlu bersedia untuk membuktikan kualiti yang disukai oleh majikan dengan menjelaskan situasi yang mencerminkan sifat tersebut kepada majikan supaya dapat menunjukkan kesan pertama yang baik (*SarawakJobs.com*, 2020).



Sumber: *SarawakJobs.com* (2020)

Rajah 2.7: 10 Sifat Peribadi yang Disukai oleh Majikan dalam Pengambilan Pekerja Berpengalaman

Menurut *SarawakJobs.com* (2020), industri di Sarawak, sama ada yang besar atau kecil, menghadapi pelbagai cabaran terutama pada masa perubahan yang pantas di mana kelangsungan hidup syarikat sangat bergantung pada bagaimana cabaran ditangani secara langsung. 51% syarikat di Sarawak yang ditinjau bersetuju bahawa cabaran terbesar yang dihadapi pada hari ini ialah kenaikan kos perniagaan dan ditambah lagi dengan penurunan keuntungan dan pulangan (Rajah 2.8). Kebanyakan syarikat di Sarawak juga berhadapan dengan cabaran perekrutan seperti pekerja yang tidak produktif (37%), pertukaran pekerja dan kesukaran merekrut bakat yang sesuai (31%). Cabaran-cabaran ini sangat berkait rapat dan mempengaruhi pendapatan syarikat. Contohnya, syarikat berdepan dengan kerugian apabila pekerja tidak bermotivasi, pekerja yang tidak produktif, dan pekerja mengundurkan diri. Akibatnya, syarikat terpaksa menanggung kos untuk penggantian pekerja dan berhadapan dengan kesukaran untuk mencari bakat yang tepat dan sesuai. Dengan wujudnya lebih banyak persaingan di pasaran, 29% syarikat di Sarawak merasakan bahawa persaingan yang semakin meningkat sementara 21% ditekan untuk mengikuti trend pemasaran dan kesetiaan pelanggan dan 16% dipaksa untuk mengekalkan aliran tunai atau reputasi syarikat. Hanya 20% syarikat di Sarawak yang ditinjau menghadapi cabaran dalam perubahan teknologi baru dan keselamatan siber. Negeri Sarawak sedang berusaha ke arah ekonomi digital dengan rancangan transformasinya. Tinjauan yang dilakukan telah menunjukkan bahawa lebih dari 55% daripada syarikat yang ditinjau menyatakan bahawa mereka sudah bersedia untuk mengaplikasikan ekonomi digital dan sudah menggunakan teknologi dalam strategi perniagaan mereka, sementara 45% belum menggunakan teknologi baru. Oleh itu, dapat dilihat bahawa lebih banyak syarikat di Sarawak telah menuju ke arah pengautomasian untuk mengekang kos buruh (*SarawakJobs.com*, 2020).



Sumber: *SarawakJobs.com* (2020)

Rajah 2.8: Peratusan Penggunaan Teknologi Baru dan Automasi serta Cabaran-cabaran Terbesar yang Dihadapi oleh Syarikat

Menurut laporan *SarawakJobs.com* (2020) dalam Rajah 2.9, sebahagian besar majikan mencari calon yang berpengalaman mengikut bidang pengajian berdasarkan 140 syarikat di Sarawak, iaitu yang pertama ialah perniagaan dan pentadbiran (67%), kejuruteraan dan perdagangan kejuruteraan (32%), pembuatan dan pemrosesan (19%), pengkomputeran (17%) dan perkhidmatan peribadi (15%). Oleh itu, majikan Sarawak juga melihat di luar bidang pengajian yang relevan ketika mengambil calon. Sebagai contoh, berdasarkan Rajah 2.10, syarikat dari sektor pembinaan mengambil calon dari latar belakang pendidikan yang lain seperti sektor pertanian, perhutanan dan perikanan, perniagaan dan pentadbiran atau perlindungan alam sekitar. Bagi industri pembuatan pula, majikan juga mengambil pekerja yang mempunyai latar belakang kejuruteraan selain daripada bidang pembuatan itu sendiri. Di samping itu, dapat diperhatikan daripada dapatan kajian bahawa pekerja yang mempunyai ilmu pengetahuan tentang kejuruteraan juga diambil sebagai pekerja dalam sektor yang berkaitan dengan aktiviti perkhidmatan penginapan dan makanan (*SarawakJobs.com*, 2020). Oleh itu, ketidaksepadanan dalam bidang pengajian dan pekerjaan memang berlaku di pasaran kerja di Sarawak.



Sumber: *SarawakJobs.com* (2020)

Rajah 2.9: 10 Bidang Pendidikan yang Dikehendaki oleh Majikan dalam Pengambilan Pekerja Berpengalaman



**PANDANGAN MAJIKAN:
PENGAMBILAN PEKERJA BERPENGALAMAN**

3 BIDANG PENGAJIAN BERDASARKAN PERMINTAAN INDUSTRI

**JENIS
INDUSTRI**

Pembinaan	Pertanian Perhutanan	Perniagaan & Pentadbiran	Perlindungan Alam Sekitar
Perdagangan Borong & Runcit	Perniagaan & Pentadbiran	Pengkomputeran	Kejuruteraan
Pembuatan	Pembuatan & Pemprosesan	Perniagaan & Pentadbiran	Kejuruteraan
Pendidikan	Perkhidmatan Sosial	Latihan Perguruan & Pendidikan Sains	Perkhidmatan Peribadi
Perkhidmatan Pentadbiran & Sokongan	Perniagaan & Pentadbiran	Pengkomputeran Perkhidmatan Peribadi	Kewartawanan Pertanian Pengangkutan
Profesional, Sainifik & Teknikal	Perniagaan & Pentadbiran	Kejuruteraan	Matematik & Statistik
Penginapan & Perkhidmatan Makanan	Perniagaan & Pentadbiran	Perkhidmatan Peribadi	Kejuruteraan
Perkhidmatan Lain (Pembaikan & Penyelenggaraan, Rawatan Kecantikan, dan lain-lain)	Kejuruteraan Perniagaan & Pentadbiran	Sains Sosial dan Tingkah Laku Kesihatan Perkhidmatan Peribadi	Seni Bina Pembuatan & Pemprosesan Perkhidmatan Sosial

Sumber: *SarawakJobs.com* (2020)

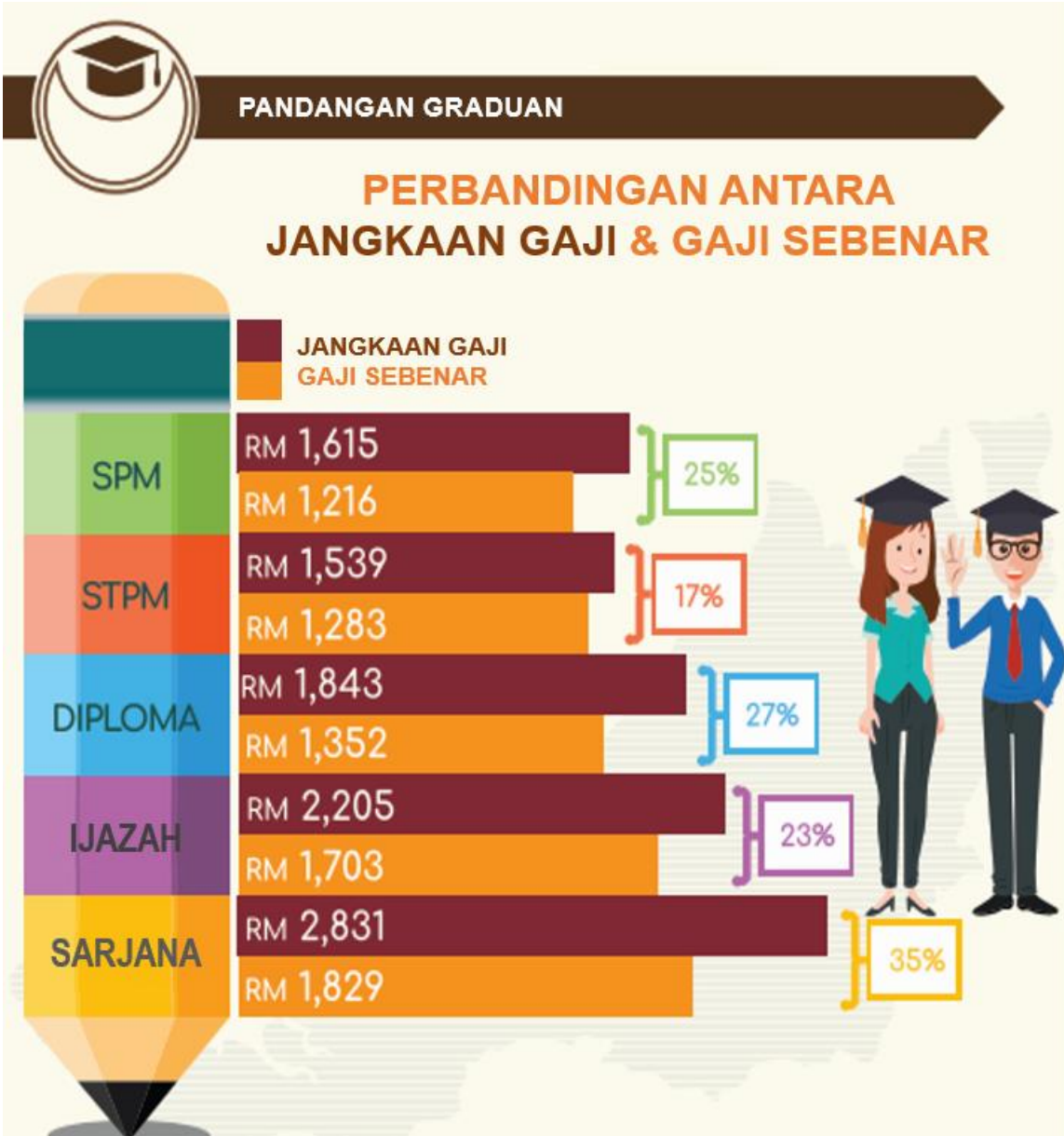
Rajah 2.10: Bidang Pengajian Berdasarkan Permintaan Industri di Sarawak

Untuk terus berdaya saing dan berdaya maju di pasaran masa kini, persaingan untuk mendapatkan bakat yang terbaik di kalangan syarikat Sarawak akan terus kukuh. Hasil tinjauan *SarawakJobs.com* (2020) menunjukkan bahawa antara lima pertimbangan terpenting yang dibuat oleh graduan Sarawak ialah mencari pekerjaan yang memberikan rasa kepuasan, tujuan atau objektif pekerjaan (23%). Seterusnya, mereka melihat industri atau pekerjaan yang mungkin menawarkan kestabilan pekerjaan jangka panjang (13%) dan diikuti dengan faktor lain seperti persekitaran syarikat (12%), fleksibiliti dalam pekerjaan (10%) dan gaji (9%).

Walaupun gaji boleh menjadi faktor penting bagi kebanyakan pekerja yang berpengalaman. Namun, hanya 9% graduan yang menganggap bahawa gaji adalah penting semasa mereka mencari pekerjaan. Perkara ini menunjukkan bahawa kebanyakan siswazah yang terdiri daripada generasi Z yang biasanya dilahirkan selepas tahun 1994 mempunyai akses kepada banyak maklumat melalui teknologi yang belum pernah terjadi sebelumnya dan menyebabkan mereka terkenal sebagai generasi yang realistik. Selain itu, persekitaran perniagaan berubah dengan pantas dan idea-idea baru sentiasa dibentuk dan dicabar. Dengan itu, syarikat perlu meningkatkan inovasi untuk terus berada di barisan hadapan dalam bidang industri supaya mereka dapat menarik bakat dari generasi baru.

Menurut perspektif graduan, laporan yang disediakan oleh *SarawakJobs.com* (2020) seperti dalam Rajah 2.11 menunjukkan terdapat perbezaan yang ketara antara jangkauan gaji dan gaji sebenar berdasarkan kelayakan akademik melalui pandangan graduan. Perbezaan yang paling besar menunjukkan graduan yang memiliki kelayakan akademik di peringkat Sarjana menjangkakan gaji yang lebih besar sebanyak 35% berbanding dengan gaji sebenar yang diterima daripada syarikat. Justeru, syarikat-syarikat di Sarawak perlu berusaha untuk terus berdaya saing dan berdaya maju di pasaran supaya persaingan untuk mendapatkan bakat yang terbaik dapat menjamin masa depan syarikat.

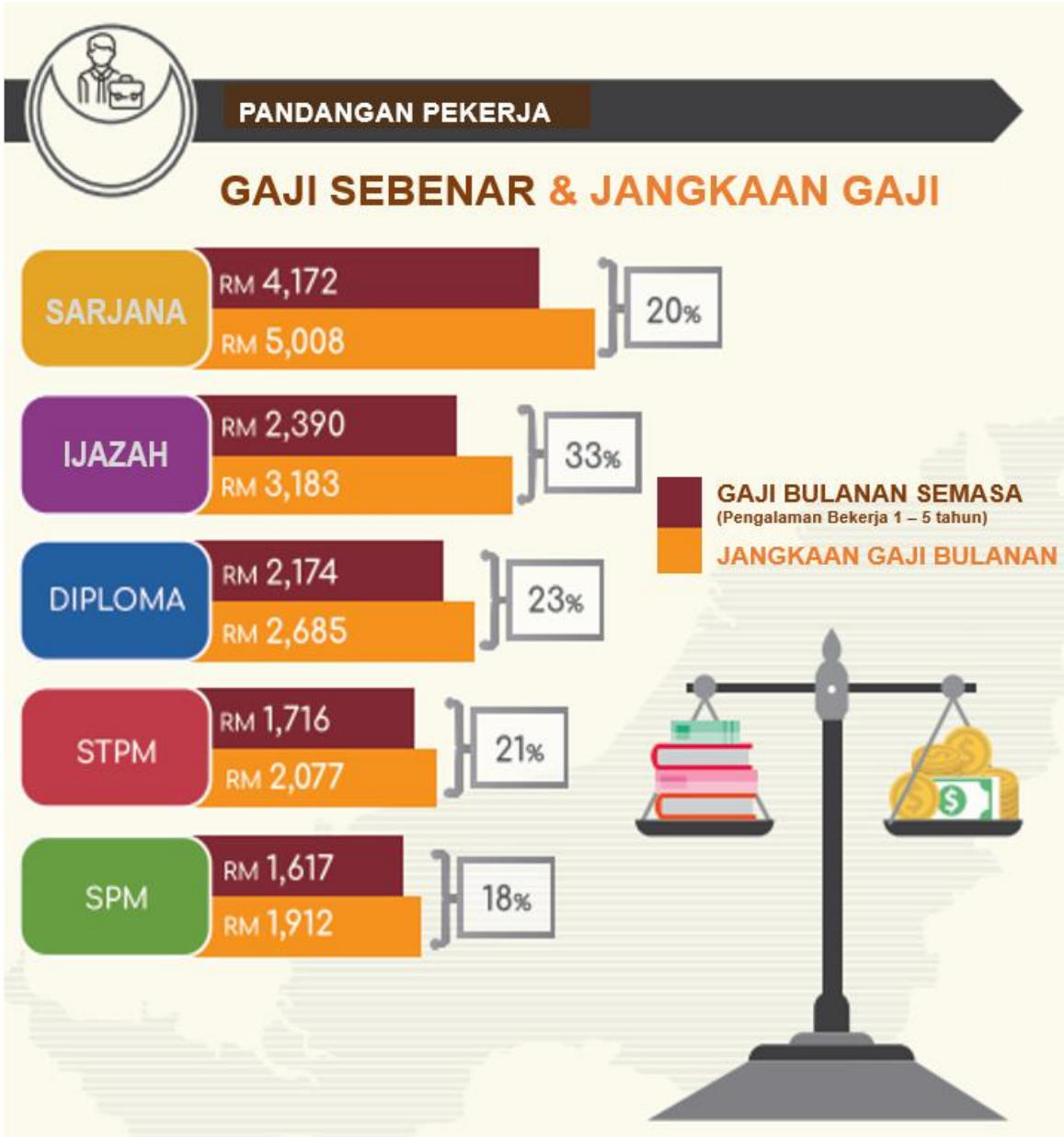
Dalam tenaga kerja masa kini, gaji merupakan faktor yang terpenting dalam memotivasikan seseorang untuk menukar pekerjaan atau keluar dari zon selesa. Menurut *SarawakJobs.com* (2020), Laporan Gaji Sarawak 2016 menunjukkan bahawa 75% pencari kerja di Sarawak, iaitu tiga dari setiap empat orang pekerja yang ditinjau bersedia untuk berhenti kerja dengan gaji yang lebih baik yang ditawarkan di tempat lain. Oleh itu, syarikat perlu mendedahkan maklumat yang berkaitan dengan gaji dalam senarai pekerjaan sebagai langkah praktikal untuk mendapatkan pekerja. Selain daripada gaji (pertama), pertimbangan lain yang penting ialah kepuasan kerja, tujuan atau objektif (kedua), manfaat syarikat (ketiga), kestabilan pekerjaan (keempat) dan persekitaran syarikat (kelima) (*SarawakJobs.com*, 2020). Di samping itu, laporan yang disediakan oleh *SarawakJobs.com* (2020) juga mendapati bahawa sebilangan besar pencari kerja atau pekerja berpengalaman di Sarawak lebih rela tinggal di Sarawak untuk bekerja. Malahan, didapati bahawa sembilan daripada 10 orang responden, iaitu sebanyak 93% mengatakan bahawa mereka lebih suka untuk meneruskan pekerjaan di Sarawak. Selebihnya, mereka memilih untuk bekerja di luar Sarawak, seperti di Semenanjung Malaysia, Sabah, Singapura atau di luar negara (*SarawakJobs.com*, 2020).



Sumber: *SarawakJobs.com* (2020)

Rajah 2.11: Perbandingan antara Jangkaan Gaji dan Gaji Sebenar mengikut Kelayakan Akademik dari Pandangan Graduan

Menurut *SarawakJobs.com* (2020), gaji merupakan salah satu pertimbangan yang utama bagi pekerja dan majikan di Sarawak (Rajah 2.12). Dalam tinjauan mereka, pekerja ditanya berkaitan dengan "gaji bulanan semasa" dan "gaji bulanan yang diharapkan" berdasarkan pada kelayakan masing-masing. Mereka mendapati bahawa wujudnya peningkatan dalam perbezaan antara jangkaan gaji bulanan berbanding dengan gaji bulanan semasa apabila tahap kelayakan meningkat. Misalnya, pekerja yang memiliki kelayakan SPM menjangkakan 18% gaji yang lebih banyak, manakala pekerja yang mempunyai kelayakan STPM menjangkakan 21% gaji yang lebih tinggi. Seterusnya, pekerja yang memiliki kelayakan Diploma pula mempunyai jangkaan gaji yang lebih tinggi sebanyak 23%. Selain itu, pekerja yang telah mendapat Ijazah Sarjana Muda menunjukkan jangkaan gaji yang paling tinggi (33%) berbanding dengan pekerja yang mempunyai kelayakan akademik yang lain. Namun demikian, penurunan dapat dilihat dalam jangkaan gaji bagi pekerja yang meneruskan pengajian di peringkat Sarjana (20%). Tambahan pula, maklum balas dari syarikat-syarikat yang ditinjau menunjukkan bahawa para pekerja terlalu mengharapkan gaji yang lebih tinggi. Di samping itu, mereka juga mendapati bahawa sebahagian besar daripada pekerja mempunyai jangkaan yang sesuai dengan gaji mereka, iaitu tiga daripada empat orang pekerja dengan kelayakan SPM, tiga daripada lima orang pekerja dengan kelayakan STPM, Diploma atau Sarjana. Sementara itu, empat daripada tujuh orang pekerja dengan kelayakan Ijazah menjangkakan pendapatan bulanan yang lebih tinggi (*SarawakJobs.com*, 2020).



Sumber: *SarawakJobs.com* (2020)

Rajah 2.12: Perbandingan antara Gaji Sebenar dan Jangkaan Gaji Bulanan mengikut Kelayakan Akademik dari Pandangan Pekerja

Mengikut *SarawakJobs.com* (2020), adalah biasa bagi sektor tertentu untuk menawarkan gaji yang lebih tinggi berbanding dengan sektor yang lain. Namun demikian, dengan adanya pengalaman kerja yang relevan atau kemajuan kerjaya dalam industri yang sama, pekerja dapat menerima imbuhan yang lebih baik. Berdasarkan *SarawakJobs.com* (2020), tinjauan tentang perbandingan purata gaji bulanan berdasarkan pengalaman bekerja mengikut jenis industri telah diringkaskan dalam Rajah 2.13. Dapatan kajian tentang purata gaji bulanan adalah berdasarkan pengalaman bekerja sehingga dua tahun dan pengalaman bekerja melebihi lima tahun bagi setiap industri. Rajah 2.14 menunjukkan 10 industri yang menawarkan pembayaran gaji yang tertinggi di Sarawak berdasarkan pengalaman bekerja sehingga dua tahun Contohnya, pekerja seperti jurutera, arkitek, juruukur kuantiti atau pereka dalaman yang mempunyai pengalaman bekerja dalam industri pembinaan mempunyai purata gaji bulanan yang paling tinggi, iaitu sebanyak RM1819. Apabila mereka maju ke peringkat senior dalam industri yang sama untuk lima tahun dan ke atas, purata gaji bulanan mereka boleh mencecah sehingga RM4095 sebulan (Rajah 2.15). Sementara itu, industri seperti minyak dan gas menunjukkan kenaikan gaji yang tertinggi sehingga mencapai RM5271 berbanding dengan sektor-sektor yang lain dengan merujuk pada Rajah 2.15. Hal sedemikian disebabkan, pekerja yang lebih berpengalaman dalam industri minyak dan gas dapat menjangkakan pendapatan mereka untuk meningkat sebanyak tiga kali ganda apabila kerjaya mereka lebih maju. Secara keseluruhan, berdasarkan dapatan kajian tersebut, dapat disimpulkan bahawa kerjaya yang memerlukan kemahiran teknikal yang lebih khusus menawarkan kenaikan gaji yang lebih tinggi sepanjang kemajuan kerjaya untuk seseorang pekerja industri berbanding dengan sektor pekerjaan yang lain (*SarawakJobs.com*, 2020).



Sumber: *SarawakJobs.com* (2020)

Rajah 2.13: Perbandingan antara Purata Gaji Bulanan Berdasarkan Pengalaman dan Industri



Sumber: *SarawakJobs.com* (2020)

Rajah 2.14: 10 Industri yang Menawarkan Pembayaran Gaji Tertinggi di Sarawak berdasarkan Pengalaman Bekerja Sehingga Dua (2) Tahun



Sumber: *SarawakJobs.com* (2020)

Rajah 2.15: 10 Industri yang Menawarkan Pembayaran Gaji Tertinggi di Sarawak Berdasarkan Pengalaman Bekerja Lebih dari Lima (5) Tahun

2.5 Ringkasan Bab

Bab ini telah membicarakan dengan lebih terperinci tentang konsep-konsep, teori-teori dan kajian-kajian lepas yang dijadikan sebagai sokongan kepada kajian ini. Lantaran itu, pengkaji lebih memahami kajian-kajian lepas yang telah dijalankan dengan lebih jelas untuk tatapan umum. Di samping itu, inti pati dalam bab ini juga dapat dijadikan sebagai bahan bukti dan perbandingan antara kajian-kajian lepas dengan kajian ini. Kajian yang lepas juga berpotensi untuk dijadikan sebagai panduan kepada pengkaji untuk menyempurnakan kajian yang dijalankan. Perbandingan sedemikian membolehkan pengkaji untuk merangka kajian dengan lebih baik manakala dapatan kajian yang lebih kukuh dapat diperoleh.

BAB 3

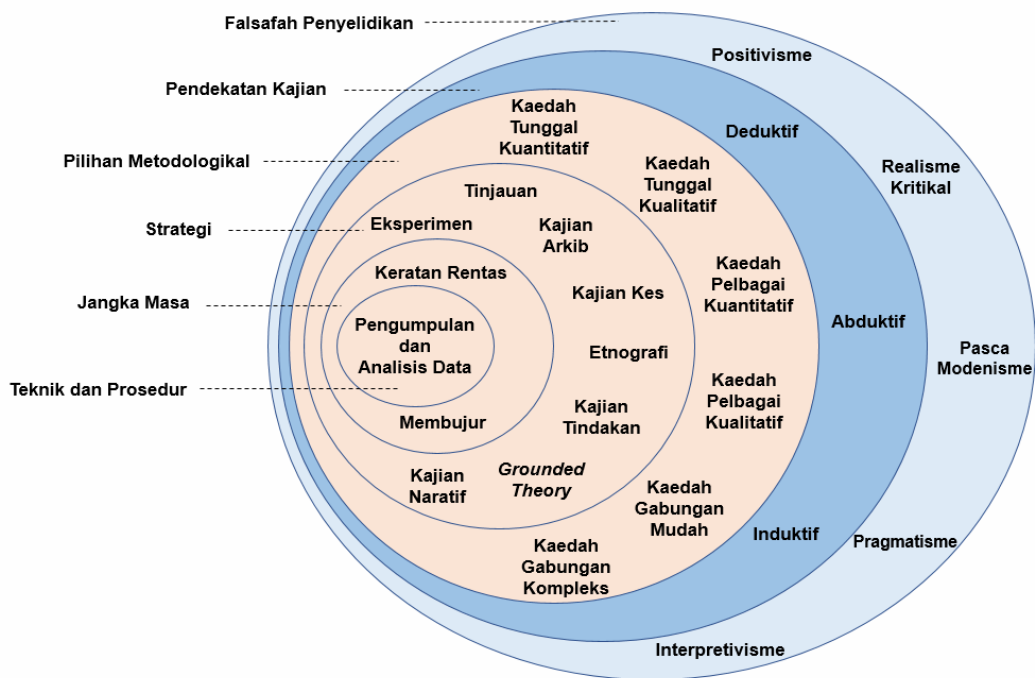
METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan tentang metodologi kajian yang digunakan untuk mengkaji perspektif pekerja industri dan majikan tentang kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT di Sarawak. Perbincangan dalam bab ini dimulakan dengan perbincangan tentang reka bentuk kajian, pemilihan peserta kajian dan instrumen kajian serta kajian rintis. Seterusnya, kesahan dan kebolehpercayaan, kaedah pengumpulan data dan proses analisis data juga dibincangkan. Bab ini adalah penting untuk menjelaskan tentang aspek metodologi atau pendekatan penyelidikan yang telah digunakan dalam kajian ini.

3.2 Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian memainkan peranan yang penting dalam suatu kajian kerana ia berfungsi sebagai panduan kepada pengkaji untuk menjawab soalan kajian. Kajian yang dijalankan tanpa reka bentuk kajian yang sesuai berkemungkinan menimbulkan kesukaran dalam proses penyelidikan. Kajian ini menggunakan pendekatan *Research Onion* sebagai panduan dalam kajian kerana setiap peringkat reka bentuk kajian dapat dijalankan dengan jelas dan lancar. Oleh itu, bahagian yang seterusnya menerangkan tentang reka bentuk kajian yang dijalankan oleh pengkaji untuk menjawab persoalan dalam kajian. Saunders, Lewis dan Thornhill (2016) memperkenalkan enam (6) peringkat reka bentuk kajian yang dipanggil *Research Onion* (Rajah 3.1).



Rajah 3.1: *Research Onion* (Saunders et al., 2019)

Saunders et al. (2019) telah mengemukakan reka bentuk kajian dalam enam (6) lapisan yang dinamakan sebagai *Research Onion*. Setiap peringkat mempunyai maksud selaras dengan jenis, kaedah dan bentuk kajian yang dijalankan oleh penyelidik. *Research Onion* merupakan panduan dalam reka bentuk kajian yang membantu pengkaji dalam kajian yang dijalankan. Oleh yang demikian, berikut merupakan peringkat reka bentuk yang digunakan oleh pengkaji dalam kajian ini.

3.2.1 Falsafah Penyelidikan: Interpretivisme

Terdapat lima falsafah penyelidikan yang telah dicadangkan oleh Saunders et al. (2019). Bagi kajian ini, falsafah penyelidikan interpretivisme telah digunakan. Interpretivisme ialah falsafah penyelidikan yang berbentuk subjektif dan menekankan bahawa manusia adalah berbeza daripada fenomena fizikal kerana mereka mencipta makna

dalam kehidupan (Saunders et al., 2019). Secara empirikal, falsafah penyelidikan interpretivisme juga menumpu pada pengalaman hidup dan budaya individu serta berusaha untuk memasukkan tafsiran peserta dan juga interpretasi mereka sendiri ke dalam penyelidikan (Saunders et al., 2019).

Menurut Saunders et al. (2019), falsafah penyelidikan interpretivisme ialah andaian ontologi ataupun andaian tentang sifat realiti yang dihadapi oleh pengkaji dalam kajian adalah kompleks, kaya, dibangunkan secara sosial melalui budaya dan bahasa, pelbagai makna, tafsiran dan realiti, aliran proses, pengalaman dan amalan. Dalam pengurusan sumber manusia, pengkaji melihat organisasi daripada prespektif kumpulan individu yang berbeza. Misalnya, perspektif pihak pengurusan, pekerja dan pelanggan terhadap sesebuah organisasi adalah berbeza mengikut latar belakang, pengalaman dan keadaan mereka (Saunders et al., 2019).

Di samping itu, andaian epistemologi ataupun andaian tentang pengetahuan yang boleh diterima melibatkan teori dan konsep yang sederhana yang berfokus pada naratif, kisah, persepsi dan tafsiran serta membentuk pemahaman baru dan pandangan dunia sebagai sumbangan (Saunders et al., 2019). Dari segi andaian aksiologi atau peranan pengkaji dalam penilaian kajian, pengkaji menjadi sebahagian daripada kajian di mana pengkaji adalah reflektif, terikat pada nilai dan tafsiran pengkaji menyumbang kepada kajian. Crotty (1998) menyatakan bahawa setiap andaian yang wujud digunakan oleh pengkaji untuk membentuk pemahaman dan mentafsirkan penemuan kajian yang dijalankan untuk kaedah penyelidikan yang digunakan. Pendekatan yang dikaitkan dengan falsafah penyelidikan interpretivisme biasanya bersifat induktif, menggunakan sampel yang kecil, kajian dijalankan secara mendalam dan melibatkan kaedah analisis kualitatif (Saunders et al., 2019).

Menurut Saunders et al. (2019) konstruk-konstruk yang sesuai perlu dibangunkan sebagai panduan dan seterusnya kesimpulan berpandukan perspektif individu perlu dilakukan (Saunders et al., 2019). Dalam pada itu, pengkaji bukan sahaja perlu memahami perbezaan antara individu sebagai pelaku sosial yang mempunyai pengalaman tersendiri tetapi juga mengasimilisasikan diri untuk memberi makna terhadap fenomena sosial yang dikaji. Maksudnya, pengalaman hidup dalam realiti sosial merupakan aspek penting dalam pendekatan interpretivisme dalam menganalisis dan memahami sesuatu fenomena sosial yang berlaku. Carson et al. (2001) menjelaskan interpretivisme sebagai pendekatan untuk mendapatkan ilmu melalui konstruk sosial dan interpretasi subjektif oleh pengkaji terhadap sesuatu fenomena sosial yang dikaji.

Oleh yang demikian, kajian kualitatif ini telah menggunakan falsafah penyelidikan interpretivisme berdasarkan model yang telah diperkenalkan oleh Saunders et al. (2019). Model tersebut adalah sesuai untuk digunakan kerana kajian ini dijalankan untuk meneroka tentang fenomena dan pengalaman dalam realiti sosial pekerja di industri. Dalam kajian kualitatif ini, fenomena sosial yang telah diteroka ialah kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT di Sarawak. Perspektif pekerja industri dan majikan menjadi fokus utama dalam kajian ini.

3.2.2 Pendekatan Kajian: Induktif

Terdapat tiga pendekatan utama untuk pengembangan teori, khususnya pendekatan induktif, pendekatan deduktif dan pendekatan abduktif (Saunders et al., 2019). Melalui pendekatan induktif, data dikumpulkan dan teori dikembangkan sebagai hasil analisis data. Sebaliknya, dalam pendekatan deduktif, teori atau hipotesis dikembangkan dan strategi penyelidikan dirancang untuk menguji hipotesis. Seterusnya, dalam pendekatan abduktif,

data digunakan untuk meneroka fenomena, mengenal pasti tema dan menjelaskan pola, untuk menghasilkan teori yang baru atau mengubah teori yang sedia ada yang kemudiannya sering diuji melalui pengumpulan data tambahan.

Creswell dan Poth (2018) mendefinisikan penyelidikan kualitatif sebagai satu proses inkuiri untuk memahami masalah sosial atau masalah manusia, berdasarkan gambaran yang menyeluruh dan kompleks, melalui pandangan informan secara mendalam berkenaan dengan keadaan yang sebenar dan semula jadi. Penyelidikan kualitatif dijalankan dalam latar semula jadi dan penyelidik merupakan instrumen utama dalam pengumpulan data secara induktif, memberi fokus kepada makna yang dibuat oleh partisipan kajian serta dijelaskan dalam bahasa yang ekspresif dan menarik (Othman, 2009).

Menurut Ahmad et al. (2021), kajian induktif melibatkan kajian dari situasi yang khusus sehingga suatu idea atau teori umum terbentuk. Kajian induktif juga adalah sesuai untuk digunakan dalam kajian tentang tingkah laku manusia dalam sesebuah organisasi. Selain itu, mereka juga menyatakan bahawa kajian induktif adalah lebih fleksibel dalam reka bentuk kajian lebih-lebih lagi dalam penentuan saiz sampel dan jenis data. Oleh itu, kajian ini menggunakan pendekatan induktif, di mana data dikumpulkan daripada sudut pandangan majikan dan pekerja industri supaya kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat dikaji dengan lebih jelas dan mendalam.

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan pendekatan induktif dengan cara mengumpul maklumat secara berterusan untuk menjelaskan masalah yang dikaji. Seterusnya, pengkaji mengenal pasti hubungan antara maklumat yang dikumpul untuk membentuk satu rangkaian pemikiran. Menerusi pendekatan ini, pengkaji dapat menjelaskan maklumat yang dikumpul dengan menggunakan pendekatan induktif. Pendekatan induktif

bertujuan mewujudkan pengetahuan baru yang sesuai dengan kajian kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Pengkaji mengenal pasti masalah kajian dari bidang yang berkenaan dan mengembangkan soalan kajian yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT merupakan salah satu bidang yang amat penting dalam aspek pembangunan sumber manusia. Data dikumpul dengan menggunakan temu bual separa berstruktur. Pada peringkat analisis data, pengkaji mencari pola dari data yang telah ditranskrip untuk dikategorikan mengikut tema-tema penting yang berkaitan dengan objektif kajian. Pada peringkat akhir dalam pendekatan induktif, kajian membina teori dengan menggunakan data dan corak yang telah dikenal pasti.

3.2.3 Pilihan: Kaedah Tunggal Kualitatif

Kajian ini menggunakan kajian kualitatif secara sepenuhnya dan dikenali sebagai kaedah tunggal kualitatif. Saunders et al. (2019) menegaskan bahawa teknik pengumpulan data tunggal seperti temu bual separa berstruktur dan prosedur analisis kualitatif adalah sesuai untuk digunakan dalam kajian kualitatif. Dalam kajian ini, pengkaji dapat mengumpul maklumat yang lebih kaya dan bermakna daripada informan melalui temu bual separa berstruktur dengan jelas dan sistematik. Di samping itu, pengkaji dapat menemu bual informan secara mendalam untuk meneroka kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan di Sarawak.

Kaedah temu bual separa berstruktur mempunyai panduan dan struktur secara keseluruhan. Namun, pengkaji adalah bebas untuk bertanya tentang soalan berdasarkan jawapan yang telah diberikan oleh informan kajian (Ahmad & Usop, 2011). Dalam masa yang sama, soalan selain daripada soalan yang telah disediakan dalam temu bual separa berstruktur yang berkaitan dengan objektif kajian juga boleh ditanyakan kepada informan

kajian. Hasil daripada kaedah temu bual separa berstruktur, pengkaji berkemungkinan untuk mendapat maklumat yang bermakna dan berguna untuk meneguhkan lagi proses pengumpulan data. Justeru itu, kaedah tunggal kualitatif amat sesuai untuk digunakan dalam kajian ini.

Dalam kajian ini, semua informan telah ditemu bual oleh pengkaji dengan menggunakan kaedah temu bual separa berstruktur. Setelah pengkaji menerangkan tajuk dan objektif kajian dengan jelas kepada informan, pengkaji memulakan temu bual dan memberi peluang kepada informan untuk memberi idea dan bercakap dengan lebih mendalam tentang kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan. Seterusnya, maklumat yang telah dikumpul daripada para informan dianalisis mengikut teknik dan prosedur bagi analisis data kualitatif untuk menjadi dapatan kajian.

3.2.4 Strategi: Kajian Kes

Terdapat beberapa strategi yang digunakan dalam kajian kualitatif seperti kajian tindakan, kajian kes, etnografi, teori terpusat dan kajian naratif (Saunders et al., 2019). Strategi kajian kes telah digunakan dalam kajian ini. Menurut Yin (2018), kajian kes ialah inkuiri empirikal yang mengkaji tentang sesuatu fenomena kontemporari dalam konteks kehidupan sebenar di mana fenomena dan konteks adalah kurang jelas. Stake (1995) menyatakan bahawa kajian kes ialah suatu sistem yang berintegrasi, sama ada kes yang melibatkan seorang kanak-kanak, sekumpulan pelajar dalam kelas, suatu program inovatif atau semua sekolah dalam sebuah negara. Kes tersebut adalah spesifik dan adalah sesuatu yang kompleks dan berfungsi. Meriam (2016) mendefinisikan kajian kes kualitatif sebagai suatu kajian yang intensif, holistik dan analisis bagi suatu keadaan tunggal, fenomena atau unit sosial. Menurut Stake (1995), pengetahuan yang dipelajari daripada kajian kes adalah

lebih konkrit, iaitu serasi dengan pengalaman kerana ia lebih jelas, konkrit dan mudah difahami dan lebih kontekstual, iaitu pengalaman yang berakar umbi dalam konteks tertentu seperti juga pengetahuan dalam kajian kes.

Kajian kes mengupayakan pengkaji untuk menonjolkan ciri-ciri unik tentang sesuatu isu atau individu sasaran secara intensif dalam jangka masa tertentu (Ahmad et al., 2021). Seterusnya, mereka menerangkan bahawa terdapat empat fokus dalam kajian kes, iaitu fokus tentang isu penting yang berlaku dalam sesebuah organisasi, lokasi, individu dan situasi tertentu. Dengan menggunakan strategi kajian kes, pengkaji dapat menjawab objektif kajian berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT melalui perspektif pekerja industri dan majikan. Di samping itu, kajian kes juga sesuai untuk dijalankan dalam kajian ini kerana pengkaji dapat mengumpul maklumat tentang keadaan sebenar yang berlaku di industri dari satu tempat yang khusus, iaitu di negeri Sarawak.

Menurut Stake (2005), tafsiran langsung merupakan aspek dalam kajian kes di mana pengkaji melihat pada satu contoh dan menarik makna daripadanya tanpa mencari beberapa contoh yang lain. Dalam maksud yang berlainan, proses tersebut menarik data dan meletakkannya kembali dengan cara yang lebih bermakna. Selain itu, Ahmad et al. (2021) mendedahkan kelebihan dalam penggunaan kajian kes, iaitu kajian tentang isu tertentu yang kurang diketahui umum dan penyiasatan tentang individu yang mempunyai pengalaman yang dibentuk daripada situasi tertentu. Oleh yang demikian, pengkaji telah menggunakan kajian kes kerana kajian kes adalah bersesuaian dengan kajian ini, di mana individu yang dikaji terdiri daripada pekerja industri di negeri Sarawak yang kurang dikaji secara khusus. Kajian kes dalam kajian ini menumpu kepada pekerja industri, lebih-lebih lagi lepasan SMT

yang pernah menerima pendidikan awal dalam bidang pengajian kejuruteraan dari SMT di Sarawak.

3.2.5 Jangka Masa: Keratan Rentas

Saunders et al. (2019) menyatakan bahawa kajian yang melibatkan kajian fenomena yang dijalankan pada jangka masa yang tertentu boleh dikategorikan sebagai kajian keratan rentas. Zikmund (2003) pula menerangkan bahawa teknik kajian keratan rentas dijalankan oleh pengkaji untuk mengumpul data sebanyak sekali sahaja daripada sampel kajian. Namun demikian, data boleh dikumpul lebih daripada satu kali sekiranya terdapat keperluan. Babbie (2010) menyatakan bahawa reka bentuk keratan rentas sesuai untuk digunakan dalam pengumpulan data pada satu masa tertentu bagi sampel yang mewakili populasi kajian. Kajian kualitatif secara keratan rentas berbantuan temu bual dijalankan terhadap 18 orang yang terdiri daripada pekerja industri dan majikan. Pengkaji menggunakan jangka masa keratan rentas untuk mengumpul data sehingga selesai proses pengumpulan data dalam jangka masa yang ditentukan, iaitu dalam tempoh masa enam bulan.

3.2.6 Teknik dan Prosedur Pengumplan Data

Teknik dan prosedur pengumpulan data dilakukan untuk memastikan maklumat yang penting dikumpul dengan elok. Memandangkan kajian ini berbentuk kualitatif, dapatan kajian dikumpul melalui temu bual separa berstruktur. Bahagian ini membincangkan teknik dan prosedur yang digunakan oleh pengkaji untuk mengumpul hasil temu bual daripada informan kajian yang terdiri daripada pekerja industri dan majikan di negeri Sarawak. Prosedur pengumpulan data terbahagi kepada tiga bahagian, yakni sebelum, semasa dan selepas data dikumpul daripada informan kajian.

Pertama sekali, soalan-soalan yang digunakan dalam temu bual disediakan oleh pengkaji. Kesahan dan kebolehpercayaan bagi instrumen kajian telah disemak oleh wakil dari pihak industri dan pensyarah dari fakulti di universiti sebelum diluluskan oleh penyelia untuk memastikan bahawa semua soalan temu bual adalah menepati objektif kajian. Seterusnya, informan kajian dikenal pasti dan dihubungi untuk menetapkan masa dan lokasi yang sesuai untuk sesi temu bual. Kemudian, pengkaji memilih peserta kajian yang sesuai sebagai informan dalam kajian tentang perspektif pekerja industri dan majikan terhadap kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT di Sarawak. Dalam kajian ini, pengkaji menyediakan peralatan yang diperlukan untuk pengumpulan data seperti telefon bimbit yang mempunyai aplikasi perakam suara, buku catatan dan alat tulis untuk mengumpul data secara terperinci semasa menjalankan temu bual separa berstruktur.

Apabila pengkaji dan informan berjumpa untuk sesi temu bual, pengkaji mengedarkan surat persetujuan kepada informan untuk menyertai kajian atas kerelaan diri dan menjelaskan bahawa maklumat yang diberikan oleh informan adalah sulit dan digunakan untuk tujuan kajian sahaja. Selepas mendapat persetujuan daripada informan, pengkaji menjalin hubungan yang baik dan mengenali informan dengan lebih mendalam. Hubungan yang baik dengan informan adalah penting untuk mengelakkan informan daripada berasa takut dan cemas serta membolehkan pengkaji untuk memperoleh maklumat terperinci dengan mudah. Selain itu, Creswell (2013) menggalakkan pengkaji supaya membina hubungan yang baik dengan informan supaya informan lebih rela dan selesa untuk berkongsi maklumat dengan pengkaji.

Setelah membina hubungan yang baik dengan informan, proses pengumpulan data melalui temu bual dimulakan dan dirakamkan. Semasa temu bual dijalankan, pengkaji

berfokus pada data yang sejajar dengan keperluan dalam kajian. Dalam masa yang sama, pengkaji menggunakan kemahiran komunikasi dan kemahiran bertanya semasa sesi temu bual. Sesi temu bual dijalankan secara tidak formal. Dalam sesi pembukaan, penemu bual mengemukakan dua soalan yang ringkas kepada informan sebelum memperkenalkan tajuk kepada informan supaya informan memahami tujuan kajian yang dijalankan. Seterusnya, penemu bual meneruskan sesi temu bual dengan soalan yang utama. Hasil temu bual direkodkan dengan alat perakam suara untuk proses analisis data.

Pendengaran secara aktif adalah penting untuk memotivasikan informan supaya memberi deskripsi dan maklum balas yang jelas. Pengkaji bertindak sebagai pendengar yang aktif melalui pendengaran yang teliti, pandangan mata yang sesuai dan penegasan dalam maklum balas yang disampaikan oleh setiap informan. Dengan berbuat demikian, pengkaji bukan sahaja menunjukkan pemahaman malahan berpeluang untuk mendapat penjelasan atau maklumat tambahan daripada informan. Soalan-soalan dalam temu bual diulang sekiranya diperlukan untuk memastikan bahawa informan memahami soalan tersebut. Di samping itu, istilah yang sesuai dan mudah difahami digunakan supaya informan memahami soalan kajian. Lantaran, hasil kajian adalah sah dan boleh dipercayai. Selain itu, kesalahfahaman informan tentang soalan dalam temu bual juga dapat dielakkan. Setelah penemu bual berpuas hati dengan jawapan yang diberi dan semua soalan dijawab dengan baik oleh informan, sesi temu bual dianggap selesai. Sebelum sesi temu bual berakhir, pengkaji menyatakan penghargaan kepada informan atas kerelaan untuk menyertai kajian ini.

Proses pengumpulan data yang dijalankan melibatkan temu bual separa berstruktur secara bersemuka dengan semua informan. Namun demikian, hanya empat (4) orang

informan sahaja yang berjaya ditemu bual secara bersemuka di tempat yang telah dipersetujui oleh informan manakala temu bual yang seterusnya terpaksa dijalankan atas talian. Hal ini disebabkan ancaman penularan pandemik Covid-19, di mana pihak kerajaan telah melaksanakan PKP dengan mengenakan sekatan di sempadan daerah di seluruh negeri Sarawak ketika proses pengumpulan data dijalankan. Lantaran itu, semua aktiviti secara bersemuka termasuk temu bual perlu dijalankan secara atas talian dengan izin dan kerjasama daripada 14 orang informan melalui penggunaan pelantar digital seperti aplikasi *Google Meet* yang membolehkan pengkaji untuk menjalankan sesi temu bual secara bersemuka atas talian. Oleh itu, selepas temu bual selesai, pengkaji memproses data yang telah dikumpul dengan elok dan teliti mengikut teknik dan prosedur yang betul. Data yang telah dikumpul ditapis dan dibaca berulang kali sehingga maklumat yang dikehendaki ditemui mengikut kehendak pengkaji. Di samping itu, pengkaji juga berhubung dengan informan untuk mendapatkan kepastian sekiranya terdapat maklumat yang tercicir atau kurang jelas.

3.3 Informan Kajian

Populasi didefinisikan sebagai semua manusia atau benda yang mempunyai ciri yang hendak difahami dalam suatu kajian (Ahmad & Usop, 2011). Kajian ini bertujuan mengkaji tentang perspektif pekerja industri dan majikan tentang kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT di Sarawak. Memandangkan fokus kajian ialah pekerja industri lepasan dari SMT, populasi kajian terdiri daripada individu yang pernah mendapat pendidikan dalam bidang kejuruteraan di SMT. Selain itu, persepsi daripada majikan tentang kebolehpasaran pekerja industri lepasan aliran teknikal juga ditinjau. Menurut Ahmad dan Usop (2011), sampel merupakan subset kepada populasi kajian yang digunakan ekoran kekangan masa dan kewangan untuk mengumpul maklumat daripada semua pihak. Creswell dan Poth (2018)

mencadangkan supaya julat yang lebih kecil dalam strategi pemilihan sampel dalam kajian fenomenologikal.

Pemilihan sampel dalam kajian kualitatif mengupayakan pengkaji untuk mengenal pasti dan memilih informan yang sangat berpengetahuan tentang fenomena yang dikaji (Creswell & Poth, 2018). Walaupun Creswell dan Poth (2018) memberi pendapat bahawa kajian kes tidak sepatutnya melibatkan lebih daripada empat atau lima kes dalam satu kajian, kajian kualitatif lepas yang dijalankan oleh Clark dan Zukas (2016) juga menggunakan kajian kualitatif dalam kajian mereka tentang kebolehpasaran yang juga melibatkan 17 kajian kes yang merangkumi 15 orang lelaki dan dua (2) orang informan wanita. Sementara itu, Ruiner dan Liebhart (2018) melibatkan kajian kualitatif tentang kebolehpasaran terhadap 17 orang pakar berkemahiran tinggi yang mempunyai pelbagai pilihan pekerjaan dalam industri teknologi maklumat (IT), media dan perundingan. Justeru, kajian ini yang turut melibatkan kajian kes yang mengkaji tentang 18 kajian kes yang terdiri daripada 18 orang yang dipilih sebagai informan yang melibatkan 12 orang pekerja industri dan enam (6) orang majikan dari industri di Sarawak.

Kajian ini menggunakan persampelan bertujuan sebagai strategi persampelan. Hal ini disebabkan, sampel kajian yang spesifik menjadi kumpulan sasaran dalam kajian ini. Kumpulan sasaran tersebut terdiri daripada individu yang pernah belajar di SMT di negeri Sarawak. Dengan teknik persampelan bertujuan, pengkaji mendapat maklumat yang sahih dengan lebih pantas tentang kebolehpasaran lepasan yang mempunyai latar belakang kejuruteraan daripada peringkat sekolah menengah. Dengan itu, pengetahuan tentang kebolehpasaran mereka dalam bidang pekerjaan lebih mudah didapati untuk kajian ini.

Patton (1990) menyatakan bahawa kajian kualitatif tidak mempunyai penetapan yang khusus untuk menentukan bilangan informan kajian. Tambahan pula, Creswell dan Poth (2018) menyatakan bahawa bilangan informan yang kecil tidak menimbulkan isu dalam persampelan bertujuan. Creswell dan Poth (2018) mencadangkan bahawa tahap tepu dalam pengambilan data dicapai apabila informan kajian tidak lagi menyumbang maklumat baru dalam kajian. Dalam masa yang sama, pengambilan informan perlu diberhentikan sesudah mencapai ketepuan data (Merriam & Tisdell, 2015).

Oleh itu, dalam kajian ini seramai 12 orang pekerja industri dan enam (6) orang majikan di Sarawak dipilih melalui persampelan bertujuan menjalankan temu bual separa berstruktur. Pemilihan empat (4) orang pekerja industri adalah berdasarkan pengetahuan dan kemahiran mereka dalam bidang teknikal, khususnya dalam Kejuruteraan Awam. Kepakaran mereka dalam bidang kejuruteraan tersebut lebih membantu kerana kecenderungan pengalaman sebagai pekerja industri merupakan satu kekuatan untuk mendapatkan maklumat yang lebih mendalam untuk kajian ini. Seterusnya, empat (4) orang pekerja industri dipilih sebagai informan kajian berdasarkan pengetahuan dan kemahiran mereka dalam bidang teknikal, seperti dalam Kejuruteraan Elektrik manakala empat (4) orang pekerja industri turut dipilih berdasarkan pengetahuan dan kemahiran mereka dalam bidang Kejuruteraan Mekanikal. Tambahan pula, pemilihan informan seramai enam (6) orang dalam kalangan majikan adalah mengikut bidang kejuruteraan di industri, khususnya dalam bidang Kejuruteraan Awam, Kejuruteraan Elektrik serta Kejuruteraan Mekanikal. Daripada setiap bidang kejuruteraan, seramai dua orang (2) majikan yang berjawatan pengurus dipilih sebagai informan untuk mewakili pihak industri. Hal ini disebabkan majikan secara umumnya memiliki maklumat dan pengalaman dalam menguruskan pekerja industri. Oleh itu, majikan mengetahui dengan lebih jelas tentang keupayaan, kebolehan dan

kemahiran yang dimiliki oleh pekerja industri dari aspek kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

Kepakaran majikan dan pekerja industri dalam bidang kejuruteraan masing-masing adalah penting kerana pengetahuan, pengalaman dan kemahiran teknikal yang dimiliki oleh mereka merupakan kekuatan untuk mendapatkan maklumat yang lebih mendalam untuk kajian ini. Dengan itu, kajian yang dijalankan secara kualitatif ini dapat meneroka dengan lebih mendalam berhubung dengan kebolehpasaran lepasan SMT melalui perspektif pekerja industri dan majikan.

Jadual **3.1** menunjukkan pemilihan informan mengikut bidang industri di Sarawak. Secara keseluruhan, seramai 18 orang informan yang terlibat dalam kajian ini yang terdiri daripada 12 orang pekerja industri dan enam (6) orang majikan.

Dalam konteks pemilihan informan di atas, Creswell dan Poth (2018) mencadangkan individu yang terlibat hendaklah terdiri daripada tiga (3) hingga 15 orang ahli yang mana kumpulan individu tersebut dapat merungkaikan pengalaman hidup serta pengalaman mereka (Creswell, 2017). Di samping itu, Cohen et al. (2000) mencadangkan jumlah informan adalah kurang dari 10 orang dan data yang diperoleh perlulah dikaji secara mendalam dan mencukupi bagi kajian secara fenomenologi. Justeru, pemilihan informan dalam kajian ini adalah menepati cadangan yang diberi oleh Creswell dan Poth (2018) serta Cohen et al. (2000).

Jadual 3.1: Informan kajian mengikut bidang industri

Bil	Informan Kajian	Bidang
1	Pekerja industri	Elektrik
2	Pekerja industri	Elektrik
3	Pekerja industri	Elektrik
4	Pekerja industri	Elektrik
5	Pekerja industri	Awam
6	Pekerja industri	Mekanikal
7	Pekerja industri	Mekanikal
8	Pekerja industri	Awam
9	Pekerja industri	Mekanikal
10	Pekerja industri	Mekanikal
11	Pekerja industri	Awam
12	Pekerja industri	Awam
13	Majikan	Awam
14	Majikan	Elektrik
15	Majikan	Mekanikal
16	Majikan	Awam
17	Majikan	Mekanikal
18	Majikan	Elektrik

3.4 Temu bual Separa Berstruktur

Dalam falsafah penyelidikan interpretivisme, temu bual merupakan satu kaedah yang digunakan untuk mengumpul maklumat dalam kajian (Saunders et al., 2019). Menurut Ahmad dan Usop (2011), melalui temu bual separa struktur pengkaji adalah bebas untuk bertanya tentang soalan berdasarkan jawapan yang diberi oleh informan kajian dalam temu bual separa berstruktur. Soalan selain daripada soalan yang telah disediakan dan berkaitan dengan objektif kajian boleh diajukan kepada informan kajian. Dengan menggunakan teknik temu bual separa berstruktur, pengkaji berkemungkinan untuk mendapat maklumat yang

bermakna dan berguna untuk memperkukuhkan lagi pengumpulan data. Ahmad dan Usop (2011) juga menyatakan bahawa walaupun kaedah temu bual ini mempunyai panduan dan struktur pada keseluruhannya tetapi pengkaji diberi ruang pertanyaan yang fleksibel dan luas.

Dalam pelaksanaan temu bual separa berstruktur, pengkaji menerangkan tajuk dan objektif kajian secara terperinci kepada informan terlebih dahulu. Di samping itu, pengkaji juga mempersiapkan diri dengan pelbagai kemahiran dan kecekapan dari segi pengolahan arahan bagi topik yang dianggap penting. Selain itu, pengkaji memberi peluang kepada informan dan menggalakkan informan untuk memberi idea dan bercakap dengan lebih mendalam berhubung dengan isu yang dibangkitkan dalam objektif kajian. Jawapan yang terbuka mempunyai penekanan yang lebih kepada pengkaji untuk menghuraikan jawapan informan itu selari dengan objektif kajian supaya data yang dikumpul dapat dianalisis untuk menjadi dapatan kajian.

Seramai 18 orang informan yang terlibat dalam kajian ini terdiri daripada 12 orang pekerja industri dan enam (6) orang majikan. Pada awal proses pengumpulan data, pengkaji mengambil pendekatan untuk bersemuka dengan beberapa orang informan di tempat yang telah dipersetujui oleh informan supaya proses temu bual dapat dijalankan dengan berkesan dan maklumat dapat dikumpul dengan terperinci. Namun demikian, proses pengumpulan data yang seterusnya terpaksa dijalankan secara bersemuka atas talian melalui aplikasi digital seperti *Google Meet* akibat daripada pelaksanaan PKP yang dikuatkuasakan oleh pihak kerajaan untuk membataskan pergerakan rakyat dalam usaha untuk mengekang penularan wabak Covid-19 di seluruh negara. Proses temu bual yang telah dijalankan mengambil masa lebih kurang 45 minit hingga satu jam bagi seorang informan. Temu bual

yang terlalu lama dielakkan supaya informan tidak berasa bosan ataupun hilang fokus. Walau bagaimanapun, masa temu bual bergantung pada situasi dan kemungkinan yang berlaku semasa proses pengumpulan data. Jangka masa yang diambil untuk melengkapkan kutipan data bagi semua informan telah mengambil tempoh masa enam (6) bulan. Pengkaji mengambil masa yang agak lama untuk mengutip data kerana akur dengan arahan PKP yang membataskan pergerakan pengkaji dan informan kajian. Selepas pengumpulan dan pemprosesan data, analisis data untuk kajian kualitatif dimulakan.

3.5 Analisis Kandungan Data Kualitatif

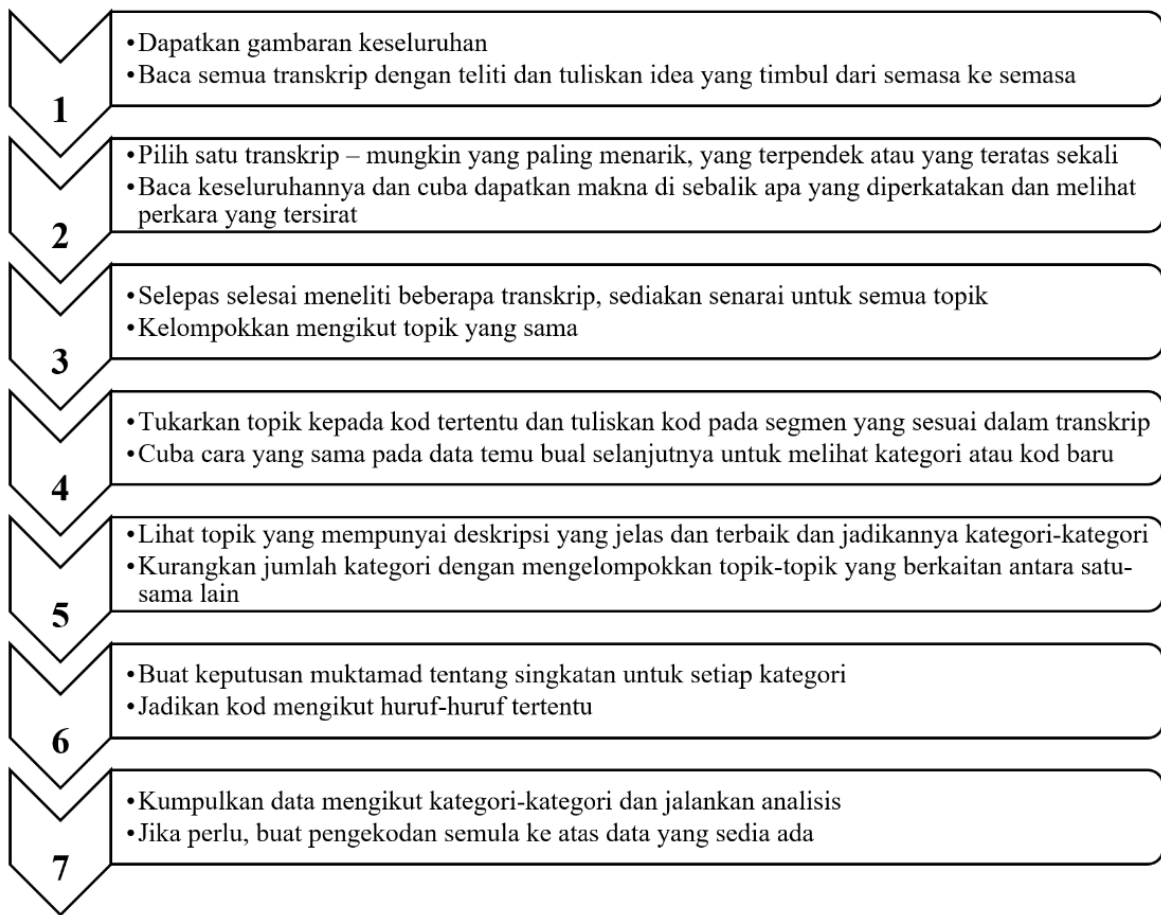
Analisis data dalam kajian kualitatif banyak bergantung pada persoalan, tujuan dan konteks kajian. Pada umumnya, analisis data memerlukan pengkaji untuk membentuk kategori serta membuat perbandingan. Menurut Ahmad et al. (2021), analisis kandungan ialah kaedah analisis data kualitatif yang sistematik dan komprehensif dalam menganalisis dan menerangkan fenomena sosial. Pengkaji perlu bersifat terbuka kepada sebarang kemungkinan yang timbul daripada data yang dianalisis dan sentiasa peka kepada situasi yang bertentangan sama ada dari segi pandangan, pendapat ataupun kepercayaan terhadap sesuatu fenomena dan seterusnya bersedia untuk memberi penerangan alternatif dalam melaporkan dapatan kajian (Othman, 2009).

Analisis kandungan merupakan kaedah analisis yang sering digunakan dalam kajian kualitatif. Analisis ini juga digunakan untuk mengenal pasti tema, konsep dan makna dalam sesebuah kajian. Analisis kandungan juga memerlukan sistem pengkodan yang berkaitan dengan objektif sesuatu kajian. Tujuan pengkodan dibuat adalah untuk mengkategorikan setiap kebarangkalian tema yang dikenal pasti kepada beberapa kategori untuk melihat kekerapan ulangan tema yang tinggi. Selepas itu, tema yang mempunyai bilangan ulangan

tema dalam transkrip teks akan dipilih. Menurut Burn (1995), kategori pengkodan harus dibangun sebaik sahaja pengumpulan data pertama dilaksanakan. Pengkodan memudahkan seseorang memahami data yang dikumpul dan menjadi panduan untuk menentukan apakah yang harus difokuskan kepada maklumat seterusnya. Pengkodan merupakan bahagian dalam proses analisis dan merupakan proses melabel tag nama atau melabel bahagian pada data untuk meletakkan maksud kepada data (Punch, 2013). Kaedah menggunakan pengkodan warna dan pemilihan kad mengikut kategori informan adalah adaptasi pengkaji terhadap analisis untuk mentafsir dapatan kajian. Pengkaji membenarkan pengkodan secara terbuka sebagai salah satu proses untuk memecahkan data mentah, mengenal pasti, membuat perbandingan, membentuk konsep dan mengkategorikan data (Corbin & Strauss, 2007 p.61). Kod yang digunakan dalam kajian ini adalah dibuat berdasarkan pembacaan dan kajian terhadap kategori teks (Corbin & Strauss, 2007). Kod terbuka membantu untuk mengecilkan data kepada domain yang lebih kecil berbanding dengan model konseptual.

Tesch (1990) telah mengemukakan panduan yang sistematik untuk menganalisis data kualitatif, khususnya data daripada transkrip temu bual seperti dalam Rajah 3.2. Pertama sekali, pengkaji digalakkan untuk mendapatkan gambaran secara keseluruhan dengan membaca semua transkrip dengan teliti dan mencatatkan idea-idea yang timbul dari semasa ke semasa. Kedua, beliau mencadangkan supaya pengkaji memilih satu transkrip, sama ada yang paling menarik, yang paling singkat ataupun yang paling atas untuk dibaca supaya makna dan perkara yang tersirat di sebalik transkrip dapat diperolehi. Ketiga, senarai bagi semua topik perlu disediakan setelah pengkaji selesai meneliti beberapa transkrip supaya topik-topik yang sama dapat dikelompokkan bersama. Keempat, pengkaji menukarkan topik-topik kepada kod-kod tertentu dan menulis kod pada segmen yang sesuai dalam

transkrip temu bual serta mencuba cara yang sama bagi transkrip temu bual yang selanjutnya untuk melihat kategori atau kod baru yang muncul. Kelima, pengkaji boleh meneliti topik yang mempunyai deskripsi yang jelas untuk dijadikan kategori sambil mengurangkan jumlah kategori dengan mengelompokkan topik-topik yang berkaitan antara satu sama lain. Keenam, pengkaji dicadangkan untuk membuat keputusan muktamad tentang singkatan bagi setiap kategori dan menjadikan kod mengikut huruf yang tertentu. Akhir sekali, semua data dikumpulkan mengikut kategori masing-masing dan analisis data kualitatif boleh dijalankan. Dalam langkah yang terakhir, Tesch (1990) juga mencadangkan supaya pengekodan boleh dibuat semula ke atas data yang sedia ada sekiranya mempunyai keperluan untuk berbuat demikian.



Rajah 3.2: Panduan Analisis Data Temu bual (Tesch, 1990)

Data kualitatif yang dikumpul dari temu bual separa berstruktur diproses dalam empat langkah, iaitu pemprosesan data mentah, pembinaan skema pengekodan, analisis berasingan bagi setiap komponen dan integrasi data (Ahmad et al., 2021).

i. Pemprosesan data mentah.

Data yang diperoleh daripada rakaman temu bual ditranskrip kepada teks berdasarkan persoalan kajian dan dilabelkan sebelum dikodkan;

ii. Pembinaan skema pengekodan.

Dalam analisis data, Creswell dan Poth (2018) menyarankan supaya data yang dikumpul daripada transkrip dikategorikan kepada beberapa tema utama. Dalam kajian ini, transkrip teks temu bual yang panjang diwakili dengan beberapa perkataan ringkas yang dipanggil kod;

iii. Analisis berasingan mengikut tema

Data yang relevan dengan kajian diasingkan dan dikategorikan mengikut soalan kajian dan kajian literatur. Walaupun data telah dikodkan, pengkaji perlu menyemak semula untuk mengenal pasti fakta supaya sepadan mengikut kategori yang sesuai; dan

iv. Paparan data

Paparan data merupakan peringkat yang seterusnya dalam proses analisis kandungan. Dalam peringkat tersebut, data disusun untuk memudahkan pengkaji untuk membuat kesimpulan. Pengkaji menggunakan paparan dalam bentuk carta atau peta minda yang sesuai untuk memaparkan maklumat yang berbeza secara sistematik mengikut corak tertentu. Paparan data yang jelas juga mampu untuk menunjukkan hubungan di antara kod atau kategori data yang dihasilkan oleh pengkaji. Selain itu, pengkaji juga berkemungkinan untuk mendapat kategori yang baru selain daripada kategori yang dikaji. Setelah pengkaji menyelesaikan penelitian paparan data, kesimpulan dilakukan untuk analisis kandungan. Sebelum itu, pengkaji perlu menyemak sama ada data daripada kajian adalah menepati persoalan kajian. Akhir sekali, peringkat peneguhan dilakukan dengan mengimbas dan menyemak semula data kajian secara berkali-kali untuk mengesahkan kesimpulan dalam analisis data berdasarkan tinjauan literatur.

Dalam pada itu, analisis kandungan telah digunakan dalam kajian ini setelah data dikumpulkan secara kualitatif melalui temu bual dengan pekerja industri dan majikan di negeri Sarawak. Semua data yang dikumpul daripada rakaman temu bual ditranskrip dan kemudiannya dianalisis berdasarkan objektif kajian dengan menggunakan kaedah analisis kandungan. Pengkaji melakukan analisis kandungan ke atas unit makna awal yang diambil secara langsung dengan mengekalkan petikan asal yang merangkumi Bahasa Melayu dan Bahasa Inggeris dari transkrip temu bual. Seterusnya, diikuti dengan pengelompokan unit makna yang serupa untuk menjadi tema-tema. Akhir sekali, tema-tema yang diekstrak dibandingkan dengan dapatan dari kajian-kajian yang lepas.

3.6 Instrumen Kajian

Menurut Ahmad dan Usop (2011), temu bual ialah pendekatan kajian yang terkemuka dalam kajian kualitatif yang mengupayakan seseorang pengkaji untuk bertutur secara langsung dengan informan. Di samping itu, temu bual adalah penting untuk mendapatkan maklumat yang khusus daripada informan kerana pengkaji tidak berupaya untuk mentafsir perspektif dalam diri informan tersebut (Othman, 2009). Terdapat beberapa jenis temu bual, iaitu temu bual berstruktur, temu bual semi berstruktur dan temu bual tidak berstruktur. Kajian ini menggunakan strategi temu bual semi berstruktur yang mempunyai struktur dan hala tuju tetapi memberi ruang yang fleksibel kepada pengkaji untuk bertanyakan soalan kepada informan. Menurut Ahmad dan Usop (2011), maklumat yang tanpa diduga tetapi berguna untuk kajian mungkin timbul apabila pengkaji mengemukakan soalan selain daripada yang disediakan untuk informan. Lantaran daripada fleksibiliti tersebut, pengkaji menggunakan temu bual semi berstruktur dalam kajian tentang perspektif pekerja industri dan majikan terhadap kebolehpasaran di negeri Sarawak.

Ahmad dan Usop (2011) menegaskan bahawa seorang penemu bual bukan sahaja seorang yang pandai mengemukakan soalan malahan juga perlu menjadi pendengar yang baik. Dengan itu, mereka mencadangkan agar penemu bual tidak menghabiskan ayat informan semasa sesi temu bual. Penjelasannya ialah informan diberi peluang untuk mengekspres ketulenan pendapat sendiri tanpa dipengaruhi oleh penemu bual dalam sesi tersebut. Di samping itu, penemu bual perlu mewujudkan hubungan yang mesra dengan informan untuk melancarkan proses temu bual (Ahmad & Usop, 2011).

Ahmad dan Usop (2011) menyifatkan soalan kajian sebagai kawan kepada penemu bual yang boleh dipercayai dan digunakan secara tidak formal dalam sesi temu bual dengan informan. Soalan kajian dibina berdasarkan objektif kajian yang berfokuskan perspektif pekerja industri dan majikan tentang kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT di Sarawak. Kajian ini membahagikan soalan kajian kepada tiga kategori, iaitu sesi pembukaan, sesi temu bual dan latar belakang demografi. Dalam bahagian pertama, penemu bual membantu informan menyediakan minda untuk ditemu bual dengan menjawab dua soalan yang ringkas. Kemudian, sesi temu bual dimulakan dengan 10 soalan yang spesifik berdasarkan lima objektif kajian. Akhir sekali, soalan berkaitan dengan demografi informan dikenal pasti untuk memenuhi set kriteria yang diperlukan oleh pengkaji. Misalnya, usia, jantina, kaum, tahap pendidikan, jawatan dalam bidang pekerjaan dan tempoh pengalaman pekerjaan.

3.7 Kajian Rintis

Kajian rintis dijalankan untuk mengetahui keberkesanan teknik temu bual separa berstruktur dalam situasi sebenar. Kajian rintis membantu pengkaji untuk mengemaskan perancangan bagi tujuan pengumpulan data (Yin, 2016). Kelebihan dalam menjalankan

kajian rintis adalah untuk memastikan kajian sebenar menjadi lebih mantap dan teratur. Selain itu, kelebihan dalam kajian rintis ialah pengkaji dapat mengenal pasti kelemahan dan melakukan penambahbaikan terhadap soalan temu bual dalam instrumen kajian, kesesuaian masa temu bual dan peralatan yang sesuai dalam pengumpulan data. Seorang peserta kajian atau informan uji kaji dipilih secara rawak untuk menguji pemahamannya tentang soalan-soalan dalam kajian. Informan uji kaji mempunyai kriteria yang sama seperti yang dikenal pasti oleh pengkaji dalam strategi persampelan kajian. Namun demikian, data yang didapati daripada peserta kajian tersebut tidak digunakan secara rasmi kerana data tersebut adalah untuk tujuan pengujian.

Hasil daripada kajian rintis ini membantu pengkaji untuk mengenal pasti masalah atau kesilapan yang timbul dalam soalan temu bual. Selepas kelemahan dikenal pasti, pengkaji mengubah suai dan menambah baik soalan temu bual supaya soalan yang berkualiti digunakan dalam sesi temu bual yang sebenar. Dalam masa yang sama, pengkaji juga mengukur tempoh yang digunakan oleh informan uji kaji untuk menjawab soalan dalam temu bual sambil memerhati isyarat badan untuk mengetahui sama ada peserta kajian tersebut selesai atau tidak dengan soalan yang telah dikemukakan. Dengan mengambil kira semua aspek ini, pengkaji berupaya untuk meningkatkan kualiti soalan dalam temu bual separa berstruktur yang sebenar dalam kajian.

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan instrumen kajian yang mengandungi beberapa bahagian supaya data dapat dikumpul berdasarkan objektif kajian. Bahagian A merupakan maklumat demografi peserta kajian manakala bahagian B dan bahagian C merangkumi soalan-soalan bagi temu bual separa berstruktur untuk meneroka perspektif pekerja industri dan majikan berhubung dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan

SMT di Sarawak. Kajian rintis ini telah melibatkan seramai dua (2) orang peserta kajian yang terdiri daripada seorang (1) pekerja industri dan seorang (1) majikan. Sebelum sesi temu bual bermula, pengkaji telah menjelaskan tentang tujuan dan prosedur kajian rintis kepada peserta kajian. Pengkaji juga menjelaskan soalan untuk temu bual separa berstruktur kepada peserta kajian secara terperinci. Penerangan yang teliti dimulakan dengan pengisian demografi informan dalam bahagian A dan diikuti dengan penjelasan setiap soalan temu bual dalam bahagian B atau bahagian C. Setelah itu, peserta kajian rintis diberi masa untuk bertanya tentang perkara yang kurang jelas sebelum sesi temu bual bermula. Hal ini adalah penting supaya peserta kajian dapat menjawab semua item dengan jelas. Setiap peserta kajian ditemu bual dalam masa 30 hingga 40 minit setiap seorang untuk menentukan kefahaman dan kejelasan soalan dalam instrumen kajian. Kemudian, pengkaji merekod dan mencatat hasil daripada temu bual yang dijalankan untuk mengenal pasti kelemahan yang timbul dalam instrumen kajian.

Lantaran itu, instrumen kajian dianalisis dan ditambah baik sebelum mendapat pengesahan daripada pihak industri dan pensyarah dari fakulti di universiti untuk memastikan bahawa semua soalan temu bual adalah menepati objektif kajian. Dalam proses ini, soalan bagi temu bual separa berstruktur telah dibincangkan bersama dengan wakil dari pihak industri dan pensyarah dari fakulti di universiti untuk memastikan bahawa semua soalan temu bual adalah menepati objektif kajian. Oleh yang demikian, hasil daripada kajian rintis, pengkaji telah menjalankan beberapa penambahbaikan untuk kajian ini supaya bersesuaian dengan objektif kajian. Selepas penambahbaikan, kesemua soalan bagi temu bual separa berstruktur mengikut objektif kajian telah dikekalkan dalam kajian ini.

3.8 Kesahan dan Kebolehpercayaan Data

Kesahan dan kebolehpercayaan adalah penting dalam kajian kes. Bagi memastikan pelaksanaan kajian kes boleh dipercayai dan data kajian boleh diyakini dari sumber yang sah, penerangan seterusnya memperinci tentang kesahan dan kebolehpercayaan. Menurut Lincoln dan Guba (1985), kredibiliti (*credibility*) berkaitan dengan sejauh mana dapatan kajian boleh dipercayai. Pengkaji perlu memberi perhatian pada soal ketepatan deskripsi dalam kajian untuk menunjukkan kredibiliti. Dengan mengambil kira aspek ketepatan deskripsi seperti informan, lokasi, kaedah kajian dan mempunyai cara pengukuran yang boleh dipercayai, sesuatu kajian akan mempunyai kesahan bagi latar spesifik yang dikaji. Justeru, untuk memastikan kredibiliti dalam kajian ini, pengkaji mengumpul data daripada informan kajian yang terdiri daripada majikan dan pekerja yang bekerja dalam industri di negeri Sarawak dengan menggunakan kaedah temu bual separa berstruktur.

Kebolehpindahan (*transferability*) pula berkaitan dengan soal sama ada generalisasi boleh dibuat daripada dapatan kualitatif (Lincoln & Guba, 1985). Memandangkan huraian yang jelas, mendalam dan terperinci cuba diperoleh untuk menjelaskan situasi sebenar dalam kajian kualitatif, sebarang kenyataan berkaitan dengan kebolehpindahan tidak sepatutnya dibuat tentang pengaplikasian dapatan kepada latar yang lain. Huraian mendalam dijelaskan oleh Lincoln dan Guba (1985) sebagai cara untuk mencapai jenis kesahan luaran. Dengan menerangkan suatu fenomena dengan cukup terperinci, seseorang dapat menilai sejauh mana kesimpulan yang diambil dapat dipindahkan ke masa, keadaan, situasi, dan individu lain. Oleh itu, kajian ini dijalankan secara kualitatif dengan menggunakan teknik temu bual separa berstruktur untuk mendapatkan perspektif majikan dan pekerja terhadap kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT di negeri Sarawak.

Seterusnya, menurut Lincoln dan Guba (1985), kebolehsandaran (*dependability*) kajian pula berkaitan dengan ketekalan instrumen, iaitu sejauh mana data yang dikumpul dapat disandarkan dengan instrumen yang digunakan dalam kajian. Dalam kajian kualitatif, pengkaji sendiri ialah instrumen utama dalam kajian. Instrumen perlu menghasilkan kesimpulan yang sama daripada pemerhatian yang serupa untuk mencapai kebolehpercayaan dalaman. Walau bagaimanapun, dalam dunia yang sentiasa berubah, kebolehsandaran menjadi masalah kerana pengkaji tidak dapat memastikan perkara yang sama yang diperhatikan dalam masa yang berbeza memberi makna yang sama kepada individu yang terlibat. Justeru itu, pengkaji kualitatif perlu sedia maklum bahawa dunia sosial sentiasa berubah mengikut perkembangan semasa. Oleh itu, Lincoln dan Guba (1985) mencadangkan supaya pengkaji meramal kemungkinan yang timbul daripada perubahan itu melalui pemaparan data yang luas dengan memberi pelbagai bukti yang menunjukkan kesinambungan dan ketekalannya.

Kebolehsahan (*confirmability*) merupakan prasyarat kepada kredibiliti dalam sesuatu kajian. Kebolehsahan juga dikenali sebagai objektiviti atau kebolehpercayaan antara pemerhati. Hal ini bermakna pengkaji yang berfungsi sebagai instrumen kajian tidak boleh mempunyai sebarang bias yang akan mempengaruhi pemerhatiannya. Namun demikian, dalam kajian kualitatif, kita perlu terima bahawa bias merupakan sebahagian daripada kehidupan. Justeru itu, pengkaji kualitatif perlu mengakui biasnya untuk meminimumkan isu bias tersebut.

Menurut Creswell dan Poth (2018), kesahan dalam kajian kualitatif merujuk kepada penemuan ketepatan pernyataan atau penjelasan informan yang mewakili realiti sebenar informan dalam situasi fenomena sosial. Othman (2009) pula menjelaskan bahawa kesahan

dalam kajian kualitatif boleh dikaitkan dengan kebenaran dan kepastian dalam dapatan kajian. Terdapat beberapa prosedur yang boleh dijalankan untuk menunjukkan kesahan dan mengurangkan bias dalam kajian. Antaranya, penjelasan tentang pendirian pengkaji, pemeriksaan oleh partisipan dan deskripsi yang kaya dan terperinci dalam kajian yang dijalankan.

Penjelasan tentang isu bias adalah penting dan perlu dimaklumkan oleh pengkaji di awal kajian supaya pembaca memahami pendirian pengkaji sekiranya isu yang berat sebelah atau andaian yang mempengaruhi kajian timbul (Merriam & Tisdell, 2015). Kesahan boleh dilaksanakan oleh pengkaji dengan memberi pendapat tentang andaian, pengalaman, bias, prasangka dan orientasi masa lalu yang mungkin telah membentuk tafsiran dan pendekatan kajian (Creswell, 2017). Prosedur kesahan ini jelas menggunakan sudut perspektif pengkaji dalam paradigma kritikal di mana individu membuat refleksi terhadap faktor-faktor sosial, budaya dan pengalaman lampau yang mempengaruhi interpretasi mereka. (Othman, 2009).

Dalam pemeriksaan bersama informan, pengkaji meminta pandangan informan tentang kredibiliti penemuan dan tafsiran maklumat kajian (Creswell, 2017). Teknik ini dianggap oleh Lincoln dan Guba (1985) sebagai teknik yang paling penting untuk membina kredibiliti. Pendekatan ini digunakan dalam kebanyakan kajian kualitatif dengan melibatkan informan dalam pengambilan data, analisis, tafsiran dan kesimpulan supaya informan dapat menilai ketepatan dan kredibiliti tentang maklumat yang telah diberikan kepada pengkaji. Menurut Stake (1995), informan harus memainkan peranan utama untuk mengarah (*directing*) dan bertindak (*acting*) dalam kajian kes dengan meminta informan untuk memeriksa draf kasar karya penyelidik dan memberikan bahasa alternatif, pemerhatian atau tafsiran kritis. Dalam strategi pengesahan kajian ini, informan diminta untuk merenung

(*reflect*) tentang ketepatan dalam transkrip atau data mentah dan keterangan atau tema dalam analisis awal kajian. Dengan itu, pandangan informan menjadi fokus dalam kajian manakala sebarang maklumat yang tercicir dapat dielakkan. Oleh itu, untuk memastikan kesahan dalam kajian ini pengkaji meminta informan untuk meneliti transkrip temu bual dan mendapatkan kepastian tentang ketepatannya daripada informan. Dalam sepanjang proses tersebut, pengkaji meminta informan untuk memastikan kesesuaian tema atau kategori dan seterusnya ketepatan keseluruhan laporan.

Di samping itu, deskripsi yang kaya dan terperinci tentang latar, informan dan tema adalah penting dalam prosedur kesahan kajian kualitatif. Keterangan yang kaya dan mendalam dalam kajian membolehkan pembaca membuat keputusan berkaitan dengan kebolehpindahan (Lincoln & Guba, 1985) kerana pengkaji menerangkan tentang informan atau ketetapan yang dikaji secara terperinci. Pendekatan ini mampu mendekatkan dan meletakkan pembaca dalam konteks atau situasi yang dikaji. Dengan penerangan yang terperinci, pembaca seolah-olah dapat merasakan atau mengalami pengalaman yang dijelaskan dalam deskripsi tersebut.

Kebolehpercayaan merujuk kepada sejauh mana maklumat yang diperoleh menggambarkan situasi sebenar (Yin, 2018). Menurut Yin (2018), matlamat kebolehpercayaan adalah untuk mengurangkan kesilapan dan bias dalam kajian kes. Di samping itu, Yin (2018) juga menyatakan bahawa untuk mengatasi isu kebolehpercayaan, sebanyak mungkin langkah perlu diambil secara operasional dan pengkaji perlu berhati-hati semasa menjalankan kajian. Yin (2018) mencadangkan supaya pengkaji bersifat terbuka terhadap penemuan yang bertentangan dalam kajian dan melaporkan penemuan awal kepada dua atau tiga orang rakan kritis. Dengan itu, isu berkaitan dengan bias dapat dikurangkan.

Menurut Ahmad dan Usop (2011), kebolehpercayaan pula merujuk kepada ketekalan instrumen kajian. Bagi memastikan kebolehpercayaan instrumen kajian, soalan-soalan temu bual disemak oleh wakil dari pihak industri dan pensyarah dari fakulti di universiti terlebih dahulu sebelum digunakan untuk pengumpulan data. Di samping itu, kajian rintis juga dijalankan terlebih dahulu untuk memastikan bahawa soalan-soalan temu bual boleh dipercayai sebelum kajian sebenar dijalankan.

Menurut Creswell dan Poth (2018), kebolehpercayaan dapat dikuatkan jika pengkaji mendapat nota lapangan yang teliti hasil daripada penggunaan perakam suara yang berkualiti semasa mentranskrip data. Perakam suara perlu ditranskrip supaya perkara yang dianggap remeh tetapi sering merupakan perkara yang penting tidak tercicir daripada kajian. Hal ini dapat dilakukan dengan menghentikan perakam untuk sejenak (*pauses*) dan memainkan semula perakam suara secara pertindihan (*overlaps*) semasa mentranskrip data daripada perakam suara. Dalam kajian ini, sesi temu bual direkodkan dengan menggunakan perakam suara sementara maklum balas yang penting daripada informan dicatat sebagai nota lapangan oleh pengkaji semasa proses pengumpulan data.

3.9 Etika Penyelidikan

Pada peringkat awal penyelidikan, isu etika perlu diutamakan bagi memastikan proses penyelidikan dijalankan dengan mengambil kira tentang soal keadilan, kesamarataan, kemudahan maklumat, ketepatan maklumat dan kredibiliti pengkaji (Othman, 2009). Kajian kualitatif juga tidak terkecuali daripada isu etika kerana pengkaji menggalakkan informan untuk berkongsi tentang kisah dan pandangan peribadi dengan lebih menyeluruh dalam sesuatu kajian. Justeru, adalah mustahak bagi pengkaji untuk menjaga etika semasa menjalankan proses penyelidikan. Terdapat beberapa aspek dalam etika penyelidikan yang

perlu diberi penekanan. Antaranya, memohon persetujuan daripada informan, menjaga kerahsiaan, mengelakkan penipuan dan melindungi identiti informan (Bailey, 1984; Creswell & Poth, 2018).

Pertama sekali, pengkaji memohon persetujuan secara bertulis daripada informan untuk mendapatkan keizinan termaklum secara sukarela. Othman (2009) mencadangkan supaya pengkaji perlu menghormati autonomi informan untuk penglibatan secara sukarela dalam kajian. Hal ini disebabkan, informan mempunyai hak untuk membuat pilihan sendiri untuk bertindak secara bebas tanpa pengaruh dan desakan untuk ditemu bual.

Keduanya, informan perlu dimaklumkan tentang beberapa perkara yang berkaitan dengan latar belakang pengkaji dan kajian yang hendak dijalankan. Secara ringkas, pengkaji memperkenalkan diri dengan menyatakan nama, fakulti, peringkat pengajian, tujuan kajian dan hal-hal yang berkaitan dengan informan yang telah bersetuju untuk menyertai kajian secara sukarela. Selain itu, penjelasan ringkas tentang tujuan kajian perlu diberi kepada informan bagi mengelakkan konflik tentang pemahaman tujuan kajian antara pengkaji dan informan (Othman, 2009). Bailey (1984) menyatakan bahawa dalam penyelidikan sosial, sudah menjadi kebiasaan untuk menyalurkan maklumat tersebut kepada bakal informan supaya dapat mendorong mereka untuk ikut serta dalam kajian. Selain itu, Creswell (2013) menggalakkan pengkaji supaya membina hubungan yang baik dengan informan. Dengan wujudnya hubungan yang baik antara penemu bual dan informan, informan lebih cenderung untuk berkongsi maklumat dalam keadaan yang selesa tanpa rasa tertekan.

Ketiga, identiti dan maklumat daripada informan perlu dirahsiakan dalam kajian. Perkara ini termasuk butiran peribadi, suara rakaman, transkrip data dan maklumat yang didedahkan oleh informan. Creswell (2013) mencadangkan supaya informan diberi nombor

atau alias dalam kajian untuk melindungi identiti mereka. Bailey (1984) pula mencadangkan supaya pengkaji mengekalkan kerahsiaan informan dengan hanya menerbitkan data sahaja. Dalam masa yang sama, pengkaji perlu memastikan bahawa keselamatan informan dijamin dan dilindungi untuk mengelakkan kemungkinan potensi risiko terdedah kepada informan dari segi fizikal, psikologi, sosial, ekonomi atau perundangan setelah melalui proses penyelidikan (Creswell, 2013).

Seterusnya, informan perlu diberi layanan yang adil memandangkan setiap individu mempunyai keupayaan dan kebolehan yang berbeza, harga diri serta hak peribadi. Walaupun pengkaji mempunyai kebebasan untuk mengemukakan soalan, mengeluarkan idea dan menerbitkan hasil kajian, pengkaji perlu mengamalkan etika dalam proses tersebut. Misalnya, pengkaji perlu bertanggungjawab, hormat-menghormati, jujur, ikhlas dan mementingkan kebenaran semasa pengumpulan data, penganalisan data dan pelaporan kajian (Othman, 2009).

Secara amnya, adalah lebih mudah bagi seseorang pengkaji untuk mengetahui tentang prinsip-prinsip berbanding dengan amalan-amalan sebenar dalam etika penyelidikan. Seorang pengkaji yang mematuhi etika penyelidikan bukan sahaja dihormati tetapi juga dipercayai oleh informan semasa menjalankan kajian.

3.10 Ringkasan Bab

Bab ini telah membincangkan tentang metodologi yang digunakan untuk mengkaji tentang perspektif pekerja industri dan majikan terhadap kebolehpasaran di negeri Sarawak. Perbincangan tentang reka bentuk kajian, pemilihan peserta kajian, instrumen kajian, kajian rintis, kesahan dan kebolehpercayaan, kaedah pengumpulan data dan analisis data telah

dibincangkan secara terperinci dalam bab ini. Bab yang seterusnya membincangkan dapatan kajian dan perbincangan.

BAB 4

DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan dapatan kajian daripada analisis data berdasarkan objektif dan persoalan kajian yang dijalankan melalui temu bual secara berstruktur. Dalam bab ini, aspek-aspek yang dibincangkan adalah seperti demografi informan, dapatan kajian yang dikaitkan dengan kajian literatur dan perbezaan tema dapatan kajian bagi pekerja industri lepasan SMT serta majikan. Terdapat seramai 18 orang informan yang terdiri daripada 12 orang pekerja industri lepasan SMT dan enam (6) orang majikan di Sarawak. Setiap informan diberikan nombor 1 hingga 18 untuk menunjukkan ketanpanamaan mereka yang terlibat dalam kajian ini. Bab ini adalah penting untuk melaporkan dapatan kajian dan membincangkan kajian literatur yang menyokong dapatan kajian tersebut.

4.2 Demografi Informan

Demografi informan bagi pekerja industri lepasan SMT di Sarawak adalah berdasarkan umur, jantina, agama, kaum, tempat asal, status perkahwinan, SMT, tempat kerja, tahap pendidikan, jawatan dan pengalaman bekerja. Jadual 4.1 menunjukkan demografi informan bagi pekerja industri lepasan SMT di Sarawak. Seramai 12 orang pekerja industri lepasan SMT di Sarawak telah ditemu bual dan kesemuanya bekerja dalam industri. Dari segi aspek umur, informan yang paling muda berumur 22 tahun dan yang paling tua berumur 38 tahun. Informan dalam kajian ini melibatkan 14 orang lelaki dan dua (2) orang wanita. Terdapat lima (5) orang yang beragama Islam dan tujuh (7) orang yang beragama Kristian. Informan juga terdiri daripada lima (5) orang berkaum Melayu, empat

(4) orang berkaum Iban, satu (1) orang Bidayuh, satu (1) orang Kenyah dan satu (1) orang Cina. Dari segi status perkahwinan, tujuh (7) orang informan telah berumahtangga manakala lima (5) orang berstatus bujang. Tahap pendidikan informan yang paling ramai menunjukkan 10 orang yang mempunyai kelulusan Diploma. Pengalaman bekerja bagi informan dalam kalangan pekerja industri lepasan SMT di Sarawak adalah di antara 1 tahun hingga 14 tahun.

Jadual 4.2 menerangkan tentang demografi informan bagi majikan. Seramai enam (6) orang majikan di industri telah ditemu bual dalam kajian ini. Majikan yang ditemu bual terdiri daripada enam (6) orang lelaki dalam lingkungan umur antara 36 tahun hingga 38 tahun. Dari aspek tahap pendidikan pula, terdapat satu (1) orang majikan yang berkelulusan Sarjana, empat (4) orang majikan yang mempunyai kelulusan Sarjana Muda dan satu (1) orang yang memiliki kelulusan Sijil. Pengalaman bekerja maksimum dalam kalangan informan majikan ialah 17 tahun.

Jadual 4.1: Demografi Informan Pekerja Industri

Bil	Umur	Jantina	Agama	Kaum	Status Perkahwinan	Tempat Kerja	Tahap Pendidikan	Jawatan	Pengalaman bekerja	Bidang
1	37	L	Kristian	Iban	Berkahwin	Sarawak Energy Berhad	Diploma	Hydrographer	10	PKE
2	24	P	Kristian	Iban	Bujang	VSE Electrical Sdn Bhd	Diploma	Juruteknik	3	PKE
3	23	L	Islam	Melayu	Bujang	Sarawak Energy Berhad	Diploma	Pembantu Jurutera	3	PKE
4	37	L	Kristian	Iban	Berkahwin	Sarawak Energy Berhad	Diploma	Juruteknik	11	PKE
5	24	P	Kristian	Bidayuh	Bujang	Sim Kui Hua Construction Sdn Bhd	Diploma	Pembantu Jurutera	3	PKA
6	38	L	Kristian	Kenyah	Berkahwin	Malaysia LNG / Petronas	Diploma	Turnaround Supervisor	14	PKM
7	22	L	Islam	Melayu	Bujang	LONGi Sdn Bhd	SPM	Material Handler	1	PKM
8	38	L	Kristian	Cina	Berkahwin	Shell MDS	Diploma	Instrument technician	11	PKA
9	37	L	Islam	Melayu	Berkahwin	Sarawak Energy Berhad	Bachelor Degree	Senior Mechanical Engineer	11	PKM
10	37	L	Islam	Melayu	Berkahwin	Petronas Dagangan Berhad	Diploma	Technician	10	PKM
11	37	L	Kristian	Iban	Berkahwin	Shell MDS	Diploma	Technician	13	PKA
12	24	L	Islam	Melayu	Bujang	Sarawak Energy Berhad	Diploma	Senior Technician	3	PKA

Kata kunci: PKA – Pengajian Kejuruteraan Awam; PKE – Pengajian Kejuruteraan Elektrik; PKM – Pengajian Kejuruteraan Mekanikal

Jadual 4.2: Demografi Informan Majikan

Bil	Umur	Jantina	Agama	Kaum	Status Perkahwinan	Tempat Kerja	Tahap Pendidikan	Jawatan	Pengalaman bekerja	Bidang
1	37	L	Kristian	Iban	Berkahwin	SSAN Resources Sdn. Bhd.	Sijil	Construction Manager	15	PKA
2	37	L	Islam	Melayu	Berkahwin	Sarawak Shell Berhad	Sarjana Muda	Pengurus	14	PKE
3	36	L	Islam	Melayu	Berkahwin	ASEAN Bintulu Fertilizer	Sarjana Muda	Pengurus Eksekutif	13	PKM
4	38	L	Islam	Melayu	Berkahwin	Syarikat Perunding Iskit	Sarjana Muda	Pengurus	15	PKA
5	38	L	Islam	Melayu	Berkahwin	Shell MDS	Sarjana Muda	Pengurus	17	PKM
6	38	L	Kristian	Iban	Berkahwin	Sarawak Energy Berhad	Sarjana	Pengurus	13	PKE

Kata kunci: PKA – Pengajian Kejuruteraan Awam; PKE – Pengajian Kejuruteraan Elektrik; PKM – Pengajian Kejuruteraan Mekanikal

4.3 Dapatan Kajian dan Perbincangan

Dapatan utama kajian ini dilaporkan mengikut urutan objektif kajian yang ditetapkan.

4.3.1 Objektif 1: Kemahiran kebolehpasaran

Untuk mendapat jawapan kepada objektif pertama tentang aspek kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan, terdapat dua (2) soalan kajian yang telah dikemukakan. Informan telah diminta untuk menjawab soalan temu bual separa berstruktur dan respon mereka adalah seperti berikut.

4.3.1.1 Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan?

a. Tema Pertama: Kemahiran Berkomunikasi

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema yang pertama ialah kemahiran berkomunikasi. Informan satu (1) menjelaskan bahawa kemahiran berkomunikasi ialah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) dalam kajian ini berhubung dengan kemahiran kebolehpasaran yang diperlukan oleh pekerja industri lepasan SMT.

“Kemahiran berkomunikasi yang baik membantu dalam mendapatkan pekerjaan.”

(1)

Tema ini turut disokong oleh informan dua (2) yang menegaskan bahawa kemahiran berkomunikasi adalah penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut

ialah kenyataan informan dua (2) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“I think communication skill is very important.”

(2)

Tema ini juga dikongsi oleh informan tiga (3) dengan menyatakan bahawa kemahiran berkomunikasi penting dalam menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan tiga (3) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Communication skill sangat penting.”

(3)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan empat (4) yang menegaskan bahawa kemahiran berkomunikasi perlu diutamakan. Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ah... memang kemahiran berkomunikasi diutamakan.”

(4)

Tema ini turut disokong oleh informan lima (5) yang menegaskan bahawa kemahiran berkomunikasi adalah penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kemahiran kebolehpasaran yang diperlukan oleh pekerja ialah communication skill untuk menyelesaikan segala apa masalah.”

(5)

Tema ini juga dikongsi oleh informan enam (6) dengan menyatakan bahawa kemahiran berkomunikasi penting dalam untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kemahiran berkomunikasi juga penting.”

(6)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan tujuh (7) yang menegaskan bahawa kemahiran berkomunikasi adalah sangat penting. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“So yang paling penting adalah communication skill.”

(7)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menegaskan bahawa kemahiran berkomunikasi adalah penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kemahiran yang penting ialah communication skill.”

(8)

Tema ini juga dikongsi oleh informan sembilan (9) dengan menyatakan bahwa pekerja industri perlu memiliki kemahiran berkomunikasi. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ahh...perlu ada communication skill.”

(9)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 10 yang menyatakan bahwa kemahiran berkomunikasi diperlukan untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 10 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kalau you ada communication skill memang baguslah walaupun you mohon teknikal punya bahagianlah.”

(10)

Tema ini turut disokong oleh informan 11 yang menjelaskan bahwa kemahiran berkomunikasi adalah penting walaupun pekerja industri mempunyai kemahiran. Berikut ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Communication skill memang penting selain daripada kemahiran.”

(11)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 12 dengan menyatakan bahwa kemahiran berkomunikasi adalah kemahiran kebolehpasaran yang terpenting dalam menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 12

berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Bagi saya yang paling penting ialah language skill atau communication skill.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema pertama turut disokong oleh informan 13 yang menjelaskan bahawa kemahiran berkomunikasi perlu diutamakan. Berikut ialah kenyataan informan 13 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Dalam sesuatu kerja bagi saya kemahiran berkomunikasi ini sangat penting...”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 14 yang menegaskan bahawa kemahiran berkomunikasi merupakan kemahiran kebolehpasaran yang paling penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 14 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“The most important one is communication skill.”

(14)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 15 dengan menyatakan bahawa pekerja industri perlu mahir dalam kemahiran berkomunikasi. Berikut ialah kenyataan informan 15

berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“The employability skill yang you require ialah you kena pandai dalam kemahiran berkomunikasi dengan orang yang bawah sikit daripada kita.”

(15)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 16 yang menegaskan bahawa kemahiran berkomunikasi diperlukan apabila pekerja industri berdepan dengan orang ramai. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Seorang jurutera perlu memiliki kemahiran kebolehpasaran seperti kemahiran berkomunikasi iaitu kemahiran bercakap di hadapan khalayak ramai.”

(16)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 17 dengan menyatakan bahawa kemahiran berkomunikasi yang baik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ahh... bagi saya, pekerja perlu ada kemahiran berkomunikasi yang baik.”

(17)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 18 yang menegaskan bahawa kemahiran berkomunikasi adalah keutamaan dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“So, bagi saya kemahiran berkomunikasi ini sangat penting.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa kemahiran berkomunikasi ialah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT berdasarkan tema yang dinyatakan oleh informan satu (1), informan dua (2), informan tiga (3), informan empat (4), informan lima (5), informan enam (6), informan tujuh (7), informan lapan (8), informan sembilan (9), informan 10, informan 11, informan 12, informan 13, informan 14, informan 15, informan 16, informan 17 dan informan 18.

b. Tema Kedua: Kemahiran Menyelesaikan Masalah

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema kedua bagi kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT ialah kemahiran menyelesaikan masalah dan telah dinyatakan oleh informan satu (1). Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kemahiran perlulah dalam menyelesaikan masalah.”

(1)

Tema ini turut disokong oleh informan dua (2) yang menyatakan bahawa seseorang pekerja industri perlu mempunyai kemahiran untuk menyelesaikan masalah. Berikut ialah kenyataan informan dua (2) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Another one is problem solving skill.”

(2)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan empat (4) yang menegaskan bahwa kemahiran menyelesaikan masalah adalah penting dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ah... kemahiran menyelesaikan masalah memang pentinglah.”

(4)

Tema ini turut disokong oleh informan lima (5) yang mengutarakan tema yang sama, iaitu kemahiran menyelesaikan masalah. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ahh... solve problem macam kemahiran menyelesaikan masalah.”

(5)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan tujuh (7) yang menegaskan bahwa kemahiran menyelesaikan masalah diperlukan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Other than that you need to have a strategy like problem solving skills.”

(7)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema kedua iaitu, berfikiran kreatif dan inovatif juga diutarakan oleh informan 13 yang menjelaskan bahawa kemahiran menyelesaikan masalah menjadi keperluan dalam pekerjaan seseorang pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 13 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ok, kemahiran menyelesaikan masalah diperlukan dalam bidang pekerjaan ini...”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 14 yang juga bersetuju bahawa kemahiran menyelesaikan masalah juga penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 14 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Analytical skill and problem solving skill are also quite important.”

(14)

Tema ini turut disokong oleh informan 17 yang menegaskan bahawa kemahiran menyelesaikan masalah perlu wujud dalam kalangan pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Dalam bidang pekerjaan ini, kemahiran untuk menyelesaikan masalah dalam kerja perlu ada.”

(17)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan belas belas (18) yang menegaskan bahawa kemahiran menyelesaikan masalah perlu diutamakan bagi kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan lapan belas belas (18) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kemahiran menyelesaikan masalah sangat penting.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa tema yang sama, iaitu kemahiran menyelesaikan masalah dinyatakan oleh informan satu (1), informan dua (2), informan empat (4), informan lima (5), informan tujuh (7), informan 13, informan 14, informan 17 dan informan 18 sebagai kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

c. Tema Ketiga: Rangkaian

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema ketiga bagi kemahiran kebolehpasaran yang diperlukan oleh pekerja industri ialah rangkaian dan telah dinyatakan oleh informan satu (1). Menurut informan satu (1), rangkaian dengan individu yang lain perlu wujud dalam sesebuah syarikat. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Dalam company juga perlu ada network dengan orang lain.”

(1)

Tema ini turut disokong oleh informan enam (6) yang menyatakan bahawa rangkaian adalah penting dalam kerjanya. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Dalam bidang pekerjaan saya, network tu penting.”

(6)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema ketiga juga disokong oleh informan 13 yang menyatakan bahawa selain daripada kemahiran teknikal, seseorang pekerja industri perlu mempunyai rangkaian yang kuat dalam bidang pekerjaannya. Berikut ialah kenyataan informan 13 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ahh... untuk mendapatkan pekerjaan ini, selain daripada kemahiran untuk sesuatu bidang ini ahh... kita punya rangkaian mesti strong.”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 15 yang menyatakan bahawa sekurang-kurangnya pekerja industri mempunyai rangkaian dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 15 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Emm... mungkin networking untuk certain extent.”

(15)

Tema ini turut disokong oleh informan 16 yang menyatakan bahawa rangkaian perlu dimiliki oleh seseorang pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Satu lagi adalah networking.”

(16)

Tema ini turut disokong oleh informan 18 yang menyatakan bahawa pekerja industri dapat menjumpai peluang pekerjaan melalui rangkaian mereka. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Pekerja dapat mencari peluang pekerjaan melalui networking kawan-kawan okey.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa rangkaian merupakan salah satu daripada kemahiran kebolehpasaran yang diperlukan oleh pekerja industri menurut perspektif informan satu (1), informan enam (6), informan 13, informan 15, informan 16 dan informan 18.

d. Tema Keempat: Kerja Berpasukan

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema keempat adalah tentang kerja berpasukan, iaitu kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Informan satu (1) telah mengutarakan tema kerja berpasukan yang diperlukan semasa pekerja industri bekerja dalam kumpulan. Berikut ialah kenyataan informan satu (1)

berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kemahiran komunikasi merupakan perkara yang penting supaya kita bekerja dalam kumpulanlah. Macam kerja berpasukan macam itulah.”

(1)

Tema yang sama turut disokong oleh informan tiga (3) yang menyatakan bahawa kerja berpasukan adalah kemahiran kebolehpasaran yang penting untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan tiga (3) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Selain itu, kemahiran lain macam teamwork juga penting.”

(3)

Tema ini turut disokong oleh informan lima (5) berdasarkan pengalamannya dan menegaskan bahawa kerja berpasukan adalah amat penting bagi pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“So, teamwork sangat penting juga from my work experience.”

(5)

Tema ini turut disokong oleh informan enam (6) yang menyatakan bahawa kerja berpasukan adalah penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Teamwork itu yang pentinglah.”

(6)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menegaskan bahawa kerja berpasukan adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Most probably teamwork is the most important.”

(8)

Tema ini turut disokong oleh informan 11 yang menegaskan bahawa kerja berpasukan menjadi suatu keperluan yang perlu ada dalam kalangan pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kalau you ada kemahiran berkomunikasi, senang untuk ada teamwork lah. Itu teamwork itu memang kena adalah.”

(11)

Dapat dirumuskan bahawa kerja berpasukan merupakan tema yang penting dalam menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Tema ini telah dikemukakan oleh beberapa orang informan yang terdiri daripada informan satu (1), informan tiga (3), informan lima (5), informan enam (6), informan lapan (8) dan informan 11.

e. Tema Kelima: Berfikiran Kreatif dan Inovatif

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema kelima ialah berfikiran kreatif dan inovatif. Informan lima (5) menyatakan bahawa berfikiran kreatif dan inovatif diperlukan oleh pekerja industri kerana ia adalah penting dan dapat membantu pekerja industri untuk menyelesaikan masalah yang berlaku dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kemahiran berfikir secara kreatif dan inovatif juga penting dalam menyelesaikan masalah.”

(5)

Tema ini turut disokong oleh informan enam (6) yang menerangkan bahawa pekerja industri perlu berfikir secara kreatif dan inovatif dalam pekerjaan mereka di industri. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Dalam bidang kerja pun perlu ada pemikiran kreatif dan inovatif untuk sesuatu pekerjaan.”

(6)

Tema ini turut disokong oleh informan tujuh (7) yang menjelaskan bahawa penyelesaian masalah dapat dilakukan secara kreatif dan inovatif. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“So i think you have to be creative and innovative when it comes to problem solving.”

(7)

Tema ini turut disokong oleh informan 12 yang menegaskan bahawa berfikiran kreatif dan inovatif penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 12 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“I think thinking skill like creative and innovative thinking is important.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema kelima iaitu, berfikiran kreatif dan inovatif juga diutarakan informan 18 yang menyatakan bahawa seseorang pekerja perlu berfikiran kreatif dan inovatif akibat daya saing yang sangat tinggi. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Pekerja mesti ada berfikiran kreatif dan inovatif sebab dalam bidang ini mesti ada idea yang baru.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan lima (5), informan enam (6), informan tujuh (7), informan 12 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu berfikiran kreatif dan inovatif sebagai kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

f. Tema Keenam: Kemahiran Membuat Keputusan

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema keenam ialah kemahiran membuat keputusan. Informan lima (5) menjelaskan bahawa beliau menggunakan kemahiran membuat keputusan kerana ia adalah penting dalam pekerjaannya. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“I also use decision making skill because it is important.”

(5)

Tema ini turut disokong oleh informan sembilan (9) yang juga menyebut tentang kemahiran membuat keputusan. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Another one is decision making skill.”

(9)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema keenam turut disokong oleh informan 16 yang menyatakan bahawa kemahiran membuat keputusan adalah kemahiran kebolehpasaran yang terpenting baginya. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Yang paling penting adalah membuat keputusan.”

(16)

Tema ini turut disokong oleh informan 18 yang menyatakan bahawa pekerja industri perlu memiliki kemahiran membuat keputusan. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Lepas itu, perlu ada kemahiran membuat decision.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan lima (5), informan sembilan (9), informan 16 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu kemahiran membuat keputusan sebagai kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

Secara keseluruhan, dapatan kajian bagi objektif yang pertama menunjukkan bahawa terdapat enam (6) tema utama yang telah dinyatakan oleh para informan berhubung dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Tema yang pertama berkaitan dengan kemahiran berkomunikasi telah dinyatakan oleh informan satu (1), informan dua (2), informan tiga (3), informan empat (4), informan lima (5), informan enam (6), informan tujuh (7), informan lapan (8), informan sembilan (9), informan 10, informan 11, informan 12, informan 13, informan 14, informan 15, informan 16, informan 17 dan informan enam belas (18). Seterusnya, tema yang kedua, iaitu kemahiran menyelesaikan masalah telah disebut oleh informan satu (1), informan dua (2), informan empat (4), informan lima (5), informan tujuh (7), informan 13, informan 14,

informan 17 dan informan enam belas (18). Tema yang ketiga, yakni tema yang berkaitan dengan rangkaian telah dijelaskan oleh informan satu (1), informan enam (6), informan 13, informan 15, informan 16 dan informan 18. Dalam masa yang sama, tema yang keempat berkaitan dengan kerja berpasukan telah diutarakan oleh informan satu (1), informan tiga (3), informan lima (5), informan enam (6), informan lapan (8) dan informan 11. Selain itu, tema yang kelima, iaitu tema yang berhubung dengan berfikiran kreatif dan inovatif telah dikemukakan oleh informan lima (5), informan enam (6), informan tujuh (7), informan 12 dan informan 18. Akhir sekali, bagi tema yang keenam yang berkaitan dengan kemahiran membuat keputusan telah disebut oleh informan lima (5), informan sembilan (9), informan 16 dan informan 18.

4.3.1.2 Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan?

a. Tema Pertama: Kemahiran Berkomunikasi

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema yang pertama ialah kemahiran berkomunikasi. Informan satu (1) menjelaskan bahawa kemahiran kebolehpasaran seperti kemahiran berkomunikasi diperlukan oleh pekerja industri yang bekerja dalam sebuah organisasi yang besar. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) dalam kajian ini berhubung dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Sebab dalam kemahiran berkomunikasi kita memperoleh maklumat yang lain yang kita tak tahulah. Sebab sekarang saya dalam organisasi yang besar, so communication skill itu

masih kurang sebab kita akan bekerja dengan banyak-banyak department banyak-banyak division memang communication itu perlulah. Itu cabaran yang paling utama ialah communication. Komunikasi dalam company.”

(1)

Tema ini turut disokong oleh informan dua (2) yang menerangkan bahawa kemahiran berkomunikasi adalah penting disebabkan pekerja industri perlu berhubung dengan pekerja yang lain ketika bekerja di industri. Berikut ialah kenyataan informan dua (2) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“I think communication skill is very important because we need to communicate well with other people in our work.”

(2)

Tema ini juga dikongsi oleh informan tiga (3) dengan menyatakan bahawa sungguhpun kemahiran berkomunikasi perlu dipelajari oleh pekerja industri sendiri, ia bergantung pada pengalaman mereka semasa berinteraksi dengan orang lain serta mendedahkan bahawa kemahiran berkomunikasi dalam Bahasa Inggeris menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan tiga (3) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Memang kena ada communication skill tu. Ah walaupun masa belajar memang tidak dipraktikkan tidak diajar macam mana secara khusus kemahiran berkomunikasi tetapi ah komunikasi ini dapat kita belajar semasa kita interaksi dengan orang so dia mengikut pengalaman kita sendiri and then kalau pandai English itu memang baiklah.”

(3)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan empat (4) yang menjelaskan tentang bagaimana beliau menggunakan kemahiran berkomunikasi semasa berhadapan dengan para pelanggan dari latar belakang yang berbeza serta menyatakan bahawa penggunaan pelbagai bahasa memainkan peranan yang penting dalam pekerjaannya di industri. Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ah.. kemahiran berkomunikasi memang perlulah dalam pekerjaan dalam sesuatu organisation. Contoh macam bahagian bidang saya untuk enforcement meter, saya terpaksa explain kepada customer bil dia tinggi, macam mana mahu menenangkan customer jika kita ada terjumpa meter dia bermasalah. Kira kemahiran berkomunikasi penting. Biasa saya berkomunikasi dengan customer la... bermacam-macam customer. Ah... bahasa ini memang pentinglah sebab berbagai-bagai pelanggan kita jumpalah, kita explain dalam bahasa macam English, Iban.”

(4)

Tema ini turut disokong oleh informan lima (5) yang menerangkan bagaimana kemahiran berkomunikasi membantu pekerja industri untuk menyelesaikan masalah, mengupayakan kerja berpasukan serta mendapatkan maklumat dalam bidang pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“So, sebagai pekerja, communication skill itu sangat penting untuk kita menyelesaikan sesuatu masalah antara kita dengan orang lain yang terlibat. If no communication, kerja pun tidak boleh selesai kalau tiada communication skill. Through communication skill, we can communicate with others and have teamwork. With communication skill, I can get more informations. For example, I liased with the subcon and supervisors to get more information about the progress and deal with the payment and claim.”

(5)

Tema ini juga dikongsi oleh informan enam (6) dengan menyatakan bagaimana kemahiran kebolehpasaran membantu pekerja industri untuk bekerja dalam satu pasukan ke

arah mengutamakan faktor keselamatan dalam bidang pekerjaan di industri. Menurut informan enam (6), walaupun kebanyakan laporan perlu disediakan dalam Bahasa Inggeris, penggunaan jenis bahasa tidak ditekankan dalam bidang industrinya. Yang penting, pekerja industri dapat berkomunikasi antara satu sama lain untuk memastikan bahawa keselamatan diberi keutamaan sepanjang masa ketika bekerja di industri. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Perlu ada kemahiran berkomunikasi sebab dalam industri sekarang bagi saya yang tadi sebab seksyen banyak. Jadi kita kena komunikasi dengan setiap seksyen supaya kita dalam kerja untuk dapatkan teamwork. So, komunikasi dengan colleagues lain kena ada. Employability skill dalam industri juga ada dari segi writing report. Kalau dalam report mostly dalam English. Tapi dalam pekerjaan tu kita campurlah sebab kita berkomunikasi juga dengan orang luar seperti kontraktor. Selain english bahasa lain pun penting macam bahasa local, BM dan bahasa lain. Yang utama ialah pemahaman lah sebab safety ini yang penting ialah orang faham. So jenis bahasa dia tak penting. Kita punya penyampaian ini bukan dalam satu bahasa tapi kita mesti faham. Safety is the first thing. Melalui communication skill dan attitude ni kita dapat bekerjasama, teamwork lah. Attitude you dengan you punya colleague, macam mana you bekerja, macam mana you dapat accept orang punya decision, you buat decision macam mana. So the whole team itu dia punya attitude ini dia dapat terima semua pendapatlah. Kalau ada teamwork, balik kepada kerjasama dengan adanya teamwork, itu akan menjurus kepada safety tadi. Kalau you tak ada teamwork, kalau setiap orang mengikut dia punya cara masing-masing bila kita work, so safety tak akan ada sebab safety is satu saja. Kita sama-sama jaga satu sama lain.”

(6)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan tujuh (7) yang menegaskan bahawa kemahiran berkomunikasi perlu dimiliki oleh seorang pekerja industri semasa berkomunikasi dengan rakan sekerja dan penggunaan Bahasa Inggeris juga adalah penting dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“So, we emphasize on effective communication skills. So I think basic communication skills are one of the important point that one must possess in order to get hired. On top of that, English is also very important in our job. It is how you communicate with your colleague. You also need to know how to convey your information to the relevant party. So another thing is you need to know what can you give to the company what can you contribute to the company. So let's see if the company requires someone who can deal with this task for for a complete this assignment. So, if you know you can do it you just give it a try. So, you have to be brave and courageous enough.”

(7)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menerangkan dengan adanya kemahiran berkomunikasi yang baik, adalah lebih senang bagi pekerja industri untuk bekerja dengan orang lain tanpa mengira latar belakang mahupun penggunaan bahasa. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“If you pandai communicate in other language kah apa-apa communication skill, communicate dengan orang, kalau you pandai iklan sendirilah. Kalau attitude malas kerja dengan orang itu memang susahlah. You macam... memang perlu untuk bekerja dengan orang. Then, showing you soft spoken punya orang. Contohnya, you senang communicate dengan orang. Tidak pilih-pilih orang untuk you bergaul dengan semua orang, any race or any kind of background. People will know that you are very good lah. Satu lagi, you have to be outspoken... you berani bercakap. Language barrier, that is not a problem. Kalau tak pandai English pun dia orang akan faham, as long as you try something. International people kalau you cakap sekat-sekat pun dia orang ok.”

(8)

Tema ini juga dikongsi oleh informan sembilan (9) dengan menegaskan bahawa kemahiran berkomunikasi adalah penting dalam pekerjaan, lebih-lebih lagi penggunaan Bahasa Inggeris. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Untuk engineer is normal...sebab untuk engineer dia bukan bekerja hands on semata-mata. Sometimes, dia pun kena present macam saya di SEB, when we have projects, kalau ada satu kontrak yang baru di award kepada company, kita engineers yang akan present to board of directors. So skill untuk bercakap itu pentinglah. Communication skill in English.”

(9)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 10 yang menyatakan bahawa pekerja industri yang mempunyai kemahiran berkomunikasi dalam Bahasa Inggeris mempunyai kelebihan dalam industri. Berikut ialah kenyataan informan 10 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Dalam communication skill, kalau you boleh speaking itu bonus lah. Because kami ini macam ada buat report refilling kena isi kapal terbang private jet. So, kami Kalau you boleh speaking itu bonus lah. Because kami ini macam ada buat report refilling kena isi kapal terbang private jet. So, kami perlukan Bahasa Inggeris jugalah. Documentation dalam Petronas memang Bahasa Inggeris jugalah. Documentation dalam Petronas memang dalam Bahasa Inggeris.”

(10)

Tema ini turut disokong oleh informan 11 yang mendedahkan bahawa majikan mementingkan pekerja industri yang memiliki kemahiran berkomunikasi. Berikut ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“You bukan saja belajar kemahiran sahaja you juga kena belajar macam mana you bergaul sama orang, macam mana ikut meeting macam mana you berkomunikasi sama orang macam ada communication skill itu yang sangat penting. Dia tengok semualah tapi yang paling penting dia tengok macam mana bercakaplah. Dia tanya barang basic saja. Contoh question dia kan... tell me how to play football... contoh how to cook Maggi... Boleh campur bahasa Inggeris atau bahasa lainlah.”

(11)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 12 dengan menyatakan bahawa dalam industri pembinaan, pekerja industri yang memiliki kemahiran berkomunikasi, lebih-lebih lagi dalam bahasa Mandarin adalah lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan kerana majoriti daripada syarikat yang terlibat dalam industri pembinaan adalah yang terdiri daripada kaum Cina. Berikut ialah kenyataan informan 12 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kita mesti mau yakin dalam bercakap. Yang itu memang pentinglah. Kalau tanpa communication skill yang bagus, kita akan malu-malu lah. Masa interview pun dia malu-malu, orang tanya soalan pun nak jawab ke tidak... nak jawab ke tidak macam tu lah. Itu untuk pendapat sayalah. Kalau ada communication skill ni senang untuk bercampur bergaul dengan orang. Okey bahasa yang penting for me, first is English. Memang English Itu penting lah for me lah. For Industrial yang paling penting ialah Chinese lah. For those who can speak in Mandarin, memang senang cari kerja. For me, I have gone through a lot of interviews and I think memang Mandarin language yang penting because I can talk in English, I can talk in Malay and I can talk in Mandarin. Dalam industri pembinaan, a lot of company banyak yang from Chinese company and dalam SEB sendiri ada banyak kontraktor from Chinese company. So for those who can speak Chinese is very good. Saya gunakan bahasa Cina untuk berkomunikasi dengan bos, which is my superior and most of my team is Chinese and some of them is Malay and Bumis lah but most of them is Chinese and most of the contractors are also from Chinese company. So, on site, memang more are from local Chinese because their superiors are Chinese lah.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema pertama yang berkaitan dengan kemahiran berkomunikasi turut dinyatakan oleh informan 13 yang menyatakan bahawa pekerja industri perlu ada kemahiran berkomunikasi kerana kemahiran tersebut menunjukkan kebolehnya untuk bekerja. Berikut ialah kenyataan informan 13 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Pekerja yang mempunyai skill dalam berkomunikasi memang perlu. Dari segi kemahiran berkomunikasi ini, saya akan tahu tentang kebolegunaan seseorang la kalau dia cakap... If he can speak then he can work. So, dari talent itu you tengok president pun macam itu juga. If he can talk then he can work lah. Basically, memang perlu pandai Bahasa Melayu. Ahh.. and then English. Kalau dia ada additional sikit Mandarin maybe ok. Some of the workers can speak Mandarin. They learn from the construction site actually but some learn Mandarin dari sekolah dulu. So, language ini pun penting juga. Saya akan tanya juga selain daripada kemahiran.”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 14 yang menegaskan bahawa kemahiran berkomunikasi adalah penting dan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dikukuhkan lagi dengan penguasaan kepelbagaian bahasa seperti Bahasa Mandarin, Bahasa Inggeris serta Bahasa Melatu. Berikut ialah kenyataan informan 14 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“So, this is actually happening whereby we have employees who are actually good at work doing the hard skills, they are good at using their hands but they are not good in communication skill. Because in interview, they have to demonstrate right. Demonstrate what type of skill that they have. So, if they are not able to show this, to talk about this, so the employment might be less successful. So, both are required. Even though they have knowledge but they don't have skills and they dont know how to do things is also will not help they. So, they need to have both and combine together it will help them in terms of competency. So, these things they cannot gain during university time and the school time. So, these are the things that they will learn when they go into the industry. So, from this experience and plus if they have the employability skill they can present really well, that means they have the communication skills, they have the interpersonal skills the way they communicate with people right. So, when they have all of these in one package, then it will be easy for them to progress. That's why communication skills is important. If they can speak in many languages, it has advantage for them especially if they can speak in Mandarin, English or Bahasa, that one is really helpful.”

(14)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 15 dengan menyatakan bagaimana kemahiran kebolehpasaran seperti kemahiran berkomunikasi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 15 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kita kena pandai dalam kemahiran berkomunikasi dengan orang yang bawah sikit daripada kita. Your subordinates meaning your technician ataupun juruteknik. Imagine kita engineer, muda... masuk lepas tu orang technician semuanya yang berpengalaman. So, mereka akan rasa sceptic maybe bahawa kita baru masuk, jadi bos lah kan. So, you don't know many things about the plant because you just enter and you can learn but the employability skill that is required is beradab and berhormat meaning you ambil pendapat, you tanya technician di bawah you and you don't ridicule them in any sense. Maksudnya you hormatlah walaupun pendapat dia dalam engineering punya term macam tak berapa kena ni. tapi kita jangan deny dialah. Tapi kalau you go to management level you have to face the big bosses pula. So, when you please your big bosses pula, you need articulation dengan negotiation skills because most big bosses have something in mind. They want this now... they want that now... tapi kita tahu benda tu not realistik at our current resources. So, kita nego dengan bos. Nego is one but how you want to nego is how you articulate. You nak cerita kepada bos you have to know apa situation sekarang macam mana. So, is articulation and negotiation when you go up and down dengan pekerja you kena down to earth lah... kena ambik pendapat semua.”

(15)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 16 yang berpendapat bahawa kemahiran berkomunikasi sama ada secara lisan mahupun secara bertulis perlu diterapkan dengan lebih awal dari peringkat persekolahan lagi supaya pekerja industri yang lebih berketrampilan dapat dilahirkan untuk memenuhi kehendak industri. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Jadi, sebagai jurutera mana-mana projek yang melibatkan kontraktor atau perunding atau pihak klien, untuk membentangkan mana-mana program akan dilakukan oleh pihak

jurutera. Jadi, jurutera akan berhadapan dengan pelbagai jenis audience atau penonton. Ada pihak klien yang suka pembentangan yang lebih ringkas manakala adala pihak klien yang memerlukan pembentangan yang lebih detail. Selain daripada itu, kemahiran menulis kemahiran membuat surat, penggunaan bahasa pun perlu ditingkatkan. Yang ini dapat ditingkatkan dari semasa ke semasa. Selain daripada itu untuk memberi arahan pun ada skil sebab sebagai contoh di tapak, pekerja-pekerja mereka memerlukan panduan macam mana nak buat yang betul dan Kebanyakan pekerja di tapak adalah mereka yang dari kalangan yang berpelajaran rendah. Jadi kita pun faham dia punya pemahaman atau cara perbualan atau cara dia memahami kita punya arahan itu adalah lebih rendah berbanding mereka yang mempunyai pelajaran yang lebih tinggi. Jadi, kena adapt lah kerana adapt dengan cepat supaya arahan yang diberikan difahami dengan mudah dan projek dilakukan mengikut spesifikasi dan reka bentuk yang diperlukan. Jadi sekiranya komunikasi ini terputus dia akan mengganggu gugat perjalanan projek. Untuk di Malaysia supaya jurutera dapat menguasai bahasa Melayu dan satu lagi bahasa Inggeris. Yang ini saya rasa tidak menjadi masalah di Sarawak atau di Malaysia. Okey memandangkan dekat SMT dia lebih kepada basic, saya berpendapat adalah lebih bagus jika semasa di SMT perlu diterapkan kelebihan dalam bidang komunikasi ataupun menambahbaik dalam bidang penulisan, cara menulis surat, cara pembentangan dan cara membalas surat e-mel dan semua itulah. Saya rasa perlu diterapkan dengan lebih awal sebab saya rasa itu penting. Sekiranya sudah berkerja benda ni sangat penting. Kadang-kadang jurutera ini pandai bekerja tapi dia tak pandai menyatakan apa yang dia pandai. Jadi, komunikasi background ini pentinglah. Kadang-kadang jurutera ini at the end of the day lari daripada kejuruteraan dia itu padahal dia seorang jurutera yang baik tetapi disebabkan masalah komunikasi, sukar berbual, sukar untuk berkomunikasi dia menjadi penghalang dalam kerjaya dia sendiri.”

(16)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 17 dengan menyatakan bahawa majikan mengutamakan kemahiran berkomunikasi, lebih-lebih lagi yang berkaitan dengan penggunaan Bahasa Inggeris kerana ia menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Pekerja perlu pandai berkomunikasi. Itu sangat penting. Masa temu duga kita sudah tahu macam mana skill berkomunikasi dia. So, kalau dia dapat menerangkan sesuatu dengan baik, dapatlah dia bekerja. English is also important because we have to communicate with a lot of people in the industry.”

(17)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 18 dengan menyatakan dengan adanya kemahiran berkomunikasi, peluang pekerjaan terbuka kepada pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kemahiran berkomunikasi ini sangat penting okey untuk mendapatkan pekerjaan sama ada dengan pihak kerajaan ataupun syarikat. Okey macam mana kita berkomunikasi dengan orang bercakap bergaul dengan orang. So, bagi saya ia adalah sangat penting okey kemahiran komunikasi ini untuk pekerja mencari peluang pekerjaan.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa kemahiran berkomunikasi ialah tema yang telah dinyatakan oleh informan satu (1), informan dua (2), informan tiga (3), informan empat (4), informan lima (5), informan enam (6), informan tujuh (7), informan lapan (8), informan sembilan (9), informan 10, informan 11, informan 12, informan 13, informan 14, informan 15, informan 16, informan 17 dan informan 18.

b. Tema Kedua: Kemahiran Menyelesaikan Masalah

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema kedua ialah kemahiran menyelesaikan masalah dan telah dinyatakan oleh informan satu (1). Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“So, sebagai contoh, kita ada masalah dalam bekerja dengan pekerja lainlah. Ya. So, kita dapat selesaikan masalah dengan perbincangan antara satu sama itulah. Saya pun ada dua orang bawahan. So, kita ada selesaikan beberapa masalah secara perbincangan. Sebab itu kemahiran menyelesaikan masalah itu pentinglah.”

(1)

Tema ini turut disokong oleh informan dua (2) yang menyatakan bagaimana seseorang pekerja perlu mempunyai kemahiran untuk menyelesaikan masalah. Berikut ialah kenyataan informan dua (2) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Problem solving skill is needed because we tend to face problems in our work. So, we need good problem solving skill.”

(2)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan empat (4) yang menegaskan bagaimana kemahiran menyelesaikan masalah adalah penting dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ah... kemahiran menyelesaikan masalah la sebab macam dalam bidang saya memang banyak masalah yang perlu diselesaikan. Dalam pekerjaan macam bidang saya memang sebab saya berjumpa dengan orang luar mengenai bahagian meter macam saya. Saya perlu berhadapan dengan orang luar. Kita sendiri yang macam menghadapinya. Ah...proses kerja saya sekarang ahh... macam minggu lepas saya lebih kepada bidang communication meter. Dia macam meter... meter SESCO ahh... kita dapat call dari office. Kita dapat connect dia dari office walaupun dia dekat site. Communication dengan meter di site tapi kita dapat monitor dari office. Macam yang saya buat minggu lepaslah, saya memantau meter-meter. So, dari situ saya dapat detect... dapat tahu sesuatu yang berlaku macam mencurigakan, kerosakan ataupun apa-apa, kita akan dapat berhubung dengan pelanggan dan bertanya dengan mereka. Ya. itulah yang saya buat sepanjang minggu. Sebab saya sekarang sudah masuk ke dalam bahagian communication. Kira pecahan dari elektrik elektronik la.”

(4)

Tema ini turut disokong oleh informan lima (5) yang menegaskan bagaimana kemahiran menyelesaikan masalah adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan

bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“So dalam sesuatu masalah problem solving skill sangat penting jugalah. Kita fikir dulu sebelum kita bincang dengan pihak atasan. Sepanjang saya bekerja communication skills and problem solving skill sangat membantulah dalam menjayakan sesuatu.”

(5)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan tujuh (7) yang menegaskan bagaimana kemahiran menyelesaikan masalah perlu diutamakan. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Problem solving skills is important to solve what are the possible problems that the company faces. So you need to be able to provide more than just one solution in critical situation. So, let’s say if the company have a bit of concern, so you need to provide at least two or more situation to solve it.”

(7)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema kedua turut dinyatakan oleh informan 13 yang menegaskan bagaimana kemahiran menyelesaikan masalah perlu diutamakan. Berikut ialah kenyataan informan 13 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Semestinya pekerja perlu kena rajin membaca untuk mendapatkan kemahiran untuk menyelesaikan masalah. Terutamanya perlu ada knowledge sikit barulah ada kemahiran menyelesaikan masalah.”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 14 yang menegaskan bagaimana kemahiran menyelesaikan masalah adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 14 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Because skills like problem solving skill will help employees in terms of their work especially in engineering field because they will be facing a lot of situations where they need to be analytical. Like for example, when they go to the site to troubleshoot a machine like a motor or switch gear, when they have a fault, they have an alarm or they have a down time, so it’s required for them to be fast and really quick thinking. Why I said that is because at offshore life, if they go down for just a single second, or a single minute, it will cost our company a lot. So, that’s why they have to be really quick thinking, they have to be really analytical thinking. They have to be problem solver. They need to have a problem solving skill. They have to go through the drawing, they have to think what else cause that fault or cause that failure and then they can fix it immediately. So, that is an important skill they have to have.”

(14)

Tema ini turut disokong oleh informan 17 yang menegaskan bagaimana kemahiran menyelesaikan masalah adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Pekerja yang dapat selesai masalah bagi saya memang lebih bagus. Pekerja perlu pandai selesai masalah dalam bidang kerja. Sebab tu kemahiran menyelesaikan masalah sangat penting dalam industri. Kalau pekerja mempunyai kemahiran itu, dia boleh dapat perkerjaan kerana kemahiran itu memang penting semasa bekerja.”

(17)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 18 dengan menyatakan bagaimana kemahiran menyelesaikan masalah yang baik membantu pekerja industri dalam mendapatkan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kemahiran menyelesaikan masalah membantu kerana ia melibatkan critical thinking semasa berdepan dengan masalah.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan satu (1), informan dua (2), informan empat (4), informan lima (5), informan tujuh (7), informan 13, informan 14, informan 17 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu kemahiran menyelesaikan masalah tentang bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

c. Tema Ketiga: Rangkaian

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema ketiga ialah rangkaian dan telah dinyatakan oleh informan satu (1). Menurut informan satu (1), bagaimana rangkaian yang kuat dengan pihak yang berkaitan dengan bidang pekerjaan membantu seseorang individu semasa temu bual untuk sesuatu pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Jadi, network ni dia amatlah pentinglah dari segi pekerjaan dalam organisasi yang besar sekarang. So, sebab sekarang ini kalau kita buat kerja, macam kita mahu pergi ke satu tempat, so kita akan involve orang lain.. akan tanya orang lain... kita akan berkomunikasi dengan orang lain macam mana kita pergi sana, macam mana kita nak ikut prosedur mereka. Itu yang penting.”

(1)

Tema ini turut disokong oleh informan enam (6) yang menyatakan bagaimana seseorang pekerja perlu mempunyai rangkaian dengan kawan-kawan bagi memudahkan

mereka untuk mendapat maklumat tentang sesuatu peluang pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Network penting sebab setiap section memang banyak dan kita memang saling memerlukan antara satu sama lain sebab setiap tu memainkan peranan yang berbeza. Jadi dalam industri ini kita perlu setiap sokongan daripada semua bahagian.”

(6)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema ketiga juga disokong oleh informan 13 yang menyatakan bahawa seseorang pekerja perlu mempunyai rangkaian dengan kawan-kawan bagi memudahkan mereka untuk mendapat maklumat tentang sesuatu peluang pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 13 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Rangkaian ahh... pekerja perlu ada rangkaian dengan individu-individu yang berkenaan dengan bidang ini. Pekerja kena bergaul... bergaul dengan individu yang terlibat dalam bidang pekerjaan ini. Dari situ boleh ada pengetahuan daripada mereka sebab mereka ahh... sangat berpengalaman. Jadi, ada pekerja kita yang banyak cousin juga yang dalam bidang kejuruteraan awam. Apabila mereka pergi interview mereka sedikit... mereka akan tahu sedikit basic daripada dia orang... Ini source yang daripada individu yang berpengalaman.”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 15 yang menyatakan bagaimana seseorang pekerja perlu mempunyai rangkaian dengan kawan-kawan bagi memudahkan mereka untuk mendapat maklumat tentang sesuatu peluang pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 15 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Unfortunately, masa mula-mula memang you tak banyak networking lah tapi when you went into the industri, you will have some network. Keep your network and information lah. Networking ni lebih kepada kenalan industri. Satu, you never know when you need the services. Sebagai contoh you ada kenalan yang boleh buat overhaul certain kompresor atau pam. You keep dia punya kontak tu tapi masa tu you tak ada keperluan untuk overhaul satu-satu pam tapi bila berlaku sesuatu dekat facility and then ada perlukan certain specialty, so you boleh guna network itu untuk cari service.”

(15)

Tema ini turut disokong oleh informan 16 yang menyatakan bagaimana seseorang pekerja perlu mempunyai rangkaian dengan kawan-kawan bagi memudahkan mereka untuk mendapat maklumat tentang sesuatu peluang pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Untuk mendapat pekerjaan yang baik ataupun nak mendapat tahu apa peluang yang ada di luar sana, seseorang jurutera perlu ada network. Maksudnya seorang jurutera perlu kenal ramai orang. Jadi, ada banyak cara untuk kenal ramai orang. Mungkin menerusi sukan, macam sekarang ini melalui Facebook macam itulah. Jadi perlunya ada rangkaian dengan rakan-rakan yang boleh membantu dari segi pengembangna karier. Misalnya, dalam tempoh 5 tahun dalam satu company, tak didedahkan sangat dengan luar. Sekiranya kita ada kenalan ini, contonhnyalah... apa kata join kami untuk projek yang lebih besar. Di situlah kita tahu adanya peluang lain yang lebih di luar. Sekiranya teruskan di satu tempat itu, pengembangan karier itu kurang tapi tidaklah setiap dua tahun bertukar kerja. Itu pun tidak baik diamalkan sebab dia memeberi gambaran bahawa jurutera tersebut seorang yang tidak komited. Selepas dua tahun berhenti, join orang lainlagi. So, saya cadangkan untuk yang baru, minimum dua atau tiga tahun baru pergi cari kerja lainlah.”

(16)

Tema ini turut disokong oleh informan 18 yang menyatakan bagaimana seseorang pekerja perlu mempunyai rangkaian dengan kawan-kawan bagi memudahkan mereka untuk mendapat maklumat tentang sesuatu peluang pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Networking juga perlu ada untuk mendapatkan maklumat pasal peluang pekerjaan. Cara mereka socialise untuk mereka gain mereka punya networking dengan sama ada dengan mereka punya colleagues. So, daripada networking ini, senang untuk mereka berkomunikasi sebab mereka dah saling mengenali orang itu. So, bila mereka ada satu masalah senang untuk berbincang bila mereka telah mengenali seseorang itu. Senang untuk discuss okey berbanding dengan kalau tidak mengenali orang itu, mereka mesti membuat networking itu dahulu untuk mendapatkan information pasal peluang pekerjaan.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan satu (1), informan enam (6), informan 13, informan 15, informan 16 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu rangkaian tentang bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

d. Tema Keempat: Kerja Berpasukan

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema keempat adalah tentang kerja berpasukan, iaitu bagaimana kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Informan satu (1) telah menyatakan tentang bagaimana bekerja dalam kumpulan. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ahh... bila dalam sebuah organisasi yang besar, so untuk kita bekerja adalah ahh...macam kerja berpasukan antara satu sama lain, kita tidak boleh bekerja seorang. So kita harus mendapatkan maklumat daripada orang lain untuk kita teruskan kerja. Sebab dulu kita dalam organisasi yang kecil sebab kita boleh bekerja sendiri sebab kita tak banyak involve benda lain.”

(1)

Tema ini turut disokong oleh informan tiga (3) yang menyatakan tentang bagaimana bekerja dalam kumpulan. Berikut ialah kenyataan informan tiga (3) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Paling penting mesti boleh bekerja secara sepasukan atau teamwork. Teamwork memang kena ada sebab memang tak dapat buat kerja sorang-sorang.”

(3)

Tema ini turut disokong oleh informan lima (5) yang menegaskan bagaimana kerja berpasukan adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kena ada teamwork dalam perkerjaan sebab kita perlu bekerjasama dengan colleagues kita yang lain juga.”

(5)

Tema ini turut disokong oleh informan enam (6) yang menegaskan bagaimana kerja berpasukan adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Teamwork juga perlu ada. So, bukan saja kemahiran dari mekanikal saja tapi dari segi attitude juga memainkan peranan macam mana nak kita dengan colleagues kita kena bekerjasama semua, kita kena bekerjasama dalam satu organisasi.”

(6)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menegaskan bagaimana kerja berpasukan adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“If you can become a leader, you participate in teamwork punya team. Ahh... oil and gas dia bukan sorang-sorang punya kerja. Most of the time you have to be in teamwork. Let’s say, you pandai bercakap, you can react, you can teamwork dengan orang lain. Culture kerja memang teamwork. Dia tidak ada sorang-sorang kerja. Because of safety punya issue, you have to have buddy system dalam kerjalah. You memang buat kerja dengan orang.”

(8)

Tema ini turut disokong oleh informan 11 yang menegaskan bagaimana kerja berpasukan adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Dulu kami ingat teamwork itu dari sukan saja tapi bila kami ikut macam dalam projek semua by group, so dia sikit-sikit akan bantu kitalah bila you masuk kerja memang dia membantulah.”

(11)

Dapat dirumuskan bahawa informan satu (1), informan tiga (3), informan lima (5), informan enam (6), informan lapan (8) dan informan 11 mengutarakan tema yang sama, iaitu kerja berpasukan tentang bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

e. Tema Kelima: Berfikiran Kreatif dan Inovatif

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema kelima ialah berfikiran kreatif dan inovatif. Informan lima (5) menyatakan bagaimana seseorang pekerja perlu berfikiran kreatif dan

inovatif akibat daya saing yang sangat tinggi. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“For my situation my boss always give me one task and he will ask me to do that one task. he only give me one day to solve the problem. Then I have to think by myself how to solve the problem and after I have done it myself, i will will ask him is it ok. if not ok then i will do it all over again. So, kena berfikir secara kreatif dan inovatif.”

(5)

Tema ini turut disokong oleh informan enam (6) yang menegaskan bagaimana berfikiran kreatif dan inovatif penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Untuk sesuatu pekerjaan sebab dalam satu situasi macam mana you nak fikir solution untuk problem you kena fikir jika sesuatu situasi yang terjadi macam mana you nak fikir untuk settle masalah yang terjadi dalam pekerjaan, buat troubleshooting. Berfikiran kreatif dan inovatif ni based on experience lah. Kena berfikiran jauhlah. Kena berfikir bukan setakat dalam industri itu saja, bukan setakat dalam company itu saja tapi juga berkaitan dengan industri inilah, especially macam saya dalam industri oil and gas dia ini adalah industri yang global.”

(6)

Tema ini turut disokong oleh informan tujuh (7) yang menegaskan bagaimana berfikiran kreatif penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Like maybe let's say this company prefer solution A or they prefer solution B or solution C so that is why you need to give more solutions for the problems. So basically, you need to deep dive into the root cause of the problem. So, if you identify the main problem or root

cause of the problem or the solution of the problem but then you have to be creative enough to give more than one solution.”

(7)

Tema ini turut disokong oleh informan 12 yang menegaskan bagaimana berfikiran kreatif dan inovatif penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 12 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“For those yang biasa dengan calculation, their thinking skill is more better lah. Because some of the issue on site pun pasal calculation juga.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema ini turut disokong oleh informan 18 yang menegaskan bagaimana kerja berpasukan adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kalau pekerja berfikiran kreatif dan inovatif mereka dapat hasil innovation sebab mereka akan menghasilkan satu sama ada mereka menghasilkan new teknologi atau improve current teknologi. Okey untuk future in future sebab sekarang ni sangat... daya saing itu sangat tinggi. Jadi, mereka mesti ada nilai innovation yang tinggi ataupun mesti kreatif.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan lima (5), informan enam (6), informan tujuh (7), informan 12 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu berfikiran kreatif dan inovatif tentang bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

f. Tema Keenam: Kemahiran Membuat Keputusan

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema keenam ialah kemahiran membuat keputusan. Informan lima (5) menyatakan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT ialah kemahiran membuat keputusan. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“So, I need to use decision making skill in my work. I have some situation like my own experience like this one that i have to do by myself and my boss also ask for my opinion. So then, when I tried to solve it then in the end macam mana mahu cakap oh..saya boleh buat akhirnya. My boss trust me. I feel proud of myself because my boss trust me. If everytime he travelling, he will give me one different task or two different tasks and by the time he came back, the tasks will be done.”

(5)

Tema ini turut disokong oleh informan sembilan (9) yang menyatakan bagaimana kemahiran membuat keputusan adalah penting. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“For example, bila you ada problem you tak dapat selalu tanya orang. Sometimes you need to make your own decision straight away. So, decision making skill itu kena adalah.”

(9)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema keenam turut disokong oleh informan 16 yang menyatakan bagaimana kemahiran membuat keputusan adalah sangat penting. Berikut ialah

kenyataan informan 16 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Jurutera perlu ada kemahiran membuat keputusan sebab apa-apa pembinaan, segala pemeriksaan haruslah dilakukan oleh jurutera. Kadang-kadang akan berlaku masalah dan memerlukan keputusan segera daripada jurutera. Jadi jurutera hendaklah menggunakan segala pengalaman dan pengetahuan yang sedia ada untuk respon kepada masalah-masalah tersebutlah. Jadi ada jurutera yang takut.. sikit-sikit saya tanya bos saya dulu...ah dia macam tu. Tapi sekiranya ada pengetahuan dan pengalaman yang cukup, sendiri boleh selesaikan masalah tersebut dan mempercepatkan proses pembinaan.”

(16)

Tema ini turut disokong oleh informan 18 yang menyatakan bagaimana kemahiran membuat keputusan adalah sangat penting. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kemahiran membuat decision juga perlu ada untuk pekerja membuat decision sama ada decision itu betul ataupun tidak. Jadi, pekerja mesti ada kemahiran pertimbangan okey ya untuk menyelesaikan masalah.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan lima (5), informan sembilan (9), informan 16 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu kemahiran membuat keputusan tentang bagaimana kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

Kesimpulannya, informan satu (1), informan dua (2), informan tiga (3), informan empat (4), informan lima (5), informan enam (6), informan tujuh (7), informan lapan (8), informan sembilan (9), informan 10, informan 11, informan 12, informan 13, informan 14, informan 15, informan 16, informan 17 dan informan enam belas (18) mengutarakan tema

pertama, iaitu kemahiran berkomunikasi ialah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Seterusnya, informan satu (1), informan dua (2), informan tiga (3), informan empat (4), informan lima (5), informan tujuh (7), informan 13, informan 14 dan informan 17 mengutarakan tema kedua, iaitu kemahiran menyelesaikan masalah sebagai kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Informan satu (1), informan tiga (3), informan enam (6), informan 13, informan 15 dan informan 16 mengutarakan tema ketiga, iaitu rangkaian sebagai kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Dalam masa yang sama, informan tiga (3), informan lima (5), informan enam (6), informan lapan (8), informan 11 dan informan enam belas (18) mengutarakan tema keempat, iaitu kerja berpasukan sebagai kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Selain itu, informan satu (1), informan lima (5), informan enam (6), informan tujuh (7) dan informan 12 mengutarakan tema kelima, iaitu berfikiran kreatif dan inovatif sebagai kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Akhir sekali, informan satu (1), informan lima (5), informan sembilan (9) dan informan 16 mengutarakan tema keenam, iaitu kemahiran membuat keputusan sebagai kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

4.3.1.3 Perbincangan Dapatan Kajian Objektif 1

Tema pertama dapatan kajian yang telah diutarakan ialah kemahiran berkomunikasi bagi soalan pertama tentang kemahiran kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Kemahiran berkomunikasi merupakan aspek kebolehpasaran yang sangat diperlukan oleh pihak majikan. Pekerja industri yang mempunyai kemahiran berkomunikasi yang baik akan

lebih mudah diterima untuk bekerja di industri. Komunikasi berkesan akan meningkatkan keupayaan produktiviti sesebuah syarikat atau industri. Dalam kajian ini elemen kemahiran berkomunikasi merupakan salah satu dari objektif kajian yang dibincangkan dan dikupas. Walaupun Teori Modal Insan (Schultz, 1961) tidak dikaitkan dengan kebolehpasaran secara langsung, dapatan kajian ini juga disokong oleh teori tersebut melalui dapatan kajian Rasul et al. (2012) yang mendapati bahawa kemahiran berkomunikasi merupakan salah satu kemahiran kebolehpasaran yang diperlukan oleh pekerja sepertimana yang diterangkan dalam kerangka konseptual mereka berdasarkan Teori Modal Insan. Di samping itu, dapatan kajian ini juga selari dengan Model Kebolehpasaran Fugate et al. (2004) yang menyatakan bahawa modal sosial merupakan aspek yang penting menyumbang kepada kebolehpasaran seseorang individu. Namun demikian, Fugate et al. (2004) tidak menyatakan secara terperinci tentang kemahiran berkomunikasi sebagai modal sosial untuk kebolehpasaran individu.

Dapatan kajian ini disokong oleh Anitha dan Rajandran (2019) yang membuktikan secara empirikal bahawa kemahiran berkomunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi pekerja dalam sektor industri. Dapatan kajian ini disokong oleh Salleh (2019) yang menyatakan bahawa graduan Malaysia masih kekurangan dari segi kemahiran berkomunikasi. Dapatan kajian ini disokong oleh Kenyathulla (2019) yang menegaskan bahawa kemahiran berkomunikasi adalah penting untuk kebolehpasaran graduan dalam industri. Namun demikian, dalam kajian yang dijalankan oleh *Khazanah Research Institute* (2018) tentang ciri-ciri yang dianggap paling penting bagi pekerja berkemahiran atau profesional, pekerja beranggapan bahawa kemahiran berkomunikasi merupakan ciri kedua terpenting manakala majikan meletakkan kemahiran berkomunikasi sebagai ciri kelima yang terpenting.

Dalam konteks kajian tempatan pula, dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian daripada tinjauan yang dilakukan oleh *SarawakJobs.com* (2020) tentang aspek kemahiran berkomunikasi yang merupakan kualiti kedua terpenting (44%) yang diutamakan oleh majikan yang mengambil pekerja di negeri Sarawak. Selain itu, dapatan kajian tentang penggunaan bahasa dalam kemahiran berkomunikasi juga disokong oleh tinjauan *SarawakJobs.com* (2020), di mana majikan lebih mengutamakan Bahasa Inggeris (39%) dan Bahasa Cina (14%) tetapi kurang memberi penekanan untuk Bahasa Melayu (4%) apabila mereka mengambil pekerja baru. Dalam kajian yang sama, majikan swasta lebih mementingkan kemahiran berkomunikasi (50%) berbanding dengan majikan dari sektor awam (13%). Hal yang sedemikian menunjukkan bahawa kemahiran berkomunikasi, lebih-lebih lagi dengan adanya penguasaan dalam Bahasa Inggeris dan Bahasa Cina merupakan kemahiran kebolehpasaran yang dapat membantu pekerja industri supaya lebih berdaya saing di pasaran kerja.

Tema kedua dapatan kajian ialah kemahiran menyelesaikan masalah. Pekerja industri yang produktif dan berkesan merupakan pilihan majikan namun kemahiran menyelesaikan masalah merupakan salah satu kemahiran kebolehpasaran yang amat penting. Jika seseorang pekerja industri mempunyai kemahiran ini maka banyak perkara dapat diselesaikan ketika mereka melakukan kerja-kerja teknikal di lapangan. Dalam kajian ini, kebanyakan informan menyatakan kemahiran ini adalah penting bagi seseorang pekerja industri. Untuk menjadi modal insan yang berkesan kepada syarikat, maka setiap pekerja industri harus menguasai kemahiran menyelesaikan masalah. Dapatan kajian ini disokong oleh dapatan kajian Rasul et al. (2012) yang mendapati bahawa majikan berpendapat kemahiran menyelesaikan masalah adalah sangat penting untuk pekerja pada tahap kemasukan dan yang sedang sedia ada dalam sesebuah industri. Secara tidak langsung, dapatan kajian ini juga disokong oleh

Teori Modal Insan (Schultz, 1961), di mana pelaburan ke atas pendidikan tentang kemahiran kebolehpasaran seperti kemahiran menyelesaikan masalah akan memberi pulangan yang baik kepada pekerja tersebut apabila memasuki bidang pekerjaan kerana dengan adanya kemahiran tersebut pekerja menjadi modal insan yang berharga untuk sesebuah syarikat. Begitu juga dengan Model USEM yang diperkenalkan oleh Knight dan Yorke (2003) yang mengutamakan metakognisi ataupun kemahiran berfikir sebagai salah satu daripada empat elemen tentang kebolehpasaran graduan. Namun demikian, kemahiran menyelesaikan masalah tidak dinyatakan oleh Knight dan Yorke (2003) secara spesifik sebagai salah satu daripada kemahiran kebolehpasaran yang perlu dikuasai oleh para graduan.

Di samping itu, dapatan kajian ini disokong oleh Succi (2019) yang menegaskan bahawa graduan perlu keluar dari zon selesa mereka serta membangunkan kemahiran berfikir untuk menyelesaikan masalah melalui aplikasi pengetahuan yang telah dipelajari. Dapatan kajian ini turut disokong oleh Anitha dan Rajandran (2019) yang mendapati bahawa kemahiran menyelesaikan masalah secara berkesan menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja yang bekerja di industri. Dapatan kajian juga disokong oleh Makhbul et al. (2015) yang mendapati bahawa majikan beranggapan bahawa kemahiran menyelesaikan masalah adalah penting tetapi graduan belum menguasai kemahiran tersebut dalam pekerjaan mereka. Dapatan kajian ini disokong oleh Kenayathulla (2019) yang menunjukkan bahawa kemahiran menyelesaikan masalah memainkan peranan yang penting dalam kebolehpasaran pekerja di industri. Selain itu, dapatan kajian ini disokong oleh *SarawakJobs.com* (2020), di mana dapatan kajian mereka mendapati bahawa 30.7% daripada majikan Sarawak berpandangan bahawa kemahiran menyelesaikan masalah merupakan salah satu kualiti utama dalam pengambilan pekerja yang berpengalaman.

Tema ketiga ialah rangkaian. Rangkaian yang baik merupakan salah satu aspek penting dalam kemahiran kebolehpasaran. Jaringan yang baik dan hubungan interpersonal yang baik merupakan modal sosial yang penting bagi seseorang pekerja industri. Melalui rangkaian yang baik, maklumat-maklumat penting tentang peluang-peluang pekerjaan dapat diketahui dengan lebih mudah. Seseorang lepasan pendidikan teknikal akan lebih mudah mendapat pekerjaan jika mereka mempunyai jaringan dan rangkaian yang baik. Kebanyakan informan menyatakan bahawa rangkaian yang baik adalah penting dalam pekerjaan mereka. Peluang pekerjaan dalam bidang teknikal perlu disokong dengan rangkaian yang baik kerana kebiasaannya majikan akan memaklumkan peluang pekerjaan kepada pekerja industri sedia ada untuk memperkenalkan pekerja baharu kepada syarikat. Dapatan kajian ini disokong oleh Model Kebolehpasaran Fugate et al. (2004) yang menyatakan bahawa modal sosial merupakan salah satu aspek yang penting dalam kebolehpasaran individu. Namun demikian, Fugate et al. (2004) tidak menjelaskan bagaimana rangkaian bertindak sebagai modal sosial yang penting untuk kebolehpasaran individu. Selain itu, dapatan kajian adalah selari dengan kajian Clarke (2018) yang menyatakan bahawa rangkaian merupakan modal sosial yang penting dalam bidang pekerjaan. Dapatan kajian juga selari dengan kajian Van der Heijden (2018) yang menunjukkan bahawa kemahiran dalam rangkaian perlu dipupuk untuk kemandirian pekerja dalam sesebuah organisasi pekerjaan. Dapatan kajian ini disokong oleh Gibson (2014) yang mendapati bahawa rangkaian yang baik dalam bidang pekerjaan adalah penting untuk pekerja.

Tema keempat dapatan kajian ini merupakan kerja berpasukan. Kebanyakan kerja bidang teknikal melibatkan kerja yang lasak dan memerlukan individu yang kuat dari segi fizikal supaya kerja-kerja teknikal dapat dilakukan dengan mudah. Tugas di lapangan perlu dilakukan secara berkumpulan. Oleh yang demikian, kerja berpasukan adalah sangat

penting supaya tugas dapat dilakukan dengan lancar. Majikan akan memilih pekerja yang boleh bekerja secara berpasukan. Dapatan kajian menunjukkan hampir semua informan mengatakan kerja berpasukan adalah salah satu kriteria pemilihan untuk bekerja di industri. Jika seseorang lepasan pendidikan teknikal boleh bekerja secara berpasukan, maka dia akan lebih mudah diterima untuk bekerja di industri. Lulusan SMT telah diajar dengan kemahiran kerja berpasukan ketika menjalani pengajian selama dua tahun di SMT melalui penglibatan dan kegiatan kokurikulum. Hal sedemikian telah membiasakan mereka dengan kerja berpasukan dan seterusnya membantu mereka untuk berkembang menjadi modal sosial yang penting untuk industri. Dengan itu, dapatan kajian ini adalah selari dengan elemen modal sosial yang terdapat dalam Model Kebolehpasaran Fugate et al. (2004). Namun demikian, Fugate et al. (2004) tidak menerangkan dengan jelas bagaimana kerja berpasukan menyumbang kepada modal sosial seseorang individu dalam pekerjaan.

Dapatan kajian ini disokong oleh Anitha dan Rajandran (2019) yang menunjukkan bahawa kerja berpasukan adalah antara faktor-faktor yang membantu dalam kebolehpasaran pekerja industri. Dapatan kajian ini disokong oleh Makhbul et al. (2015) yang mendapati bahawa majikan tidak berpuas hati dengan pekerja dalam aspek etika dan nilai, kemahiran berfikir, kepimpinan, membuat keputusan dan penyelesaian masalah, kerja berpasukan, perancangan kerja dan kemahiran lain. Dapatan kajian ini juga disokong oleh Rayner (2015) yang mendapati bahawa majikan mementingkan kerja berpasukan dalam kalangan pekerja. Di samping itu, penguasaan kemahiran kebolehpasaran yang paling tinggi dalam kalangan penuntut di institusi teknikal menurut perspektif majikan industri ialah kemahiran kerja berpasukan (Husain, 2013). Selain itu, dapatan kajian juga disokong oleh *Khazanah Research Institute* (2018) yang mendapati bahawa kemahiran kerja berpasukan merupakan

antara ciri-ciri yang dianggap penting oleh kedua-dua pekerja dan majikan dalam pengambilan pekerja berkemahiran atau profesional dalam sesebuah industri.

Tema kelima dapatan kajian ialah berfikiran kreatif dan inovatif. Pekerjaan dalam bidang teknikal memerlukan pekerja industri yang mempunyai kemahiran berfikir secara kreatif dan inovatif. Melalui kerja-kerja amali dan aktiviti ko-kurikulum yang dijalankan ketika mengikuti sesi pengajian di SMT, lepasan SMT telah didedahkan dengan kemahiran ini. Melalui penyertaan dalam pelbagai pertandingan inovasi, lepasan SMT juga telah dapat menguasai kemahiran tersebut. Namun, tidak dapat dinafikan bahawa bukan semua graduan dapat menguasai kemahiran kebolehpasaran tersebut kerana ia memerlukan minat individu dalam penguasaan kreativiti. Kemahiran berfikir merupakan aspek tambahan kepada kemahiran kebolehpasaran yang diperlukan oleh pihak majikan. Walau bagaimanapun, kemahiran ini dapat dipelajari ketika pekerja industri terlibat secara langsung ketika mereka berada di lapangan kerja. Untuk menjadi modal insan yang baik maka kemahiran berfikir ini perlu dikuasai agar lebih mudah mendapat tempat di industri. Dapatan kajian ini disokong oleh Knight dan Yorke (2003) melalui elemen metakognisi yang ditekankan dalam Model USEM. Kemahiran berfikir secara kreatif dan inovatif menguatkan lagi metakognisi seseorang pekerja dan seterusnya dapat menyumbang kepada kebolehpasaran mereka dalam industri. Walau bagaimanapun, Model USEM masih menunjukkan kelemahan, di mana elemen tentang pemikiran secara kreatif dan inovatif tidak dibincangkan secara mendalam dalam model tersebut.

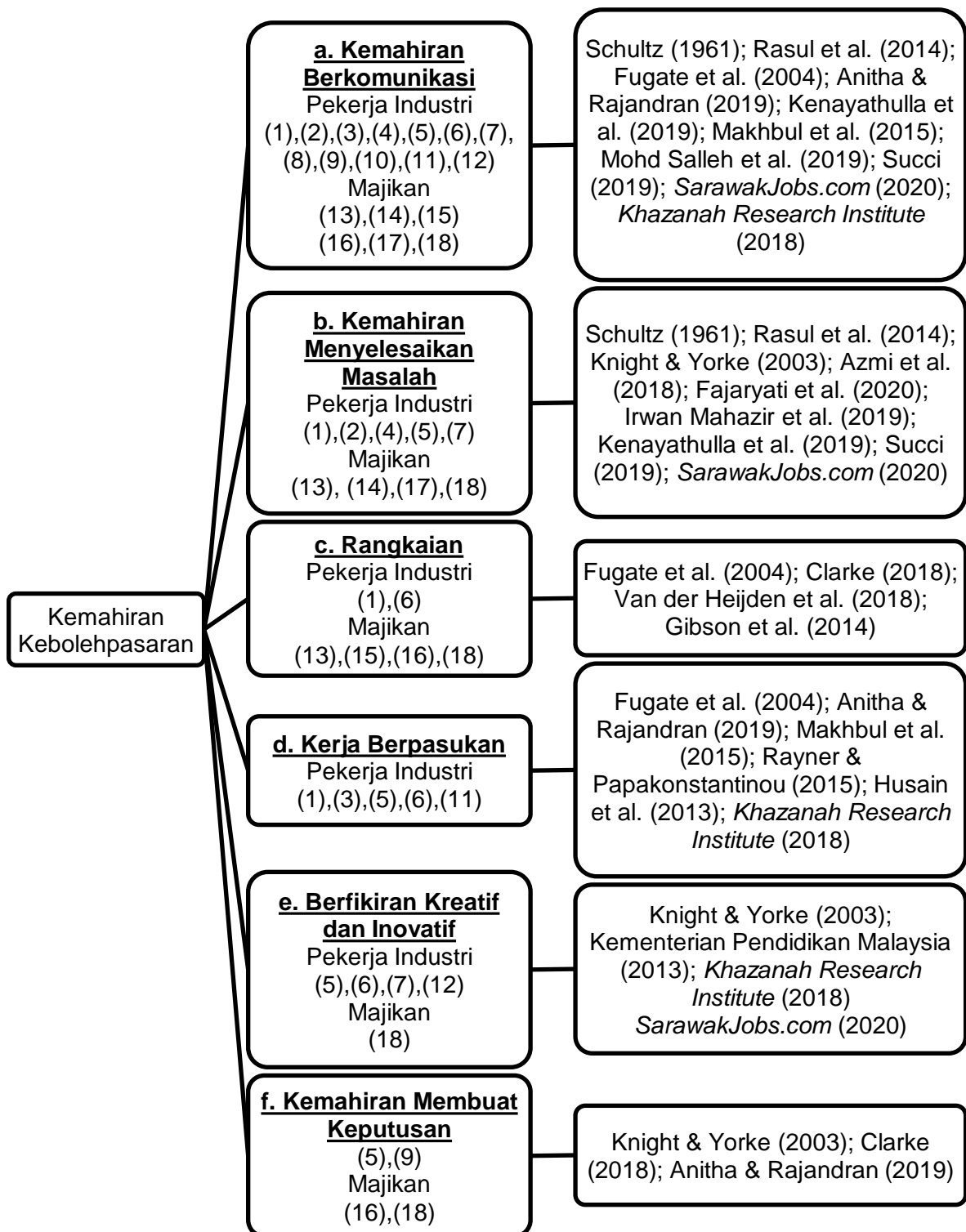
Dapatan kajian adalah selari dengan garis panduan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013 - 2025, di mana pelajar perlu menguasai pelbagai kemahiran kognitif termasuk penaakulan dan pemikiran kritis, kreatif, serta inovatif (Kementerian

Pendidikan Malaysia, 2013). Dapatan kajian ini disokong oleh Stoffers (2019) yang menunjukkan bahawa pemikiran kreatif dan inovatif meningkatkan kebolehpasaran pekerja dalam industri pekerjaan. Selain itu, dapatan kajian ini adalah menepati dapatan kajian yang dijalankan oleh *Khazanah Research Institute* (2018) yang menunjukkan bahawa pekerja berpandangan bahawa ciri yang paling penting dalam seseorang pekerja ialah berfikir kreatif dan inovatif. Di samping itu, dapatan kajian ini juga disokong oleh tinjauan daripada *SarawakJobs.com* (2020) yang mendapati bahawa 31.4% daripada majikan Sarawak berpandangan bahawa pekerja perlu memiliki kemahiran seperti pemikiran kritikal dalam pekerjaan.

Tema keenam dapatan kajian ialah kemahiran membuat keputusan. Modal insan yang berkesan dan berpotensi tinggi hendaklah menguasai kemahiran kebolehpasaran seperti kemahiran membuat keputusan dengan baik. Hal sedemikian adalah penting disebabkan pekerja industri perlu berada di lapangan tanpa pengawasan daripada majikan sepanjang masa. Pekerja industri memerlukan kemahiran ini, lebih-lebih lagi ketika berhadapan dengan situasi tertentu. Keputusan yang baik dan tepat dapat menyelamatkan sesebuah syarikat daripada menanggung risiko kerugian. Oleh yang demikian, majikan amat memerlukan pekerja industri yang pandai membuat keputusan apabila berhadapan dengan situasi yang genting. Lulusan SMT telah didedahkan dengan kemahiran membuat keputusan dalam penglibatan pelbagai program yang telah dianjurkan dan antaranya ialah penglibatan dalam aktiviti kokurikulum. Perkembangan dan percambahan minda lulusan SMT telah diterapkan dengan pelbagai program ketika mereka berada dalam sistem pendidikan teknikal. Perkara tersebut juga disokong oleh Model USEM bagi elemen metakognisi seperti yang disarankan oleh Knight dan Yorke (2003). Dengan adanya metakognisi yang baik, seseorang pekerja dapat berfikir dan pandai membuat keputusan ketika berada di industri

atau lapangan tanpa perlu merujuk kepada pihak atasan setiap kali berhadapan dengan masalah. Selain itu, dapatan kajian disokong oleh Clarke (2018) yang menunjukkan bahawa pengalaman kerja menjadi salah satu modal insan (*human capital*) yang diperlukan oleh seorang pekerja dalam pekerjaan. Dapatan kajian ini disokong oleh Anitha dan Rajandran (2019) yang menunjukkan bahawa pekerja dapat menimba pengalaman melalui penyelesaian masalah dalam pekerjaan di industri.

Rajah 4.1 menunjukkan ringkasan bagi dapatan kajian berdasarkan tema dan telah dibincangkan serta dikaitkan dengan dapatan kajian literatur secara mendalam terdahulu untuk objektif pertama berhubung dengan aspek kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.



Rajah 4.1: Kemahiran Kebolehpasaran yang Menyumbang kepada Kebolehpasaran Lepas SMT dari Perspektif Pekerja Industri dan Majikan

4.3.2 Objektif 2: Kelayakan Akademik

Untuk mendapat jawapan kepada objektif kedua tentang aspek kelayakan akademik yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan, terdapat tiga (3) soalan kajian yang telah dikemukakan. Informan telah diminta untuk menjawab soalan temu bual separa berstruktur dan respon mereka adalah seperti berikut.

4.3.2.1 Mengapakah anda memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT?

a. Tema Pertama: Minat

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema pertama ialah minat. Informan satu (1) menyatakan bahawa minat sendiri mendorongnya untuk memilih SMT untuk mendapatkan kelayakan akademik. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“Mula-mula dulu memang saya berminat sedangkan memang saya sendiri yang mohon untuk masuk SMT. Mula-mula memang minat saya membuatkan saya akan pergilah. Ahh... abang saya juga pernah sekolah di sana juga tapi lama sudahlah. So, saya terpaksa pergi seorang. So, kawan-kawan semua tinggal. Terpaksa tinggalkan sekolah lama. Berkorban masa lah sebab kalau ikutkan saya kan jauh dari Roban ke Betong. Dulu masih jalan lama... tengah buat jalan... pakai motosikal... orang hantar saya pakai motosikal. Lagipun balik sebulan sekali... jauh kan... tapi sekarang sudah ada transport la.”

(1)

Tema ini turut disokong oleh informan dua (2) yang menyatakan bahawa minat sendiri mendorongnya untuk memilih SMT untuk mendapatkan kelayakan akademik. Berikut ialah kenyataan informan dua (2) berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“Actually, I like electrical and electronics. That is the main reason I entered SMT. That is why it’s easy for me cope with the engineering phrase or knowledge when I enter Politechnic.”

(2)

Tema ini juga dikongsi oleh informan tiga (3) dengan menyatakan bahawa minat sendiri mendorongnya untuk memilih SMT untuk mendapatkan kelayakan akademik. Berikut ialah kenyataan informan tiga (3) berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“Ini adalah minat saya sendiri. So, ini adalah merupakan pilihan saya sendiri dan minat saya sendiri sebab saya minat. Kalau dulu memang saya minat bab-bab Electrical Engineering.”

(3)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan empat (4) yang menyatakan bahawa minat sendiri mendorongnya untuk memilih SMT untuk mendapatkan kelayakan akademik. Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“Ya, memang pilihanlah sebab saya minat dari SPM masa di SMT sampailah ke Diploma... sampailah ke pekerjaan... sebab memang dari SPM sampai sekarang dari bidang yang sama sampai pekerjaan pun yang sama.”

(4)

Tema ini turut disokong oleh informan lima (5) yang menyatakan bahawa minat sendiri mendorongnya untuk memilih SMT untuk mendapatkan kelayakan akademik. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“Minat mendorong saya untuk memilih SMT. I want to know more about construction thing. In construction, Im interested and like to know more, like how they do, how they build, I want to involve myself and curious about construction. Kejuruteraan itu memang minat saya. Contoh macam dari sekolah dulu, saya masuk dalam kejuruteraan sampai sekarang saya bekerja dalam kejuruteraan juga. Bagi saya itu sudah jadi minat saya. Sudah jadi minat so kita teruskanlah. Before saya masuk SMT saya pun asal saya sudah mahu belajar engineering dan i try to minta SMT and saya dapat engineering and that was a good news for me. And then So I wanted to continue until my diploma but that time saya punya diploma pula saya dapat petrochemical. So i'm kind of sad news for me because I cannot continue with civil engineering for my diploma but i work with a civil engineering company. So i slowly belajar then i start my first job with civil engineering company. dia orang pun buat hospital. i become assistant engineer also dengan mechanical department. I buat documentation untuk assist my engineer but i still learn about civil engineering.”

(5)

Tema ini juga dikongsi oleh informan enam (6) dengan menyatakan bahawa minat sendiri mendorongnya untuk memilih SMT untuk mendapatkan kelayakan akademik. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“Then pasal sebelum saya belum masuk SMT pun saya minat dalam bidang teknikal juga, minat untuk masuk SMT and then habis PMR minta masuk SMT dapat di SMT.”

(6)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menyatakan bahawa minat sendiri mendorongnya untuk memilih SMT untuk mendapatkan kelayakan akademik. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“Saya dulu dari sekolah memang saya terlalu minat engineering tapi saya tak tahu jurusan yang saya minat masa itu.”

(8)

Tema ini juga dikongsi oleh informan sembilan (9) dengan menyatakan bahawa minat sendiri mendorongnya untuk memilih SMT untuk mendapatkan kelayakan akademik. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“Sebab itu cita-cita daripada i think... sekolah rendah. So, masa darjah 6, it’s more to tengok kawan, tengok bapa kawan, tengok tv... oh jadi engineer is buat this things macam seronok. Ok that time, saya sudah fokus by Form 3 saya akan masuk SMT and ambil this this... that time saya sendiri minat mahu jadi jurutera automotif untuk bawa kereta. Minat kereta, so nak bawa kereta. So belajar mekanikal but it’s up til diploma saja. Then after diploma, saya join UNIMAS untuk mechanical manufacturing sudahlah... terus lari dari automotif tapi ada kaitanlah dengan mekanikal.”

(9)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 10 yang menyatakan bahawa minat sendiri mendorongnya untuk memilih SMT untuk mendapatkan kelayakan akademik. Berikut ialah kenyataan informan 10 berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“Saya mohon SMT dulu sebab nak tinggal asrama lah. saya nak masuk teknik Kuching tapi nak cuba suasana yang berbeza saya masuk teknik Sejingkat. Saya memang nak masuk teknik sebab saya memang suka mekanikal punya barang... memang minatlah dalam bidang teknikal. After SMT saya masuk Politeknik untuk ambil sijil auto dekat Politeknik Kuching. Part-time tu saya ambil diploma mechanical manufacturing.”

(10)

Tema ini turut disokong oleh informan 11 yang menyatakan bahawa minat sendiri mendorongnya untuk memilih SMT untuk mendapatkan kelayakan akademik. Berikut ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“Pasal memang minatlah...”

(11)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 12 dengan menyatakan bahawa minat sendiri mendorongnya untuk memilih SMT untuk mendapatkan kelayakan akademik. Berikut ialah kenyataan informan 12 berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“One of the reason ialah saya memang minat engineering.”

(12)

Dapat dirumuskan bahawa informan satu (1), informan dua (2), informan tiga (3), informan empat (4), informan lima (5), informan enam (6), informan lapan (8), informan sembilan (9), informan 10, informan 11 dan informan 12 mengutarakan tema yang sama, iaitu minat menyebabkan pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

b. Tema Kedua: Pengaruh Keluarga

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema kedua ialah pengaruh keluarga. Informan lima (5) menyatakan bahawa bapanya mempengaruhi minatnya dalam bidang kejuruteraan sejak kecil lagi. Hal sedemikian mendorongnya memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“Bapa saya mempengaruhi saya kerana dia seorang surveyor and work in a construction. I end up like... interested to know more... I like to look at construction building and how the things look like in the construction since I was young.”

(5)

Tema ini juga dikongsi oleh informan enam (6) dengan menyatakan bahawa pengaruh keluarga menyebabkan pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“Saya mula-mula mungkin dari history jugalah sebab kebanyakan daripada saya punya abang banyak masuk aliran teknik. Maybe pengaruh daripada dia orang.”

(6)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan tujuh (7) yang menyatakan bahawa pengaruh keluarga menyebabkan pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“I think because initially my dad wanted me to study mechanical to get the oil and gas job but, in the end, I venture into other industry in my own interests.”

(7)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menyatakan bahawa pengaruh keluarga menyebabkan pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“Dekat sekolah dulu saya ambil civil. Dulu tiada pilihanlah. Sebab parents lah saya masuk SMT.”

(8)

Tema ini turut disokong oleh informan 11 yang menyatakan bahawa pengaruh keluarga menyebabkan pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT. Berikut ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“Pasal abang saya dulu pun memang teknik. Dia yang rekomen saya belajar di SMT.”

(11)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 12 dengan menyatakan bahawa pengaruh keluarga menyebabkan pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT. Berikut ialah kenyataan informan 12 berkaitan dengan mengapa pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

“First, memang abang saya yang sulung tahun 2005 saya rasa. Memang dia nak belajar hal engineering lah. So, abang saya yang satu lagi follow, lepas tu kakak saya follow dan last sayalah. So, saya punya abang dua dari kejuruteraan awam. Satu kakak daripada kejuruteraan elektrik.”

(12)

Dapat dirumuskan bahawa informan lima (5), informan enam (6), informan tujuh (7), informan lapan (8), informan 11 dan informan 12 mengutarakan tema yang sama, iaitu pengaruh keluarga menyebabkan pekerja industri memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT.

4.3.2.2 Pada pandangan anda, adakah kelayakan akademik penting untuk kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan?

c. Tema Ketiga: Syarat Kemasukan

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema ketiga berkaitan dengan kelayakan akademik ialah syarat kemasukan bagi pekerja industri untuk bekerja di industri. Informan 13 yang menyatakan bahawa kelayakan akademik menjadi syarat kemasukan yang penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 13 berkaitan dengan kepentingan kelayakan akademik untuk kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Bagi pendapat saya, pekerja industri mesti ada kelayakan akademik yang bagus sebagai syarat kemasukan ke dalam industri. Kelayakan akademik sangat penting sebab kalau ada kelayakan akademik yang bagus memang lebih senang nak dapat kerja. Kami memang akan tengok kelayakan akademik dulu. Kalau mereka ada background kejuruteraan lagilah bagus. Dalam pembinaan ini kena ada teori kejuruteraan yang kukuh dan kemahiran dalam pengiraan. Itu memang penting. So, dari kelayakan akademik mereka kita dapat lihat aspek itu dengan jelas.”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 14 yang menyatakan bahawa kelayakan akademik adalah penting dan menjadi syarat kemasukan bagi kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 14 berkaitan dengan kepentingan kelayakan akademik untuk kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Ok... actually good academic qualification is very important as an entry level into this industry. Even though we prefer those with skills, academic qualification is the first thing that we see especially the qualifications which are related to the engineering field. At least they have advantage when they come for interview. So, if there are two candidates where one has engineering qualification and the other one doesn't have academic qualification

related to engineering, of course I will look into the one who have the engineering qualification.”

(14)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 15 dengan menyatakan bahawa kelayakan akademik adalah penting dan menjadi syarat kemasukan bagi kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 15 berkaitan dengan kepentingan kelayakan akademik untuk kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Good academic qualification is really important as a start to enter the industry. It is the entry requirement of the industry actually. If yoe have a solid background and academic qualification in engineering, well that’s a bonus for our company. We really need engineers and technicians who can think technically and are good in engineering stuff.”

(15)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 16 yang menyatakan bahawa kelayakan akademik adalah penting dan menjadi syarat kemasukan bagi kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan kepentingan kelayakan akademik untuk kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Okey... pandangan saya kelayakan akademik yang baik amatlah penting untuk memasuki bidang industri. Jadi, semasa pemilihan pekerja industri yang baru saya akan melihat kelayakan akademik mereka. Walaupun mereka belum ada pengalaman, kelayakan akademik yang baik akan membantu mereka untuk mendapatkan pekerjaan.”

(16)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 17 dengan menyatakan bahawa kelayakan akademik adalah penting dan menjadi syarat kemasukan bagi kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan kepentingan kelayakan akademik untuk kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Ahh... bagi pandangan saya, kelayakan akademik hanya syarat untuk diterima masuk bekerja di industri. Selepas itu, kita akan melihat kemahiran dan kesungguhan seseorang pekerja industri menyumbang kepada kejayaan syarikat.”

(17)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 18 yang menyatakan bahawa kelayakan akademik adalah penting dan menjadi syarat kemasukan bagi kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan kepentingan kelayakan akademik untuk kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Ya... untuk masuk dalam industri ini kelayakan akademik memang penting. Pada era ini, kelayakan akademik menjadi keutamaan kepada industri kerana tanpa pengetahuan akademik yang baik mereka sukar untuk kita bekerja serta membuat kerja-kerja di industri. Pada era ini juga banyak keperluan dalam menganalisa data berdasarkan kemahiran software komputer dan lain-lain.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan 13, informan 14, informan 15, informan 16, informan 17 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu kelayakan akademik adalah penting sebagai syarat kemasukan dalam bidang pekerjaan di industri bagi kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

4.3.2.3 Pada pandangan anda, bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan?

d. Tema Keempat: Pengetahuan Asas Kejuruteraan

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema keempat ialah pengetahuan asas kejuruteraan. Informan satu (1) menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat

SMT. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ya, kelayakan akademik adalah penting seperti dari SMT. Ini merupakan basic kepada pekerjaanlah. So, kita belajar basic kepada bidang yang kita ambil. So, semasa saya habis sekolah saya pernah bekerja sebagai technician. Terus diberi jawatan technician. Sebab saya ada sijil daripada SMT itu first time saya kerja. Ianya amat berguna seperti saya sendirilah. Selepas SMT saya bekerja sebagai diberi tanggungjawab sebagai technician. Technician percubaanlah sebab saya baru habis belajar saya diberi percubaan sebagai technician sebab ada kemahiran. Kemahiran yang kita ada dari SMT memang penting kerana kita mempunyai basic and then kita boleh mengambil apa-apa kursuslah yang berkaitan dengan... sebagai contoh dalam elektrik. So, daripada luar kita boleh ambil mana-mana kursus yang berkaitan dengan elektrik macam dua bulan tiga bulan untuk menambahkan kemahiran... course yang kita bayar. So, dari situ kita boleh ada kemahiran kita yang berkaitan dengan kerja. Tidak semestinya kita lanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. So mungkin kita boleh ambil kursus-kursus pendek.”

(1)

Tema ini turut disokong oleh informan dua (2) yang menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan dua (2) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Basically, compare dengan other school, SMT give a fundamental engineering knowledge lah. For example dalam PKE dia akan exposed to the electrical circuit and theoretical lah and siapa yang mungkin tak further studies, dia orang dah ada basic knowledge to continue in industry. For example kalau dia orang nak sambung pada wiring map macam tu dia related lah. They have some basic knowledge. Kalau dia orang yang tak masuk SMT ni dia akan susah untuk kerja yang use technical base lah.”

(2)

Tema ini juga dikongsi oleh informan tiga (3) dengan menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan

informan tiga (3) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ah... kelayakan akademik yang kami dapat semasa di SMT ni dia mempunyai banyak subjek yang kami pelajari. Ah... dia menyeluruh sebab dia mempunyai banyak subjek yang dapat cover kebanyakan bidang-bidang yang ada di luar. Itulah adalah kelebihan. Contohnya adalah PKE itu sendiri untuk elektrikal bagi kami yang akan menceburi engineering dan Add Maths sebab itu memang subjek yang paling penting untuk kami layak kepada peringkat seterusnya selain daripada Matematik. Subjek lain ialah Technical Drawing sebab Technical Drawing ini kalau ada skill agak senang dan agak mudah untuk menceburi bidang lain dan untuk mendapatkan pekerjaan lain sebab kami sudah ada basic.”

(3)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan empat (4) yang menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ah... saya belajar bidang elektrik elektronik di SMT dulu. Ya, ahh... basic tentang elektrik elektronik membantu...”

(4)

Tema ini turut disokong oleh informan lima (5) yang menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Those Civil Engineering studies help my work now I think. I think like AutoCad. Bila saya belajar AutoCad dan bawa ke Diploma kan, ya basic di SMT membantu dan membantu dalam kerja. During SPM, kita ada ambil macam Fizik, Chemical, Autocad dan pengiraan. In Diploma also we learn that subject but it kind of like..engineering science more to Fizik punya subjek. So, asas di SMT dia membantu.”

(5)

Tema ini juga dikongsi oleh informan enam (6) dengan menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kalau baru fresh kan, skill kita memang belum dapatlah. Kita akan dapat dari experience lah and then untuk mendapat pekerjaan kita macam mana kita dapat join sebuah company, first yang penting ialah kita punya education lah galakkan kita punya qualification. Kelayakan akademik ini sangat membantulah sebab daripada kelayakan akademik ini kita perlu masuk dalam industri sebab daripada situ kita dapat salah satu pengalaman. Pembelajaran itu ialah salah satu daripada pengalaman yang penting sebab itu adalah salah satu syarat kelayakan untuk you masuk dalam pekerjaan. Sebab semua bermula daripada kelayakan akademik. Dari SMT, di sanalah bermulanya ah... mengenal mengenai berkaitan dengan pekerjaan saya sekarang sebab itu saya masuk SMT dalam mekanikal saya belajar dari segi komunikasi, berfikir di luar kotak. Saya masih lagi apply pengetahuan dari SMT sampai sekarang sebab dari situlah pengalaman itu bermulalah. Kalau dalam bidang pekerjaan, apa semua subjek yang kita belajar memang semua penting, tak dapat cakap dia tak penting. Dari bahasa kah dari moralkah tentang attitude you kalau ikut dalam bidang saya lebih kepada subjek mekanikal, fizik dengan sains sebab itu sampai sekarang saya dalam industri oil and gas ni itu yang memnbantu dalam pembelajaranlah yang ada kaitan. Teori dan asas itu yang penting yang kita belajar dalam pendidikan sebab dia mula daripada aliran teknikal ini dari sana you akan dapat belajar lebih khusus tentang engineering dan teknikal.”

(6)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan tujuh (7) yang menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“I think the academic qualification that I got in engineering help me to get my job now because I have the basic engineering knowledge. Based on my company, they prefer those who have some technical background or knowledge.”

(7)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Saya dari SMT dulu ambil civil. Saya belajar atas usaha sendiri dekat SMT. Lepas itu, saya sambung belajar dalam electrical dan saya kerja pula pasal instrument.”

(8)

Tema ini juga dikongsi oleh informan sembilan (9) dengan menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Untuk fresh graduate dia akan lihat pointer but for me i got the one year experience from the project and the project pun dalam hutan. So itu bonus lah. Kalau untuk juniors saya, saya akan beritahu, yang penting you want to work. So, mungkin boleh try mana-mana kerja just start up before proceed bergerak ke tempat lain to gain experience. Banyak kes yang saya jumpa dalam junior-junior, dia masuk SEB, pointer bagus tapi dia punya knowledge tentang Engineering lemah sikit. Banyaklah even saya sendiri fokus untuk pass exam... not for knowledge. Bila dia belajar untuk pass exam dan bila bekerja banyak benda yang dia lupa atau dia tak tahu. Actually untuk bekerja, basic untuk Engineering amat perlu. Even though bukan teknikal, once you ada masalah, you want to resolve the masalah, you will take all yang apa anda masa study dulu as a guide untuk you resolve the problem. It's not macam bila ada masalah, you tanya orang. Sometimes you need to make decision at that time. So, all this knowledge yang you belajar even though sikit is a basis of everything to help you to understand the problem and how to resolve it. For me, SMT helped me dalam banyak bidang. Walaupun terms mungkin berbeza dalam BM atau BI tapi once you understand the thing, you senang catch up. Even masa bekerja, secara jujur cakap sometimes the problem you are not relate to the things you study in Diploma or degree but it is something that you have to go back to your school study. Sometimes you have to go back masa sekolah. Macam mekanikal punya degree or diploma it is more intensive and in depth but the basis one lebih penting. You akan lebih ingat yang basis one in SMT. Basis yang you pernah belajar memang you dah tertanam dalam diri. Itu yang lebih bagus, lebih better.”

(9)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 10 yang menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan 10 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

*“Waktu belajar dekat poli dia menggunakan knowledge yang dipelajari dekat SMT macam LK. Knowledge yang kami belajar dekat SMT tu kami guna dekat poli sewaktu belajar dekat Politeknik so berkaitan jugalah sebab kalau dari sekolah-sekolah biasa nak masuk Politeknik ni susah juga sebab tak ada **basic** tapi kami daripada SMT ada belajar mekanikal ada belajar LK. Sebab itu kami apply basic yang kami belajar daripada SMT dekat diploma.”*

(10)

Tema ini turut disokong oleh informan 11 yang menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ah... sekarang dia tengok dari segi akademik lah sekarang. First tu result SPM memang kena okeylah. Bila nak menyambung Pengajian Tinggi tak kiralah IKM, ILP, Poli atau UiTM dan bila kamu sudah ada skill belajar di tempat yang lebih tinggi kamu akan cari pekerjaan ah... tapi kalau boleh kena ada pointer yang tinggilah. Ada kompeni kan dia ada tengok you punya skill ada yang tengok melalui pointer. Katalah macam kami dulu dekat awam di SMT kan, kami tak banyak praktikal tapi you ada basic. So you senang catch up lah. Erm... kalau dekat tempat kerja dulu, LK ada banyak membantulah. Lepas saya kerja di Sibu kan saya kerja di Sabah kan saya bahagian lukisan pelan. Mostly you akan melukis and you akan bawa drawing itu pergi site. So, bila you sudah pandai bahagian Lukisan Kejuruteraan bahagian Autocad semua itukan ada senang sikitlah.”

(11)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 12 dengan menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan 12

berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Pengetahuan tentang SMT memang sangat-sangat membantulah especially dalam pekerjaan tapi for me, for those yang ambil SPM, contoh yang ambil dalam PKA kejuruteraan awam... so bila mereka sudah ada ilmu yang basic tu. So all the subjects in SMT that helped me in my career are like Physics, Engineering. That's a lot lah. Because for engineering, on site, we do a lot of calculations lah, especially untuk kira berapa tinggi bangunan, berapa dalam mahu korek...so semua level, all of it perlu calculation. I think most importantly is the knowledge from Add Maths because in my work, it is mostly about calculation.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema keempat tentang pengetahuan asas kejuruteraan turut dinyatakan oleh informan 13 yang menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan 13 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Okey ahh... bagi pendapat saya, pekerja industri mesti ada akademik yang bagus. Kalau mereka dapat belajar kejuruteraan di SMT lagilah bagus sebab di situ mereka didedahkan kepada basic dan teori kejuruteraan dengan lebih awal. Dalam bidang ini, kita mesti ada teori yang teguh. Saya sarankan dekat sini mereka juga perlu menguasai subjek Matematik, Matematik Tambahan dan Fizik. Semua ini memang berkait rapat dalam bidang kejuruteraan sebab kita more fokus kepada teori kita. Untuk bidang kejuruteraan, ia banyak melibatkan pengiraan juga.”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 14 yang menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan 14 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“I prefer employees with good academic qualification and strong engineering background. For those who comes from the SMT, they have more technical expertise. To be exact, for the electrical graduates, they have the expertise on how to assemble the electrical circuit, to solder things and so on compared to the ones from the science stream. They din’t even know what is the component and so on. I highly recommend if they want to continue in engineering that they first enter SMT.”

(14)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 15 dengan menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan 15 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kelayakan akademik perlu untuk start as an engineer. It is a bonus if you are from SMT because you have learned about the basic knowledge about engineering and this industry is an engineering industry. Oil and gas berkaitan dengan engineering dan teknikal. Ahh...kalau nak jadi engineer, kena selalu fikir technically. Pada saya yang dari SMT memang ada kelebihan because you are exposed to technical stuff early. Although you may not use everything, actually you use minimal pun until certain extend but when you study about Engineering, Physics, Mathematics those kinds of stuff, what you were trained in your brain was to see things kineticly ataupun engineering punya way lah. Itu cara-cara engineer nampak, you kena tahu or know how to link engineering stuff. Kalau mechanical, you need to have ability to nampak gear link to what. That thing to play in your mind lah...If you are good in Physics, yes that’s a good starting point. Kalau chemical engineering you have at least something to do with chemical. So, to me SMT leavers do have that advantage because ada some kind of baseline.”

(15)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 16 yang menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Okey pada pandangan saya, seorang jurutera perlu ada pengetahuan kejuruteraan yang kukuh dari awal. Jadi, pekerja yang pernah mendapat pendidikan kejuruteraan dari SMT

memang bagus sebab dari muda mereka punya silibus atau pelajaran adalah tentang kejuruteraan, di mana mereka ada belajar subjek kejuruteraan awam semasa di tingkatan 4 dan tingkatan 5 dan juga diuji semasa SPM. Perbezaan yang dipelajari daripada apa yang di ijazah dengan apa yang dipelajari di SMT itu adalah lebih kepada basic lah ataupun secara general ataupun apa tindakan sebagai seorang jurutera lah. Manakala semasa di ijazah adalah lebih terperinci sebagai contoh di SMT ada belajar pasal bending moment tapi di ijazah bending moment itu akan melibatkan komponen-komponen bangunan...ok apa bending moment untuk structure ini. Jadi apa yang mereka belajar di SMT memang perlu sebab mereka akan belajar lebih kepada apa yang di expect apabila mereka masuk ke peringkat ijazah dan seterusnya masuk ke bidang pekerjaan.”

(16)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 17 dengan menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Biasanya pekerja dari background SMT ini memang pandai dalam engineering dan matematik. Mereka dah tahu tentang teori engineering. Kalau explain apa yang kita nak memang mudah sebab mereka dah ada teori...basic pun ada. So, mereka cepat fahamlah kalau kita nak mereka buat sesuatu kerja.”

(17)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 18 yang menyatakan tentang pengetahuan asas yang dipelajari semasa di peringkat SMT. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Bagi saya ah... Antara satunya adalah mereka mempunyai kekuatan teori yang tinggi dan dibekalkan dengan skill. Jadi, kebolehpasaran mereka amat tinggi sebab mereka yang dari SMT dah ada basic engineering. Memang lebih baik sebab mereka cepat belajar dan senanglah sebab mereka dah ada basic dan teori dalam engineering. Yang dari SMT memang dia orang ada nilai tersendiri sebab ilmu-ilmu yang mereka dapat dan kemahiran yang mereka dapat daripada SMT adalah sangat membantu mereka untuk berfikiran lebih kreatif sebab mereka dah ada basic untuk elektronik dan elektrik. So, mereka boleh

menghasilkan suatu innovation boleh invent sesuatu ataupun tools ataupun equipment based on their basic knowledge dan terapkan hasilkan dalam bidang untuk membantu menghasilkan sesuatu ah... Itu yang sangat penting.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan satu (1), informan dua (2), informan tiga (3), informan empat (4), informan lima (5), informan enam (6), informan tujuh (7), informan lapan (8), informan sembilan (9), informan 10, informan 11, informan 12, informan 13, informan 14, informan 15, informan 16, informan 17 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu bagaimana kelayakan akademik membantu pekerja industri mendapat pengetahuan asas kejuruteraan dan seterusnya menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

e. Tema Kelima: Menyambung Pelajaran

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema kelima ialah menyambung pelajaran. Informan satu (1) menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, dia dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Sekarang ni sebab saya dari dulu dari SMT sampai sekarang memang dari aliran yang sama dari elektrik elektronik sampai tak pernah lari sebab saya dari SMT saya sambung belajar di Politeknik elektrik elektronik, ambil sijil diploma pun saya ambil elektronik juga. Saya bekerja pun saya ambil elektronik sampai sekarang. Saya sekarang dalam tahun dua untuk menyambung Bachelor dalam Teknologi Elektronik di Wawasan Open University.”

(1)

Tema ini turut disokong oleh informan dua (2) yang menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, dia dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan dua (2) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Basically, first thing first, dulu masa saya sambung belajar pun i have that advantage lah compared to my friends lah, especially the subjects in the first and second year at Politechnic because i already have the knowledge of engineering and to be precise, electrical engineering background and i can easily cope and understand what my lecturers thought me compared to my friends. So, in that sense, i can say that those who attended SMT will have the better performance at the early stage because they have the background. For those who is from science stream, maybe they have to put extra effort because like us, we already have two years of knowledge form 4 and form 5. Basically, on the first semester of subject in electrical engineering, we already learned in SMT. So those from SMT can easily understand something like a very basic principle. For those who really want a career on electrical or any engineering, basically it is very high chance or good chance for them to do and excel further in their course if they attended SMT.”

(2)

Tema ini juga dikongsi oleh informan tiga (3) dengan menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, dia dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan tiga (3) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Dari basic ni kami boleh pergi advance. Kalau nak masuk dalam industri ini sekurang-kurangnya kena ada Diploma. Selepas SMT memang senang untuk sambung belajar hingga ke Diploma dalam engineering sebelum kami masuk dalam industri inilah.”

(3)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan empat (4) yang menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, dia dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Memang membantu sebab dari SMT saya dapat ahh... sambung ke Politeknik sebab saya lulus SMT. Ya senanglah untuk memohon ke IPT dan Politeknik... memang senang untuk apply sambung belajar sebab dari jurusan yang sama dari SMT. Lepas saya habis, saya menggunakan Diploma untuk memohon kerja dalam bidang elektrik elektronik juga.”

(4)

Tema ini turut disokong oleh informan lima (5) yang menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, dia dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“For my job, the minimum qualification is Diploma level. I have Diploma in Process Engineering (Petrochemical) from Politeknik Kuching, Sarawak. Apa yang saya nampak, if I continue in Diploma of civil engineering, it helps a lot because I see macam kawan-kawan yang lain dari SMT, they continue their Diploma in Civil Engineering and their pointer are also like high. Then I think SMT helps quite a lot academically in their study.”

(5)

Tema ini juga dikongsi oleh informan enam (6) dengan menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, dia dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Saya dari background mekanikal so basic knowledge untuk mekanikal itu kena adalah sebab saya pun dari SMT. So, ada knowledge berkenaan dengan mekanikal and then sambung belajar ambil diploma di politeknik dalam mekanikal juga.. Dari SMT lebih senang untuk sambung pelajaran itu satu kelebihan untuk saya belajar dari SMT untuk sambung belajar and then saya sambung pergi politeknik peluang untuk sambung belajar itu ada sebab daripada keputusan yang saya dapat dari SMT saya dapat sambung ke diploma di politeknik pasal dia berkaitan dengan apa yang dipelajari di politeknik. Dalam company oil and gas ini, yang penting kebanyakan dia akan tengok you punya kelayakan akademik. Kalau kelayakan akademik tak cukup memang susahlah. Kalau dalam LNG ini sebab dia salah satu anak syarikat Petronas, sebelum ini Petronas ada buka peluang untuk siapa yang dah ada sijil pergi Poli, yang ada sijil Diploma untuk study dekat Institut Teknologi Petronas, dia ada INSTEP, dia ada Universiti Teknologi Petronas UTP, itu macam siapa

yang graduate dari sana dia akan beri peluang join, dia akan sponsor lah sebab dia ada memberi banyak pendidikan.”

(6)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, dia dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kalau yang belajar bukan yang top student lah. After SPM, kerja banyak bekerja. Saya ambik skill lah. Mostly dapat kerja sebab saya memang ada skill lah in hospitality and wiring macam tu lah. Lepas tu saya pergi ke banyaklah, kolej-kolej tapi kalau saya tak minat dengan course, saya quit. That is our problem lah kalau macam budak-budak tu. saya kalau mahu belajar yang ini ikut kawan. Itu biasalah... so, last saya buat keputusan, saya ambil electrical engineering di PPKS. Bagi sayalah, kalau mereka yang tak dapat masuk institusi awam, PPKS is the best choice from private and then sijil dia memang industri oil and gas akan pandang. Lepas 3 tahun habis diploma electrical engineering, saya ambil INSTEP. INSTEP ni memang laku sebab dia memang khas engineering skill untuk oil and gas. So, student yang baru lepas poli kah, kalau dia ada peluang untuk masuk INSTEP boleh try. Mana tahu ada nasib untuk masuk posting dalam LNG kah, Malaysia LNG kah. Petronas dia punya INSTEP punya sijil memang laku. Habis saya punya course 1 tahun, dia course 6 bulan study kat Terengganu and then 6 month you on job training lah. Tapi kalau dia ada training by request on company and based on your competency, boleh dapat offer bekerjalah. Dia mesti melalui employer... mesti ada skill, attitude and responsibility. Dari pengalaman sayalah, banyak yang training tapi attitude tak betul memang sukarlah.”

(8)

Tema ini juga dikongsi oleh informan sembilan (9) dengan menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, dia dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Untuk saya, saya sendiri ada Bachelor Degree untuk join SEB. Ah... it depends lah sebenarnya sebab program engineer level 1 masuk ke SEB minimum requirement is bachelor degree lah. Some of the engineer bila join level 1 punya level 1 pun sudah ada Master in

Engineering as well lah. Ada contoh macam tu lah. So for first time masuk, minimum bachelor degree is enough already lah. Untuk masuk industri ni, first thing is education lah. Yang penting ialah masa you belajar. You patut fokus during the learning lah. Macam UNIMAS dia melengkapkan students untuk industri. I think they should focus on that lah. I think sekarang boleh belajar guna software macam untuk engineering drawing boleh pergi ke 3D modelling sebab 3D boleh lihat from the real perspective lah. Industri sekarang dia memang guna banyak software. At least you have the basis, you can try everything lah. ”

(9)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 10 yang menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, dia dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan 10 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Dulu dekat SMT ambil mekanikal sampai dekat Politeknik pun saya ambil mekanikal tapi sekarang langsung tak ada kaitanlah dengan pekerjaan sekarang sebab buat pengisian kapal terbang ini experience dia lain. Macam you pun first time dengar orang buat pengisian minyak kapal terbang kan. Dia ada kaitan sedikit tetapi kita kena belajar benda yang barulah. Diploma ni sebab daripada SMT dulu saya ambil sijil sebelum ini. Dah ambil sijil tu saya berkerja dekat Honda. bila bekerja dekat Honda lama-lama pun dah boring jugalah and then kita nak apply kerja lain minimal diploma. so saya ambil inisiatif... saya ambil part-time buat diploma dekat Politeknik Kuching part time sementara kerja tu. Selepas diploma saya bekerja dekat sebuah syarikat dulu, satu kilang elektronik di Samajaya and then baru saya join Petronas and then direct lah masuk Petronas. Okey dia punya requirement ialah diploma untuk masuk kerja ini. Sebab kalau nak masuk di situ ada juga yang daripada INSTEP. Ada juga yang masuk terus dari Diploma. Macam saya, habis Diploma dari Politeknik terus masuk, dapat juga.”

(10)

Tema ini turut disokong oleh informan 11 yang menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, dia dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Belajar di SMT memang bagus sebab bila you sambung poli atau ILP, senang sikitlah. Macam contohlah you masuk poli ada certain barang dari SMT dia membantulah. Kalau macam dulu saya akan PKA awam, tapi bila saya masuk poli, saya masuk mekanikal dan bila bekerja mereka tak tengok itu sangat. Mereka tengok itu you ada diploma atau tidak. Mereka tengok background teknikal. Masa you latihan industri tu praktikal kan kalau tempat kerja you sangat bagus you ada advantage lah.”

(11)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 12 dengan menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, dia dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan 12 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Dengan basic itu, bila mereka sambung pelajaran I can say they are a step further than others. For those yang bukan dari SMT, when they further their study in engineering, actually we know better than them, we are further than them, we know a lot than them. Kita maju selangkah daripada mereka. So, in the first day of engineering class, i think most of what lecturer teach us, we already know about it because we are not from zero. So, for first sem, it is actually easy for us to score 3.5 than others. Sebab kita dah tahu basic knowledge. It is important to score good result but tanpa score yang bagus pun boleh bekerja. So, jangan risaulah. After i finish SPM, i enter UiTM to further my study in Diploma but i dont take engineering as my Diploma. I take Diploma in Building. Dia memang salah satu branch daripada civil engineering lah. Dia lebih fokus dalam pembinaan bangunan. So sekarang memang saya guna Diploma untuk saya cari kerja yang berkenaan dengan pembinaan bangunan. For my job, the minimum requirement is Diploma but some of the vacancy for technician, can use SPM but they need to undergo training by the company first. Last time, during my interview before SEB, which is Sentoria Bina, they asked about my experience and memang i have zero experience but the thing is that im from technical school. They said... oh from technical school... it's good. So, they know something about technical. So, when i continue my study in Diploma for 3 years, i actually have 5 years of experience about technical knowledge because i've spent my 2 earlier years in SMT.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema kelima tentang menyambung pelajaran turut dinyatakan oleh informan 13 yang menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, pekerja industri dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan 13 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kalau nak masuk company sekarang, at least perlu ada Diploma dan pengalaman bekerja. Pengalaman sangat penting. Jadi, lepas SMT mereka boleh sambung pelajaran dalam bidang kejuruteraan di Politeknik untuk mendapatkan Diploma.”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 14 yang menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, pekerja industri dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan 14 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“After SMT, it is easier for them to continue their study in Politechnic or other technical institution for their Diploma level. If they have Diploma, then they can apply for the technician post.”

(14)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 15 dengan menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, pekerja industri dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan 15 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“For academic, that’s a no brainer. With good academic qualification from SMT, it is easier for you to pursue your study in higher institution. If you go and if you continue to study in the similar punya field in your degree or diploma, that will actually enhance your

employability. You will need it in certain level because there's executive group and non-executive group. For non-executive group macam technicians, just having a Diploma or Degree is enough. If you want higher pay, you have to have a higher qualification.”

(15)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 16 yang menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, pekerja industri dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Dengan akademik yang baik di peringkat SMT, mereka dapat menyambung pelajaran mereka dalam bidang kejuruteraan di peringkat yang lebih tinggi. Seorang jurutera perlu ada sekurang-kurangnya ijazah sarjana muda untuk memasuki bidang pekerjaan. Mereka hendaklah mendaftar yang wajib ialah dengan Lembaga Jurutera Malaysia. Sekiranya mereka terlibat dengan aktiviti pembinaan, mereka hendaklah mendaftar dengan CIDB. Sekiranya jurutera tersebut dilantik sebagai teknikal person untuk mana-mana syarikat, syarikat pembinaan mereka perlu mendapatkan teknikal person daripada kalangan jurutera. Jadi, jurutera ini hendaklah mempunyai pengalaman lebih 5 tahun untuk kontraktor yang berkelas A. Jadi sekiranya ada siswazah ataupun lepasan sekolah yang tidak berpeluang menjadi jurutera tetapi sijil mereka masih boleh digunakan sebagai teknikal person untuk mana-mana kontraktor di Malaysia.”

(16)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 17 dengan menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, pekerja industri dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Pekerja yang dari SMT ni memang bagus sebab mereka fokus dalam bidang kejuruteraan dari masa belajar sampai bekerja. Kebanyakan sambung ke Politeknik untuk ambil Diploma dalam bidang kejuruteraan. Yang ni memang baguslah.”

(17)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 18 yang menyatakan bahawa dengan kelayakan akademik, pekerja industri dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Apabila pekerja dah ada basic, mungkin ah... itu adalah kelebihan untuk mereka memohon untuk melangkah ke hadapan itu adalah antara kelebihannya lepasan SMT. Mereka memang dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi dalam bidang engineering.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan satu (1), informan dua (2), informan tiga (3), informan empat (4), informan lima (5), informan enam (6), informan lapan (8), informan sembilan (9), informan 10, informan 11, informan 12, informan 13, informan 14, informan 15, informan 16, informan 17 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu menyambung pelajaran adalah bagaimana kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

4.3.2.4 Perbincangan Dapatan Kajian Objektif 2

Tema pertama dalam kajian kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT di Sarawak adalah dari aspek minat yang telah mendorong pekerja industri untuk mendapatkan kelayakan akademik dalam bidang teknikal sebelum memasuki bidang pekerjaan di industri. Disebabkan minat yang mendalam terhadap pendidikan teknikal, pekerja industri memasuki SMT untuk mempelajari bidang yang diminati sehinggalah mendapatkan kelayakan akademik dalam bidang teknikal. Dapatan kajian ini adalah selari dengan Teori Modal Insan (Schultz, 1961) kerana disebabkan minat, lepasan SMT cenderung untuk mendapatkan pendidikan awal mereka dalam bidang teknikal di SMT dengan berpegang pada harapan agar pelaburan yang dilakukan ke atas pendidikan dapat memberi pulangan yang tinggi dan

meningkatkan modal insan mereka dalam bidang pekerjaan yang diminati. Namun demikian, Teori Modal Insan tidak mengkaji dengan mendalam apa yang mendorong seseorang individu untuk meningkatkan modal insan serta menyumbang kepada kebolehpasaran seseorang individu dalam pasaran kerja.

Dalam kajian Rus et al. (2016), pendidikan memainkan peranan yang penting dalam pembentukan pekerja dalam bidang industri. Dapatan kajian ini disokong oleh Rus et al. (2016) yang mendapati bahawa minat memainkan peranan yang penting dalam melahirkan pekerja mahir di industri. Selain itu, dapatan kajian ini juga disokong oleh Yahaya dan Kassim (2006) dalam kajian kuantitatif mereka yang mendapati bahawa minat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pelajar untuk memilih aliran teknikal di SMT. Dapatan kajian juga disokong oleh Jeffries et al. (2020) yang menunjukkan bahawa sikap terhadap subjek yang diminati mempengaruhi pelajar untuk memilih aliran pembelajaran. Selain itu, dapatan kajian ini juga adalah sejajar dengan keputusan dari analisis data deskriptif yang diperoleh oleh Taha et al. (2022) yang menunjukkan bahawa faktor utama dalam pemilihan kerjaya responden dalam kalangan pelajar KV ialah faktor minat. Dapatan kajian ini selari dengan Yahaya dan Ismail (2011) yang mendapati bahawa pelajar memilih untuk mendapatkan pendidikan dari SMT kerana dipengaruhi oleh minat mereka terhadap bidang teknikal. Tambahan pula, dapatan kajian ini juga disokong oleh Makhtar et al. (2016) yang mendapati bahawa faktor minat telah mendorong penuntut KV untuk mendapatkan pendidikan dan seterusnya kelayakan akademik di KV. Selain itu, dapatan kajian ini juga disokong oleh *SarawakJobs.com* (2020) yang mendapati bahawa majikan lebih suka mengambil pekerja yang mempunyai keinginan untuk belajar. Perkara ini adalah amat penting kerana dengan adanya minat dalam sesuatu bidang pekerjaan, seseorang pekerja lebih cenderung untuk meningkatkan kemampuan dirinya melalui keinginan untuk

mempelajari sesuatu yang baru supaya dapat menyumbang kepada kebolehpasarannya tanpa perlu dipaksa oleh pihak majikan.

Tema kedua dapatan kajian ialah pengaruh keluarga yang mendorong pekerja industri untuk mendapatkan kelayakan akademik dalam bidang yang berkaitan dengan industri. Pengaruh keluarga merupakan salah satu pendorong utama dalam kehidupan seseorang individu, terutamanya dalam pemilihan bidang pendidikan yang seterusnya akan mempengaruhi pemilihan kerjayanya. Kebanyakan informan menyatakan bahawa mereka dipengaruhi oleh sama ada ibu bapa ataupun adik beradik mereka sebelum meneruskan pendidikan mereka dalam bidang kejuruteraan. Dapatan kajian ini disokong oleh Teori Modal Insan (Schultz, 1961) kerana sesungguhnya, ibu bapa atau ahli keluarga menginginkan kejayaan dalam kerjaya anak-anak dan adik-adik mereka telah mempengaruhi pilihan untuk mendapatkan pendidikan teknikal di SMT. Dengan adanya dorongan dan sokongan daripada keluarga, lepasan SMT telah disarankan untuk memperoleh pendidikan yang lebih khusus dalam pengajian kejuruteraan. Pelaburan yang dibuat dalam pendidikan teknikal telah menghasilkan pulangan yang baik kepada pekerja industri dan keluarganya kerana dengan adanya kelayakan akademik daripada pendidikan teknikal, mereka telah berjaya mendapatkan pekerjaan dalam bidang yang sama. Walau bagaimanapun, terdapat kekurangan dalam Teori Modal Insan kerana pemilihan untuk pelaburan seperti pengaruh keluarga terhadap pemilihan pendidikan yang memberi pulangan yang baik dalam modal insan seseorang individu kurang dikaji dalam teori tersebut.

Dapatan kajian ini disokong oleh Yahaya dan Ismail (2011) yang mendapati bahawa tingkah laku pelajar terhadap bidang pelajaran mempengaruhi pemilihan untuk belajar di SMT atas galakan dan kemahuan daripada ibu bapa mereka. Selain itu, dapatan kajian juga disokong oleh kajian kuantitatif yang dijalankan oleh Jackson dan Wilton (2017) yang

mendapati bahawa pelajar yang telah membuat pemilihan kerjaya dari awal berpuas hati dengan pilihan mereka. Di samping itu, dapatan kajian ini juga disokong oleh dapatan kajian Makhtar et al. (2016) yang menunjukkan bahawa pengaruh keluarga juga mendorong penuntut KV untuk mendapatkan kelayakan akademik di KV. Sungguhpun begitu, dapatan kajian ini bercanggah dengan kajian yang dijalankan oleh Alike (2012) yang membuktikan melalui ujian kolerasi Pearson analisis regresi bahawa tidak wujud hubungan yang signifikan antara pengaruh keluarga seperti ibu bapa dengan pemilihan kerjaya dalam bidang kejuruteraan dalam kalangan remaja.

Tema ketiga dapatan kajian ialah kelayakan akademik menjadi syarat kemasukan bagi pekerja ke dalam industri berdasarkan perspektif majikan. Dengan adanya kelayakan akademik, seseorang individu mempunyai peluang untuk mendapatkan pekerjaan kerana kelayakan akademik yang diperolehi daripada institusi pendidikan sama ada dari awam mahupun swasta menjadikan individu tersebut sebagai modal insan yang penting untuk memenuhi syarat kemasukan dalam sesuatu pekerjaan. Dalam Model Kebolehpasaran yang dicadangkan oleh Fugate et al. (2004), modal insan merupakan salah satu aspek yang menyumbang kepada kebolehpasaran seseorang individu, termasuklah kelayakan akademik sebagai syarat kemasukan yang dikehendaki oleh majikan dalam pengambilan pekerja. Walau bagaimanapun, jurang masih wujud dalam model ini kerana kelayakan akademik yang menjadi syarat kemasukan tidak dinyatakan dengan teliti untuk industri yang tertentu seperti industri dalam bidang teknikal.

Dapatan kajian ini disokong oleh Attri dan Kushwaha (2018) dalam kajian mereka tentang elemen-elemen yang diperlukan oleh graduan untuk memenuhi kehendak majikan di industri. Mereka mendapati bahawa pencapaian akademik ialah salah satu kehendak majikan yang membantu graduan supaya lebih bersedia dan mendapatkan pekerjaan di

industri. Di samping itu, dapatan kajian ini juga disokong oleh Awang et al. (2012) yang menyatakan bahawa ijazah yang dimiliki oleh graduan dianggap sebagai kelayakan masuk oleh majikan. Sebaliknya, dapatan kajian ini tidak selari dengan pendapat Tomlinson (2017) yang menyatakan bahawa kepentingan kelayakan akademik semakin berkurangan dan tidak menjanjikan pulangan atas pelaburan yang dilakukan dalam kejayaan akademik. Begitu juga, dapatan kajian ini bercanggah dengan dapatan kajian kualitatif yang dijalankan oleh Finch et al. (2015) yang mendapati bahawa majikan berpendapat bahawa Ijazah Sarjana Muda yang diperoleh daripada universiti bukan penentu tunggal untuk mendapatkan pekerjaan disebabkan ramai graduan mempunyai kelayakan ijazah. Bukan sahaja itu, dapatan kajian ini turut disokong oleh McMurray et al. (2016) yang mendapati bahawa majikan mementingkan keputusan ijazah sebagai syarat kemasukan graduan bidang kemahiran perniagaan dan pengurusan dalam tenaga kerja di Scotland. Sementara itu, walaupun *SarawakJobs.com* (2020) melaporkan bahawa majikan Sarawak mempertimbangkan kelayakan akademik dalam pengambilan graduan baru. Namun begitu, peratusannya adalah jauh lebih kecil, iaitu 17% jika dibandingkan dengan sifat peribadi (75%) seseorang graduan.

Tema dapatan kajian yang keempat adalah pengetahuan asas kejuruteraan yang diperoleh daripada kelayakan akademik dianggap penting oleh majikan dan pekerja industri. Dapatan kajian ini disokong oleh Knight dan Yorke (2003) yang menyatakan bahawa pemahaman tentang pengetahuan yang dipelajari adalah penting dan menyumbang kepada kebolehpasaran seseorang graduan. Menurut mereka, elemen Pemahaman (*Understanding*) dalam Model Kebolehpasaran yang telah dibangunkan membantu graduan untuk mendapatkan pekerjaan berdasarkan pengetahuan mereka tentang bidang yang diceburi. Namun demikian, Model Kebolehpasaran lebih berfokus kepada pengkajian tentang

kurikulum yang menyediakan pelajar melalui pembelajaran dan penilaian tentang kebolehpasaran sebagai langkah persediaan sebelum memasuki bidang pekerjaan. Model yang dibangunkan oleh mereka telah mengabaikan perspektif pekerja dalam aspek kelayakan akademik berkaitan dengan pengetahuan asas yang diperlukan dalam bidang pekerjaan tertentu dan bagaimana ia menyumbang kepada kebolehpasaran seseorang pekerja.

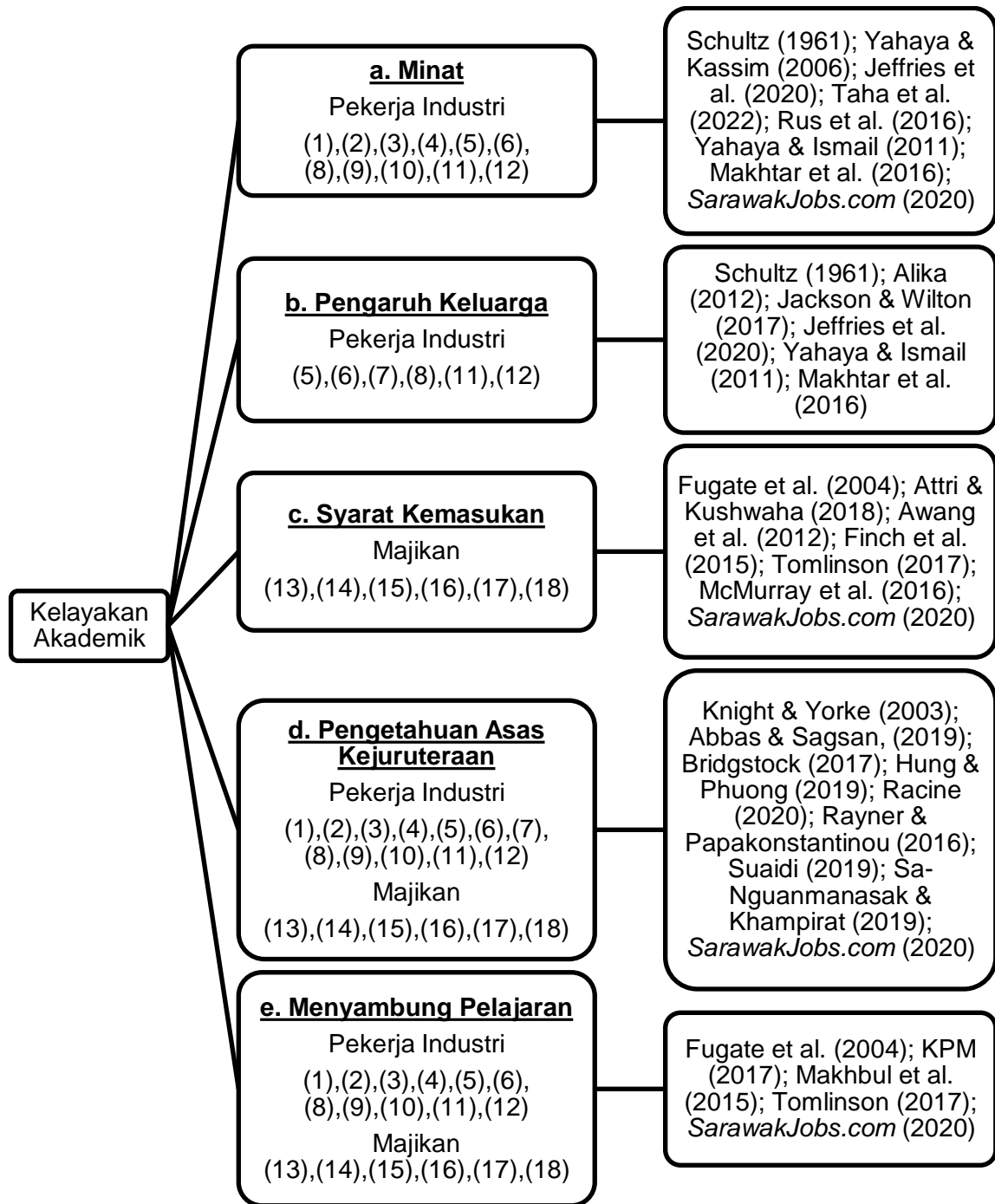
Dapatan kajian ini disokong oleh Abbas dan Sagsan (2019) yang mendapati bahawa majikan mementingkan pengetahuan pekerja dalam bidang pekerjaan di sektor perindustrian pembuatan dan syarikat perkhidmatan. Dapatan kajian juga selari dengan penekanan yang dinyatakan dalam penulisan Bridgstock (2017), iaitu pengetahuan yang kukuh dalam bidang kerjaya adalah penting untuk kebolehpasaran pekerja. Selain itu, dapatan kajian ini disokong juga oleh Rayner dan Papakonstantinou (2016) yang mendapati bahawa majikan lebih mementingkan kelayakan akademik dan kemahiran teknikal berbanding dengan kemahiran kebolehpasaran graduan. Dapatan kajian juga selari dengan kajian yang dijalankan oleh Sa-Nguanmanasak dan Khampirat (2019) yang mendapati bahawa graduan yang mempunyai kebolehan untuk mengaplikasi pengetahuan yang dipelajari menunjukkan kesan positif yang signifikan terhadap kualiti kerja. Selain itu, dapatan kajian juga disokong oleh tinjauan *SarawakJobs.com* (2020) yang mendapati bahawa bidang kejuruteraan merupakan bidang pendidikan kedua tertinggi yang menjadi pilihan dalam kalangan majikan di Sarawak. Dapatan kajian mereka menunjukkan bahawa 32% majikan meminati pekerja yang mempunyai pengetahuan tentang kejuruteraan dalam pengambilan pekerja yang berpengalaman.

Tema dapatan kajian yang kelima ialah kelayakan akademik yang diperoleh dari SMT membantu lepasan SMT untuk menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Dengan adanya kelayakan akademik yang lebih tinggi, lepasan SMT berpeluang untuk meningkatkan modal insan mereka dalam pekerjaan di industri. Oleh itu, dapatan kajian ini disokong oleh Model Kebolehpasaran Fugate et al. (2004) yang menunjukkan bahawa modal insan adalah salah satu komponen penting yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja. Walau bagaimanapun, model tersebut kurang membincangkan tentang bagaimana graduan dapat meningkatkan modal insan mereka dengan menyambung pelajaran untuk mendapatkan kelayakan akademik yang lebih tinggi sebelum memasuki bidang pekerjaan.

Dapatan kajian ini sejajar dengan dasar KPM (2017), di mana lepasan SMT berpeluang untuk melanjutkan pelajaran dalam bidang sains dan teknologi sama ada di IPT awam atau swasta bagi melahirkan tenaga kerja profesional. Dapatan kajian juga disokong oleh penemuan kajian Makhbul et al. (2015) yang menunjukkan bahawa kelayakan akademik yang lebih tinggi seperti Diploma, Ijazah Pertama, Ijazah Sarjana dan PhD dianggap sebagai kelayakan akademik yang amat diperlukan oleh majikan untuk masa yang akan datang. Oleh yang demikian, lepasan sekolah perlu menyambung pelajaran mereka ke peringkat yang lebih lanjut memandangkan kelayakan akademik setakat sijil persekolahan belum dapat menjamin kebolehpasaran mereka untuk masa hadapan. Tambahan pula, dapatan kajian ini selari dengan pendapat Tomlinson (2017) yang menyatakan bahawa graduan yang melanjutkan pelajaran formal dapat melengkapkan diri dengan kelayakan akademik yang dapat menyumbang kepada kebolehpasaran mereka pada masa hadapan. Selain itu, dapatan kajian juga disokong dengan tinjauan yang dilakukan oleh *SarawakJobs.com* (2020) yang mendapati bahawa 41% majikan mementingkan tahap pendidikan semasa mengambil graduan baru untuk bekerja. Perkara ini menunjukkan

bahawa lepasan SMT yang berjaya menyambung pelajaran mereka ke peringkat yang lebih tinggi mempunyai peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kebolehpasaran mereka di industri.

Rajah 4.2 menunjukkan ringkasan bagi dapatan kajian berdasarkan tema dan telah dibincangkan serta dikaitkan dengan dapatan kajian literatur secara mendalam terdahulu untuk objektif kedua berhubung dengan aspek kelayakan akademik yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.



Rajah 4.2: Kelayakan Akademik yang Menyumbang kepada Kebolehpasaran Lepasan SMT dari Perspektif Pekerja Industri dan Majikan

4.3.3 Objektif 3: Kompetensi

Untuk mendapat jawapan kepada objektif ketiga tentang aspek kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan, terdapat dua (2) soalan kajian yang telah dikemukakan. Informan telah diminta untuk menjawab soalan temu bual separa berstruktur dan respon mereka adalah seperti berikut.

4.3.3.1 Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan?

a. Tema Pertama: Kompetensi Sendiri

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema pertama ialah kompetensi sendiri. Informan satu (1) yang menyatakan bahawa kompetensi sendiri menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Saya memiliki diploma dalam elektronik. Saya baru layak mendapatkan kompetensi technician daripada MBOT, Malaysian Board of Technologist. And then driving skill pun mesti jugalah untuk offroad. So jalan macam... next week saya akan travelling ke Batang Ai. So, ada satu tempat yang perlu driving offroad...memang offroad. So, kita memang ada kursus offroad la... Ah... sebelum bekerja ada satu benda yang kita perlu ada ialah lesen memandu sebab setiap company dia akan tanya lesen memandu sebab bila kamu mahu bergerak, senang. Dulu saya bekerja pun dia tanya driving licience juga. So, driving licience mestilah wajib ada sebelum bekerja.”

(1)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan dua (2) yang menyatakan tentang kompetensi sendiri menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

Berikut ialah kenyataan informan dua (2) berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“For me, I have Building Wiring grade 2.”

(2)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan empat (4) yang menyatakan tentang kompetensi sendiri menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ah... ada satu kompetensi sebelum dapat kerja, saya ada Sijil Chargeman L1.”

(4)

Tema ini turut disokong oleh informan lima (5) yang menyatakan tentang kompetensi sendiri menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“I have competencies like Autocad Professional Certificate and CIDB Safety competency.”

(5)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menyatakan tentang kompetensi sendiri menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kalau untuk oil and gas industri, paling laku, paling senang dapat kerja is you have a mechanical punya background. Anything lah... kalau you pandai buka bolt, buka nut kira bagus sudah itu... tapi untuk level yang tinggi, you will need Diploma. Bukan kita nak limit... as if you can learn. Kompetensi yang penting ialah Sijil Chargeman. Basic tahap 1 atau 2 sudah cukup. Kalau ada sijil yang lain boleh apply juga. Kalau ada sijil INSTEP that's advantage lah. Program INSTEP ada dua jenis. Satu untuk lepasan SPM, satu untuk lepasan Diploma. Macam saya lepasan Diploma. After diploma we go to 6 months program INSTEP dan 6 months on job training. So, dalam INSTEP ni 1 minggu you belajar dan after 1 week, dia ada basic test. Dia more on your skill. INSTEP ni dia offer untuk update your skill. Even yang dah bekerja 4 5 tahun pun akan balik sana untuk update skill lah.”

(8)

Tema ini juga dikongsi oleh informan sembilan (9) dengan menyatakan tentang kompetensi sendiri menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ahh... kemahiran kebolehpasaran yang diperlukan dalam industri... through my experience lah. Sebelum saya masuk ke Sarawak Energy, Saya pernah bekerja dengan kontraktor pembinaan. Before masuk SEB, what is the most important ialah mereka mahu ada experience la. Because dalam bidang pekerjaan saya ialah more towards project. So, saya Project engineer untuk Sarawak Energy. Before ini juga dengan kontraktor pembinaan. Mostly skill yang dia nak ialah project management and then other skills dia perlu kemahiran macam piping knowledge, training untuk meningkatkan piping knowledge. Third one maybe dia perlu welding. For myself, saya ada welding inspector level 1 untuk projek. So, basically dalam SEB banyak welding, banyak piping. So, if ada welding inspektor level 1 ke level 2 as long as ada is a plus for the company when they employ us.”

(9)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 10 yang menyatakan tentang kompetensi sendiri menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 10 berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Mostly kalau ada diploma boleh join dan satu lagi kami pun yang kerja ni kena bawa lori. Kami kena bawa lori ke kapal untuk pengisian minyak. Selain daripada diploma kena ambil lesen lori juga. Macam kami punya pekerjaan ini ialah requirement tinggi dia mesti lebih tinggi daripada 165 cm. So sayap kapal terbang juga tinggi so takut tidak sampai. Kalau nak isi, aircraft wing dia tinggi. So, height dia mesti adalah.”

(10)

Tema ini turut disokong oleh informan 11 yang menyatakan tentang kompetensi sendiri menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ah... First tu result SPM memang kena okeylah. Bila nak menyambung Pengajian Tinggi tak kiralah IKM, ILP, Poli atau UiTM dan bila kamu sudah ada skill belajar di tempat yang lebih tinggi kamu akan cari pekerjaan ah... tapi kalau boleh kena ada pointer yang tinggilah. Ada kompeni kan dia ada tengok you punya skill ada yang tengok melalui pointer. Katalah macam kami dulu dekat awam di SMT kan, kami tak banyak praktikal tapi you ada basic. So you senang catch up lah. Erm... kalau dekat tempat kerja dulu, LK ada banyak membantulah. Lepas saya kerja di Sibu kan saya kerja di Sabah kan saya bahagian lukisan pelan. Mostly you akan melukis and you akan bawa drawing itu pergi site. So, bila you sudah pandai bahagian Lukisan Kejuruteraan bahagian Autocad semua itukan ada senang sikitlah.”

(11)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema pertama tentang kompetensi sendiri turut dinyatakan oleh informan 14 yang menyatakan bahawa kompetensi sendiri menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“So, for competency in terms of certifications, there are a lot of competencies which one can gain in during one’s career like for electrical are chageman. If they have the

competancy that our company need, it is easier for them to be employed. So, that one is really important for them to progress in their career.”

(14)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 16 yang menyatakan tentang kompetensi sendiri menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kalau saya nak ambil jurutera baru memang saya lihat kompetensinya dahulu. Sebagai seorang jurutera perlu ada kompetensi selain daripada teknikal. Kemahiran teknikal ini juga boleh dibahagikan kepada penggunaan software seperti autocad, Excel untuk kemahiran software.”

(16)

Dapat dirumuskan bahawa informan dua (2), informan tiga (3), informan empat (4), informan lima (5), informan enam (6), informan lapan (8), informan sembilan (9), informan 10, informan 14 dan informan 16 mengutarakan tema yang sama, iaitu bagaimana kompetensi sendiri menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

b. Tema Kedua: Kompetensi Organisasi

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema kedua ialah kompetensi organisasi. Informan satu (1) menyatakan bahawa organisasi menyediakan kompetensi untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Macam di SESCO kita boleh ambil kursus yang elektrik seperti Wireman, Chageman. So, kita memang layaklah untuk ambil kursus yang disediakan oleh company.”

(1)

Tema ini juga dikongsi oleh informan tiga (3) dengan menyatakan bahawa organisasi menyediakan kompetensi untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan tiga (3) berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Sijil-sijil kompetensi seperti Wireman dan Chageman memang penting bagi bidang elektrik. Walaupun saya belum ada sijil kompetensi sebelum masuk bekerja tapi syarikat kami memang hantar kami untuk mengambil kompetensi supaya kami dapat upgrade skill.”

(3)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan empat (4) yang menyatakan bahawa organisasi menyediakan kompetensi untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Lepas tu, ada kita tambah lagi dengan kompetensi yang disediakan oleh company... upgrade lagi semasa pekerjaan. Ya, dalam pekerjaan saya sekarang, saya ada memiliki Sijil Pendawaian Elektrik grade one untuk single phase, grade two untuk three phase.”

(4)

Tema ini juga dikongsi oleh informan enam (6) dengan menyatakan bahawa organisasi menyediakan kompetensi untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kalau dari segi kompetensi tu dari segi pendidikan tu dari SPM, dapat sijil SPM sambung dalam Diploma then dalam masuk join industri pekerjaan dia ada step dia lah sebab

company akan bagi gred dari bawah then you kena pergi the next step, you kena ada assessment untuk you upgrade ke next step. So, kalau kompetensi yang saya ada banyaklah. Kompeni akan hantar you pergi ambil course level mekanikal di INSTEP. Setiap tahun dia akan hantar untuk course yang berbeza untuk dapatkan kompetensi itu. Contoh, kursus steam turbine, gas turbine, pump macam dalam industri ada piping. Kompetensi ini dapat banyak membantu dari the whole itu bidang pekerjaan ini. Contohnya, kompetensi steam turbine, safety course dia dapat ore knowledge berkaitan dengan apa yang proses function itu steam turbine. Sebelum ini dari skill memang bagus tapi cuma untuk knowledge proses itu ada kurang sebab dari segi kompetensi itu kita tahu lebih bukan setakat kita punya maintenance skill atau troubleshooting skill tapi dari segi proses sama juga gas turbine yang macam report tadi kita dapat improve kita punya report competency itu. Kalau dari luar sebelum saya masuk kerja ini saya pernah dengan syarikat lain juga tapi dari syarikat lain dia punya industri berbeza, mungkin dari kompetensi dia lain tapi tak adalah sebab dari syarikat saya sebelum ini yang mostly kompetensi itu dapat daripada pengalaman bekerja saja. Bila saya join company ini, most dia bagi kompetensi dia akan bagi you the next time untuk naik gred. Untuk mekanikal ni dia tak banyak kompetensi tak macam elektrikal perlu ada sijil Chargeman sebab dia melibatkan voltage yang tinggi. Kalau kompetensi mekanikal dia lebih kepada inspection lah contoh macam x-ray untuk piping tapi memang company akan hantar pekerja untuk tambah kompetensi.”

(6)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan tujuh (7) yang menyatakan tentang kompetensi sendiri menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Our company sends us for competency courses. For example, the company has their own specific system and tools for work. So, we need to be familiar with the system and tool. We have to know how to operate the system and tools that our company provide.”

(7)

Tema ini juga dikongsi oleh informan sembilan (9) dengan menyatakan bahawa organisasi menyediakan kompetensi untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“On operation site, lebih banyak skill diperlukan. Let’s say operation untuk kilang janakuasa hidro or termal, dia ada different skill yang dia orang tengoklah. Let’s say untuk hidro, dia tak banyak sangat dia more on apa nama itu.. untuk... sebab untuk hidro dia ada banyak confine space. So, untuk masuk confine space perlu ada confine space punya skill actually. SHE safety lah mostly. Untuk termal dia banyak lagi sebab termal sometimes untuk termal gas dia ada steam engine requirements, untuk diesel dia ada I&C internal and combine engine punya skills and kalau dia cole, dia ada cole and steam engine punya level lah. But sometimes, benda tu di develop oleh company sendiri untuk lure engineers. Not necessary but kalau ada is a plus to the company. When they employ workers... eh.. This guy has certain certs yang berguna untuk company which is a plus lah. Actually untuk SEB, waktu saya join, saya baru one year bekerja dengan pembinaan. Basically skill memang tak ada lah. It’s just a one year experience. SEB ada program sendiri to go to that extend and so all the skills that they require dia ada plan macam mana dia nak bagi dengan pekerja dia... this year untuk ambil course apa, training apa. So by end of let’s say in 4 or 5 years you sudah develop all the skills. So, you are competent to do the work. Jadi, pihak SEB akan latih ikut keperluan bidanglah.”

(9)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 10 yang menyatakan bahawa organisasi menyediakan kompetensi untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 10 berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kompetensi untuk masuk kerja tak perlu sebab kompeni akan latih pekerja dia. Dia perlukan diploma dan experience. Experience at least six to eight years.”

(10)

Tema ini turut disokong oleh informan 11 yang menyatakan bahawa organisasi menyediakan kompetensi untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kalau dalam oil and gas, memang you start dari zero. So, kompeni akan hantar you untuk dapatkan kompetensi. Tapi masa masuk tu kena ada pengalaman bekerja dulu. Asalkan you punya background teknikal. Dia tak kiralah mekanikal asalkan ada background teknikal.”

Bila you lama bekerja you akan banyak pengalaman. You akan banyak belajar daripada orang. Macam mana yang tak betul you baikilah.”

(11)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 12 dengan menyatakan bahawa organisasi menyediakan kompetensi untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 12 berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“First, saya punya karier memang not too high demand lah. For site supervisor level is not too high demand lah. Dia orang tidak minta apa-apa kompetensi sebab dia orang yang akan hantar untuk training. Dia more about technical thing lah. Tapi sekarang memang adalah training masa dalam kerja. For SEB, you need two things you need to be trained... one is CIDB and another one is SESP Sarawak Energy Safety Passport. They are more on technical lah. The company will provide the traininglah. For those who already have competency before entering SEB like working at height WH competency, it is easy for them to apply lah.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema kedua tentang kompetensi organisasi turut dinyatakan oleh informan 13 yang menyatakan bahawa organisasi menyediakan kompetensi untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 13 berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Pekerja perlu mengikuti kursus yang dianjurkan oleh syarikat seperti kursus keselamatan. Selepas itu perlu ikut kursus Train the Trainer.”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 14 yang menyatakan bahawa organisasi menyediakan kompetensi untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 14

berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“At the same time, our organization will develop the competency of our own staffs to help them to perform the job well.”

(14)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 15 dengan menyatakan bahawa organisasi menyediakan kompetensi untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 15 berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kalau ada kompetensi teknikal there will always be a bonus Kompetensi untuk fresh graduate sebenarnya tak banyak. So, you will be trained by our company.”

(15)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 16 yang menyatakan bahawa organisasi menyediakan kompetensi untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Manakala bagi penambahan dari segi skill, untuk 10 hingga 5 tahun yang lepas kerajaan berminat untuk meningkatkan pembinaan menggunakan sistem IBS. Dipercayai sistem IBS ini mempercepatkan proses pembinaan. Jadi masa mula-mula, kami tidak didedahkan dengan IBS sebab dia baru saja ini. Jadi kami sendiri kena assimilate, kena fahami, kena adapt lah dengan kehendak kerajaan. Jadi apa yang kami buat kami hantar jurutera untuk ikut latihan atau training CIDB dan juga beberapa badan swasta yang lain tentang IBS. Yang ini boleh dikatakan skill tambahan lah. Kalau jurutera ada sijil dalam IBS tahap 3 yang disediakan oleh CIDB, lebih senang untuk kita ambil dia sebab dia dah ada kompetensi dalam sistem IBS.”

(16)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 17 dengan menyatakan bahawa organisasi menyediakan kompetensi untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Memang kompetensi sangat penting. Mereka perlu ada kompetensi yang berkaitan dengan bidang kejuruteraan. Kalau yang dah ada kompetensi sebelum masuk kompeni memang baguslah tapi kami memang provide training supaya mereka ada kompetensi untuk kerja.”

(17)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 18 yang menyatakan bahawa organisasi menyediakan kompetensi untuk pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Sudah pasti pekerja yang mempunyai sijil kompetensi seperti chargemen atau wiremen mempunyai pengalaman praktikal yang lebih baik. Mereka boleh melakukan kerja-kerja dengan lebih kompeten sebab mempunyai kompetensi yang diiktiraf.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan satu (1), informan tiga (3), informan empat (4), informan enam (6), informan tujuh (7), informan sembilan (9), informan 10, informan 11, informan 12, informan 13, informan 14, informan 15, informan 16, informan 17 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu kompetensi organisasi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

4.3.3.2 Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan?

c. Tema Ketiga: Kompeten

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema ketiga ialah kompeten. Informan satu (1) menyatakan tentang bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kompetensi ini penting sebab dengan adanya kompetensi, kita lebih kompeten dan mahir dalam pekerjaan sebenarnya. Kompetensi ini penting sebab kompetensi ini bukan satu saja sebab dia banyak bahagian.”

(1)

Tema ini turut disokong oleh informan dua (2) yang menyatakan tentang bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan dua (2) berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Dengan adanya kompetensi, saya memang kompeten dan dapat menjalankan kerja-kerja pendawaian dalam pekerjaan saya.”

(2)

Tema ini juga dikongsi oleh informan tiga (3) dengan menyatakan tentang bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan tiga (3) berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Sejak saya masuk kepada bekerja Sarawak Energy, banyak kompetensi diperlukan. Sebab itu Sarawak Energy akan sediakan kursus untuk kami supaya lebih kompeten untuk bekerja. Kita mesti tahu kompetensi syarikat seperti basics dan undang-undang Syarikat SESCO dan introduction tentang electricity.”

(3)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan empat (4) yang menyatakan tentang bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ah... sebab tempat dalam bidang saya memang memerlukan orang yang kompeten... kompeten person yang mempunyai sijil-sijil kemahiran. Ah... kemahiran kalau dalam bidang saya sekarang macam membuat pendawaian. Kompetensi memang berguna untuk mendapatkan jawatan sebab saya dulu pun dari bidang elektrik elektronik dan sekarang pun dalam bidang elektrik elektronik. Ya, kompetensi memang membantu.”

(4)

Tema ini juga dikongsi oleh informan enam (6) dengan menyatakan tentang bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kompetensi tu membantu saya mendapat jawatan yang lebih tinggi. Memang hari-hari perlu belajarlah sebab industri dia global so setiap hari dia akan ada teknologi yang baru lagi hari-hari berubah so kompetensi tu kita kena dapatkan tahap level yang kita perlu achieve dalam industri.”

(6)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan tujuh (7) yang menyatakan tentang bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Somehow or rather, we need to upgrade our skills in order for us to like have the possible skills that the company required like you need to be competent and know what are tools that the company use, what are the knowledge that you need to learn and if the company emphasize on the knowledge, you have to learn that knowledge so that you are competent to work.”

(7)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menyatakan tentang bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kalau ada kompetensi, itulah paling senang you can step forward lah in your career.”

(8)

Tema ini juga dikongsi oleh informan sembilan (9) dengan menyatakan tentang bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Macam yang saya cakap tadilah, if you have the skill sebab dalam dalam industri ada banyak skill mungkin focus dalam satu skill yang boleh contribute more to the company. So that you are competent and can be retained or to be employed.”

(9)

Tema ini turut disokong oleh informan 11 yang menyatakan tentang bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut

ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kompetensi ini penting untuk you upgrade you punya pekerjaan. Kalau ada kompetensi meamang you kompeten buat kerja.”

(11)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema ketiga tentang kompeten turut dinyatakan oleh informan 13 yang menyatakan tentang bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 13 berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kompetensi ini penting supaya pekerja lebih mahir dan kompeten dalam bidang pekerjaan. Sebab itu, pekerja kita kena sentiasa upgrade kompetensi mereka.”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 14 yang menyatakan tentang bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 14 berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Our staffs have to be competent in order to perform their work. So, that’s why we send our staffs for the course, especially in electrical engineering because it is a really hazardous work I can say. We are dealing with something that we cannot see. Electrical is not like a mechanical like we can see the things moving around rotating but electrical is something that we cannot see. So, that’s the hazardous of being in the electrical industry. So the competencies are required in the role of electrical technician. So, competencies are really important. Of course, it will help them to get promoted for a career progression. There’s two things about competencies. One is the hard skill and another one is the employability

skill. So, like what I've mentioned about employability skills which are more important. Even though they are really good in hard skill, hard skill means they can use their hand quite good la right. They also have to go to the sites. So, if they can perform the work like troubleshooting the machine, these things are all technical skills or hands on. They can measure the parameters and make the analysis and all of these really need knowledge and skills."

(14)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 15 dengan menyatakan tentang bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 15 berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

"Competency is important especially in performing the work of engineering. That is why you need to have competencies in order to be competent and further progress yourself in this industry."

(15)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 16 yang menyatakan tentang bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

"Jadi sekiranya jurutera ada sijil latihan dalam bidang IBS ini, jadi kebolehpasaran dia bertambah kerana dia kompeten dalam bidang IBS. Sekiranya dia diperlukan untuk membuat projek IBS dengan menggunakan IBS, jadi jurutera ini akan dicarilah dan boleh menunjukkan sijil ini yang telah diperoleh sebelum inilah. Contoh macam jurutera kami mempunyai sijil dalam IBS tahap 3 disediakan oleh CIDB. Jadi, contoh-contoh kerja yang pernah dibuat dengan menggunakan IBS satu, di Convention Centre di CIDB. Convention Centre di CIDB dia menggunakan pasang siap dia pasang macam Lego. Untuk jurutera yang lama yang tidak ada pengalaman macam ini dia tak akan faham. Jadi sebab itulah jurutera kami memerlukan training memahami dari segi reka bentuk, memahami cara pemasangan barulah dapat menembusi projek ini. Syarikat kami juga teruskan dengan projek IBS untuk sekolah daif. Projek ini adalah projek untuk sekolah-sekolah daif di kawasan pedalaman yang dalam kategori daiflah. Syarikat kami sudah terlibat dengan 21

buah sekolah daif di Sarawak. Jadi konsep yang digunakan adalah menggunakan IBS dan tempoh yang diberikan oleh pihak KPM hanyalah tiga hingga enam bulan sahaja. Jadi daripada 21 buah sekolah ini ada banyak perbezaan dari segi cara untuk pergi ke sekolah sebab ada sekolah yang hanya boleh dihubungi dengan bot, tak boleh pakai kereta, ada juga yang naik feri. Maksudnya kalau kita nak buat pembinaan dengan menggunakan konsep seperti di bandar memang tidak akan berjaya. Jadi menggunakan konsep IBS di mana kami membuat semua dinding, semua tiang, semua komponen-komponen sekolah itu di kilang dan dihantar dengan menggunakan tongkang terus ke sekolah tersebut. So, menggunakan IBS ini kita boleh terus pasang sahaja di sekolah. Jadi kami boleh.. satu singkatkan masa pembinaan yang kedua memudahkan proses pembinaannya dan sekarang ini ada lagi sambungan kepada IBS untuk sekolah daif dengan menggunakan sebanyak satu bilion. Dipercayai projek sekolah daif ini masih lagi banyak di mana beribu-ribu buah sekolah di Sarawak ini dikategorikan sebagai daif. Dengan mengambil pengalaman dalam membuat sekolah daif ada sekolah berkongsi satu bilik darjah untuk 2 kelas manakala untuk kuarters pula sebab kawasan itu adalah jauh daripada kawasan tempat tinggal, ada yang sehingga 3 cikgu yang dah berkeluarga berkongsi dalam sebuah kuarters. Dengan adanya pembangunan seperti ini, membantulah sebab student pun mendapat pembelajaran yang lebih sempurna. Jadi, melalui projek sekolah daif ini memang membuka mata sebab banyak sekolah-sekolah di Sarawak ini memerlukan perhatian dan apabila kami berjaya menyiapkan sekolah-sekolah tersebut pandangan ataupun apa nama... pengalaman cikgu-cikgu dan orang kampung pun berbeza sebab mereka tak pernah melihat konsep pembinaan sekolah yang lebih cepat tetapi masih berkualiti. Jadi itulah perkembangan dalam bidang IBS lah.”

(16)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 17 dengan menyatakan tentang bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Jika mereka ada kompetensi, mereka kompeten dan mahir dalam bidang kerja mereka. Yang ada kompetensi, memang mahir dalam kerja mereka. Itu memang penting.”

(17)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 18 yang menyatakan tentang bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Dengan adanya kompetensi, mereka lebih kompeten dalam kerja mereka. Ah... memang untuk pekerja upgrade mereka punya gred ataupun position, mereka mesti ada nilai kompetensi yang tinggi.. Ya, seperti yang saya jelaskan memang kompetensi ini sangat penting sebab kompetensi ini adalah antara salah satu penyumbang ataupun elemen... ah... keperluan untuk develop oneself ataupun progression. Tanpa kompetensi, pekerja tak dapat develop ataupun it is part of their development and progression. Kalau you nak naik pangkat dari satu pangkat ke gred yang lebih tinggi, you mesti ada kompetensi yang tinggi. Jadi pekerja mesti upgrade mereka punya kompetensi.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan satu (1), informan dua (2), informan tiga (3), informan empat (4), informan lima (5), informan enam (6), informan tujuh (7), informan lapan (8), informan sembilan (9), informan 11, informan 13, informan 14, informan 15, informan 16, informan 17 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu pekerja yang kompeten dari segi kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

d. Tema Keempat: Keselamatan

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema keempat ialah keselamatan. Informan lima (5) yang menyatakan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Competency like safety competency is very important for us especially when we need to work at the site.”

(5)

Tema ini juga dikongsi oleh informan enam (6) dengan menyatakan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kemahiran ini dalam pekerjaan dari segi communication, pemikiran semua ni amat pentinglah. Dia bantu dari segi penyelesaian setiap masalah yang dihadapi setiap hari. Masalah yang melibatkan breakdown, melibatkan situasi yang perlu emergency yang you perlu untuk sebab dalam industri ini priority dia adalah safety. Safety first. Apa-apa pun dia memang melibatkan safety first. Safety dalam kerja, safety of the plant. Safety memang important. Priority dia memang safety. Sebelum ini dia orang memang minta apa yang saya belajar dari segi safety. Selagi kita tak tahu benda ini, kita tak berani buat. Selepas kita belajar, itulah yang pasal kompetensi ini semua, kita akan takut untuk buat sebab kita dah belajar tentang safety. Sebelum ini kita buat tak kisah pun tapi sekarnag kita dah tahu safety sangat penting. Contoh macam safety belt. Kalau di luar mungkin kita tak pentingkan sangat tapi di sini mesti pakai untuk safety. Impact kalau tak jaga safety tu impact dia besar, impact pergi semua. Safety ni important kepada manusia. So contohnya, saya pergi kerja, tumpah minyak risiko yang akan kita dapat ialah kena exposed dengan chemical tumpahan minyak, itu safety kepada kita. Kalau safety untuk environment juga sebab minyak itu tertumpah akan mengalir ke sekeliling dan pergi ke laut. Jadi, dia balik kepada kita sebab kita juga yang akan makan ikan dari laut.”

(6)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 10 yang menyatakan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 10 berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Dalam pekerjaan ini, you kena bawa lori... you kena tahu tentang minyak. Dia pakai minyak apa untuk kapal terbang. Macam mana tu company ada hantar kita pergi training juga untuk kita enhance kita punya knowledge lah. Kalau tak ambil lesen lori tak dapat buat. Kami bekerja dalam airport so dalam airport kami kena follow regulation jugalah. So, kami sebahagian dari Petronas dan sebahagian lagi airport punya staff. Jadi, kami kena ikut regulation lebih-lebih lagi untuk safety.”

(10)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 12 dengan menyatakan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 12 berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Misalnya, kompetensi seperti working at height, authorised entry inside confined space...bekerja di dalam ruang kerja yang sempitlah. Most of it berkaitan dengan safety lah.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema keempat tentang keselamatan turut disokong oleh informan 14 yang menyatakan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 14 berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Then they are more efficient and competent in performing the job and not only to help us to achieve our financially gain but of course it is related to the safety. If they are competent, they can perform the work safely. If not competent, then they cannot perform the work safely. So, this is a part of what we say an important criteria in our company especially in oil and gas. Safety is the main priority.”

(14)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 17 dengan menyatakan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan bagaimana kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Bagi saya kompetensi paling asas adalah keselamatan. Sebab itu kamiwajibkan semua pekerja untuk mengikuti kursus keselamatan sebab safety comes first. Kami memastikan

semua mereka ada sijil keselamatan dan kad hijau CIDB untuk membolehkan masuk ke dalam industri.”

(17)

Dapat dirumuskan bahawa informan lima (5), informan enam (6), informan 10, informan 12, informan 14 dan informan 17 mengutarakan tema yang sama, iaitu bagaimana kompetensi berkaitan dengan keselamatan menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

4.3.3.3 Perbincangan Dapatan Kajian Objektif 3

Tema pertama bagi dapatan kajian ialah kompetensi sendiri yang dimiliki oleh pekerja industri lepasan SMT yang berkaitan dengan aspek kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan di Sarawak. Pihak majikan lebih suka menggaji pekerja yang mempunyai kompetensi sendiri dalam bidang teknikal. Oleh itu, dapatan kajian ini disokong oleh Teori Modal Insan (Schultz, 1961), di mana kemahiran teknikal yang diperoleh daripada kompetensi pekerja itu sendiri menjadikan mereka modal insan yang berguna untuk menaikkan produktiviti sesebuah syarikat. Dalam masa yang sama, pekerja industri yang memiliki kompetensi sendiri dapat membantu pihak majikan untuk menjimatkan kos perbelanjaan kerana mereka tidak perlu menghantar pekerja untuk mendapatkan kompetensi dalam bidang tertentu. Dalam kerangka konseptual yang dibangunkan oleh Rasul et al. (2014) berdasarkan Teori Modal Insan, kemahiran teknikal menjadi salah satu aspek penting yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja di industri. Namun demikian, masih wujud kekurangan dalam kerangka konseptual tersebut yang berkaitan dengan Teori Modal Insan. Hal ini disebabkan aspek tentang bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh seseorang

pekerja industri sebelum memasuki bidang pekerjaan dapat membantu mereka untuk mendapatkan pekerjaan kurang dikaji dengan lebih mendalam.

Dapatan kajian ini disokong oleh Hanapi (2015) yang menunjukkan bahawa graduan perlu menguasai kemahiran teknikal seperti kemahiran asas, mereka bentuk, pemasangan, pengujian dan penyelenggaraan. Selain itu, dapatan kajian juga disokong oleh Awang et al. (2012) yang menyatakan bahawa graduan perlu memiliki kebolehan dan kepakaran dalam bidang pengkhususan supaya dapat berdaya saing di pasaran kerja. Dalam masa yang sama, Jabatan Pembangunan Kemahiran (2014) menyarankan agar pekerja perlu memiliki kompetensi untuk meningkatkan produktiviti dalam bidang pekerjaan. Selain itu, dapatan kajian juga disokong oleh Oraison et al. (2019) yang mendapati bahawa majikan mencari dan mengutamakan graduan yang memiliki kecekapan kompetensi dalam bidang pekerjaan. Dapatan kajian juga selari dengan kajian yang dijalankan oleh Amiron et al. (2019), di mana graduan TVET perlu melengkapkan diri dengan kompetensi sendiri seperti Sijil Kemahiran Malaysia Tahap 1 hingga Tahap 3 sebelum memasuki industri. Menurut hasil daripada kajian Mansor (2012), graduan perlu memiliki kelayakan SKM dan kompetensi teknikal seperti kemahiran operasional, kemahiran penyelenggaraan dan kemahiran menguruskan projek dalam bidang kejuruteraan dan teknikal. Di samping itu, hasil daripada tinjauan yang dijalankan oleh *SarawakJobs.com* (2020) menyokong dapatan kajian ini kerana didapati bahawa sebanyak 7% majikan Sarawak memerlukan pekerja yang mempunyai kompetensi sendiri sebelum bekerja di syarikat mereka. Walaupun peratusan tersebut menunjukkan angka yang kecil. Namun demikian, tidak dapat dinafikan bahawa aspek kompetensi merupakan aspek yang dicari oleh pihak majikan.

Tema dapatan kajian yang kedua pula melibatkan kompetensi organisasi yang disediakan untuk meningkatkan kompetensi pekerja industri. Kemahiran dalam bidang

pekerjaan perlu sentiasa diperbaharui mengikut perspektif pekerja industri mahupun majikan. Dapatan kajian ini adalah sinonim dengan elemen Kemahiran (*Skills*) dalam Model USEM yang diperkenalkan oleh Knight dan Yorke (2003). Hal ini disebabkan kemahiran seperti kemahiran teknikal diperlukan oleh pekerja industri untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam bidang pekerjaan mereka. Walau bagaimanapun, Model USEM tidak dikaji dengan lebih mendalam tentang bagaimana sesebuah organisasi dapat membantu pekerjaanya untuk mendapatkan kompetensi yang berguna untuk bekerja di organisasi tersebut.

Dapatan kajian ini disokong oleh Markes (2006) yang mendapati bahawa pengembangan kompetensi dalam sesebuah organisasi untuk tenaga kerja kejuruteraan dan pembuatan perlu diberi penekanan yang penting supaya dapat memenuhi keperluan industri. Di samping itu, dapatan kajian ini juga disokong dengan tinjauan yang telah dijalankan oleh *SarawakJobs.com* (2020) yang menunjukkan bahawa sebanyak 13% majikan Sarawak memerlukan graduan baru yang mempunyai pengalaman latihan industri sebelum memasuki syarikat mereka. Hal yang sedemikian menunjukkan bahawa pihak majikan lebih yakin dengan graduan baru yang mempunyai pengalaman bekerja dalam sesebuah organisasi dan secara tidak langsung mereka didedahkan dengan kompetensi yang disediakan oleh organisasi semasa mereka menjalankan latihan industri. Selain itu, dapatan kajian juga disokong oleh *Khazanah Research Institute* (2018) yang menunjukkan bahawa majikan mementingkan kemahiran teknikal atau profesional bagi seseorang pekerja di mana majikan meletakkan kepentingan kemahiran tersebut sebagai kemahiran yang ketiga terpenting apabila mengambil graduan baru sebagai pekerja. Dengan adanya kemahiran teknikal yang sedia ada dalam diri seseorang graduan baru, adalah lebih mudah bagi sesebuah organisasi untuk meningkatkan kompetensi mereka kerana mereka mempunyai kemahiran asas dalam bidang teknikal.

Tema dapatan kajian yang ketiga mendapati bahawa pekerja industri perlu kompeten dalam pekerjaan mereka di industri dari pandangan pekerja industri dan juga majikan. Rasul et al. (2014) dalam kerangka konseptual yang dibangunkan berdasarkan Teori Modal Insan (Schultz, 1961) telah menunjukkan bahawa modal insan yang kompeten dapat dihasilkan daripada kerjasama antara institusi pendidikan dan pihak majikan industri yang membantu lulusan untuk melengkapkan diri dengan kemahiran teknikal, kemahiran akademik dan kemahiran kebolehpasaran sebelum menjadi pekerja di industri. Oleh itu, dapatan kajian ini dapat disokong dengan Teori Modal Insan, di mana lepasan SMT yang kompeten dapat dilahirkan sekiranya mereka memiliki kompetensi, kelayakan akademik dan kemahiran kebolehpasaran yang menjadi modal insan yang diperlukan oleh pihak majikan. Namun demikian, teori tersebut masih menunjukkan kekurangan dari perspektif pekerja industri berkaitan dengan aspek-aspek yang menyumbang kepada kebolehasaran pekerja lepasan SMT kerana mereka merupakan modal insan sebenar yang mampu untuk meningkatkan produktiviti sesebuah industri.

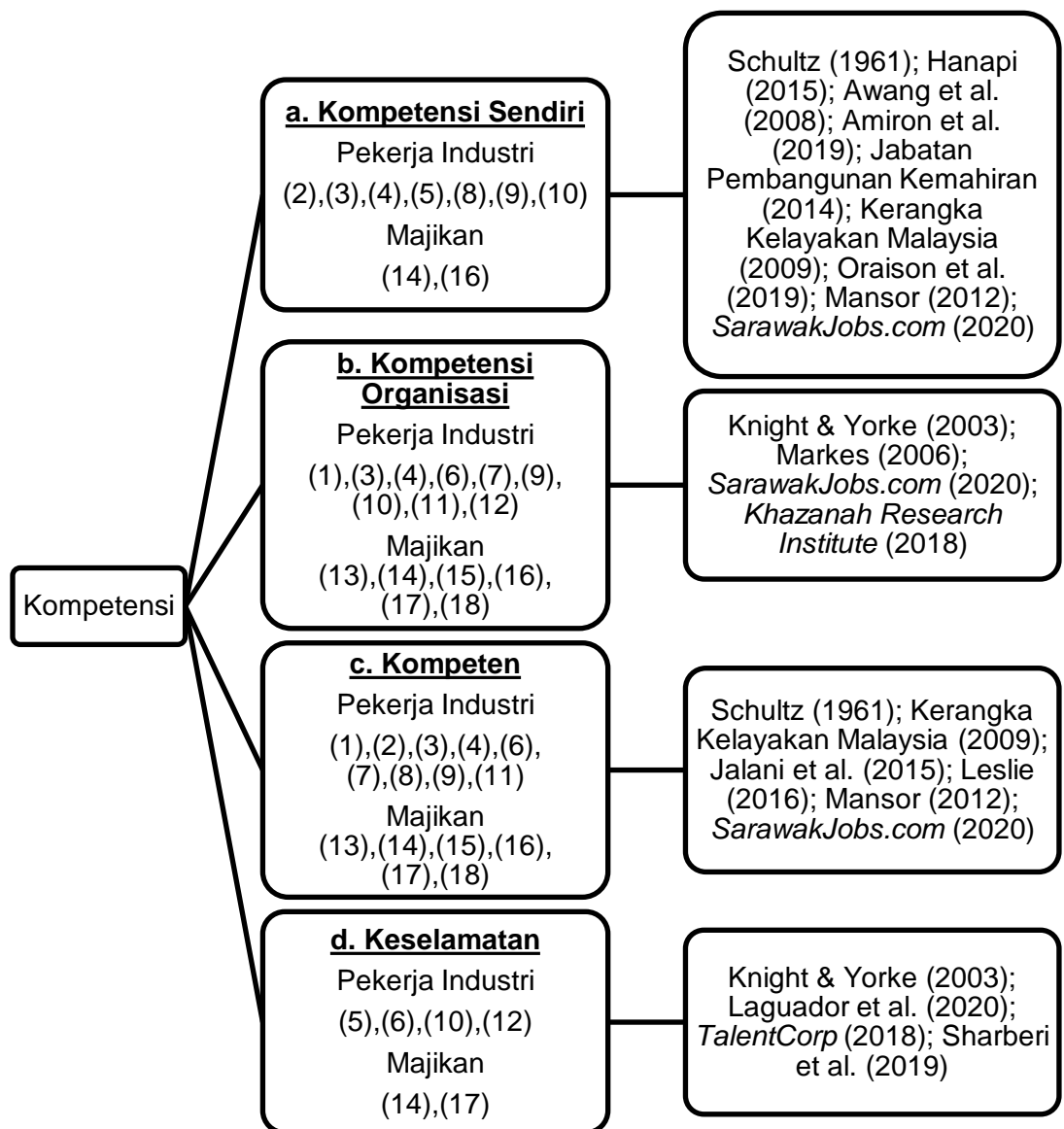
Berdasarkan Kerangka Kelayakan Malaysia (2009), Sijil Kemahiran dianugerahkan sebagai pengiktirafan formal kepada individu yang telah menunjukkan kebolehan yang telah diamalkan dengan kompeten untuk melaksanakan sesuatu tugas atau kerja, di mana kemahiran biasanya diperoleh secara kumulatif melalui latihan secara berperingkat dan kelayakan biasanya diiktiraf pihak berkuasa yang kompeten atau industri. Di samping itu, dapatan kajian juga disokong dengan Model Kompetensi Kejuruteraan yang telah dikembangkan oleh Leslie (2016) sebagai panduan pengembangan profesional dalam tenaga kerja kejuruteraan. Model tersebut menyediakan peringkat kerjaya untuk profesion kejuruteraan dan mempromosikan pemahaman berdasarkan kompetensi yang penting untuk mendidik dan melatih tenaga kerja kejuruteraan supaya menjadi lebih kompeten dan

kompetitif di peringkat global. Selain itu, dapatan kajian juga disokong oleh dapatan Mansor (2012) yang mendapati bahawa dengan adanya kompetensi seperti SKM, graduan adalah lebih kompeten dalam bidang kejuruteraan dan teknikal. Di samping itu, tinjauan *SarawakJobs.com* (2020) telah mendedahkan bahawa kualiti yang paling utama antara lima (5) kualiti yang dicari oleh majikan dalam kalangan pekerja yang berpengalaman ialah pekerja yang kompeten. Penemuan menunjukkan bahawa sebanyak 69% majikan Sarawak memerlukan pekerja yang mempunyai keupayaan dalam melaksanakan dan menangani peranan pekerjaan dengan baik. Selain itu, dalam tinjauan yang sama, sebanyak 37% majikan menyatakan bahawa mereka terpaksa berhadapan dengan pekerja yang tidak produktif, iaitu cabaran yang kedua terbesar yang dihadapi oleh pihak majikan pada masa kini. Hasil daripada tinjauan tersebut jelas menunjukkan bahawa pekerja yang kompeten menjadi pilihan utama dalam kalangan majikan di Sarawak.

Tema keempat dapatan kajian ialah keselamatan. Keselamatan pekerja industri di tempat kerja diberi keutamaan dari perspektif pekerja industri dan majikan. Dapatan kajian disokong oleh Model USEM dalam elemen metakognisi seperti yang telah dicadangkan oleh Knight dan Yorke (2003). Dengan adanya metakognisi yang baik, seseorang pekerja dapat mengutamakan kepentingan keselamatan ketika bekerja di industri atau lapangan. Dapatan kajian disokong oleh Laguador et al. (2020) yang mendapati bahawa penuntut kejuruteraan yang menjalankan latihan industri mengutamakan keselamatan semasa pelaksanaan aktiviti seperti pengendalian mesin dan peralatan di makmal setelah diberi kuliah dan orientasi yang betul tentang penggunaan peralatan dan mesin. Di samping itu, *TalentCorp* (2018) mendapati bahawa bidang keselamatan dan kesihatan merupakan pekerjaan yang telah tersenarai sebagai pekerjaan kritikal yang menjadi permintaan di Malaysia. Dapatan kajian ini juga disokong oleh Sharberi et al. (2019) yang mendapati bahawa pelajar KV mempunyai

pengetahuan yang tinggi tentang aspek keselamatan di bengkel kerana mereka lebih peka terhadap ancaman yang berbahaya semasa melakukan kerja amali dan berusaha untuk mengelakkan kemalangan atau kecederaan daripada berlaku semasa melakukan praktikal di bengkel. Oleh itu, adalah penting bagi pekerja mematuhi peraturan keselamatan di bengkel dan tempat kerja untuk memastikan kemalangan tidak berlaku.

Rajah 4.3 menunjukkan ringkasan bagi dapatan kajian berdasarkan tema dan telah dibincangkan serta dikaitkan dengan dapatan kajian literatur secara mendalam terdahulu untuk objektif ketiga berhubung dengan aspek kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.



Rajah 4.3: Kompetensi yang Menyumbang kepada Kebolehpasaran Lepas SMT dari Perspektif Pekerja Industri dan Majikan

4.3.4 Objektif 4: Sifat Peribadi

Untuk mendapat jawapan kepada objektif keempat tentang aspek sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan, terdapat dua (2) soalan kajian yang telah dikemukakan. Informan telah diminta untuk menjawab soalan temu bual separa berstruktur dan respon mereka adalah seperti berikut.

4.3.4.1 Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan?

a. Tema Pertama: Keyakinan

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema yang pertama ialah keyakinan. Informan satu (1) menjelaskan tentang sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) dalam kajian ini berhubung dengan sifat peribadi yang menjadi nilai tambah yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Ah... yang penting sekali adalah keyakinan dalam melakukan kerjalah.”

(1)

Tema ini juga dikongsi oleh informan tiga (3) dengan menyatakan tentang sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan tiga (3) berkaitan dengan sifat peribadi yang menjadi nilai tambah yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Kita kena konfiden dalam bidang kerja kita.”

(3)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan empat (4) yang menegaskan bahawa keyakinan perlu diutamakan. Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Ahh... Keyakinan diri pentinglah.”

(4)

Tema ini turut disokong oleh informan lima (5) yang menegaskan bahawa keyakinan adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Keyakinan diri adalah penting.”

(5)

Tema ini juga dikongsi oleh informan enam (6) dengan menyatakan tentang sifat peribadi yang menjadi nilai tambah dalam pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“You perlu believe in yourself sebab believe in yourself ini membantu anda untuk dapat confident.”

(6)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan tujuh (7) yang menegaskan bahawa keyakinan perlu diutamakan. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“If you are being positive, you will also be able to be confident.”

(7)

Tema ini juga dikongsi oleh informan sembilan (9) dengan menyatakan tentang sifat peribadi yang menjadi nilai tambah dalam pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Another one maybe confidence lah.”

(9)

Tema ini turut disokong oleh informan 11 yang menegaskan bahawa keyakinan adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Kalau kerja mesti ada keyakinan.”

(11)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 12 dengan menyatakan tentang sifat peribadi yang menjadi nilai tambah dalam pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 12

berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“You have to be confident during the interview.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema pertama tentang keyakinan turut disokong oleh informan 14 yang menegaskan bahawa keyakinan adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 14 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“One thing that they need is they have to be brave. Ya, that’s important. They have to have courage in everything. In order to do that, they have to be confident.”

(14)

Tema ini turut disokong oleh informan 17 yang menegaskan bahawa keyakinan adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Keyakinan juga penting.”

(17)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 18 dengan menyatakan tentang sifat peribadi yang menjadi nilai tambah dalam pekerja industri. Berikut ialah kenyataan informan 18

berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Dalam industri ini pekerja mesti mempunyai keyakinan yang tinggi.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan satu (1), informan tiga (3), informan empat (4), informan lima (5), informan enam (6), informan tujuh (7), informan sembilan (9), informan 10, informan 11, informan 12, informan 14, informan 17 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu keyakinan sebagai sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

b. Tema Kedua: Berdikari

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema kedua bagi sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT ialah berdikari dan telah dinyatakan oleh informan satu (1). Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Yang penting macam berdikari.”

(1)

Tema ini juga dikongsi oleh informan dua (2) dengan menyatakan bahawa seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi seperti berdikari semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan dua (2) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“I think for me the main attribute is independent.”

(2)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan empat (4) yang menegaskan bahawa seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi seperti berdikari semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“dengan ah... berdikari.”

(4)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan sembilan (9) yang menegaskan bahawa seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi seperti berdikari semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Tapi one thing bila masuk SEB, i can say masa tu skill saya memang sikit dan how to communicate pun sikit juga, tak cukup banyak but once i masuk SEB, we are let to be independent to do the tasks.”

(9)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema kedua tentang berdikari turut disokong oleh informan 16 yang menegaskan bahawa sifat peribadi seperti berdikari adalah sangat penting untuk kebolehpasaran lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Mereka juga perlu berdikari.”

(16)

Dapat dirumuskan bahawa informan dua (2), informan tiga (3), informan empat (4), informan sembilan (9) dan informan 16 mengutarakan tema yang sama, iaitu berdikari sebagai sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

c. Tema Ketiga: Rajin

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema ketiga bagi sifat peribadi yang diperlukan oleh pekerja industri ialah rajin dalam pekerjaan dan telah dinyatakan oleh informan dua (2). Menurut informan dua (2), pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan dua (2) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Besides that, of course lah hardworking.”

(2)

Tema ini turut disokong oleh informan tiga (3) yang menyatakan bahawa pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan tiga (3) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Dalam kerja kita perlu rajin.”

(3)

Tema ini turut disokong oleh informan tujuh (7) yang menyatakan bahawa pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“So i think every organisation emphasize on emm... we have to be hardworking.”

(7)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menyatakan bahawa pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Kalau attitude yang penting you rajin satu...”

(8)

Tema ini turut disokong oleh informan 12 yang menyatakan bahawa pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 12 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Satu lagi memang perlu rajin.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema ketiga tentang rajin juga disokong oleh informan 13 yang menyatakan bahawa pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah

kenyataan informan 13 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Pekerja perlu rajin dan sentiasa belajar walaupun dalam pekerjaan.”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 14 yang menyatakan bahawa pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 14 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“They have to be hardworking enough la.”

(14)

Tema ini turut disokong oleh informan 16 yang menyatakan bahawa pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Yang seterusnya adalah kerajinan dan kesungguhan.”

(16)

Dapat dirumuskan bahawa informan dua (2), informan tiga (3), informan tujuh (7), informan lapan (8), informan 12, informan 13, informan 14 dan informan 16 mengutarakan tema yang sama, iaitu sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

d. Tema Keempat: Proaktif

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema keempat adalah tentang proaktif, yaitu sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Informan lima (5) menyatakan bahawa pekerja industri perlu proaktif. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“I am proactive.”

(5)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menegaskan bahawa pekerja industri perlu proaktif. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Proaktif itu paling pentinglah.”

(8)

Tema ini turut disokong oleh informan sembilan (9) yang menegaskan bahawa pekerja industri perlu proaktif. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Untuk masuk kerja mungkin agak susah untuk tengok tapi mungkin proaktif is one thing lah yang company boleh tengok masa interviu..”

(9)

Tema ini turut disokong oleh informan 10 yang menegaskan bahawa pekerja industri perlu proaktif. Berikut ialah kenyataan informan 10 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Proaktif tu kena adalah kalau kita memang nak apply kerja Petronas, kita memang kena study dululah apa history dia.”

(10)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema keempat tentang proaktif juga disokong oleh informan 17 yang menyatakan bahawa pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Proaktif pun perlu juga.”

(17)

Tema ini turut disokong oleh informan 18 yang menegaskan bahawa pekerja industri perlu proaktif. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Ahh... memang selepas mereka habis belajar, lepas tu mereka mencari peluang pekerjaan. So, untuk mencari peluang pekerjaan mereka mesti proaktif.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan lima (5), informan lapan (8), informan sembilan (9), informan 10, informan 17 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu proaktif sebagai sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

e. Tema Kelima: Menepati Masa

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema kelima adalah tentang menepati masa, iaitu sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Informan lima (5) yang menegaskan bahawa pekerja industri perlu menepati masa. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“I am good at time management.”

(5)

Tema ini turut disokong oleh informan tujuh (7) yang menegaskan bahawa pekerja industri perlu menepati masa. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan sifat peribadi yang menjadi nilai tambah yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“Time management is also important.”

(7)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menegaskan bahawa pekerja industri perlu menepati masa. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan

sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Apa lagi oh... time keeping.”

(8)

Tema ini turut disokong oleh informan 12 yang menegaskan bahawa pekerja industri perlu menepati masa. Berikut ialah kenyataan informan 12 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“The first thing memang kena menepati masa.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema kelima adalah tentang menepati masa juga disokong oleh informan 18 yang menegaskan bahawa pekerja industri perlu menepati masa. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Pekerja mesti jaga attitude mereka sendiri. Ahh... macam mereka mesti always on time... Ya, be punctual.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan lima (5), informan tujuh (7), informan lapan (8) dan informan 12 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu menepati masa sebagai sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

f. Tema Keenam: Kepimpinan

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema keenam bagi sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT ialah kepimpinan dan telah dinyatakan oleh informan lapan (8). Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“You have to be a leader in your team. So, kena ada leadership skill itu.”

(8)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 11 yang menegaskan bahawa seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi seperti kepimpinan semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“You kena ada leadership skill.”

(11)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema keenam tentang kepimpinan turut disokong oleh informan 14 yang menegaskan bahawa sifat peribadi seperti kepimpinan adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 14 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Another one is leadership skill actually.”

(14)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 18 yang menegaskan bahawa seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi seperti kepimpinan semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan lapan (18) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Pekerja mesti menerapkan nilai-nilai leadership...”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan lapan (8), informan 11, informan 14 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu kepimpinan sebagai sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

g. Tema Ketujuh: Disiplin

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema ketujuh bagi sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT ialah disiplin dan telah dinyatakan oleh informan empat (4). Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Dalam bidang pekerjaan saya sekarang yang utama paling penting ialah disiplin.”

(4)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 11 yang menegaskan bahawa seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi seperti disiplin semasa melakukan

pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Majikan mahu you disiplin...”

(11)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema ketujuh tentang disiplin turut disokong oleh informan 13 yang menegaskan bahawa sifat peribadi seperti disiplin adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 13 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Pekerja perlu ada disiplin semasa mereka bekerja.”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 16 yang menegaskan bahawa sifat peribadi seperti disiplin adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Okey satu yang perlu ada dalam semua orang adalah disiplin.”

(16)

Dapat dirumuskan bahawa informan empat (4), informan 11, informan 13 dan informan 16 mengutarakan tema yang sama, iaitu disiplin sebagai sifat peribadi yang

menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

a. Tema Kelapan: Positif

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema kelapan bagi sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dan telah dinyatakan oleh informan lima (5). Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“We need to think positive and be patient if too much pressure.”

(5)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan tujuh (7) yang menegaskan bahawa seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi yang positif semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“You have to have positive attitude to build yourself to be a good employee and at the same time, you will be able to accomplish your task.”

(7)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema kelapan tentang positif turut disokong oleh informan 13 yang menegaskan bahawa sifat peribadi yang positif adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 13

berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Pekerja perlulah bersikap positif.”

(13)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 15 yang menegaskan bahawa seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi positif seperti bersopan-santun semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 15 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Walaupun akademik tu penting untuk permulaan, sifat peribadi tu yang lebih penting. Ok kebolehpasaran bagi saya yang paling penting ialah sikap dan cara membawa diri. Bagi saya ialah beradablah, berhikmah, bersopan-santun.”

(15)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 17 yang menegaskan bahawa seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi yang positif semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Bagi saya, saya memang suka mengambil pekerja yang berusaha dan mempunyai sikap yang positif terhadap kerja.”

(17)

Dapat dirumuskan bahawa informan lima (5), informan tujuh (7), informan 13, informan 15 dan informan 17 mengutarakan tema yang sama, iaitu sifat peribadi yang positif menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

4.3.4.2 Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan?

a. Tema Pertama: Keyakinan

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema yang pertama ialah keyakinan. Informan satu (1) menjelaskan tentang bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) dalam kajian ini berhubung dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Kita kena ada keyakinan sebab ah kita akan pergi site. Ada tempat yang kita tidak ada communication dengan luar.”

(1)

Tema ini juga dikongsi oleh informan tiga (3) dengan menyatakan tentang bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan tiga (3) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Dalam bidang elektrik ni kita mesti konfiden dalam kerja. Majikan memang lihat konfiden kita macam mana masa kerja.”

(3)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan empat (4) yang menegaskan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Bidang elektrik memang memerlukan keyakinan diri.”

(4)

Tema ini turut disokong oleh informan lima (5) yang menegaskan bagaimana keyakinan adalah penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Confidence tu... keyakinan diri is important to get a new job. Orang suka tengok keyakinan diri. How we do the job. If any issue, we can do it if we are confident. Berani untuk mencuba dan yakinkan interviewer. I also learned on how to convince the two interviewer for my job. The first is an engineer and the second is the director. I told them about my experience and convince them to give me a chance even though my qualification is different from the vacancy. I felt impressed when they accepted me into the company. Walaupun academic background tak sama... SPM different than Diploma but if you are interested, don't give up. Believe in yourself.”

(5)

Tema ini juga dikongsi oleh informan enam (6) dengan menyatakan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Kalau dalam tempat kerja ini, attitude dalam diri sendiri kita kerja bukan saja nak dapatkan gaji sajalah. Macam contoh, kita bekerja untuk semualah, untuk negara, untuk family. Kita ni dalam kerja ni banyaklah dari segi attitude you kena belajarlah. You nak belajar macam improve diri sendiri ke next level. When you believe in yourself you dapat buat sesuatu kerja dengan confident. You dapat handle sesuatu situasi dengan confident dalam pekerjaan. Percaya padi diri sendiri and then keyakinan tu akan adalah. Self confidence juga penting sebab dalam situasi emergency, kena ada confident apa you kena buat. Contoh kalau ada kebakaran you perlu padam, no... you kena minta bantuan juga.

Kita juga selesaikan masalah dengan konfiden juga. Kalau tak pasti kena rujuk pada colleague lainlah.”

(6)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan tujuh (7) yang menegaskan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“So, if you are positive and able to do a good task, naturally you will be confident. So, if you are able to accomplish your task completely and let’s say perfectly, so naturally, you will be confident. You will be naturally confident if you know what is the challenges that you face and know how to solve it, if you don’t know you can always ask and think for the solution.”

(7)

Tema ini juga dikongsi oleh informan sembilan (9) dengan menyatakan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“You kena present and sometimes during meeting pun you kena present dengan klien dengan kontraktor dengan big bos dan kalau ada confidence is a plus lah macam mana dengan adanya confidence you dapat express yourself lah masa meeting masa presentation lah.”

(9)

Tema ini turut disokong oleh informan 11 yang menegaskan bagaimana keyakinan adalah penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Kamu rasa lebih independent dan rasa lebih confident lah sebab dulu kamu tinggal di asrama kan, jarang balik. Lepas tu ada certain kerja atau projek you perlu buat sama-sama dekat bengkel macam you solve problem by group. Dulu di SMT selalu ada buat bengkel lukisan kejuteraan bahagian itu. Bila you dah biasa dengan itu barang dan you naik higher level dia jadi senang sikit.”

(11)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 12 dengan menyatakan tentang bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 12 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“After you go for the interview, you must be more confident lah. Kena berani bercakap. Jangan malu-malu. Even though you dont know the answer, you also have to answer and be confident with your answer lah. Dont be shy or keep quiet lah. Even if your language tunggang langgang nevermind lah. As long as you want to talk, dont be shy.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema pertama tentang keyakinan turut disokong oleh informan 14 yang menegaskan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 14 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“They have to be confident and be brave in their job. So, courage in terms of good things. So, in our organization, they have to speak up. If they don't speak up, they will be left behind. So, that's the reality of organizations la. They have to speak up whenever in the meeting, in discussions. So, they have to speak their minds. So, that's one of the cultures that Shell is promoting. So, they cannot keep quiet in the meeting but then, they also have to have the good points to speak up, of course right. So, they are not gonna speak up and simply talk nonsense right but then in the meeting they also have to be prepared, they have to study what are the contents for the meeting and from there they can communicate, they can speak up

and to show their courage. So, is not really like the individual highlight. It is more like contributing in a group la to achieve whatever goals that the company have set.”

(14)

Tema ini turut disokong oleh informan 17 yang menegaskan bagaimana keyakinan adalah penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Pekerja perlu ada keyakinan diri semasa bekerja. Saya rasa yakin dengan kemampuan pekerja saya jika dia sendiri yakin buat kerja. Dekat situ saya tahu dia boleh buat.”

(17)

Tema ini juga dikongsi oleh informan 18 dengan menyatakan tentang bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Dengan itu, pekerja perlu built in mereka punya self confident... Mereka perlu ada level confident yang tinggi...Keyakinan yang tinggi. Pekerja mesti menunjukkan bahawa mereka boleh buat kepada pihak majikan. So, bila kami menilai jadi kami akan nampak apa yang mereka boleh buat. Mereka memang perlu ada level confident yang tinggi.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan satu (1), informan tiga (3), informan empat (4), informan lima (5), informan enam (6), informan tujuh (7), informan sembilan (9), informan 10, informan 11, informan 12, informan 14, informan 17 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu keyakinan tentang bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

b. Tema Kedua: Berdikari

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema kedua tentang bagaimana sifat peribadi menjadi nilai tambah yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT ialah berdikari dan telah dinyatakan oleh informan satu (1). Berikut ialah kenyataan informan satu (1) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Kena berdikari sebab di pedalaman tak ada telefon. Jadi, kita perlu bekerja dengan kawan dengan komuniti sebab kita pergi ke tempat orang.”

(1)

Tema ini juga dikongsi oleh informan dua (2) dengan menyatakan bagaimana seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi seperti berdikari semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan dua (2) berkaitan yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

“So, if you are independent, then you can work with minimal supervision. That is the keyword. If you are independent, you can do whatever task that is given to you by your own without always asking anyone. You can always solve it on your own.”

(2)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan empat (4) yang menegaskan bagaimana seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi seperti berdikari semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Berdikari penting sebab kadang-kadang kita terpaksa menyelesaikan masalah itu sendiri.”

(4)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan sembilan (9) yang menegaskan bagaimana seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi seperti berdikari semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Not every time people will teach you what to do but it is more on your own independence. You need to be proactive to know how to do this correctly. Macam tu lah...”

(9)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema kedua tentang berdikari turut disokong oleh informan 16 yang menegaskan bagaimana sifat peribadi seperti berdikari adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Jadi selepas lima tahun ke atas semua itu akan berubah tetapi dia akan diberi tanggungjawab yang lebih tinggi sebab dengan pengalaman 5 tahun pihak syarikat faham mereka ini adalah seorang yang berpengalaman. Jadi jurutera-jurutera ini akan dikehendaki untuk bekerja secara bersendirian. Jadi sekiranya sebelum ini tidak pernah bekerja secara bersendirian atau berdikari dan sentiasa bergantung pada orang atasan, bila tiba tahap ataupun bila tiba masa dikehendaki untuk berdikari, mereka menghadapi masalah. Di sini krisis akan bermula sebab selepas 5 tahun gaji yang akan ditawarkan kepada mereka adalah lebih tinggi. Sekiranya mereka tidak dapat menepati standard tersebut mereka akan menghadapi masalah untuk meneruskan karier apatah lagi yang lebih daripada 10 tahun dan 15 tahun.”

(16)

Dapat dirumuskan bahawa informan satu (1), informan dua (2), informan empat (4), informan sembilan (9) dan informan 16 mengutarakan tema yang sama, iaitu bagaimana berdikari ialah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

c. Tema Ketiga: Rajin

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema ketiga tentang bagaimana sifat peribadi yang diperlukan oleh pekerja industri ialah rajin dalam pekerjaan dan telah dinyatakan oleh informan dua (2). Menurut informan dua (2), pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan dua (2) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“By being hardworking, you will put in all your effort in order to achieve your goal.”

(2)

Tema ini turut disokong oleh informan tiga (3) yang menyatakan bagaimana pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan tiga (3) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Syarikat memang suka kalau kita rajin buat kerja lebih-lebih lagi kerja yang di luar skop kerja kita. Itu memang biasalah dalam syarikat.”

(3)

Tema ini turut disokong oleh informan tujuh (7) yang menyatakan bagaimana pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan

dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“If we are hardworking, we give all our efforts to achieve our company goal or target. I think every company emphasise on that. So, hardworking here is you have to be resourceful. You need to know what is the current trend or issue happening in the industries, keep yourself updated. You have to get all the details, you have to think, think and think. If you cannot think then you need to get help from others. So, semua problem you jangan simpan dalam diri sendiri. Dia macam you have to open up. Jadi, katakan kalau kompeni tu ada masalah, lepas itu kalau pekerja itu dia macam perlu... you have to be multitasked. So, for example, maybe in the company there are lack of resources or they are lack of staff, so maybe you as an employee, you will have to multitask, you will get a lot of tasks and then sometimes, your task is not even related to your scope.”

(7)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menyatakan bagaimana pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Kalau rajin, you are willing to learn... walaupun benda tu you tak minat tapi you belajar juga. You bukan macam orang suruh baru you kerja.”

(8)

Tema ini turut disokong oleh informan 12 yang menyatakan bagaimana pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 12 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Kalau macam dekat office, lebih senang lihat dari segi rajin sebab bos ada dekat office. So, masa kerja off site di office memang banyak documentation yang kena buat dan jumpa dengan bos about the project. Dalam satu projek tu memang banyak surat-menyurat. So, memang selalu jumpa bos keluar masuk...keluar masuk. Jadi, kalau meja saya penuh

maksudnya kerja tidak jalanlah. Kena rajin dan boleh terima banyak kerja dalam satu masa...boleh buat banyak kerja dalam satu masa macam multitasking.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema ketiga tentang rajin juga disokong oleh informan 13 yang menyatakan bagaimana pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 13 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Selain itu, selain daripada akademik, pekerja kena ada ilmu... macam mana orang cakup... macam rajin untuk dapatkan ilmu sendirilah.”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 14 yang menyatakan bagaimana pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 14 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“This is my personal opinion la. If they are hardworking, if they really focus in their training or learning, they will learn something new. If they show interest in their learning then they will make an effort to learn. So, if they are hardworking, they will be able to learn new things which not only benefit themselves but also our company.”

(14)

Tema ini turut disokong oleh informan 16 yang menyatakan bagaimana pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Bagi jurutera muda, maksud bagi saya di sini yang mempunyai pengalaman kurang daripada 5 tahun Permintaan terhadap mereka sangat rendah. Jadi sekiranya mereka diberi peluang bekerja dalam mana-mana syarikat pembinaan ataupun perunding, mereka perlu menunjukkan kerajinan dan kesungguhan dan gunakan peluang tersebut untuk meningkatkan skil menambahkan pengalaman. Mungkin apa yang dari segi gaji dialah, mungkin agak rendah, mungkin banyak antara mereka yang give up... sebelum tempoh lima tahun itu mereka dah give up sebab kerja itu tidak memberi makna kepada mereka.”

(16)

Dapat dirumuskan bahawa informan dua (2), informan tiga (3), informan tujuh (7), informan lapan (8), informan 12, informan 13, informan 14 dan informan 16 mengutarakan tema yang sama, iaitu bagaimana sifat peribadi seperti rajin menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

d. Tema Keempat: Proaktif

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema keempat adalah tentang bagaimana proaktif, iaitu sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Informan lima (5) menegaskan bagaimana pekerja industri perlu proaktif. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Proactive is also important. Like in one month, I have to manage the subcon claim on the fourth every month. Saya boleh uruskan tanpa bos beritahu.”

(5)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menegaskan bagaimana pekerja industri perlu proaktif. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan

bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Kalau you proaktif, you akan rajin belajar, rajin buat kerja. Apa-apa kerja yang orang bagi you buat. Bukan mau delay delay main-main macam tu.”

(8)

Tema ini turut disokong oleh informan sembilan (9) yang menegaskan bagaimana pekerja industri perlu proaktif. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“They can ask about what you know about the company. So if you don’t know maybe you are not proactive in doing your own research macam tu lah kan.”

(9)

Tema ini turut disokong oleh informan 10 yang menegaskan bagaimana pekerja industri perlu proaktif. Berikut ialah kenyataan informan 10 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Kalau macam saya hari tu, saya memang proaktif sebab masa saya apply untuk aviation technician, saya study tentang aviation lah. Itu serba sedikit membantu lah.”

(10)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema keempat tentang proaktif juga disokong oleh informan 17 yang menyatakan bagaimana pekerja industri perlu proaktif dalam pekerjaan. Berikut

ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Kalau seseorang pekerja itu proaktif, tidak perlu tunggu arahan baru buat kerja.”

(17)

Tema ini turut disokong oleh informan 18 yang menegaskan bagaimana pekerja industri perlu proaktif. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Pekerja perlu proaktif supaya mereka mesti setakat yang mampu mencari peluang-peluang. Mereka mungkin mencari sama ada melalui internet ah... dari suratkhobar ataupun melalui networking kawan-kawan okey untuk mendapatkan ah... information pasal peluang pekerjaan. Jika jika mereka hanya duduk tak ada inisiatif untuk mencari peluang ini maka ia amat susah untuk mereka mendapat peluang pekerjaan. Jadi mereka mesti proaktif untuk mendapatkan information pasal peluang itu.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan satu (1), informan lima (5), informan lapan (8), informan sembilan (9), informan 10, informan 17 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu bagaimana sifat peribadi seperti proaktif menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

e. Tema Kelima: Menepati Masa

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema kelima adalah tentang menepati masa, iaitu bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT. Informan lima (5) menyatakan bagaimana pekerja industri perlu menepati masa. Berikut ialah kenyataan

informan lima (5) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Time management is very important. In my work, I always look at the dateline.”

(5)

Tema ini turut disokong oleh informan tujuh (7) yang menegaskan bagaimana pekerja industri perlu menepati masa. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“So, you have to be able to do multitask. Even if you have a lot of tasks, you need to be organized, you know which time or which date that you need to finish this task. So, in multitasking, you have to have time management which is very important in work.”

(7)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menegaskan bagaimana pekerja industri perlu menepati masa. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Time keeping so macam your boss bagi this time.. Untuk buat kerja, you have to deliver lah. You have to kerjalah. Yang paling penting masa you masuk kerja lah. People will see your dari you punyai time keeping lah. Kalau kerja dengan orang Jepun, time keeping is number one lah. There is no tak ada kompromi lah if you ada lack in time keeping.”

(8)

Tema ini turut disokong oleh informan 12 yang menegaskan bagaimana pekerja industri perlu menepati masa. Berikut ialah kenyataan informan 12 berkaitan dengan

bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“You have to be punctual. What time you come to the interview lah. If you late memang already give a bad first impression lah. First impression memang masalah. Time management is also very important when we do our work. Contoh, masa saya bekerja memang saya perlu catch up kerja yang dah masuk dalam schedule. So, if lambat then i fail lah. For example, this month perlu siapkan bumbung tapi i fail. For us, kami ada two types of work. First is on site means more on technical thing lah... berjemur semua....and second is off site means admin work lah... paper work lah. So, for on site, sometimes we have to supervise until 5 projects. So, you have to be familiar with a lot of drawing. So have to be multitask... can do on site job... can do off site job.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema kelima tentang menepati masa juga disokong oleh informan 18 yang menyatakan bagaimana pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 18 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Okey antara yang lain adalah mengenai behavior pekerja sendiri attitude... attitude. Selain daripada itu, mereka mesti ada ah... tahu macam mana mereka nak manage themselves. Self-management itu amat penting sebelum kita manage orang lain kita mesti manage kita sendiri. Ya, itu yang paling penting. Ah... bagi saya, attitude...attitude... behaviour. Their own behaviour. ya... on time... tepat pada masa. Itu adalah key word. Punctual.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan lima (5), informan tujuh (7), informan lapan (8), informan 12 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu bagaimana menepati masa ialah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

f. Tema Keenam: Kepimpinan

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema keenam tentang bagaimana sifat peribadi yang menjadi nilai tambah yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT ialah kepimpinan dan telah dinyatakan oleh informan lapan (8). Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“You kena ada leadership skill dalam you punya team. You have to be a team leader, above your team and... bukan macam bos but macam kapten bola sepak lah... you have to prepare your team lah macam tu.”

(8)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 11 yang menegaskan bagaimana seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi seperti kepimpinan semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Dia dari segi pergaulan macam mana you jadi leader lah. You berani bersuara. Sebab tu penting ada leadership skill.”

(11)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema keenam tentang kepimpinan turut disokong oleh informan 18 yang menegaskan bagaimana seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi seperti kepimpinan semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 18

berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Leadership ini tidak semestinya mereka mesti lead seseorang ataupun lead group tetapi self leadership. Dalam Sarawak Energy dia mementingkan leadership.. leadership. So, leadership kami mahu menghasilkan seorang leader yang bagus okey supaya leader ini dapat membawa dan lead team untuk mencapai sesuatu objektif. Itu adalah misi yang paling berharga.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan lapan (8), informan 11 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu bagaimana kepimpinan menjadi sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

g. Tema Ketujuh: Disiplin

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema ketujuh tentang bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT ialah disiplin dan telah dinyatakan oleh informan empat (4). Berikut ialah kenyataan informan empat (4) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Kita kena ada disiplin masa kita kerja. Itu memang pentinglah sebab kita akan jadi pekerja yang baik.”

(4)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 11 yang menegaskan bagaimana seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi seperti disiplin semasa melakukan

pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 11 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Memang you kena berdisiplin so that you always mahu belajar. Yang paling penting ialah always mahu belajarliah. Macam bila masuk kerjakan, you baru 5% to 10% you tahu. Jadi kena selalu belajar pasal pekerjaan inilah.”

(11)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema ketujuh tentang disiplin turut disokong oleh informan 13 yang menegaskan bagaimana sifat peribadi seperti disiplin adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 13 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Perlu ada disiplin diri. Maksud saya kena ada gol dalam sesuatu tujuan syarikat kita. Selain sifat peribadi positif, kita kena ada goal... tujuan. Kena ada bucket list untuk you kerja hari ini. That is, for me simple. You cannot do ten things in one time, one day.”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 16 yang menegaskan bagaimana sifat peribadi seperti disiplin adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 16 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Jurutera perlu mempunyai disiplin sebab disiplin ini yang paling asas yang perlu ada pada seorang jurutera. Sekiranya mereka tidak berdisiplin, ia akan mengganggu kelancaran projek.”

(16)

Dapat dirumuskan bahawa informan empat (4), informan 11, informan 13 dan informan 16 mengutarakan tema yang sama, iaitu bagaimana disiplin sebagai sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

h. Tema Kelapan: Positif

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema kelapan tentang bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT ialah positif dan telah dinyatakan oleh informan lima (5). Berikut ialah kenyataan informan lima (5) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“If we are not positive and patient, will get angry easily. Everywhere you work, everything have different kind of pressure. So, you need to be positive.”

(5)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan tujuh (7) yang menegaskan bagaimana seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi seperti positif semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“And then you have to be positive when there is negative vibe around you and never let this distract you from your tasks. So, being positive and perseverance, you need to... from my perspective, that i have to be chill when others have emotions. So kita perlu chill apabila the person surrounding us is having negative emotion macam tu. So that we can stay focus and don't let them drag you into the negative thinking. You have to be tabah, you have to be sabar and you have to know what are the issues that you face and then you have to be like

jangan terlalu self centered or just focus on yourself only. You'll have to be courageous, open up never be shy to get help from others especially when dealing with the problem that you don't know and then try to get help or get answers from the others."

(7)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema kelapan tentang positif turut disokong oleh informan 13 yang menegaskan bagaimana sifat peribadi seperti positif adalah sangat penting untuk kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 13 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

"Sikap positif kena ada. Dari segi mana you tengok tapi mesti ada sifat peribadi positif. You no need to argue, no need to marah-marah dalam kerja ini sebab everyone is berjemur dekat luar."

(13)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 15 yang menegaskan bagaimana seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi positif seperti bersopan-santun semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 15 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

"Kita kena beradab, berhikmah dan bersopan-santun supaya orang berasa selesa untuk bercakap dengan kita... apabila kita boleh bercakap secara profesional, orang pun selesalah dengan kita. Emm... adab dan hikmah tu akan bagi orang selesa dengan kita. When you have these, what you gain from it is trust. Trust tak boleh dapat terus. Dia bina from time to time. So, you have to hormatlah. Kalau you cakap dengan orang yang lebih tua macam mana, you cakap dengan orang lebih muda macam mana. Self value tu kita kena hormat kepada orang lain. Sikap hormat ni akan beri orang lebih mudah untuk communicate and later on you will get trust. That is the first step before you get trust."

(15)

Tema yang sama turut dinyatakan oleh informan 17 yang menegaskan bagaimana seseorang pekerja perlu mempunyai sifat peribadi seperti positif semasa melakukan pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan 17 berkaitan dengan bagaimana sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Kalau jumpa dengan pekerja yang selalu komplek susahlah... tidak positif terhadap kerja. Saya lebih suka cari pekerja yang positif dan sentiasa ada motivasi selalu memajukan diri sendiri.”

(17)

Dapat dirumuskan bahawa informan lima (5), informan tujuh (7), informan 13, informan 15 dan informan 17 mengutarakan tema yang sama, iaitu bagaimana sikap positif merupakan sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

4.3.4.3 Perbincangan Dapatan Kajian Objektif 4

Tema yang pertama berhubung dengan aspek sifat peribadi pekerja industri ialah keyakinan berdasarkan perspektif pekerja industri dan majikan. Berdasarkan perspektif pekerja industri, sifat peribadi seperti keyakinan menjadi nilai tambah yang menyumbang kepada kebolehpasaran mereka. Dengan adanya keyakinan diri, mereka lebih yakin dalam melakukan pekerjaan mereka. Majikan berpendapat bahawa keyakinan pekerja industri adalah penting dalam industri ini. Dapatan kajian ini adalah selari dengan elemen kepercayaan terhadap efikasi sendiri (*Efficacy beliefs*) dalam Model USEM yang telah diperkenalkan oleh Knight dan Yorke (2003). Menurut mereka, seseorang individu yang mempunyai kepercayaan terhadap efikasi sendiri yang tinggi adalah lebih yakin dengan kemampuan diri sendiri dalam melakukan sesuatu. Walaupun elemen ini adalah penting untuk diterapkan dalam kalangan graduan, tetapi terdapat kekurangan di mana model

tersebut lebih berfokus pada persediaan graduan melalui kurikulum tentang kemahiran kebolehpasaran yang perlu dipelajari semasa di IPT dan tidak mengambil kira perspektif daripada pekeja dan majikan di industri.

Dapatan kajian ini disokong oleh Ferns (2018) yang mendapati bahawa majikan berpendapat bahawa keyakinan adalah penting tetapi masih mengalami kekurangan dalam kalangan graduan. Dapatan kajian ini juga disokong oleh Jackson dan Edgar (2019) yang menunjukkan bahawa pelajar yakin dengan kemampuan mereka untuk menggunakan pengalaman kerja yang relevan dalam permohonan pekerjaan. Selain itu, dapatan kajian ini disokong oleh Hyotynen et al. (2015) dari tinjauan maklum balas yang menunjukkan bahawa pengembangan dari segi keyakinan diri dalam kalangan graduan kejuruteraan dari Universiti Teknologi Finland masih belum cukup dikembangkan dalam pendidikan kejuruteraan semasa. Dapatan kajian ini juga selari dengan dapatan kajian Awang et al. (2012) yang mendapati bahawa dari perspektif majikan, mereka memerlukan graduan baru yang berkeyakinan diri dalam bidang pekerjaan. Selain itu, dapatan kajian ini disokong oleh tinjauan daripada *SarawakJobs.com* (2020) yang mendapati bahawa 21% majikan Sarawak menyukai pekerja yang mempunyai keyakinan semasa menjalankan pekerjaan.

Tema yang kedua berhubung dengan aspek sifat peribadi pekerja industri ialah berdikari berdasarkan perspektif pekerja industri dan majikan. Sifat peribadi seperti berdikari menjadi nilai tambah yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT berdasarkan perspektif pekerja industri. Majikan memerlukan pekerja industri yang berdikari dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Dengan adanya keyakinan dalam melakukan sesuatu tugas, seseorang pekerja juga dapat berdikari dalam melakukan pekerjaannya. Oleh itu, dapatan kajian ini adalah selari dengan elemen kepercayaan terhadap efikasi sendiri (*Efficacy beliefs*) dalam Model USEM yang diperkenalkan oleh Knight dan

Yorke (2003). Menurut mereka, individu yang mempunyai elemen tersebut mempunyai keyakinan dan dapat berdikari dalam menjalankan pekerjaannya. Walau bagaimanapun, model tersebut kurang menekankan tentang bagaimana sifat peribadi seperti keupayaan untuk berdikari dapat menyumbang terhadap kebolehpasaran seseorang individu dalam bidang pekerjaan. Dapatan kajian ini disokong oleh Ferns (2018) yang mendapati bahawa majikan menganggap graduan tidak berkembang dengan baik dalam pembelajaran berdikari sedangkan graduan berpuas hati dengan kemampuan mereka untuk berdikari semasa bekerja. Dapatan kajian ini disokong oleh Soenarto et al. (2017) yang mendapati bahawa lulusan vokasional dapat berdikari semasa menjalankan tugas teknikal. Selain itu, dapatan kajian ini disokong oleh tinjauan daripada *SarawakJobs.com* (2020) yang mendapati bahawa 13% majikan Sarawak lebih suka untuk mengambil pekerja yang berdikari apabila mereka menjalankan pekerjaan.

Tema yang ketiga berhubung dengan aspek sifat peribadi pekerja industri ialah rajin berdasarkan perspektif pekerja industri dan majikan. Sifat peribadi seperti kerajinan menjadi nilai tambah yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Seseorang pekerja yang rajin akan sentiasa berusaha untuk menjalankan tanggungjawabnya sehingga selesai tanpa perlu disuruh oleh majikan. Dapatan kajian ini disokong dengan Model USEM yang dibangunkan oleh Knight dan Yorke (2003) kerana seseorang yang rajin percaya bahawa dirinya mempunyai efikasi untuk melakukan sesuatu tanggungjawab dengan sebaik mungkin. Namun begitu, sifat peribadi seseorang individu yang rajin kurang ditekankan dalam model tersebut. Selain itu, dapatan kajian ini juga disokong oleh Chhinzer dan Russo (2017) yang menunjukkan bahawa majikan menilai sikap dan tingkah laku yang luas ketika menilai kebolehpasaran pekerja dan salah satu sikap dan tingkah laku profesional yang dicari ialah pekerja yang rajin. Selain itu, dapatan kajian ini juga disokong oleh Pang

et al. (2019) yang mendapati bahawa majikan mementingkan graduan yang rajin dan kesediaan untuk mengambil kerja tambahan. Di samping itu, dapatan kajian ini disokong oleh tinjauan daripada *Khazanah Research Institute* (2018) yang mendapati bahawa dari perspektif majikan, sifat peribadi yang terpenting ialah kerajinan dan kejujuran yang perlu ada dalam seseorang pekerja.

Tema yang keempat berhubung dengan aspek sifat peribadi pekerja industri ialah proaktif berdasarkan perspektif pekerja industri dan majikan. Sifat peribadi seperti proaktif menjadi nilai tambah yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT ialah proaktif. Seseorang pekerja yang proaktif merupakan modal insan yang penting bagi sesebuah organisasi kerana dengan adanya sifat peribadi tersebut, pekerja tersebut akan berusaha dengan lebih bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan tugas tanpa perlu diminta oleh pihak majikan. Sehubungan dengan itu, dapatan kajian adalah selari dengan Model Kebolehpasaran yang diperkenalkan oleh Fugate et al. (2004) yang menyatakan bahawa kebolehpasaran berkaitan dengan kecenderungan dan sifat peribadi yang proaktif dalam seseorang individu. Walau bagaimanapun, sifat peribadi seperti proaktif kurang dibincangkan sebagai mana yang diperlukan oleh majikan di industri. Di samping itu, dapatan kajian ini disokong oleh Clements dan Kamau (2018) yang mendapati bahawa komitmen matlamat kerjaya pelajar dikaitkan dengan keempat-empat tingkah laku kerjaya proaktif, iaitu perancangan kerjaya, pengembangan kemahiran, perundingan kerjaya dan pembinaan rangkaian. Selain itu, dapatan kajian ini juga disokong oleh Lysova et al. (2018) dalam kajian mereka tentang hubungan antara panggilan dan kebolehpasaran yang menunjukkan bahawa panggilan secara tidak langsung berkaitan dengan kebolehpasaran baik secara positif melalui pengembangan profesional proaktif mahupun secara negatif melalui ketidakselesaian kerjaya.

Tema yang kelima berhubung dengan aspek sifat peribadi pekerja industri ialah menepati masa berdasarkan perspektif pekerja industri dan majikan. Sifat peribadi seperti menepati masa menjadi nilai tambah yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Seseorang pekerja yang dapat menepati masa merupakan aset yang amat penting kepada sesebuah syarikat. Pekerja yang menunjukkan prestasi kerja yang baik juga pandai dari segi pengurusan masa dan cekap dalam melakukan tanggungjawabnya. Namun, pekerja yang menepati masa bukan sahaja bermaksud bahawa dia menepati masa bekerja semata-mata tetapi juga dapat menyelesaikan dan menghantar kerjanya tepat pada waktu. Dengan itu, pekerja yang menepati masa sememangnya menjadi modal insan yang penting untuk sesebuah organisasi. Justeru, dapatan kajian ini adalah selari dengan Teori Modal Insan (Schultz, 1961), di mana pelaburan syarikat dalam modal insan yang cekap dan menepati masa dapat menguntungkan syarikat. Namun, masih terdapat kekurangan dalam Teori Modal Insan kerana penekanan terhadap aspek sifat peribadi seperti pekerja yang menepati masa masih belum mencukupi. Dapatan kajian ini juga selari dengan dapatan kajian Chhinzer dan Russo (2017) yang menunjukkan bahawa majikan mementingkan pengurusan masa dalam kalangan pekerja. Di samping itu, dapatan kajian ini juga disokong oleh Bist et al. (2020) yang mendapati bahawa pengurus korporat mementingkan pelajar pengurusan yang menjalani latihan industri yang mempunyai pengurusan masa yang baik dari segi mengurus tugas dan masa untuk diri dan orang lain. Selain itu, dapatan kajian ini disokong oleh tinjauan daripada *SarawakJobs.com* (2020) yang mendapati bahawa 34% majikan Sarawak berpandangan bahawa prestasi kerja yang lemah dari sudut ketepatan masa adalah kurang dalam kalangan pekerja di Sarawak.

Tema yang keenam berhubung dengan aspek sifat peribadi pekerja industri ialah kepimpinan berdasarkan perspektif pekerja industri dan majikan. Sifat peribadi seperti

keimpinan menjadi nilai tambah yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Pekerja yang memiliki kelebihan dalam sifat peribadi ini disukai oleh majikan lebih-lebih lagi dalam kerja di industri yang melibatkan ramai pekerja berkemahiran. Dengan adanya kepimpinan, pekerja industri menjadi modal sosial yang berguna untuk membantu pihak majikan untuk memimpin dan berkomunikasi dengan rakan-rakan sekerja supaya tanggungjawab dan matlamat syarikat dapat dilaksanakan dengan lancar. Oleh itu, dapatan kajian ini dapat disesuaikan dengan komponen modal sosial yang terdapat dalam Model Kebolehpasaran yang dibangunkan oleh Fugate et al. (2004). Menurut Fugate et al. (2004), modal sosial dapat menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja. Namun demikian, kajian yang lebih mendalam diperlukan kerana modal sosial yang dibincangkan adalah kurang jelas, lebih-lebih lagi dalam aspek kepimpinan sebagai sifat peribadi yang diperlukan oleh pekerja di industri. Dapatan kajian ini disokong oleh Abdullah et al. (2020) yang mendapati bahawa elemen kepimpinan merupakan salah satu elemen kemahiran hidup dan kerjaya yang telah diterapkan dalam kalangan penuntut TVET dan dapatan kajian mereka juga menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara penuntut lelaki dan wanita di KV bagi elemen kepimpinan. Di samping itu, dapatan kajian ini turut disokong oleh Haron et al. (2020) yang mendapati bahawa kepimpinan merupakan salah satu komponen utama kemahiran generik yang diperlukan oleh penuntut vokasional. Dapatan kajian ini turut disokong oleh Ilhaamie et al. (2018) yang mendapati bahawa penuntut di universiti awam mempunyai kepimpinan yang lebih tinggi berbanding dengan penuntut di universiti swasta. Selain itu, dapatan kajian ini disokong oleh tinjauan daripada *SarawakJobs.com* (2020) menunjukkan bahawa sebanyak 12% majikan berpendapat pekerja maa kini mempunyai kepimpinan yang lemah semasa mengendalikan kerja.

Tema yang ketujuh berhubung dengan aspek sifat peribadi pekerja industri ialah disiplin berdasarkan perspektif pekerja industri dan majikan. Sifat peribadi seperti disiplin menjadi nilai tambah yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Pekerja yang berdisiplin adalah modal insan yang penting untuk sesebuah organisasi. Tanpa disiplin yang baik dalam diri seseorang pekerja, organisasi terpaksa berhadapan dengan banyak kerugian. Oleh itu, majikan lebih suka mengambil pekerja yang berdisiplin berbanding dengan yang sebaliknya. Dapatan kajian ini disokong oleh Teori Modal Insan (Schultz, 1961) yang menerangkan bahawa syarikat yang melabur dalam modal insan yang mempunyai sifat peribadi yang baik dapat menguntungkan syarikat tersebut. Oleh itu, majikan menjadi lebih berhati-hati dalam pengambilan pekerja dan mengelakkan daripada mengambil pekerja yang kurang berdisiplin. Walau bagaimanapun, sifat peribadi yang perlu dimiliki oleh pekerja seperti berdisiplin kurang ditekankan dalam teori tersebut. Dapatan kajian ini disokong oleh Ilhaamie et al. (2018) yang mendapati bahawa berdisiplin merupakan sifat peribadi dianggap yang paling oleh penuntut universiti bagi kebolehpasaran graduan. Dapatan kajian ini disokong oleh Sa-Nguanmanasak dan Khampirat (2019) yang mendapati bahawa model regresi kualiti kerja menunjukkan bahawa aspek disiplin memberi kesan positif terhadap kualiti kerja siswazah yang telah menyelesaikan program pembelajaran berintegrasikan kerja (*Work Integrated Learning*) antarabangsa dari tahun 2015 hingga 2018. Selain itu, dapatan kajian ini disokong oleh tinjauan daripada *SarawakJobs.com* (2020) mendedahkan bahawa 44% majikan menyatakan bahawa pekerja menunjukkan disiplin yang lemah semasa menjalankan pekerjaan mereka. Menurut *SarawakJobs.com* (2020), antara sebab mengapa sifat peribadi tersebut menunjukkan peratusan yang paling tinggi ialah majikan tidak suka dengan pekerja yang mengambil masa

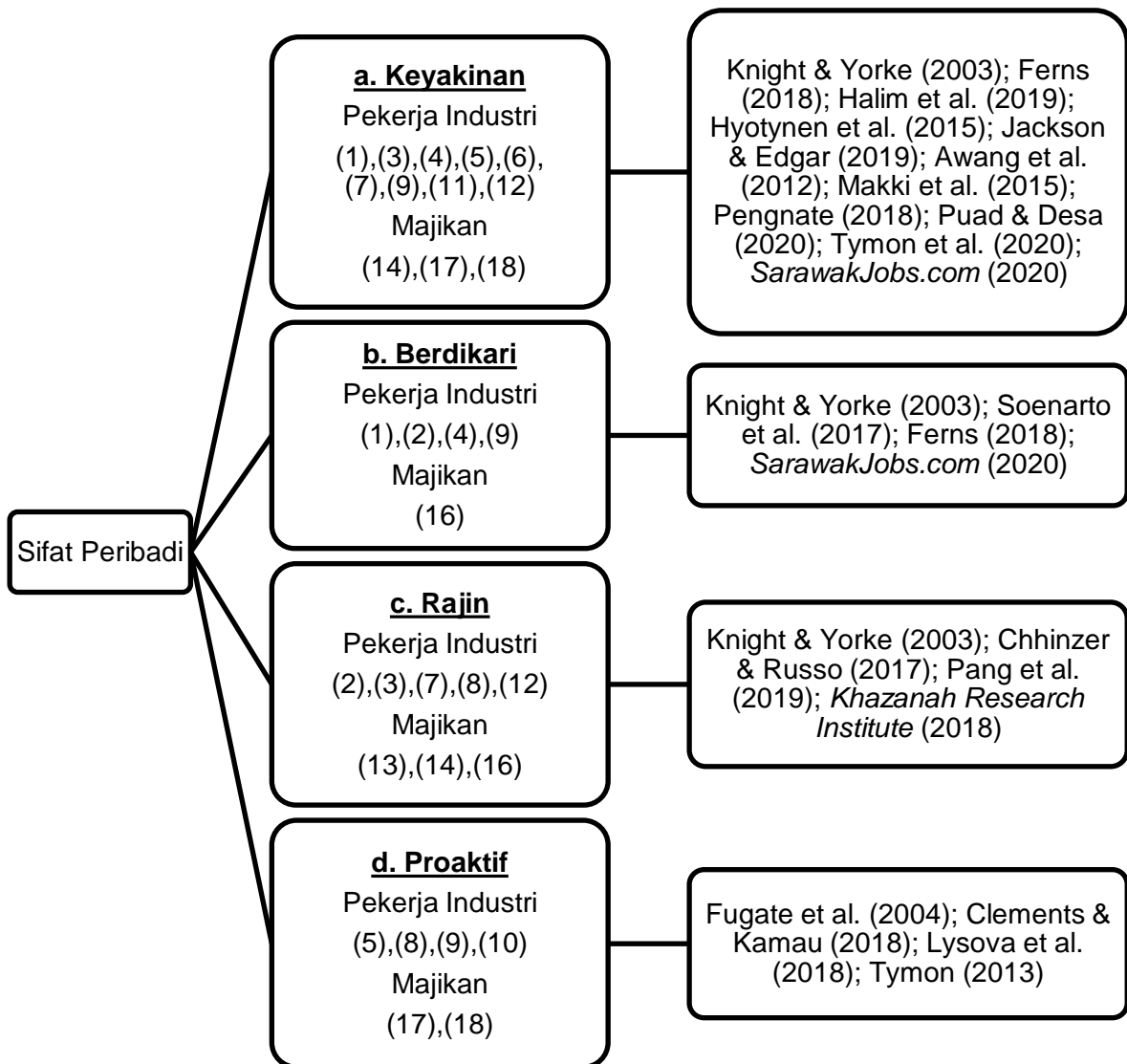
rehat yang lama, selalu menggunakan telefon tanpa urusan kerja dan melakukan perkara peribadi.

Tema yang kelapan berhubung dengan aspek sifat peribadi pekerja industri ialah sikap positif berdasarkan perspektif pekerja industri dan majikan. Pekerja yang mempunyai sifat peribadi yang positif lebih pandai dalam menyesuaikan diri dalam bidang pekerjaan dan seterusnya dapat menyumbang kepada kebolehpasaran mereka di industri. Dapatan kajian ini disokong oleh Model Kebolehpasaran Fugate et al. (2004) melalui aspek penyesuaian sendiri yang merupakan salah satu aspek yang penting dalam model kebolehpasaran mereka. Seseorang individu yang memiliki sifat peribadi yang positif juga mempunyai penyesuaian sendiri yang baik semasa menjalankan tugasnya. Walau bagaimanapun, model tersebut masih menunjukkan kelemahan disebabkan penekanan terhadap sifat peribadi yang positif masih kurang dibincangkan secara mendalam.

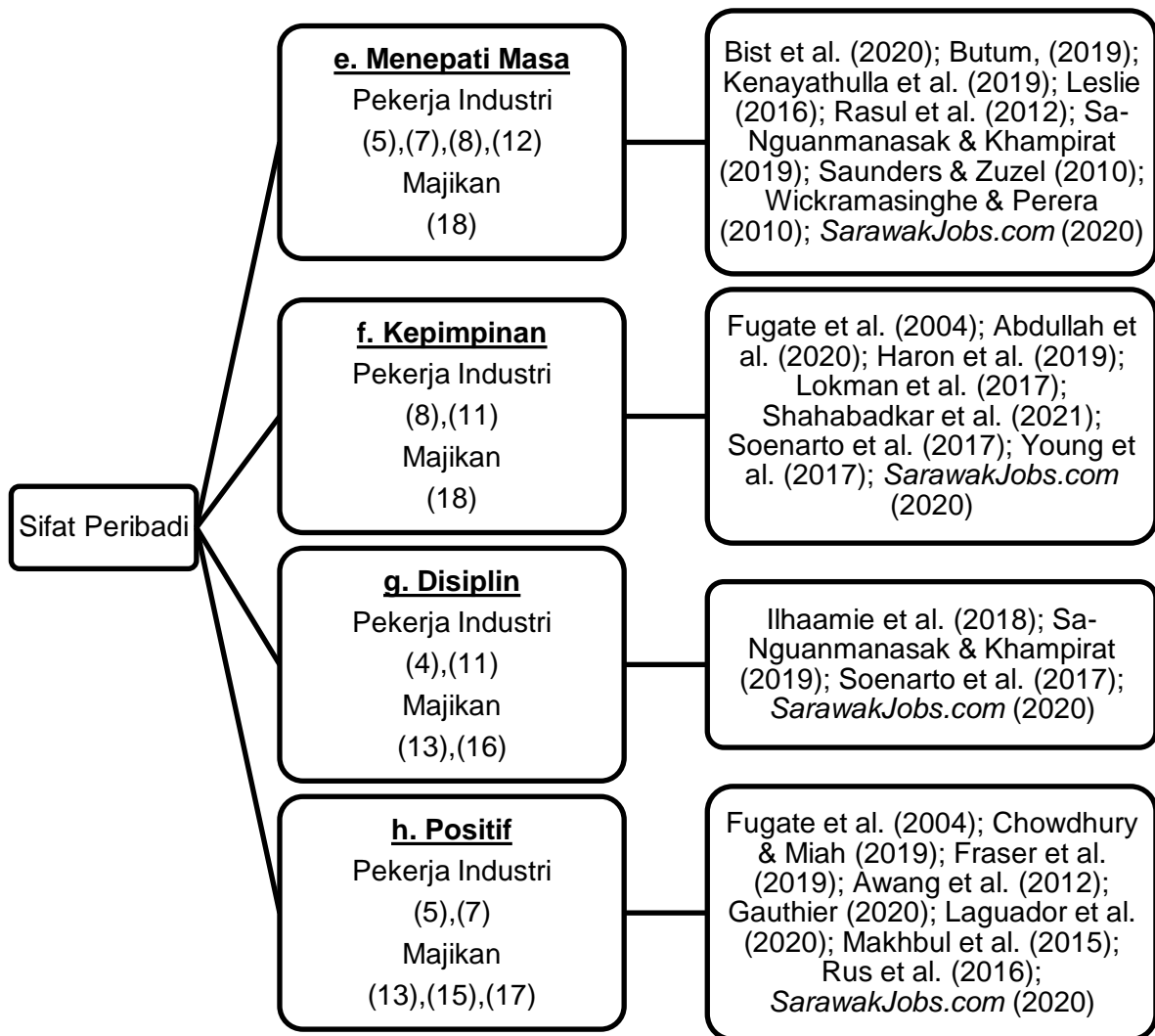
Dapatan kajian ini disokong oleh Chowdhury dan Miah (2019) yang mendapati bahawa dari persepsi majikan, sikap positif terhadap pekerjaan perlu diutamakan oleh pekerja dalam tinjauan mereka yang melibatkan pengurus korporat dan penuntut universiti di Bangladesh. Dapatan kajian ini disokong oleh Fraser et al. (2019) yang mendapati bahawa pensyarah di Institut Teknologi dan Politeknik New Zealand telah menggariskan beberapa sifat utama yang perlu diterapkan dalam kalangan penuntut mereka dan salah satu daripadanya ialah sikap positif, iaitu mempunyai sikap 'boleh buat', bersikap optimis, jujur, bersikap ramah dan menunjukkan rasa hormat, menunjukkan motivasi untuk bekerja keras dengan mengambil inisiatif, memiliki integriti etika, keyakinan diri dan profesionalisme. Di samping itu, dapatan kajian ini juga selari dengan hasil kajian Awang et al. (2012) yang mendapati bahawa majikan berpendapat bahawa mereka memerlukan pekerja yang mempunyai sifat peribadi yang positif seperti bersopan-santun semasa bekerja dalam

sesebuah organisasi. Selain itu, dapatan kajian ini juga disokong oleh tinjauan daripada *SarawakJobs.com* (2020) yang mendapati bahawa sifat peribadi yang paling diutamakan oleh majikan ialah sifat peribadi yang positif dan sikap yang baik dalam diri seseorang pekerja. Hal ini menyebabkan seramai 75% majikan mencari graduan baru yang mempunyai personaliti yang positif dan tingkah laku yang baik untuk bekerja di syarikat mereka. Tambahan pula, jika dibandingkan antara sektor swasta dan awam, 81% majikan di sektor swasta memerlukan pekerja yang mempunyai sifat peribadi yang positif manakala dalam sektor awam, 67% majikan mementingkan sifat peribadi yang terpuji. Namun demikian, dalam tinjauan yang sama, 47% majikan memerlukan pekerja yang mempunyai sifat peribadi yang positif dalam pengambilan pekerja yang berpengalaman. Hal ini disebabkan pekerja yang berpengalaman adalah lebih matang dari aspek sifat peribadi mereka berbanding dengan graduan yang baru sahaja memulakan pekerjaan mereka di industri.

Rajah 4.4 menunjukkan ringkasan bagi dapatan kajian berdasarkan tema dan telah dibincangkan serta dikaitkan dengan dapatan kajian literatur secara mendalam terdahulu untuk objektif keempat berhubung dengan aspek sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.



Rajah 4.4: Sifat Peribadi yang Menyumbang kepada Kebolehpasaran Lepas SMT dari Perspektif Pekerja Industri dan Majikan



sambungan **Rajah 4.4**

4.3.5 Objektif 5: Isu-isu Kebolehpasaran

Untuk mendapat jawapan kepada objektif kelima tentang aspek isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan, terdapat dua (2) soalan kajian yang telah dikemukakan. Informan telah diminta untuk menjawab soalan temu bual separa berstruktur dan respon mereka adalah seperti berikut.

4.3.5.1 Pada pandangan anda, apakah isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan?

a. Tema Pertama: Pendapatan

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema pertama ialah pendapatan, iaitu salah satu daripada isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT yang telah dinyatakan oleh informan dua (2). Menurut informan dua (2), pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan dua (2) tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“The salary is quite low for a start. So, what I can say is that, those who have the skill they are in higher demand.”

(2)

Tema ini turut disokong oleh informan lima (5) yang menyatakan tentang isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“The issue that I face is about the low salary for a young worker like me. Maybe it is because I am lack of experience in this construction industry.”

(5)

Tema ini turut disokong oleh informan enam (6) yang menyatakan tentang isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Isu macam pendapatan ini memang banyak isulah. Dalam pendapatan ini memang tak cukuplah sebab kita ni biasa manusia kan. Makin you naik level, makin nak lagi. Persaingan dalam industri oil and gas ini besar dan dia multinasional dan global dengan company yang kalau you nak banding kita ada Shell, Slumberger, global punya company macam Esso Mobile, oversea punya company kalau you nak bandingkan Petronas, yang lain tu memang besarlah. Jadi itulah, tak cukup ni sebenarnya cukup tapi makin level you naik, you nak makin benda yang besar juga. Kalau tak dibandingkan dengan industri lain, di Malaysia gaji dia dikira yang tertinggillah. Kalau nak dibandingkan dengan industri lain memang jauhlah sebab industri ini demand dia tinggi dan dia oil and gas lagi sebab dia multinasional lagi. Kalau di Malaysia ini kalau dibandingkan dengan company lain kira berbaloilah memang setimpal dengan kerjalah. Kalau makin besar nilai yang kita dapat, makin besar benda yang kita nak. Kalau nak settle isu gaji ini memang payahlah. Dia kiri ke kanan dia ada pro and con lah. Dari segi gaji tu kebanyakan dari pengalaman, dia orang nak minta kerja dalam industri ini sebab mereka nak diberi welfare untuk family tu. Kalau family besar, dia nak ada cover insurance atau medical. Makin income kita naik, luar punya barang pun akan naik. Kalau medical dulu operation ada 3 atau 4 ribu tapi operation sekarang 10 ribu ke atas. Tapi kalau welfare masih sama dia tak dapat cover juga.”

(6)

Tema ini turut disokong oleh informan 12 yang menyatakan tentang isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 12 tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Untuk kerja sekarang gaji memang berbaloilah berbanding dengan dulu. The first thing memang kena cari experience dululah. One year kah, 3 years kah, then cari kerja lain then minta demand gaji lebih. With experience then you can demand gajilah. Without experience memang susah sikitlah mahu demand gajilah... paling teruk pun lepas 1 tahun baru dapat

demand gaji. I think fresh graduate Diploma gaji is RM1800 if i'm not mistaken lah tapi a lot of company outside there, if you minta RM1800, dia akan kurang pergi 1600 kurang pergi 1500 ah... dia akan turun. Untuk saya sekarang tiada isulah.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema pertama tentang pendapatan juga disokong oleh informan 15 yang menyatakan tentang isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 15 tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Unfortunately, market for engineering now is ummm... as a start, gaji permulaannya mungkin tak berapa tinggilah. So you kena be willing to accept that as a start. You need to grow yourself. When you grow yourself, your gaji jadi exponentially actually. Your gaji akan jadi banyak when you go to senior, you jadi technician and you get certifications along the way, then gaji you akan menjadi banyak tapi as a start tu memang dia start rendah. Jadi, you jangan terlalu cerewet dengan gaji as a start. You still kena interviu banyak tempat, cari companies. Kadang-kadang tak banyak job yang dia minat tapi what to do, I go first sebab ada bahagian yang ada kaitan dengan mekanikal walaupun dia pembinaan. If you list your projects in cv and kalau ada projek yang kena dengan jawatan tu, it will be very helpful. Most of the time, you have to tailor meet the cv to the job that you are applying. Sometimes, you banyak pengalaman tapi you tengok jawatan ada yang lebih kepada satu item, so you cerita banyak sikit dengan projek yang berkaitan dengan orang yang nak cari itu. But as a start, jangka masa memang orang akan tengok. Kalau satu tahun, regardless of how many projects you have went through, your gaji agak rendahlah. Biasa 5 years pengalaman kalau nak ke senior atau slightly higher pay. Usually when you start fresh in engineering, you don't 100% do engineering punya stuff. You akan do all the... ikut senior tolong photostate...buat itu ini... but that's how you learn, you try to get his or her trust. Then, you learn and when you do the photostating, you see ohhh...dia photostat API punya standard. If you are passionate, you will have the aptitude to want to know more about that.”

(15)

Tema ini turut disokong oleh informan 16 yang menyatakan tentang isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 16 tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Ok.. untuk isu, untuk graduan yang baru, lepasan ijazah yang kurang berpengalaman ini, satu permintaan dia rendah. Penawaran gaji pun rendah. Untuk mana-mana projek, untuk kerja yang kompleks, complicated, rumit, requirement yang ditetapkan oleh pihak klein pada kebiasaannya memerlukan jurutera yang mempunyai pengalaman 10 tahun ke atas. Jadi sebab itulah jurutera yang kurang pengalaman daripada permintaan macam ni menghadapi masalah mendapat kerja. Itu isu untuk yang lepasan ijazah lah. Jadi, untuk yang berpengalaman pula, permintaan ok. Ada permintaan dan ada penawaran gaji yang lebih lumayanlah. Cuma jurutera yang lebih 10 tahun ini sudah berkeluarga sudah ada anak yang sekolah dekat sini tapi tempat bekerja pula jauh-jauh. Jadi, isu dia di sini pula kebanyakan jurutera yang telah berpengalaman ada masalah jauh daripada keluarga dengan tempat kerja. Itu isu yang biasa dihadapilah untuk pengembangan kerjaya. Ok untuk yang berpengalaman, yang bekerja jauh daripada keluarga ini, satu itulah kena atur dengan famili... ini skil individu lah macam mana dia deal dengan famili contoh pembahagian masa kerja dengan pembahagian masa dengan keluargalah tapi masalah itu bukan masalah yang besarlah sebab bagi saya masalah yang lebih besar ialah masalah graduan yang tidak mendapat kerja. Hah.. yang ini memang masalah yang paling... besar. Yang berpengalaman ni dia dapat kerja, cuma dia nak tak nak pergi kerja.”

(16)

Tema ini turut disokong oleh informan 17 yang menyatakan tentang isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 17 tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Isu kebolehpasaran ini ialah pekerja selalu mahukan gaji yang tinggi. Bagi kami, kami mahu tengok dulu skil mereka paling kurang dalam tempoh 6 bulan. Jika mereka boleh membuat kerja yang baik dan boleh membantu syarikat meningkatkan pendapatan... why not. Itu isu dia sekarang.”

(17)

Tema ini turut disokong oleh informan 18 yang menyatakan tentang isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 18 tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Bagi saya isu kebolehpasaran ialah pekerja tidak fokus... Selalu mahu bertukar-tukar kerja sebab nak gaji yang lebih besar. Sepatutnya mereka perlu lebih fokus dalam pekerjaan baru boleh dapat pengalaman. Setiap orang yang bermula mesti dapat gaji lebih rendah, lama-

kelamaan gaji akan bertambah. Selalu ingin mencuba bidang baru... Tidak salah tapi perlu dapat pengalaman dahulu.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan lima (5), informan enam (6), informan 12, informan 15, informan 16, informan 17 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu pendapatan merupakan salah satu daripada isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

b. Tema Kedua: Pandemik Covid-19

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema kedua ialah pandemik Covid-19, iaitu salah satu daripada isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT yang telah dinyatakan oleh informan enam (6) yang menyatakan tentang isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Kalau dulu masih ada ruang untuk you pilih kerja. So, sekarang kalau memilih kerja dalam masa pandemik ini memang payahlah. Macam dulu mula-mula industri kita ini bukan macam yang dulu dapat masuk. Kalau sebelum ini, 10 14 tahun dulu sebelum saya join company ini dari pandangan sayalah kalau saya tengok industri itu, peluang dia banyak, peluang you nak join, bukan join terus tapi you kena ada kelayakan akademik, you kena ada experience, itu semua perlulah. Sekarang ini kalau nak dibanding dulu ada berbeza sedikit sebab industri ini ekonomi ini effect global bukan setakat Malaysia effect global dia drop dan peluang mungkin ada tersekat-sekat. So, kalau nak memilih kerja sekarang memang tak dapat tapi kalau fresh graduate yang baru nak masuk kerja tu ada sikit kesukaranlah and then kalau dia masuk industri yang bukan bidang dia lepas tu sana akan balik kepada apa yang tidak setimpal dengan apa yang dia belajar itu. Kalau ikut pengalaman saya sebelum saya join dengan LNG saya kerja dengan company dengan industri lain macam tak setimpal dengan apa yang saya belajar apa yang saya dapat. Dalam 2 tahun lebih kepada you ambil

peluanglah sebab tak semestinya you dapat terus join company yang you nak. So bila company ini buka baru saya ada peluang untuk join in. Saya mula dari bawah, lama-lama juga saya naik juga. Industri ini global, persaingan dia dengan Middle East, Qatar. Pekerja oil and gas yang lama dan berpengalaman akan dapat peluang untuk kerja di luar negara. So, dulu kalau mereka dapat offer dari sana mereka akan dapat income yang tinggilah. Itu satu peluanglah dulu tapi dalam krisis pandemik ini susahlah. Dengan keadaan ekonomi sekarang pun mungkin tak dapat jugalah.”

(6)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8). Menurut informan lapan (8), pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Sekarang ni... disebabkan ekonomi negara, tambah dengan pandemik lagi...nowadays memang susah untuk dapat kerja but i think after this Covid-19, maybe 5 to 10 years you boleh dapat kerja yang lebih baguslah. Kalau industri oil and gas sekarang kalau nak apply sekarang memang susahlah sebab industri dia... ekonomi dia pun pay dia based on harga minyak. Kalau turun harga minyak tu, that’s a problem lah. Kalau naik tu, that’s ok.”

(8)

Tema ini turut disokong oleh informan sembilan (9). Menurut informan sembilan (9), pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Ahh... mungkin sekarang banyak isulah dengan Covid-19, peluang pekerjaan lebih sikitlah... but during that time in 2009 masa saya mula bekerja, industri sedang booming so banyak kerja especially dekat oil and gas masa itu. Masa itu MLNG dan Petronas sedang naik. So, masa itu banyak peluang pekerjaanlah. Sekarang a bit sudahlah sebab bisnes is a bit slow sekarang. Even SEB sendiri dia ambil pekerja dalam kontrak. So tak ada permanent staf sekarang because dia try to limit the workers in our condition sekarang. Memang susah sedikit.”

(9)

Tema ini turut disokong oleh informan 10 yang menyatakan tentang isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 10 tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“Because of Covid-19 ini flight pun kurang and then flight pun tak banyak. So ada kurang di situlah bila flight kurang, airport pun sunyi. Suasana itu sudah berubahlah.”

(10)

Tema ini turut disokong oleh informan 12 yang menyatakan tentang isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 12 tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri.

“For now memang isu dia memang ekonomi kurang. Jadi, a lot of company tidak ada vacancy. Some of the company memang sudah down and some of the company dia sudah buang staf lah. So, for fresh graduates it is quite tough to look for a job lah. During this pandemic is hard to say lah. If you cannot find a job, don't give up. Look for a better way in business. Try another way lah. Don't stick to one plan or one way. If you are in engineering, if you look for a job and you can't find any job for you, nevermind. You can try another thing. Don't give up lah. Think about life la.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema kedua tentang pandemik Covid-19 turut disokong oleh informan 16 yang menyatakan tentang isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Berikut ialah kenyataan informan 16 tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan.

“Masalah yang terbaru ini ialah Covid. Masalah Covid ini berjangkit sekiranya terdapat ramainya orang dalam satu tempat dan dalam satu masa. Untuk kerja pembinaan dia sebenarnya memerlukan ramai pekerja dan orang itu perlu berkumpul. Jadi dengan peraturan atau SOP yang menghalang macam inilah memang agak sukar untuk mempercepatkan proses pembinaan dia boleh tapi cuma dia lambat. Lepas tu dengan

halangan-halangan lain seperti tidak boleh merentas punya daerah tak boleh merentas negeri memang dia secara langsung memang mengganggu proses pembinaan proses menghantar barang ataupun special list dari pakar-pakar dari luar tak boleh datang ke negeri ini ke ataupun pakar-pakar dari negeri ini tidak dapat ke negeri sana dia macam tu. Jadi untuk tujuan pentadbiran kita dapat atasi lah macam boleh pakai Google Meet untuk meeting dan sebagainya tapi dalam pembinaan dia tak boleh. Dia kena pasang juga dekat site. Jadi, kita cuma dapat berharap sajalah. Bukan sahaja pembinaan yang terganggu event perhotelan banyak juga terganggu. Jadi kita cuma dapat berharaplah Covid ini dapat reda dengan cepatlah.”

(16)

Dapat dirumuskan bahawa tema kedua tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan ialah pandemik Covid-19 dan telah dinyatakan oleh informan enam (6), informan lapan (8), informan sembilan (9), informan 10, informan 12 dan informan 16.

4.3.5.2 Bagaimanakah isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri dan majikan?

c. Tema Ketiga: Penyesuaian Kendiri

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema ketiga ialah penyesuaian sendiri, iaitu tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dan telah dinyatakan oleh informan tiga (3). Menurut informan tiga (3), pekerja industri perlu rajin dalam pekerjaan. Berikut ialah kenyataan informan tiga (3) tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“Bila kita kerja, penyesuaian sendiri sangat penting. Dalam kerja ni dia tidak sama dengan masa kita belajar. Kita mesti tabah menghadapi cabaran dan cuba menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja dan rakan-rakan. Kita haruslah pandai menyesuaikan diri kita barulah kita dapat kerja.”

(3)

Tema ini turut disokong oleh informan lima (5) yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“You also have to adapt yourself with people around you. For me, communication... like a friend, ask about project. How it is going, be friendly and have good environment to work. Saya rasa penyesuaian sendiri juga perlu ada. Saya rasa try to be friendly dengan semua oranglah sebab kita.. satu kita bekerja dalam satu company. So, kalau kita tidak bergaul dengan orang yang kita tidak tahu apa-apa and kita macam strangers to each other and so we cannot communicate with each other. Satu yang penting ialah tidak sombong. If you sombong, you don't want to cooperate. If sombong, susah nak communicate dan dapat info. Jadi kena bekerjasama. So menyesuaikan diri juga penting dalam pekerjaan. And kita tahu macam mana kita sesuaikan diri dengan bisnes company itu. Kalau dia orang macam kita masuk satu company, kita tahu apa dia orang punya bisnes kita study apa dia orang buat and we can be more comfortable untuk belajar and tahu pasal itu antara satu sama lainlah.”

(5)

Tema ini turut disokong oleh informan enam (6) yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“Sebelum saya join kompeni ini, saya dari bidang lain. So, nak masuk bidang sekarang, dia different sikitlah dalam industri oil and gas. Untuk menyesuaikan diri itu penting sebab dulu situasi kat luar dengan situasi kat LNG ni lain. Memang perlu ada penyesuaian sendiri dengan teknologi baru. Kalau sebelum ini sebab industri oil and gas ini dah berpuluh tahun. Kita ialah salah satu pengeluar minyak dan gas. Dulu kita banyakkann on site punya, kebanyakan kita monitoring sesuatu mostly pergi site baru dapat. So, sekarang dengan teknologi yang baru, dia improve so kita monitor daripada control room saja. Sekarang oil and gas bukan macam oil and gas dulu especially dalam industri Petronas sudah pergi green technology. Dulu Malaysia menjadi pengeluar oil and gas macam Petronas dan Shell. Macam dulu kita depend on minyak tapi sekarang reserve pun makin kurang. Gas itu emission dia kurang berbanding minyak. Kereta dulu pakai minyak and turkar to NGV and then dia pergi ke macam Tesla dia more to hybrid car. Macam sesco kita banyak pakai gas untuk generate dia punya power. So sekarang dia punya source lebih kepada wind turbine. Wind

ini salah satu daripada green technology ni, ada yang pakai teknologi dari matahari, angin, energy tu kita dapat daripada nature. Gas asli lebih bagus daripada oil sebab pencemaran dia kurang daripada oil. Industri gas di Bintulu ini salah satu yang paling awal selain daripada Brunei, sepuluh ke belakangan ini Middle East dah start dengan gas dah.”

(6)

Tema ini turut disokong oleh informan tujuh (7) yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“Of course there are some competitions between you and other candidates, so there will be some qualities that you need to show to your future employer so that they prefer to hire you than other candidates. So the thing is back to yourself. So candidates need to adapt themselves to the current situation, have backup plan and be open minded with whatever job that the nation has offer. So, you have to be adaptable and open-minded, that’s it. So open minded here is when you see other candidate are performing better or if they have higher qualification than you, so you just don't give up.”

(7)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“Penyesuaian sendiri memang perlu jugak untuk adapt sebab environment dia memang tough lah, lebih-lebih lagi you kerja oil and gas lah. Kalau you pandai adapt, you senang untuk bergaul.”

(8)

Tema ini turut disokong oleh informan sembilan (9) yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT

dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“Dulu peluang pekerjaan memang banyaklah. Mungkin sekarang is a bit slow. Sometimes we have to adapt ourselves... let’s say you are mekanikal engineer or you are civil engineer, sometime you fokus ke bidang yang sama. Mungkin elaborate yourself just to be... i mean you can do mekanikal, you boleh buat other stuff juga, boleh buat planning, scheduling juga, mungkin boleh buat project monitoring, not necessary buat mekanikal. Just to i mean kalau you boleh menerima untuk pergi ke mana-mana cabang is oklah sebab we are not focused on... let’s say i’m a mechanical engineering student, mahu jadi mechanical engineer... not necessary lah because untuk projek sendiri, even though untuk mekanikal, you can to do...kami ada sistem untuk... completion management system meaning... ada group or department atau people yang akan check project, help towards the completion. So dia akan check... ok all this thing is ready, this is not ready, so they commented ah.. This is not purely mechanical... not purely civil or electrical. It is more to management. So, you join as well lah.”

(9)

Tema ini turut disokong oleh informan 12 yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan 12 tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“Then one more thing is you can adapt to a lot of thing, with everyone. Boleh bergaul dengan semua orang. Don’t be too shy to communicate. The first thing of course on the first day you come to work, you must tegur sapa dengan semua orang, always put a smile on your face.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema ketiga tentang penyesuaian sendiri juga disokong oleh informan 14 yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan

informan 14 tentang bagaimana isu-isu kebolempasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan.

“We always emphasized about flexibility in Shell. It is important for all our employees to embrace for change. So, that’s another behaviour Shell is promoting now. Why do I say that is because we have seen that a few examples like Kodak and then Nokia, they are not going for change. They are not following digitalisation. So, that is a lesson learned. So, Shell is promoting embrace for change. So now, we are promoting digitalization to simplify everything. So, we are moving towards digitalization. So, our workers have to adapt to change.”

(14)

Tema ini turut disokong oleh informan 15 yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolempasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan 15 tentang bagaimana isu-isu kebolempasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan.

“Frankly speaking, oil and gas is starting to move away to renewable energy. So, ada perbaharuan. New graduates have to be very flexible and up to date. If you have those, that will bring extra points to you lah. For instance, macam Nokia atau Kodak. They are the giants in those days but when they are unwilling to transition and Apple introduced iPhone but Nokia is very late to embrace that and they go down. Similar to Kodak, FujiFilm. So, in order to survive, we need to transition. It is very painful because we have been doing it for so long, suddenly the world changes. If you want to survive, you need to change. So, untuk yang baru ni cabaran dia you will need to be able to adapt and change as the world goes. Zaman saya mungkin dia still slow pacing, you can still develop, now you have to be fast paced lah... tiba-tiba pandemik, dia tukar semua jadi digital. Dia macam very fast paced. You need to be able to quickly adapt lah... adaptability.”

(15)

Tema ini turut disokong oleh informan 16 yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolempasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan 16 tentang bagaimana isu-isu kebolempasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan.

“Okey bila melibatkan pengenalan kepada teknologi baru, memang masalah pertamanya tiada yang tahu. Jadi untuk yang tahu tu mereka kerana mengambil training macam yang saya cakap awal tadi itulah macam IBS. Kerajaan cakap pakai IBS.. IBS.. IBS.. tapi sebelum ini, semua pekerja semua tukang baik jurutera tidak pernah didedahkan dengan sistem IBS. Jadi pihak-pihak pemain industri mereka kena dapatkan training yang betul untuk memahami teknologi yang akan diteruskan. Jadi masalah teknologi baru dalam pembinaan mereka ialah mereka tidak berminat kerana mereka perlu menghantar pekerja untuk training lah, perlu beli mesin macam inilah dia macam tu. Jadi, mereka prefer untuk menggunakan teknologi yang lama tetapi sebagai contoh, bila ada pihak yang berjaya mengaut lebih banyak keuntungan dengan teknologi baru itu jadi barulah ramai nak ikut. Dia macam tu. Dia masalah penerimaanlah. Jadi penyesuaian sendiri dalam teknologi baru memang sangat pentinglah.”

(16)

Tema ini turut disokong oleh informan 18 yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan 18 tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan.

“Pekerja mesti ahh... cepat adapt dekat new environment. Penyesuaian sendiri itu perlu. Jadi, sini dia memerlukan employability skill untuk adapt dekat new environment. So, bila tak ada employability skills, dia amat mencabar. Jadi, kalau pekerja telah built mereka punya confidence dan ada employability skill untuk adaptation, ia agak memudahkan mereka untuk cepat adapt dekat new environment dekat organisasi yang totally berbeza dari sebelumnya. Sebab itu, kompetensi dan attitude itu sangat penting. Itu adalah antara satu kelebihan yang boleh kita dapat. Advantage. Bila pekerja mempunyai attitude yang bagus, kita ada kelebihan. Bagi saya, attitude dan kompetensi. Itu adalah kelebihan untuk pekerja memenangi persaingan ini.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa informan tiga (3), informan lima (5), informan enam (6), informan lapan (8), informan sembilan (9), informan 12, informan 14, informan 15, informan 16 dan informan 18 mengutarakan tema yang sama, iaitu penyesuaian sendiri bagi menangani isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

d. Tema Keempat: Pembelajaran Berterusan

i. Perspektif Pekerja Industri

Dari perspektif pekerja industri, tema keempat ialah pembelajaran berterusan, iaitu tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani yang telah dinyatakan oleh informan satu (1). Menurut informan satu (1), pekerja industri perlu meneruskan pembelajaran. Berikut ialah kenyataan informan satu (1) tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“Ah satu adalah confidence lah sebab saya sendiri adalah asal dia dari bawah sampai ke atas dalam bidang yang sama. So, bila kita interview kita confident untuk jawab sebab kita memang dah lama dalam... walaupun kita kurang experience tetapi kita memang dah ada basic dia. Sebab itu kita kena teruskan pembelajaran.”

(1)

Tema ini turut disokong oleh informan dua (2) yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan dua (2) tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“Perlu sentiasa belajar untuk meningkatkan diri dengan mempelajari pengetahuan yang baru dan tambah kemahiran yang berkaitan dengan kerja kita.”

(2)

Tema ini turut disokong oleh informan empat (4) yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan empat (4) tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“Ah... itu kita terpaksa belajarlah ambil teknikal lagi untuk mendapatkan ilmu... untuk mendapatkan certificate dia. Ah... yang pertama sekali ah... dari peringkat SMT, SPM ini memang perlukan ah... result yang baguslah.... ya...lepas tu, kemahiranlah. Ahh... macam kita berminat... macam kita mahu kerja SESCO macam ini memang kita sudah awal-awal tahu sudah... perlu ada... apa itu SESCO sebenar macam itu. Maksudnya perlu mengenali organisasi itu terlebih dahulu sebelum memohon kerja di organisasi itulah. Macam buat kajian tentang organisasi sebelum memohon pekerjaan.”

(4)

Tema ini turut disokong oleh informan lima (5) yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan lima (5) tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“Pembelajaran berterusan juga penting. Macam bagi saya, road construction I never buat jalan. Itu benda baru tapi saya belajar pasal road construction juga.”

(5)

Tema ini turut disokong oleh informan enam (6) yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan enam (6) tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“Kalau nak mulakan bidang pekerjaan ini, sebab bidang pekerjaan ini dia meluaslah. Bukan cakup bidang pekerjaan ini setakat kita kerja... bidang pekerjaan ini global. Kena ambil peluang untuk diri masing-masing dan sentiasa belajar benda yang baru walaupun kita dah bekerja. Sekarang industri global ini maju...lebih kepada green technology. So sekarang kebanyakan industri lebih kepada green technology yang lebih mengembanglah. So, peluang tu ada di sana. Setiap sektor pekerjaan tu ada peluang masing-masing lah. Kena ready dari segi.. Yang penting kita dapatkan kelayakan akademik, kita punya experience dan yang penting juga ialah kita punya attitude jugalah. Attitude itu bukan setakat kita pandai bekerja dengan orang sebab dalam industri ni attitude kita dengan mana-mana orang untuk dapatkan info, untuk dapatkan feedback daripada orang. Perlu lebih kreatiflah untuk kita cari peluang dalam bidang pekerjaan sebab dia meluas.”

(6)

Tema ini turut disokong oleh informan tujuh (7) yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan tujuh (7) tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“So, you just have to continue to prove yourself, for example maybe you are lacking certain skills then why not you join online classes because as of the modern days we have more and more online classes or online websites where we can have continuous learning to learn other skills. Most candidates need to be willing to learn other relevant skills besides the skill that they initially possess. Besides that, you have to keep updating yourself so that you know about the current issues, so you have to explore about the current topics and learn new things. Because I think during my interview with my manager, during the interview as a candidate you have to answer all the questions asked by the managers or the one who interviewed you, the interviewer. So, they ask you about what you know about the company, they ask about what are your skills. So, you have to be resourceful also. I think as a candidate before you apply for a job for example if you join company related to engineering. So, you can maybe know what other issues what other concerns surrounding that industry for example, in engineering we have issues about oil discovery, robotic, or maybe flying car or trending topics that you need to know about your expertise. So, before you apply for a job you have to read more. Because of all of these you have the knowledge about the company. So, when your answer the interviewers' questions so you can actually show what you have known or what you have learnt to the interviewers to give good impression to them.”

(7)

Tema ini turut disokong oleh informan lapan (8) yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan lapan (8) tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“Zaman sekarang walaupun you fail in certain subject atau SPM, itu bukan ending dia sebenarnya. You kena upgrade you punya attitude. Attitude is the most important thing lah. Kalau mana-mana saya bekerja, bos memang tengok attitude. Dia tengok menyeluruh, you rajin, time keeping, bertanggungjawab, you are willing to learn... apa-apa pun dia punya task dia bagi, you complete it with responsibility in safety. Itu yang dia utamakan. So far by my experience, saya ada skill pendawaian, skill welding, baiki kenderaan, not very particular about our engineering punya skill lah. So, when we have an attitude and are

willing to learn, that's not a problem in... dapat kerja yang you mahu lah. Kalau bagi saya, ada peluang untuk belajar, saya belajar saja. That's why nowadays kalau banding dengan sekarang... when you are willing to learn, memang senang dapat kerja. Bagi saya, memang semua saya belajar. Ah... tidak ada satu yang very expert lah tapi in general, saya belajar semua skill itu. Belajarlah apa-apa skill lah. Jadi tukang masak pun boleh juga. Kalau ada sijil chef pun boleh kerja oil and gas, sebab dia bukan engineering saja. Banyak dia punya cabang. Skill pasang scaffolding, sand blasting, kerja kapal yang bawa pekerja pergi platform, instrumentation, kalau ada diploma in IT pun boleh apply sebab oil and gas ni dia punya skop memang besar. Kalau macam cikgu juga boleh beri course. Macam kami dulu, kami belajar English, guna masa jumpa orang putih tapi English itu tonggang terbalik pun tak apa. Dia orang punya English pun bukan betul juga itu. Kalau dapat improve itu your advantage lah.”

(8)

Tema ini turut disokong oleh informan sembilan (9) yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan sembilan (9) tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“I think sekarang dunia is going for digital kan. One more thing apa yang saya tengok dekat company sini, they are looking forward untuk digitalise everything. Previously, semua barang mungkin dalam hardcopy paper. Sekarang mereka nak buat dalam software komputer. Everyhting you do is on the software dalam computer. Mungkin skill untuk multimedia skill juga penting sekarang when you apply for work sekarang. Maybe it is a plus jugalah. Sebab sekarang dalam engineering sendiri, actually kalau nak buat 3D drawing ke, nak buat analisis, SEB sendiri akan employ consultant buat tapi sekarang company lebih galakkan staf sendiri yang buat to gain the knowledge using computer software to help to do software analysis, untuk buat drawing let's say. Once you dalam industri, you non stop learning lah. That's for me lah will not stop learning lah. Semakin tinggi semakin banyak benda kena belajar. Let's say level engineer mungkin lebih kepada teknikal tapi once you masuk managerial, makin higher level, makin banyak skill you kena belajar. Even you need to knw accounting, you need to know about planning, contracts in such lah macam tu.”

(9)

Tema ini turut disokong oleh informan 11 yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani.

Berikut ialah kenyataan informan 11 tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“Mostly, kalau you pergi ke oil and gas kan, you start dari zero lah. Dekat tempat lain pekerjaan banyak experience atau banyak you belajar kan... bila you pergi oil and gas, you start dari zero balik. Dia punya proses dia punya production lain. Sebab start dari zero kena sentiasa belajarlah untuk compete dengan orang lain dari segi pengetahuan. Contoh kalau you pandai troubleshoot or anything happen kan, so lagi senanglah you mahu naik. Kompeni memang dia sengaja buat macam ini supaya compete sama sendiri bah”

(11)

Tema ini turut disokong oleh informan 12 yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan 12 tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri.

“Satu yang kena ditingkatkan ialah knowledge lah sebab dalam industri saya, banyak orang yang lebih tua. So, some of them dia start kerja memang dia daripada SPM, dia orang tiada diploma. So, some of them kurang pandai baca drawing because drawing sekarang sangat majulah because last time drawing pun biasa-biasa but now zaman dah berbeza. Then, perlu sentiasa belajar teknologi baru. Now teknologi memang tinggi especially dalam social media semua. If you cannot find a job, social media memang bagus untuk you develop yourself because not necessary you have to gain experience from on site or praktikal. Sekarang pun banyak video-video tentang ilmu dalam media sosial dalam youtube. Banyaklah boleh cari dari sana. Contohnya macam sekarang kalau saya, i will look for technical thing lah to be learned. For example, bagaimana untuk ikat besi dari sana saya boleh belajar. Then, apply it on site untuk tingkatan kemahiran.”

(12)

ii. Perspektif Majikan

Dari perspektif majikan, tema keempat tentang pembelajaran berterusan juga disokong oleh informan 13 yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah

kenyataan informan 13 tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan.

“Dalam pekerjaan perlu sentiasa belajar dan rajin membaca untuk mendapat pengetahuan, untuk menyelesaikan masalah, merujuk buku dari penulis dalam bidang ini, layari website tentang bidang kejuruteraan dan bergaul dengan individu yang terlibat dalam bidang pekerjaan. Dari situ dapat pengetahuan daripada mereka kerana mereka sangat pengalaman, lebih-lebih lagi sebelum temu duga, dapat tahu sikit daripada mereka.”

(13)

Tema ini turut disokong oleh informan 14 yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan 14 tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan.

“Ah... one thing that they have to have is a learner mindset as well. So, one of the behaviours, that they have to demonstrate is willing to learn so is a part of learner's mindset. So, they have to accept what is the gap inside themselves. So, from there, they have to build it. What I mean is they need to have mindset that they have a continuous learning. So, in that way, they can progress far in this field. Why I said that is because if they are perfect in this field, they will stop learning, right. So, that's why they have to know what else in themselves that need to improved. From there, they start to learn and then they will grow. Of course, at the beginning there is difficulty in what they are doing actually. Even though they have gone through all the subjects right which is related to the electrical, but once they enter the industry, is not really like what they were taught before, where whatever they learn they can apply it at the industry. It is not the same way. So, they have to relearn but of course it will help but 10 % only. So, the 90% is up to them to learn it by themselves. So, they have to do some research. Now we have a lot of resources right, like books, maybe they can refer to their seniors. So, it really depends on themselves. So, this is called like a survival skill. More on the employability skill like communication skill and so on. So 90% they have to really master it themselves through continuous learning. What I can advise here is to get more if they are not able to articulate what are their skills, maybe they can get more certifications. Certifications can really help them to secure an interview or secure a job. Like for example like electrical, they have a lot of certifications like Wireman or Chargemen or any certificate or Ex certification that maybe you never heard of it. This Ex certification is about the explosion proof kind of certificate, which is a certificate that is used in oil and gas industry. So, that's another way of securing a job or an interview by getting a lot of competencies, by

getting a lot of certificates but once you get into industry, you continue to learn more certification in order for you to progress. So, this is a way that can help those who really have a difficulty when they are not good in English so they have confidence issue when they are in the interview.”

(14)

Tema ini turut disokong oleh informan 15 yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan 15 tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan.

“Memang mula-mula mereka memang kena melanjutkan pelajaran as best as they can either in diploma or degree. Now degree dah biasalah. From there you can set for further engineering punya inilah... for engineering ni ah... there's a lot of opportunity actually. Actually, Sarawak has a lot of potential. Nowadays, majikan memang prefer locals. There are 2 aspects to it. Now, I personally prefer the local. The main reason is ah...the cost is less and actually you develop local talent and the talent will stick with you. And if you get people from non-Sarawakians, when they are here, lama-lama nanti dia akan balik. So, you have to get new people and retrain them again. So, actually having locals are much better. That is one and I think like few years ago, the late Adenan Satem, Tok Nan, he really emphasized to this industry that you have to give preference to the locals and actually we are into that because we would like to have locals and I see more potential because banyak lagi teknologi yang locals can explore. It is a good development. So, Sarawak punya market is still big and now we have Petros and later I heard we will have petrol chemical plant under the state government's fund. So, kebolehpasaran and the opportunities for Sarawakians is still there... is still a lot. So, those from SMT ni grab it lah.”

(15)

Tema ini turut disokong oleh informan 17 yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan 17 tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan.

“Untuk menangani isu ini, pekerja harus menunjukkan kebolehan dari segi kemahiran dan pengetahuan mereka dalam industri ini. Pekerja perlu sentiasa belajar untuk meningkatkan

kemahiran dan ilmu mereka walaupun dah kerja sebab dalam industri ini memang sentiasa ada pembaharuan. Memang perlu sentiasa belajar benda barulah.”

(17)

Tema ini turut disokong oleh informan 18 yang menyatakan tentang bagaimana isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dapat ditangani. Berikut ialah kenyataan informan 18 tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan.

“Jadi, di sini pekerja mesti antara satu que adalah jangan memilih pekerjaan. Yang penting mereka mendapat pengalaman itu melalui pembelajaran berterusan. So, daripada pengalaman yang mereka dapat, mereka dapat mempelajari banyak benda. Mereka mesti ada ambil ataupun mesti increase mereka punya kompetensi dengan ambil certain course. Jadi, di sini memang penting untuk mereka teruskan proses pembelajaran. Dengan itu, mereka akan explore banyak benda. Mereka tak sepatutnya berkira dengan apa pekerjaan yang telah di assign atau diberikan sebab semua itu membantu mereka untuk memperluaskan lagi pengalaman mereka. Bila mereka mempunyai pengalaman yang banyak yang luas bagi saya ini dapat memberi mereka gambaran yang luas dan mereka lebih dapat berfikiran kreatif ataupun berfikiran terbuka. Jadi, mereka dapat menceburi bidang-bidang lain juga. Selain berbekalkan background akademik, pengalaman itu amat penting.”

(18)

Dapat dirumuskan bahawa pembelajaran berterusan ialah tema keempat tentang bagaimana isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan berdasarkan tema yang dikemukakan oleh informan satu (1), informan dua (2), informan empat (4), informan lima (5), informan enam (6), informan tujuh (7), informan lapan (8), informan sembilan (9), informan 11, informan 12, informan 13, informan 14, informan 15, informan 17 dan informan 18.

4.3.5.3 Perbincangan Dapatan Kajian Objektif 5

Tema yang pertama adalah berkaitan dengan aspek isu-isu kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT, iaitu pendapatan pekerja industri. Menurut Teori Modal Insan (Schultz, 1961), pelaburan yang dilakukan dalam pendidikan ke atas modal insan akan mendatangkan pulangan yang menguntungkan pada masa hadapan. Teori ini adalah sesuai bagi lepasan SMT yang mengikuti pendidikan teknikal dengan harapan bahawa apabila mereka telah dewasa dan berjaya menguasai pengetahuan, kemahiran, sifat dan ciri-ciri lain dalam bidang teknikal, mereka berpeluang untuk mendapat pekerjaan yang sesuai dan seterusnya menerima pendapatan yang setimpal dengan apa yang telah dilaburkan sebelum itu. Namun demikian, jurang masih wujud dalam Teori Modal Insan kerana situasi yang sebaliknya berlaku dalam realiti sebenar dalam pasaran kerja. Pekerja industri berpendapat bahawa pendapatan awal yang diterima semasa mula-mula memasuki industri adalah rendah. Dari perspektif majikan pula, pekerja industri yang baru dalam bidang pekerjaan ditawarkan dengan gaji yang rendah disebabkan pengalaman mereka yang kurang dalam bidang industri. Majikan mementingkan pengalaman bekerja bagi pekerja industri untuk mengendalikan tugas secara mahir dan berkesan. Pendapatan awal yang diterima oleh pekerja industri yang baru adalah lebih rendah disebabkan pengalaman kerja yang sedikit apabila mereka baru memasuki industri. Namun demikian, dalam laporan *The National Graduate Employability Blueprint* telah melaporkan bahawa masalah yang sering dihadapi oleh majikan ialah permintaan gaji yang tidak realistik oleh graduan yang baru memohon untuk bekerja (Kementerian Pengajian Tinggi, 2012). Dapatan kajian mendapati bahawa kebanyakan pekerja industri yang baru memasuki bidang pekerjaan bermula dengan gaji yang rendah.

Selain itu, tinjauan yang dijalankan oleh *SarawakJobs.com* (2020) mendapati sebanyak 16% majikan Sarawak berpandangan bahawa pekerja pada masa kini telah

menunjukkan etika dan tingkah laku yang kurang baik kerana pekerja membuat permintaan gaji dan faedah yang tidak realistik dalam pekerjaan. Melalui dapatan kajian tersebut, graduan baru yang mempunyai kelayakan akademik dalam peringkat Ijazah Sarjana menjangkakan sebanyak 35% gaji yang lebih tinggi untuk gaji bulanan. Hal sedemikian disebabkan gaji yang dijangkakan, iaitu RM2831 adalah jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan gaji sebenar yang diterima, iaitu RM1829 berdasarkan pandangan graduan baru bagi kelayakan akademik di peringkat Sarjana. Di samping itu, pekerja pula memberi pandangan bahawa perbezaan gaji yang paling ketara sebanyak 33% adalah pada peringkat Ijazah, di mana jangkaan gaji ialah RM3183 manakala gaji sebenar ialah RM2390. Hal ini menunjukkan bahawa jangkaan gaji yang lebih tinggi oleh pekerja adalah tidak realistik dengan penawaran gaji dalam pasaran kerja pada masa kini. Justeru itu, pekerja industri sepatutnya melengkapkan diri dengan pelbagai aspek yang dapat menyumbang kepada kebolehpasaran mereka di tempat kerja supaya pendapatan yang diinginkan dapat menemukan titik persetujuan antara kedua-dua pihak pekerja dan majikan. Selain itu, majikan juga menyarankan supaya pekerja industri yang baru perlu mencari peluang untuk menimba pengalaman daripada pekerja industri yang berpengalaman dalam syarikat mereka.

Tema yang kedua berhubung dengan aspek isu-isu kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT ialah pandemik Covid-19. Dapatan kajian mendapati pekerja industri menghadapi isu kebolehpasaran semasa pandemik Covid-19 melanda seluruh dunia. Pekerja industri menyatakan bahawa akibat pandemik Covid-19, pekerjaan mereka terkesan disebabkan PKP yang dilaksanakan di seluruh negara untuk memerangi Covid-19. Perlaksanaan PKP telah mengurangkan pergerakan, termasuklah penutupan dalam sebahagian sektor industri yang tidak tergolong dalam senarai perkhidmatan yang berkeperluan. Dapatan kajian ini disokong oleh Mansor dan Rahim (2020) yang mendapati

bahawa pandemik Covid-19 telah mengakibatkan krisis kepada ekonomi dan pasaran pekerjaan yang telah menambah beban dan cabaran kepada golongan pekerja, majikan dan juga kerajaan. Bukan sahaja itu, dengan pelaksanaan PKP dan arahan penjarakan sosial, banyak pergerakan dan aktiviti ekonomi tersekat dan telah memberi impak secara langsung kepada graduan melalui beberapa cabaran seperti peningkatan kadar pengangguran, penglibatan graduan dalam sektor paling terkesan dan kesan kepada jurang pendapatan. Di samping itu, dapatan kajian ini juga disokong oleh Bolly (2020) yang melaporkan bahawa negeri Sarawak mengalami kekurangan sebanyak 5,000 orang pekerja di sektor pembinaan akibat daripada pandemik Covid-19.

Tema yang ketiga berhubung dengan aspek isu-isu kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT ialah penyesuaian sendiri berdasarkan perspektif pekerja industri dan majikan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pekerja industri perlu menyesuaikan diri dalam bidang pekerjaan di industri. Dari perspektif pekerja industri, penyesuaian sendiri adalah penting terutamanya di tempat kerja dan juga dengan rakan sekerja. Dari perspektif majikan pula, pekerja industri perlu pandai menyesuaikan diri, lebih-lebih lagi dalam keadaan di mana mereka perlu bekerja di tempat yang jauh seperti di kawasan pedalaman ataupun pelantar minyak. Dapatan kajian ini adalah selari dengan Model Kebolehpasaran Fugate et al. (2004) yang menjadikan aspek penyesuaian sendiri sebagai salah satu aspek yang utama dalam model kebolehpasaran mereka. Mereka berpendapat bahawa seseorang individu yang dapat menyesuaikan diri dalam alam pekerjaan merupakan individu yang akan bertahan dalam pekerjaan tersebut. Namun, model tersebut masih mengalami kekurangan lebih-lebih lagi dalam konteks pekerja industri, di mana pekerja industri yang baru dan kurang berpengalaman, kurang didedahkan dengan cara untuk menyesuaikan diri di lapangan kerja yang agak mencabar. Selain itu, dapatan kajian ini juga disokong oleh Model USEM yang

dibangunkan oleh Knight dan Yorke (2003) berkaitan dengan elemen kepercayaan terhadap efikasi sendiri (*Efficacy beliefs*) yang membantu graduan untuk menyedari akan kepentingan dalam pemupukan sifat peribadi yang unggul termasuk penyesuaian sendiri sebelum mereka memulakan kerjaya dalam bidang pekerjaan.

Dapatan kajian ini disokong oleh de Guzman dan Choi (2013) yang mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan penyesuaian kerjaya dengan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada pengembangan dalam kerjaya graduan SMT di Papua New Guinea. Selain itu, dapatan kajian ini disokong dengan Model Kebolehpasaran Fugate et al. (2004) yang menjelaskan bahawa penyesuaian sendiri merupakan salah satu dimensi dalam kebolehpasaran yang membantu pekerja dalam pencarian kerja dan juga semasa menghadapi perubahan dalam pekerjaan. Di samping itu, dapatan kajian ini juga disokong oleh Hamzah et al. (2021) yang menunjukkan bahawa kecerdasan emosi, harga diri dan keberkesanan diri dalam keputusan kerjaya bagi graduan IPT banyak dihubungkan dengan penyesuaian sendiri yang memainkan peranan penting dalam kecekapan tenaga kerja dan kebolehpasaran graduan. Dapatan kajian ini turut disokong oleh Mohd. Hashim (2015) yang mendapati bahawa institusi teknikal telah berjaya menerapkan penyesuaian sendiri ataupun fleksibiliti dalam kalangan graduan institusi teknikal. Selain itu, dapatan kajian ini disokong oleh Waljee (2020) yang mendapati bahawa hasil temu ramah separa berstruktur dari pelajar dan majikan dalam bidang IT telah mengenal pasti kemampuan menyesuaikan diri sebagai salah satu kemahiran yang diperlukan untuk mempersiapkan individu untuk Revolusi Industri Keempat. Dapatan kajian ini disokong oleh Sa-Nguanmanasak dan Khampirat (2019) yang membandingkan sifat peribadi siswazah TVET di Malaysia dengan Thailand dan hasil kajian mereka menunjukkan bahawa kemampuan penyesuaian sendiri bagi siswazah Malaysia memberi kesan positif

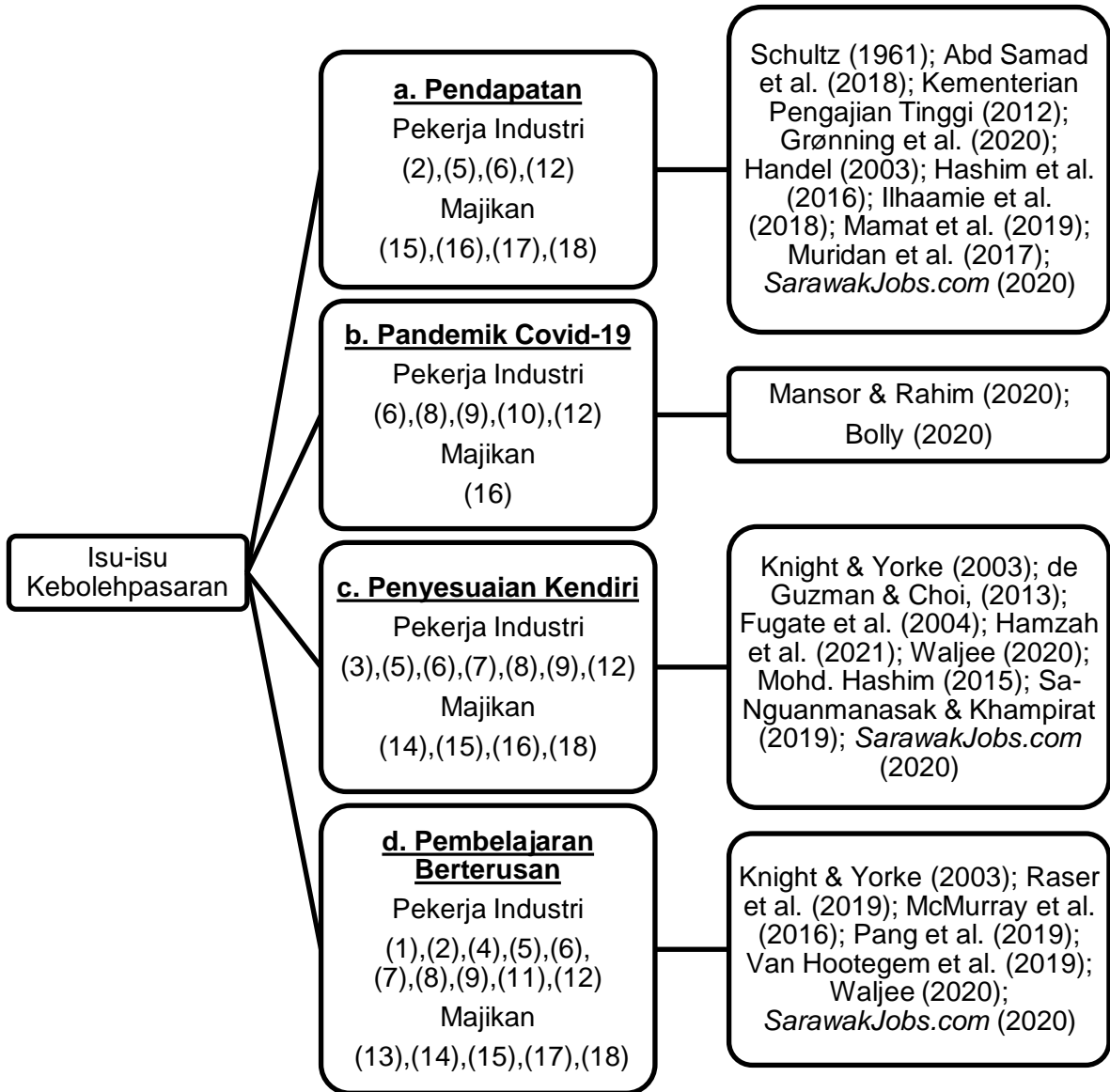
terhadap kualiti kerja yang lebih tinggi berbanding dengan siswazah di negara Thailand. Di samping itu, dapatan kajian ini juga disokong oleh tinjauan yang dilaporkan oleh *SarawakJobs.com* (2020) yang mendapati sebanyak 31% majikan Sarawak berpendapat bahawa pertukaran pekerja merupakan isu kebolehpasaran yang ketiga terbesar bagi mereka dewasa ini. Sekiranya pekerja dapat menangani isu kebolehpasaran seperti penyesuaian sendiri di tempat kerja, maka masalah tersebut dapat dielakkan dalam industri pekerjaan.

Tema yang keempat berhubung dengan aspek isu-isu kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT ialah pembelajaran berterusan berdasarkan perspektif pekerja industri dan majikan. Pekerja industri sendiri berpendapat bahawa untuk mengatasi isu-isu kebolehpasaran, mereka perlu melengkapkan diri dengan pengetahuan dan kemahiran yang mencukupi supaya dapat meneruskan pekerjaan mereka di industri. Majikan pula berpandangan bahawa perubahan dan pembaharuan sentiasa berlaku dalam bidang industri. Dalam era digital dewasa ini, sebanyak 55% majikan Sarawak menggunakan teknologi baru dan automasi (*SarawakJobs.com*, 2020). Lantaran itu, pihak majikan menyarankan agar pekerja industri sentiasa menambahkan ilmu dan kompetensi dalam pekerjaan mereka. Dapatan kajian ini disokong oleh Knight dan Yorke (2003) melalui elemen Pemahaman (*Understanding*) dalam Model USEM. Hal sedemikian adalah disebabkan pekerja industri seharusnya mempunyai inisiatif untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran mereka dari semasa ke semasa supaya dapat mengikut perubahan yang semakin rancak, terutamanya dalam pembaharuan teknologi yang berlaku secara global. Namun demikian, model tersebut lebih memfokuskan pada persediaan graduan sebelum memulakan pekerjaan dan menunjukkan kekurangan dari aspek pembelajaran berterusan yang diperlukan untuk membantu pekerja industri untuk menangani isu kebolehpasaran apabila menghadapi cabaran dalam bidang pekerjaan.

Dapatan kajian ini disokong oleh McMurray et al. (2016) yang mendapati bahawa kesediaan untuk belajar merupakan salah satu kualiti yang paling dihargai oleh majikan bagi menangani isu-isu kebolehpasaran graduan. Dapatan kajian ini turut disokong oleh Pang et al. (2019) yang mendapati bahawa majikan di Hong Kong mementingkan graduan yang mempunyai keupayaan dan kesediaan untuk belajar di tempat kerja. Selain itu, dapatan kajian ini juga disokong oleh Van Hootegem et al. (2019) yang menemui hubungan positif antara ketidakyakinan terhadap kerjaya (*job insecurity*) dan kesediaan untuk melakukan latihan untuk memperkuatkan kedudukan pasaran buruh luaran apabila kebolehpasaran yang dirasakan oleh pekerja semakin lemah. Dalam erti kata lain, pekerja akan meningkatkan diri dengan pembelajaran berterusan untuk meningkatkan kemahiran dalam bidang pekerjaan apabila mereka merasakan bahawa kebolehpasaran mereka tergugat di tempat kerja. Selain itu, dapatan kajian ini disokong oleh Waljee (2020) yang mendapati bahawa kesediaan untuk belajar merupakan kemahiran yang diperlukan oleh pelajar dalam bidang IT yang menyumbang kepada kebolehpasaran mereka. Dapatan kajian ini disokong oleh tinjauan daripada *SarawakJobs.com* (2020) memandangkan sebanyak 29% majikan Sarawak menghadapi peningkatan dalam persaingan manakala 15% majikan terpaksa berhadapan dengan perubahan teknologi. Justeru itu, sebagai pekerja yang proaktif, pekerja perlu memupuk semangat untuk pembelajaran berterusan. Dengan adanya pembelajaran berterusan, pekerja bukan sahaja dapat meringankan beban yang dihadapi oleh pihak majikan dalam menangani kenaikan kos perniagaan dan penurunan keuntungan (51%) dan ditambah lagi dengan ketidakpastian pasaran (13%) malahan dapat meningkatkan kebolehpasaran dalam bidang kerjaya mereka.

Rajah 4.5 menunjukkan ringkasan bagi dapatan kajian berdasarkan tema dan telah dibincangkan serta dikaitkan dengan dapatan kajian literatur secara mendalam terdahulu

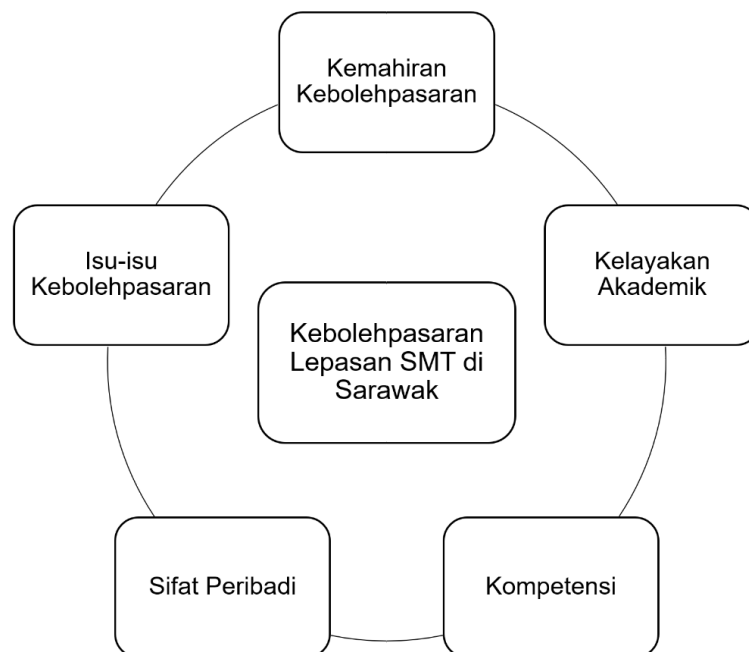
untuk objektif kelima berhubung dengan aspek isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.



Rajah 4.5: Isu-isu Kebolehpasaran Lepasn SMT dari Perspektif Pekerja Industri dan Majikan

4.4 Ringkasan Bab

Bab 4 telah membincangkan hasil dapatan kajian temu bual separa berstruktur berdasarkan tema yang telah dianalisis. Data dan maklumat didapati daripada informan yang terdiri daripada pekerja industri dan majikan di Sarawak. Seramai 18 orang informan telah terlibat dalam kajian ini dan data telah dianalisis dengan lebih terperinci dan mendalam. Bab yang seterusnya ialah bab yang terakhir yang terdapat dalam kajian ini, iaitu bab yang berkaitan dengan rumusan, implikasi dan cadangan. Rajah 4.6 menunjukkan analisis secara keseluruhan tentang aspek-aspek yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan di Sarawak.



Rajah 4.6: Analisis Keseluruhan bagi Kebolehpasaran Lulusan SMT dari Perspektif Pekerja Industri dan Majikan di Sarawak

BAB 5

RUMUSAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN

5.1 Pengenalan

Bab 5 melaporkan rumusan kajian, implikasi kajian dan cadangan kajian. Implikasi kajian terbahagi kepada tiga aspek, iaitu empirikal, teoritikal dan praktikal. Di samping itu, bab ini juga membincangkan limitasi kajian dan cadangan untuk penambahbaikan serta kesimpulan secara keseluruhan kajian. Bab 5 adalah penting kerana bab ini menerangkan implikasi kajian dan menjelaskan masalah serta penambahbaikan bagi kajian pada masa hadapan.

5.2 Ringkasan Kajian

Kajian ini memfokuskan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT di Sarawak dari perspektif pekerja industri dan majikan. Kajian ini telah dijalankan di industri yang khususnya melibatkan pekerja industri dan majikan di sektor industri Sarawak. Di samping itu, lima (5) fokus utama dalam kajian ini merangkumi kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran.

Bab 1 menjelaskan tentang latar belakang kajian yang membawa kepada pernyataan masalah yang dijelaskan secara mendalam dalam aspek teori, empirikal, metodologikal dan praktikal yang selanjutnya membentuk objektif kajian. Di samping itu, kerangka kajian telah digunakan untuk menjelaskan persoalan kajian yang telah disokong dengan dapatan kajian lepas. Bab ini juga telah membincangkan kepentingan kajian dalam aspek penambahan kepada kerangka ilmu pengetahuan, dasar dan polisi serta kumpulan pengamal yang mana

boleh dipertingkatkan lagi dalam kajian pada masa akan datang. Selain itu, definisi istilah dan limitasi kajian juga telah dijelaskan dalam bab ini.

Bab 2 dimulakan dengan konsep kebolehpasaran yang menjelaskan tentang kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dari perspektif pekerja industri. Di samping itu, perspektif majikan berhubung dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT juga telah dijelaskan dengan lebih terperinci. Selain itu, lima fokus kajian terhadap kebolehpasaran iaitu, kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu-isu kebolehpasaran juga telah dibincangkan dari perspektif pekerja industri dan majikan. Dalam masa yang sama, perbincangan semasa tentang isu kebolehpasaran graduan juga telah dibincangkan secara makro dan mikro. Bab ini diakhiri dengan perbincangan tentang teori-teori yang berkaitan dalam kajian ini.

Bab 3 pula membincangkan tentang reka bentuk kajian secara terperinci dan metodologi yang telah digunakan dalam kajian ini termasuklah kaedah temu bual yang digunakan untuk informan bagi pengumpulan maklumat melalui kaedah temu bual separa berstruktur. Di samping itu, pemilihan informan kajian, penggunaan instrumen kajian dan pelaksanaan kajian rintis juga dijelaskan dalam bab ini. Tambahan pula, perbincangan tentang kesahan dan kebolehpercayaan data juga telah disentuh dalam bab ini. Selain itu, bagi memproses data yang telah dikumpul, analisis kandungan yang berkonsepkan tematik telah dijalankan. Bab ini diakhiri dengan etika penyelidikan yang teratur dan baik bagi menjalankan temu bual yang melibatkan 18 orang informan yang terdiri daripada enam (6) orang majikan dan 12 orang pekerja industri.

Bab 4 telah melaporkan dapatan kajian dan perbincangan kajian secara teoritikal, empirikal dan praktikal dalam kajian ini. Kaedah pengolahan data adalah dengan mendengar

semula rakaman yang telah direkodkan daripada informan dan membuat pertemuan kali kedua atau menghantar emel kepada informan bagi tanda persetujuan berkaitan dengan data yang telah dilaporkan sama ada sesuai seperti yang dikehendaki oleh informan atau sebaliknya. Di samping itu, ciri-ciri demografi juga telah dirumuskan untuk mengenal pasti informan yang ditemu bual adalah sesuai dengan tujuan kajian yang melibatkan dua golongan, iaitu majikan dan pekerja industri.

Bab 5 menerangkan kesimpulan yang berkait rapat dengan perbincangan dan objektif kajian. Sumbangan dalam aspek teoritikal, empirikal dan praktikal juga telah dibincangkan dalam bab ini. Selain itu, limitasi kajian dan cadangan penambahbaikan telah dibincangkan secara terperinci untuk memberi ruang kepada pengkaji dan pengamal sumber manusia pada masa hadapan untuk melakukan penambahbaikan.

5.3 Rumusan

Rumusan pertama adalah tentang kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT berdasarkan perspektif pekerja industri dan majikan. Menurut pekerja industri dan majikan, kemahiran kebolehpasaran seperti kemahiran berkomunikasi dan kemahiran menyelesaikan masalah amatlah berguna dan sangat penting dalam bidang pekerjaan di industri. Pekerja industri perlu mempunyai kemahiran interpersonal yang baik selain mempunyai kemahiran untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja. Selain itu, kemahiran interpersonal dan penyelesaian masalah yang baik merupakan faktor dan kekuatan kepada majikan untuk mengambil seseorang individu untuk bekerja di industri mereka. Di samping itu, rangkaian ataupun jaringan yang baik merupakan kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT. Dengan menyertai pertubuhan-pertubuhan sosial dan hubungan yang

baik dengan rakan merupakan faktor penyumbang kepada kejayaan mereka pada hari ini. Banyak peluang pekerjaan dan informasi berguna yang dapat diperoleh daripada media sosial yang dikongsikan oleh rakan-rakan dalam aliran teknikal yang pernah belajar bersama-sama dengan mereka di SMT. Selain itu, pekerja industri juga hendaklah sentiasa peka terhadap perkembangan industri semasa. Tambahan pula, kerja berpasukan adalah salah satu kemahiran kebolehpasaran yang diperlukan dalam pekerjaan di industri. Selain itu, pekerja industri juga perlu memiliki kemahiran kebolehpasaran seperti berfikiran kreatif dan inovatif serta mempunyai kemahiran untuk membuat keputusan supaya mereka lebih berdaya saing apabila menjalankan tugas sebagai pekerja di industri.

Kedua, adalah kelayakan akademik yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT di Sarawak. Menurut pekerja industri, mereka memilih SMT sebagai tempat pembelajaran awal untuk mendapatkan kelayakan akademik dalam bidang teknikal. Selain itu, pekerja industri juga dipengaruhi oleh pengaruh keluarga seperti ibu bapa dan adik-beradik mereka untuk mengambil kursus pengajian aliran teknikal ataupun kejuruteraan di peringkat menengah atas. Majikan pula menyatakan bahawa kelayakan akademik pekerja industri dalam bidang teknikal adalah penting sebagai syarat kemasukan dalam perkerjaan di bidang industri. Seterusnya, berdasarkan perspektif pekerja industri dan majikan, pekerja industri mempunyai penguasaan tentang pengetahuan asas kejuruteraan yang kukuh dan menyebabkan mereka lebih cenderung untuk mendapat pekerjaan di industri. Kemudian, kebanyakan pekerja industri berjaya menyambung pelajaran mereka untuk mendapatkan kelayakan akademik yang lebih tinggi dalam bidang yang bersesuaian disebabkan pengetahuan teknikal yang diperoleh dari pendidikan SMT. Mereka telah mengambil subjek seperti Lukisan Kejuruteraan dan Pengajian Kejuruteraan semasa menuntut di SMT dan mendapati bahawa subjek tersebut telah banyak membantu mereka

dalam mendapatkan pekerjaan sekarang. Kecenderungan dan keputusan yang baik dalam mata pelajaran tersebut telah membolehkan mereka diterima untuk bekerja. Dalam sesi temu duga, mereka telah disoal tentang perkara-perkara yang berkaitan dengan jurusan dan lukisan kejuruteraan seperti Autocad. Tidak dapat dinafikan juga bahawa mata pelajaran seperti matematik dan sains juga amatlah penting bagi pekerja untuk menceburkan diri dalam bidang pekerjaan di industri. Bekerja di industri bagi sesuatu bidang pekerjaan teknikal memerlukan individu untuk membuat anggaran, analisis, pengkomputeran dan kebolehan untuk menjadi pemimpin amat diperlukan oleh majikan. Menurut majikan pula, calon yang mempunyai latar belakang kelayakan akademik yang baik akan menjadi pilihan majikan kerana mereka percaya bahawa dengan adanya ilmu dan kelayakan akademik yang baik mereka boleh melakukan kerja dengan baik. Dalam era globalisasi, hampir semua jentera di industri memerlukan seseorang pekerja industri yang mahir dalam bidang pengkomputeran, analisis data, perhubungan dan membuat kerj-kerja pejabat yang memerlukan kemahiran akademik yang baik untuk pelaksanaan sesuatu program.

Menurut pekerja industri, mereka memilih untuk mengikuti Pendidikan di SMT kerana pilihan subjek akademik dan teknikal hanya ditawarkan di SMT sahaja. Pekerja industri memerlukan kelayakan akademik kerana ia juga merupakan salah satu syarat keperluan pihak majikan. Individu yang mempunyai keputusan akademik yang baik adalah lebih mudah untuk diterima bekerja di industri. Kurikulum subjek akademik telah dibentuk berdasarkan Falsafah Pendidikan Negara yang sudah dilengkapi dengan elemen keperluan industri iaitu sosial, budaya, dan patriotisme negara berlandaskan prinsip Rukun Negara. Menurut majikan, mereka lebih berminat untuk menawarkan pekerjaan kepada individu yang mempunyai kedua-dua bidang kemahiran iaitu kemahiran teknikal dan kebolehan akademik yang baik. Namun begitu, mereka juga akan melihat kepada situasi sesuatu bidang

pekerjaan. Majikan juga berpendapat bahawa adalah agak sukar untuk mencari individu yang pandai dalam bidang akademik dan sanggup bekerja dalam situasi yang lasak seperti berpanas dan bekerja di tempat yang agak kotor. Bagi bidang pekerjaan yang banyak melibatkan kerja perancangan dan bekerja dalam pejabat, mereka akan mencari calon yang cenderung dalam bidang akademik dan bagi pekerjaan yang banyak melibatkan kerja di lapangan maka mereka lebih gemar mencari individu yang cenderung kepada kemahiran dan mempunyai kemahiran interpersonal yang kuat.

Ketiga, adalah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran. Menurut pekerja industri, kemahiran dan kompetensi dalam bentuk sijil-sijil tambahan seperti Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) dalam bidang Elektrik, Awam dan Mekanikal adalah sangat berguna sebagai kelayakan yang membolehkan mereka diterima untuk bekerja oleh majikan selain memiliki sijil akademik yang baik. Menurut mereka, kompetensi sangat membantu untuk mendapatkan pekerjaan di industri bahkan ada yang mendapat tawaran gaji yang lebih tinggi. Tambahan pula, bagi pekerja industri yang mempunyai kompetensi, mereka juga lebih mudah untuk menceburkan diri dalam bidang keusahawanan dan mendapat bantuan pihak badan berkanun kerajaan untuk memulakan perniagaan dalam bidang teknikal. Bagi majikan pula, mereka berpendapat bahawa mereka lebih gemar untuk mendapatkan calon pekerja industri yang mempunyai kompetensi tertentu kerana mereka boleh melakukan kerja-kerja kemahiran berbentuk amali di lapangan. Pihak majikan tidak perlu melakukan orientasi kepada pekerja industri yang mempunyai kompetensi berbanding dengan pekerja yang hanya mempunyai sijil akademik sahaja. Menurut mereka juga, pekerja industri yang mempunyai pengalaman bekerja adalah lebih baik tetapi menghadapi kesukaran untuk mendapatkan calon yang mempunyai kelayakan akademik, kompetensi dan kesungguhan untuk bekerja. Menurut pekerja industri, bagaimana kompetensi menyumbang kepada

kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT adalah dengan menunjukkan kebolehan dalam bidang masing-masing kepada pihak majikan. Pekerja industri diberi tempoh percubaan sekurang-kurangnya enam bulan untuk menunjukkan kebolehan teknikal dan kemahiran mereka dalam bidang pekerjaan. Bagi pekerja industri yang agak lemah dalam bidang kompetensi, mereka juga dibenarkan untuk mengikuti kursus jangka pendek oleh pihak industri untuk meningkatkan kualiti dan produktiviti industri. Bagi pekerja industri yang mempunyai kelayakan dan kemahiran teknikal dan kompetensi mereka dibayar gaji yang lebih tinggi. Menurut majikan, mereka menyatakan bahawa mereka lebih gemar menawarkan pekerjaan kepada calon yang mempunyai kompetensi kerana mereka dapat melakukan kerja-kerja amali dengan lebih baik dan berkesan. Namun demikian, pihak majikan juga agak memilih calon berdasarkan tempat calon tersebut menjalani latihan dan memilih calon keluaran institusi tertentu kerana persaingan dari institusi TVET lain juga agak banyak. Namun demikian, mereka didapati gemar memilih calon lepasan SMT kerana mereka sudah mempunyai kemahiran yang diperlukan oleh pihak industri selain memiliki kemahiran akademik yang agak baik.

Keempat, ialah sifat peribadi pekerja industri menjadi nilai tambah yang menyumbang kepada kebolehpasaran. Menurut pandangan pekerja industri dan majikan, sifat peribadi dan personaliti merupakan perkara yang sangat dititikberatkan oleh majikan. Pekerja industri perlu memiliki sifat peribadi seperti keyakinan diri dalam melakukan tugas di industri. Selain itu, mereka juga perlu berdikari dalam menyelesaikan tugas mereka tanpa perlu berharap pada orang lain sepanjang masa. Sifat peribadi seperti rajin dan kesungguhan untuk bekerja merupakan perkara yang amat diambil berat. Ia bukan sahaja sifat peribadi terhadap kualiti pekerjaan malah ia merangkumi sifat peribadi terhadap sendiri. Dapatan juga menunjukkan majikan memberikan keutamaan kepada calon yang

mempunyai sifat peribadi yang proaktif dalam menjalankan kerja di industri. Menurut pandangan pekerja industri, seseorang pekerja perlu menepati masa apabila bekerja. Di samping itu, sifat peribadi yang lain seperti berdisiplin dan bersikap positif juga dipentingkan oleh majikan sebagai faktor pemilihan calon dan secara langsung mempengaruhi kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT.

Kelima, adalah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran. Menurut pekerja industri, pendapatan awal yang diterima oleh mereka apabila mereka mula bekerja di industri adalah rendah dan kurang setimpal dengan kelayakan mereka. Walaupun ada dalam kalangan mereka mempunyai kelayakan yang lebih tinggi serta mempunyai kompetensi, gaji yang ditawarkan masih agak rendah jika dibandingkan dengan negara membangun yang lain. Hal demikian telah menyebabkan sebilangan majikan tidak mahu mengambil calon yang membuat permintaan gaji yang lebih tinggi dan hal ini menjadi isu kebolehpasaran bagi pekerja industri. Selain itu, sebilangan majikan tidak menawarkan pekerjaan yang betul-betul sesuai dengan bidang kemahiran mereka. Hal demikian menyebabkan mereka tidak dapat mengembangkan potensi diri dalam bidang dan kebolehan teknikal mereka. Hal demikian juga menyebabkan mereka berhenti dan meninggalkan industri dan memohon jawatan lain di industri yang lain. Selain itu, pekerja industri juga kurang didedahkan dengan keadaan bekerja di industri yang sebenar kerana terikat dengan kurikulum yang dibentuk ketika mereka dilatih. Kebanyakan industri gemar memilih calon yang mempunyai pengalaman bekerja dan perkara ini sekaligus menutup peluang calon-calon baru yang tiada pengalaman kerja untuk bekerja di industri. Pembelajaran secara teori yang dipelajari di pusat latihan agak terbatas dan berbeza dengan keadaan dan situasi bekerja sebenar di industri. Hal demikian juga menyebabkan sebilangan daripada mereka tidak ditawarkan untuk bekerja kerana kemahiran amali yang dimiliki oleh mereka tidak mencapai keperluan

industri. Selain itu, peluang untuk meningkatkan kemahiran selepas bekerja agak kurang diberi perhatian oleh pihak majikan tertentu. Hal demikian telah menyebabkan pekerja industri terpaksa berhenti kerja sekiranya mereka ingin meningkatkan kemahiran. Menurut pandangan majikan, isu-isu kebolehpasaran adalah masalah komunikasi yang agak lemah dalam kalangan calon pekerja industri. Dalam sesi temu duga, mereka tidak dapat menguasai Bahasa Inggeris dengan baik dan menyebabkan mereka tidak diterima untuk bekerja. Selain itu, pekerja industri juga kurang berkemampuan dalam kemahiran membuat keputusan dan menyelesaikan masalah. Kemahiran tersebut merupakan antara perkara yang sangat dititiberatkan oleh majikan semasa pemilihan pekerja. Namun demikian, pihak majikan agak berpuas hati dengan kemahiran kepimpinan yang dimiliki pekerja industri. Pihak majikan juga berpuas hati dengan tahap keyakinan dan keperibadian yang dimiliki pekerja industri.

5.4 Implikasi Kajian

Bahagian ini membincangkan implikasi kajian dalam aspek implikasi kepada kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT serta isu-isu kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT berdasarkan objektif kajian. Di samping itu, implikasi dalam aspek metodologi telah dibincangkan dalam kajian ini.

Pertama sekali, bagi objektif pertama, implikasi positif dalam aspek kemahiran berkomunikasi adalah pekerja industri yang memiliki kemahiran berkomunikasi yang baik mampu untuk meningkatkan kebolehpasaran dalam pembangunan kerjaya. Jika sebaliknya, implikasi negatif boleh menyebabkan pekerja industri menghadapi kesukaran untuk mendapatkan pekerjaan dalam industri. Bagi kemahiran menyelesaikan masalah pula, implikasi positifnya ialah pekerja industri yang mahir dalam menyelesaikan masalah

merupakan aset organisasi yang penting dalam meningkatkan produktiviti sesebuah organisasi. Sebaliknya, implikasi negatif boleh mengakibatkan kerugian dan pembaziran kepada organisasi tersebut. Implikasi positif daripada pekerja industri yang mempunyai jaringan rangkaian yang luas membantu mereka untuk mendapatkan peluang pekerjaan yang lebih bagus dan bertepatan dengan minat dan kemahiran mereka. Namun, implikasi negatif boleh menyebabkan mereka susah untuk mendapatkan maklumat tentang peluang pekerjaan yang lebih baik. Implikasi positif bagi pekerja industri yang mengamalkan kerja berpasukan dalam sesebuah organisasi adalah lebih efisien dan menjimatkan masa dalam menjalankan tugas dengan berkesan. Namun, sebaliknya implikasi negatif mengakibatkan pekerja industri yang bekerja secara berseorangan menjadi kurang efisien dan kurang produktif. Implikasi positif daripada pekerja industri yang berfikiran kreatif dan inovatif menyebabkan pekerja lebih berharga kepada sesebuah organisasi berbanding dengan pekerja yang lain. Hal ini seterusnya menyebabkan majikan lebih tertarik dengan kemampuan pekerja tersebut dan berpeluang untuk diberi jawatan yang lebih penting serta ganjaran yang lebih tinggi hasil daripada produktiviti mereka. Sebaliknya, implikasi negatif boleh menyebabkan pekerja industri hanya diberi tugas yang mudah serta kurang berkembang dalam kerjayanya. Implikasi positif dalam aspek kemahiran membuat keputusan menyebabkan pekerja mengambil tindakan yang pantas dan berkesan dalam membuat keputusan semasa menghadapi masalah di tempat kerja. Sebaliknya, implikasi negatif boleh menyebabkan kerugian besar sehingga menjejaskan produktiviti dalam organisasi akibat daripada membuat keputusan yang tidak tepat.

Bagi objektif kedua, implikasi positif dalam konteks kelayakan akademik ialah pekerja industri yang mempunyai pengetahuan asas kejuruteraan dari SMT adalah bertepatan dengan bidang pekerjaan dan menyumbang kepada kebolehpasaran mereka

dalam bidang industri. Sebaliknya, implikasi negatif boleh menyebabkan pekerja industri menghadapi masalah dalam pekerjaan akibat kekurangan pengetahuan asas kejuruteraan yang kukuh. Seterusnya, implikasi positif bagi menyambung pelajaran selepas mendapat kelayakan akademik dari SMT membantu pekerja industri untuk melanjutkan pembelajaran mereka dalam bidang kejuruteraan sehinggalah mendapatkan pekerjaan dalam bidang industri yang serupa. Namun, implikasi negatif boleh menyebabkan pekerja industri kurang mahir dalam bidang kejuruteraan dan menyebabkan mereka untuk bekerja di luar bidang teknikal. Di samping itu, implikasi positif dalam minat terhadap pendidikan teknikal menyebabkan jurutera dan juruteknik yang mahir dapat dilahirkan untuk membangunkan industri di Sarawak. Sebaliknya, implikasi negatif boleh menyebabkan kekurangan tenaga mahir dalam bidang kejuruteraan di Sarawak dan hal ini mengakibatkan kebergantungan terhadap pekerja asing. Selain itu, implikasi positif dalam konteks pengaruh keluarga menyebabkan kemahiran dan bakat terpendam dalam insan muda yang berpotensi dapat dicungkil dari awal untuk menyerlah dalam bidang akademik yang berkaitan dengan pengajian kejuruteraan dan seterusnya mendorong mereka untuk menceburi bidang yang sama di pasaran kerja. Sebaliknya, implikasi negatif mengakibatkan insan muda yang berkemampuan menghadapi kesukaran dalam mencungkilkan bakat dalam bidang kejuruteraan dan seterusnya mengakibatkan kerugian kepada pembangunan sumber manusia, khususnya dalam industri kejuruteraan.

Bagi objektif ketiga, implikasi positif daripada kompetensi sendiri dan kompetensi organisasi membantu pekerja industri untuk mendapatkan pekerjaan yang memerlukan kemahiran teknikal. Jika sebaliknya, implikasi negatif boleh menyebabkan pekerja industri mendapat peluang yang tipis untuk mendapat pekerjaan berbanding dengan pekerja lain yang lebih kompeten. Di samping itu, implikasi positif daripada kompetensi organisasi membantu

pekerja industri untuk meningkatkan kemahiran dalam bidang pekerjaan di industri. Sebaliknya, implikasi negatif menyebabkan pekerja industri mempunyai peluang yang tipis untuk kenaikan pangkat dan mendapat gaji yang lebih rendah berbanding dengan rakan sejawat yang mempunyai kompetensi yang lebih tinggi. Selain itu, implikasi positif untuk keselamatan dalam aspek kompetensi menyebabkan budaya kerja yang selamat dalam kalangan pekerja industri. Sebaliknya, implikasi negatif boleh mengakibatkan keselamatan pekerja industri menghadapi risiko sekiranya mereka tidak dilatih dengan kompetensi yang bersesuaian dengan penjagaan keselamatan di tempat kerja. Implikasi positif dalam aspek kompeten menyebabkan pekerja industri lebih pakar dalam mengendalikan pekerjaan mereka di industri. Namun, implikasi negatif mengakibatkan mereka menghadapi kesukaran dalam melakukan tugas akibat daripada pembaharuan teknologi dan peralatan yang baru dalam sektor industri yang semakin hari semakin maju.

Bagi objektif keempat, implikasi positif dalam aspek sifat peribadi bagi pekerja industri yang menunjukkan keyakinan yang tinggi dalam bidang pekerjaan yang diceburinya akan meyakinkan majikan untuk memberi kepercayaan yang lebih tinggi kepadanya. Jika yang sebaliknya berlaku, implikasi negatif boleh menyebabkan majikan hilang keyakinan dan kepercayaan terhadap pekerja. Selain itu, implikasi positif bagi pekerja industri yang berdikari ialah mereka dapat menyelesaikan sesuatu masalah tanpa memerlukan bantuan daripada orang lain. Jika sebaliknya, implikasi negatif menjadikan pekerja industri tidak dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dan terpaksa merujuk pada pihak majikan ataupun rakan sekerja tentang tugas yang mudah. Seterusnya, implikasi positif bagi pekerja industri yang mempunyai sifat peribadi rajin ialah majikan suka dengan pekerja yang rajin dalam pekerjaan mereka dan tidak berkira apabila diberi tanggungjawab yang lebih banyak. Jika yang sebaliknya berlaku, implikasi negatif boleh menyebabkan majikan untuk hilang

kepercayaan pada pekerjaanya. Implikasi positif daripada memiliki kualiti diri yang tinggi seperti proaktif menyebabkan pekerja industri lebih dihargai dan disukai oleh majikan dalam sesebuah organisasi. Jika sebaliknya, implikasi negatif boleh menyebabkan majikan kurang berpuas hati dengan pekerjaanya dan berkemungkinan besar akan menegur tingkah laku mereka yang buruk.

Bagi objektif kelima, implikasi positif dalam isu kebolehpasaran seperti pengalaman berkerja bagi pekerja industri ialah majikan akan menjadi lebih yakin dengan kemampuan pekerjaanya dan seterusnya memberi peluang pekerjaan dan pendapatan yang lebih tinggi dan setimpal dengan pengalaman yang ada. Jika sebaliknya, implikasi negatif boleh menyebabkan majikan kurang yakin untuk menggaji mereka untuk bekerja. Implikasi positif dalam isu kebolehpasaran tentang wujudnya persaingan ialah peluang pekerjaan menjadi lebih sedikit sekiranya persaingan yang wujud adalah lebih besar dalam bidang pekerjaan di industri. Jika sebaliknya, implikasi negatif boleh menyebabkan lebih banyak peluang pekerjaan jika persaingan adalah sedikit dalam industri pekerjaan. Implikasi positif daripada sifat peribadi pekerja industri yang tidak memilih pekerjaan ialah pekerja industri akan dapat berpeluang untuk menimba pengetahuan dan pengalaman daripada pekerjaan walaupun pekerjaan tersebut bukan pilihan utama mereka. Jika sebaliknya, implikasi negatif boleh menyebabkan pekerja industri yang terlalu memilih pekerjaan akan merugikan masa dan potensi mereka dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan akibat daripada kekurangan pengalaman berkerja. Implikasi positif dalam penyesuaian sendiri dalam bidang pekerjaan memudahkan pekerja industri untuk mengadaptasikan diri dengan persekitaran kerja yang berlainan. Jika sebaliknya, implikasi negatif boleh menyebabkan pekerja industri kurang fleksibel di ruang pekerjaan mereka. Implikasi positif dalam pembelajaran berterusan membantu pekerja industri untuk mengembangkan potensi diri dan kepakaran dalam bidang

pekerjaan mereka. Namun, implikasi negatif boleh menyebabkan perkembangan kerjaya seseorang pekerja industri menjadi terbantut dan hanyut dibawa arus perkembangan revolusi industri 4.0.

Di samping itu, implikasi dalam konteks metodologi dapat dilihat berdasarkan penggunaan pendekatan kualitatif, iaitu temu bual separa berstruktur. Dengan itu, dapatan kajian adalah lebih mendalam dan berfokus pada persoalan kajian untuk menjawab objektif kajian. Dalam masa yang sama, kandungan analisis telah digunakan untuk mengenal pasti tema yang telah wujud dalam kajian. Kajian kualitatif juga bersandarkan andaian daripada jawapan informan sebelum transkrip dikategorikan kepada tema utama dalam kajian. Justeru, kepentingan kajian ini dalam konteks interpretivisme ialah dapatan kajian diperoleh secara langsung daripada informan yang mempunyai pengalaman dalam bidang manakala data diperoleh secara mendalam melalui temu bual separa berstruktur.

Kajian ini juga memberi implikasi terhadap teori dan model kebolehpasaran, lebih-lebih lagi Model USEM yang merangkumi elemen-elemen seperti kefahaman (*Understanding*), kemahiran (*Skills*), kepercayaan terhadap efikasi sendiri (*Efficacy beliefs*) dan metakognisi (*Metacognition*) yang saling bersangkutan paut untuk memangkinkan kebolehpasaran seseorang individu. Kajian ini telah berjaya memberi implikasi terhadap Model USEM dengan menggariskan aspek-aspek yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT secara halus tentang kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan di Sarawak.

Dari segi implikasi praktikal, kajian ini dapat mempergiatkan lagi usaha untuk meningkatkan kebolehpasaran lepasan SMT dengan mendedahkan mereka dengan aspek-

aspek penting yang menyumbang kepada kebolehpasaran dari peringkat awal persekolahan. Pendedahan awal dengan keadaan sebenar di industri dapat membantu mereka untuk mencorakkan modal insan dengan kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan peka terhadap isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT. Hal ini dapat dilakukan dengan adanya kolaborasi dengan rakan industri yang bersangkutan paut dengan bidang kejuruteraan yang dipelajari supaya mereka dapat menyesuaikan diri dengan situasi sebenar dalam pekerjaan mereka. Selain itu, lepasan SMT seharusnya dilengkapi dengan pengetahuan tentang hala tuju yang jelas dari awal persekolahan supaya mereka didedahkan dengan kriteria-kriteria yang bersesuaian dengan bidang pengajian dan seterusnya mengembangkan kerjaya dalam bidang yang diminati. Penekanan terhadap aspek-aspek yang menyumbang terhadap kebolehpasaran perlu dimulakan seawal pengajian mereka di Tingkatan Empat lagi. Dengan adanya usaha ini, kebolehpasaran lepasan SMT dapat disemai dengan lebih awal untuk melahirkan modal insan berdaya saing yang bakal menembusi pasaran industri.

5.5 Cadangan

Bahagian ini membincangkan cadangan penambahbaikan dalam aspek cadangan kepada pengamal sumber manusia dan cadangan kepada pengkaji masa hadapan. Bagi aspek ini, pembuat polisi perlu mengambil kira setiap dapatan kajian yang penting untuk dikaji semula secara mendalam sebelum polisi baru diwujudkan. Hal ini sangat penting untuk menghasilkan tenaga pekerja teknikal yang lebih efisien dan berdaya saing dalam industri. Walaupun wujud perbezaan perspektif daripada pekerja dan pemegang taruh, pembuat polisi perlu mempertimbangkan setiap perspektif tersebut bagi pembaharuan polisi yang baru demi kepentingan kebolehpasaran pekerja teknikal di industri yang kian mendapat permintaan yang tinggi.

5.5.1 Cadangan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia

Perancangan kurikulum yang efektif dan berkesan amat penting dalam melahirkan modal insan yang dapat berdaya saing dalam bidang industri. KPM memainkan peranan yang amat penting dalam melahirkan modal insan yang dapat menjana pembangunan ekonomi negara. Justeru itu, penggubal polisi perlu memberi penekanan dari awal, lebih-lebih lagi dari peringkat SMT supaya dapat menghasilkan graduan teknikal yang dapat menjadi pelapis kepada sumber tenaga kerja di sektor industri. Oleh itu, pihak KPM perlu menerapkan tentang kepentingan kebolehpasaran supaya lepasan SMT lebih bersedia dengan hala tuju mereka dalam kerjaya dalam bidang teknikal. Justeru, lepasan SMT perlu ditekankan tentang kepentingan kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi dan sifat peribadi ideal yang diperlukan dalam industri serta peka terhadap isu-isu kebolehpasaran yang wujud dalam bidang teknikal di industri seawal yang boleh di peringkat SMT lagi supaya lepasan teknikal ini lebih bersedia untuk menghadapi dunia pekerjaan yang semakin hari semakin mencabar. Selain itu, aspek-aspek tersebut adalah penting dalam mencorak modal insan yang berguna dalam industri negara. Misalnya, sifat peribadi yang baik dan yang disukai oleh majikan perlu dipupuk dengan lebih awal dari masa persekolahan lagi supaya dapat membantu lepasan SMT untuk menyesuaikan diri mereka dalam bidang pekerjaan yang diminati.

Kementerian Pendidikan Malaysia juga dapat menerapkan SLDN dalam kurikulum SMT sejajar dengan kehendak industri dalam bidang teknikal. Perkara tersebut dapat dijalankan dengan mewujudkan peluang kepada SMT untuk berkolaborasi dengan pihak industri dan menjalankan hubungan industri yang kukuh dengan pihak yang berkepentingan. Peranan KPM dalam menjalankan hubungan yang baik dengan industri juga adalah penting dalam membentuk dan mencorak kemahiran kebolehpasaran dan sifat peribadi yang

diutamakan oleh majikan dalam kalangan pekerja teknikal sejak dari usia yang muda lagi. Bak kata pepatah, melentur buluh, biarlah dari rebunginya. Dengan itu, kursus-kursus pendek dan latihan-latihan kemahiran seperti Sijil Kemahiran Malaysia perlu dirancang dalam kurikulum dengan lebih awal sebelum graduan teknikal menghabiskan pengajian mereka di SMT. Latihan industri juga boleh dijalankan semasa cuti persekolahan supaya masa cuti persekolahan graduan teknikal lebih terisi dan bermakna sambil memperoleh pengalaman supaya mereka lebih berdaya saing apabila menceburi bidang teknikal di industri pada masa hadapan. Dalam pendekatan serampang dua mata ini, institusi pendidikan bukan sahaja dapat menghasilkan graduan teknikal yang mempunyai kekuatan teori dari segi akademik tetapi juga melahirkan sumber tenaga mahir yang mempunyai kompetensi dalam bidang teknikal. Dengan adanya kompetensi, graduan teknikal dari SMT mempunyai lebih banyak peluang untuk mendapatkan pekerjaan di industri dengan lebih awal berbanding dengan lepasan sekolah yang lain. Hubungan industri juga membantu graduan teknikal untuk belajar dengan lebih bersemangat demi mencapai kecemerlangan akademik dan seterusnya merealisasikan cita-cita mereka. Malahan, dengan berbekalkan kelayakan akademik dan kompetensi yang tinggi, graduan teknikal juga mampu berdaya saing di peringkat global.

Kemahiran pekerja teknikal perlu dipertingkatkan dari semasa ke semasa supaya dapat mengejar perkembangan revolusi industri 4.0. Kemahiran kebolehpasaran dan sifat peribadi yang diutamakan oleh majikan kurang diberi penekanan dalam kurikulum SMT. Oleh itu, KPM perlu menambahbaik kurikulum di peringkat SMT supaya dapat melahirkan modal insan yang lebih berdaya saing sejajar dengan era digital dan revolusi industri 4.0.

Hubungan yang baik antara pekerja dan majikan adalah amat penting dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, pengamal sumber manusia perlu memainkan peranan yang penting

untuk memastikan bahawa kebajikan pekerja industri terjaga serta seimbang dengan permintaan atau kehendak majikan. Pengamal sumber manusia juga boleh membantu pekerja industri dan majikan mempunyai komunikasi dua hala secara berkesan supaya kebajikan pekerja terjaga dan kehendak majikan dipenuhi. Justeru, pengamal sumber manusia merupakan jambatan antara pekerja industri dan majikan. Kejayaan pengamal sumber manusia dalam memastikan kepuasan dalam kedua-dua pihak bukan sahaja dapat membuatkan pekerja industri setia terhadap organisasi malahan dapat menghasilkan produktiviti di luar jangkaan hasil daripada dedikasi yang tinggi terhadap organisasi.

Pengamal sumber manusia perlu mengambil serius tentang kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT dan pihak yang berkenaan perlu memberi penekanan bahawa perkara tersebut adalah perkara yang amat penting bagi sesebuah organisasi. Walaupun pekerja industri merupakan satu bahagian kecil dalam pembangunan sumber manusia, kepentingannya memainkan peranan yang begitu besar sekali dan ternyata jika diuruskan dengan kurang baik boleh mengakibatkan kesan negatif untuk sesebuah organisasi.

Hal ini disebabkan dapatan kajian menunjukkan bahawa kemahiran kebolehpasaran adalah sangat penting dan perlu dikuasai oleh pekerja dalam industri. Sebagai contoh, pekerja industri perlu menguasai kemahiran berkomunikasi dan kemahiran menyelesaikan masalah semasa bekerja di industri. Di samping itu, pengamal sumber manusia juga perlu mengkaji dan menjelaskan isu yang diutarakan dalam kajian dan seterusnya mencari pendekatan untuk menangani isu tersebut dalam penyelidikan.

Selain itu, setiap perbezaan perspektif sama ada dari pekerja mahupun majikan harus diambil kira bagi penambahbaikan kebolehpasaran pekerja teknikal di industri. Dalam masa yang sama, KPM perlu melihat kepada kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik,

kompetensi, sifat peribadi dan isu-isu kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT secara lebih menyeluruh dalam merancang sistem pendidikan yang lebih fleksibel supaya dapat membantu lepasan SMT untuk memilih laluan yang lebih sesuai mengikut minat dan kebolehan mereka dalam industri yang bersesuaian. Hal ini penting disebabkan dengan adanya peluang ini, bakal pekerja industri yang lebih bersedia dari aspek-aspek yang telah dinyatakan di atas dapat dipupuk dan dilatih dengan lebih awal sebelum memasuki bidang perindustrian. Dengan ini, pekerja industri yang lebih bersedia dapat menyumbang kepada organisasi dan seterusnya meningkatkan produktiviti organisasi dalam bidang yang diceburi di industri secara amnya.

Bagi meningkatkan tahap kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT pada masa akan datang, dicadangkan agar latihan industri dimulakan di peringkat SMT supaya mereka dapat didedahkan dengan situasi bekerja yang sebenar di industri. Sistem Latihan Dual Sistem (SLDN) juga harus diperkenalkan di SMT agar pelajar yang cenderung dari segi kemahiran berpeluang untuk mendapat kompetensi SKM. Selain itu, bagi yang cenderung kepada akademik pula, mereka juga digalakkan untuk mendapatkan kompetensi dengan lebih awal supaya pengalaman dari segi praktikal menyumbang kepada kebolehpasaran mereka apabila mereka memasuki bidang industri. Program-program keusahawanan juga harus dilaksanakan kerana ia merupakan salah satu kompetensi kebolehpasaran

Bagi pelajar SMT yang cenderung kepada akademik, mereka seharusnya dilibatkan dengan program-program di industri melalui jalinan dan kolaborasi antara SMT dengan industri dari peringkat usia yang awal lagi. Peluang-peluang kerjaya dalam bidang industri harus dimantapkan lagi selain mewujudkan peluang untuk menaja lepasan SMT yang cemerlang untuk mengikuti program-program berkaitan dengan bidang yang diperlukan oleh

pihak industri. Jalinan kerjasama yang baik antara pihak industri dan institusi pendidikan harus diperkukuhkan dalam penghasilan produk-produk inovasi bagi meningkatkan daya kreativiti pelajar di SMT dari awal supaya mereka lebih berdaya saing di industri.

Bagi meningkatkan kemahiran dan kompetensi bakal pekerja industri, pihak KPM melalui BPLTV seharusnya memperkenalkan SKM kepada pelajar di peringkat SMT. Dicadangkan agar dalam tempoh dua tahun, masa pengajian mereka di SMT dapat dimanfaatkan dengan maksimum dengan memberi mereka peluang untuk mengikuti kursus SKM yang berkait rapat dengan bidang teknikal yang sedang dipelajari di SMT. Sekurang-kurangnya sebaik sahaja mereka menghabiskan pengajian di SMT, mereka telah memiliki SKM Tahap 2 dalam bidang masing-masing, iaitu SKM Tahap 2 Pendawaian Elektrik untuk bidang pengajian Kejuruteraan Elektrik, SKM Tahap 2 Pembinaan Bangunan untuk bidang Kejuruteraan Awam dan SKM Tahap 2 Membaiki Kenderaan Bermotor untuk bidang Kejuruteraan Mekanikal. Dengan adanya kompetensi-kompetensi tersebut, bakal pekerja industri bukan sahaja dapat mengukuhkan pengetahuan mereka dalam bidang teknikal melalui latihan praktikal tetapi juga memantapkan kemahiran supaya mereka lebih bersedia untuk bekerja di industri.

Bagi memupuk sifat peribadi yang baik terhadap kebolehpasaran maka unit bimbingan kaunseling dan kerjaya di institusi pendidikan hendaklah sentiasa mengadakan program-program serta kursus-kursus supaya pendedahan tentang sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran dan yang diutamakan oleh pihak majikan di industri dapat dipupuk dari awal. Di samping itu, dicadangkan supaya Outcome Based Education (OBE) juga diperkenalkan di peringkat SMT, seperti yang dilakukan oleh KPM melalui BPLTV terhadap kurikulum yang terdapat di KV. Dalam modul tersebut, pelajar akan diajar

tentang kepentingan pekerjaan serta sifat peribadi yang perlu dimiliki oleh pekerja industri yang menjurus kepada keselamatan, kebertanggungjawaban serta semangat cintakan pekerjaan mereka dalam bidang teknikal dan kemahiran.

Dalam usaha untuk menangani isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran pula, dicadangkan supaya institusi pendidikan seperti SMT seharusnya sentiasa menjalinkan kolaborasi dengan pihak industri, Jabatan Tenaga Kerja dan badan-badan berwajib untuk membincangkan isu-isu seperti gaji, kesesuaian bidang, keperluan kemahiran dan sumber manusia untuk mengenal pasti isu-isu kebolehpasaran yang berlaku di industri dan seterusnya menjalinkan hubungan yang rapat antara kedua-dua pihak supaya hubungan dua hala dapat mewujudkan kerjasama untuk memenuhi aspek dan keperluan masing-masing. Selain itu, BPLTV hendaklah mengkaji secara mendalam tentang isu-isu berkaitan dengan sumber manusia mengikut keperluan industri berasaskan perkembangan industri semasa supaya isu-isu kebolehpasaran dapat diatasi secara bersama. Dengan ini, diharapkan agar cadangan yang dikemukakan dapat meringankan beban kerajaan dalam menangani isu pengangguran yang semakin hari semakin meruncing.

5.5.2 Cadangan kepada Pengkaji akan Datang

Pengkaji telah menjalankan kajian tentang kebolehpasaran pekerja teknikal dalam sektor swasta. Kajian lanjut perlu dijalankan dalam aspek kebolehpasaran pekerja teknikal dalam sektor awam. Kajian yang serupa juga dapat dilakukan dalam kalangan pekerja teknikal yang bekerja sendiri (feelancer). Selain itu, kajian kuantitatif dan kualitatif juga boleh dijalankan untuk mendapat pandangan dari perspektif para pendidik di institusi pendidikan tentang kebolehpasaran graduan teknikal. Pengkaji akan datang disarankan untuk menggunakan kaedah triangulasi, iaitu dengan menggunakan kombinasi metodologi

secara kuantitatif dan kualitatif. Dalam masa yang sama, pengkaji pada masa depan digalakkan untuk melihat dan membandingkan kemahiran kebolehpasaran pekerja dalam konteks Barat dan tempatan untuk melihat perbezaan antara kedua-dua konteks tersebut dan mengkaji tentang kemahiran kebolehpasaran yang lebih sesuai untuk diguna pakai bagi pekerja industri tempatan. Akhir sekali, diharapkan agar kajian yang lebih mendalam dan luas dapat dijalankan terhadap lima (5) fokus kajian seperti dalam kajian ini yang berkaitan dengan kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT pada masa hadapan dengan menggunakan pendekatan yang lebih berkesan.

5.6 Limitasi Kajian

Walaupun kebolehpasaran merupakan isu negara, kajian ini tidak mengkaji tentang kebolehpasaran secara umum di Malaysia. Kajian ini adalah khusus dan tertumpu kepada golongan pekerja industri di negeri Sarawak dan tidak melibatkan golongan pekerja di sektor awam. Kajian ini juga dibatasi oleh faktor kedudukan geografi kerana pengkaji ingin mengkaji dengan lebih mendalam tentang kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT sahaja. Majikan dan pekerja industri itu sendiri merupakan informan dalam kajian ini. Selain itu, pencarian informan adalah agak sukar dalam kalangan pekerja industri dan majikan di industri. Kesukaran ini diuji dengan mendalam sekali akibat daripada pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) yang telah dilaksanakan bukan sahaja di negeri Sarawak malahan di seluruh Malaysia semasa proses pengumpulan data dijalankan. Ancaman pandemik Covid-19 telah menimbulkan kesulitan untuk menjalankan temu bual secara bersemuka dengan para informan dalam kajian ini.

Kajian ini tertumpu kepada golongan pekerja industri di negeri Sarawak sahaja dan tidak melibatkan golongan pekerja di sektor awam. Selain itu, skop kajian tertumpu kepada

pekerja industri yang bekerja dalam bidang teknikal iaitu Kejuruteraan Awam, Kejuruteraan Elektrik dan Kejuruteraan Mekanikal. Kajian yang dijalankan juga berfokus kepada pekerja industri yang telah mendapat pendidikan teknikal dalam bidang aliran teknikal di SMT di negeri Sarawak. Tambahan pula, penemuan informan agak mencabar dalam golongan tersebut di industri. Hal ini disebabkan pelaksanaan Perintah Kawalan Pergerakan yang dijalankan di Sarawak semasa proses pengumpulan data dijalankan. Lantaran itu, keadaan ini telah menimbulkan kesukaran untuk menjalankan temu bual secara bersemuka dengan para informan. Pengkaji dan informan perlu mematuhi SOP bagi mengelakkan penularan wabak Covid-19, seperti memakai pelitup muka dan menjaga jarak antara satu sama lain sepanjang sesi temu bual. Tambahan pula, terdapat sebilangan informan yang kurang selesa dengan temu bual secara bersemuka. Hal ini disebabkan keadaan penularan wabak Covid-19 yang semakin serius di seluruh dunia pada masa kajian. Secara langsung, perkara ini telah menyukarkan lagi proses pengumpulan data kerana sekatan pergerakan di antara daerah di seluruh negeri Sarawak telah dikenakan oleh pihak kerajaan dalam usaha untuk memerangi wabak yang bahaya ini. Namun demikian, masalah ini telah berjaya diatasi dan dengan persetujuan daripada informan, temu bual secara bersemuka telah dilaksanakan dengan jayanya melalui penggunaan pelantar digital dalam talian iaitu aplikasi *Google Meet*.

Selain itu, pengkaji juga menghadapi kesukaran akibat daripada informan yang selalu menundakan temu janji yang telah ditetapkan atas komitmen kerja dan menyebabkan kajian tertunda dan mengambil masa yang lebih lama. Di samping itu, kajian kualitatif melalui temu bual separa berstruktur memerlukan komunikasi yang efektif untuk menarik minat informan untuk mengutarakan pandangan mereka berkaitan dengan kajian. Tambahan pula, informan yang terlibat ialah pekerja industri dan majikan yang mempunyai komitmen yang sangat banyak dan masa yang terhad. Hal ini menyebabkan kesukaran bagi pengkaji untuk

berjumpa dengan informan, terutama sekali majikan yang berpangkat tinggi akibat daripada kekangan masa. Walau bagaimanapun, pengkaji telah merancang dan menjalankan temu bual dengan baik serta telah berjaya mendapatkan maklumat yang mendalam daripada informan berdasarkan pengalaman mereka. Di samping itu, pengkaji juga telah mengatasi masalah tersebut melalui teknik temu bual yang menarik dan membuat temu janji untuk menjalankan temu bual untuk kali yang kedua.

5.7 Kesimpulan

Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa kemahiran kebolehpasaran merupakan salah satu kemahiran yang sangat penting untuk lepasan SMT untuk mendapatkan pekerjaan di industri. Antara kemahiran-kemahiran kebolehpasaran yang amat penting adalah seperti kemahiran berkomunikasi, kemahiran menyelesaikan masalah, perlu ada rangkaian, kerja berpasukan, berfikiran secara kreatif dan inovatif serta kemahiran membuat keputusan kerana kesemua aspek dalam kemahiran kebolehpasaran ini amat diperlukan oleh pekerja industri lepasan SMT ketika melakukan kerja-kerja di industri. Oleh yang demikian, lepasan SMT lebih mudah untuk diterima bekerja di industri berbanding dengan graduan-graduan atau lepasan-lepasan institusi lain yang kurang memiliki kemahiran kebolehpasaran.

Dari aspek kelayakan akademik, hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa kelayakan akademik juga merupakan salah satu aspek yang sangat berguna dalam era revolusi industri 4.0, di mana banyak literasi komputer, penggunaan robot dan data-data perlu diterjemahkan dengan tepat. Hal ini menyebabkan kelayakan akademik menjadi salah satu aspek kebolehpasaran yang sangat penting. Dapatan kajian menunjukkan bahawa minat dalam bidang kejuruteraan telah mendorong lepasan SMT untuk mendapatkan kelayakan akademik mereka di SMT. Di samping itu, dapatan kajian menunjukkan bahawa pengaruh

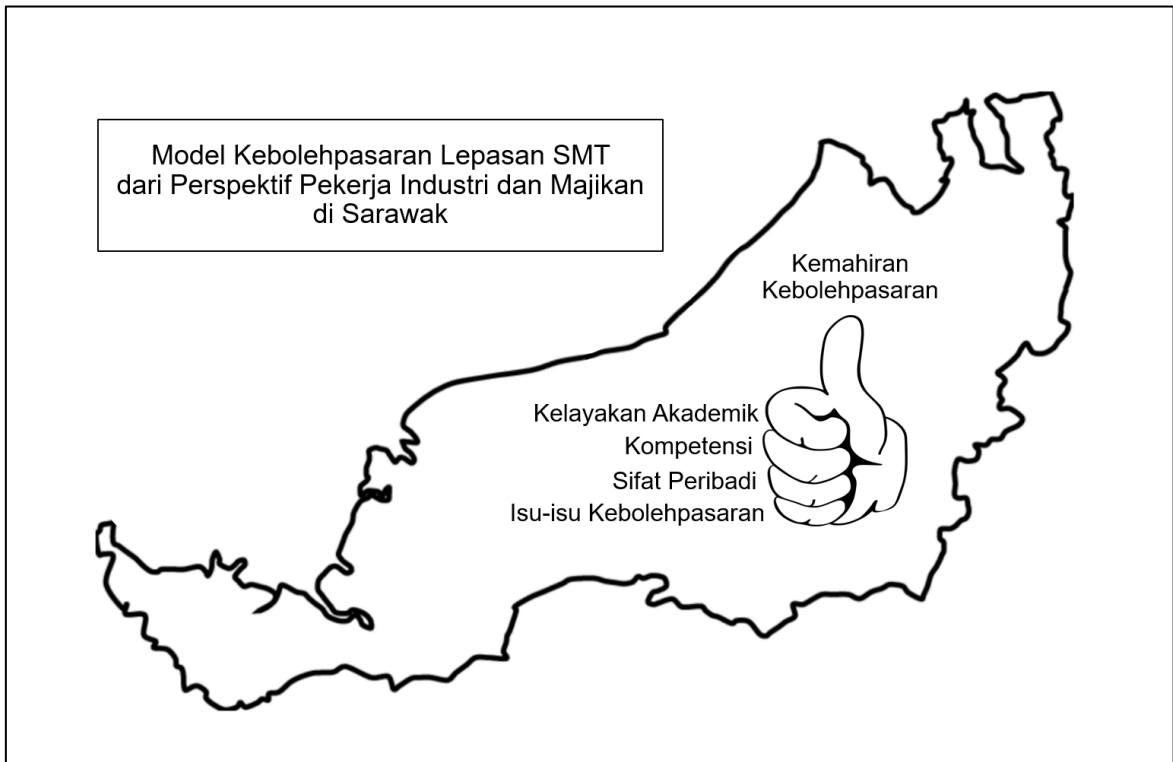
keluarga juga telah memotivasikan lepasan SMT untuk mendampingi bidang kejuruteraan pada usia yang muda. Dapatan kajian juga mendapati bahawa kelayakan akademik ialah syarat kemasukan yang telah ditetapkan oleh majikan dalam industri. Selain itu, dapatan kajian juga menunjukkan bahawa lepasan SMT mempunyai pengetahuan asas kejuruteraan dan kelayakan akademik yang diperolehi dari SMT telah membantu lepasan SMT untuk menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahawa kelayakan akademik merupakan antara aspek yang sangat diperlukan untuk menembusi pasaran kerja di industri. Namun demikian, kelayakan akademik bukan menjadi keutamaan pihak industri semata-mata kerana mereka masih berminat terhadap keupayaan dan kebolehan sebenar lepasan SMT apabila mereka bekerja di industri. Oleh itu, apabila lepasan SMT ditawarkan untuk bekerja, mereka akan diberi tempoh sekurang-kurangnya enam bulan sehingga setahun untuk memperkenalkan diri di industri supaya pihak majikan dapat menilai kemahiran sebenar mereka.

Di samping itu, sifat peribadi merupakan salah satu kriteria yang telah diambil kira apabila majikan mengambil pekerja-pekerja untuk bekerja di industri. Antara sifat peribadi yang sangat dipentingkan oleh majikan di industri adalah dari segi keyakinan, pandai berdikari, rajin serta proaktif. Selain itu, apabila mereka sudah berada di lapangan kerja, mereka perlu menjadi pekerja yang bijak dalam membuat keputusan. Justeru itu, pekerja industri lepasan SMT perlu memupuk sifat peribadi yang diutamakan oleh pihak majikan kerana majikan mementingkan sifat peribadi yang unggul apabila memilih pekerja supaya mereka dapat terus menyumbang kepada keberhasilan dalam bidang pekerjaan di industri.

Yang terakhir, adalah tentang isu-isu kebolehpasaran. Antara isu-isu kebolehpasaran yang diambil kira dalam pengambilan pekerja industri oleh pihak majikan ialah pendapatan

yang setimpal dengan kelayakan dan kemahiran mereka. Tambahan, isu yang tidak dijangka, iaitu pandemik Covid-19 yang menyebabkan ramai pekerja industri diberhentikan kerana mereka tidak dapat bekerja semasa pelaksanaan PKP. Di samping itu, isu yang berkaitan dengan penyesuaian sendiri, iaitu sama ada pekerja industri dapat beradaptasi dan boleh bekerjasama dengan keadaan atau persekitaran di industri yang mencabar. Selain itu, isu kebolehpasaran juga berkaitan dengan pembelajaran berterusan, di mana pekerja industri hendaklah sentiasa meningkatkan kemahiran sendiri selain daripada membuat atau menjalani kursus-kursus yang dianjurkan oleh industri atau pihak-pihak luar atas inisiatif untuk mengembangkan potensi diri dalam bidang kemahiran.

Rajah 5.1 menunjukkan Model Kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan di Sarawak. Aspek-aspek utama yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT adalah seperti kemahiran kebolehpasaran, kelayakan akademik, kompetensi, sifat peribadi dan isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran. Daripada kajian ini, pengkaji tidak menjangka bahawa ramai lepasan SMT yang bekerja di industri telah berjaya mendapat pendapatan yang tinggi dan menjawat jawatan yang penting di industri berbanding dengan kelayakan dan kebolehan mereka ketika mereka masih menjadi pelajar di SMT. Justeru, pendidikan di SMT telah berjaya melahirkan modal insan yang berharga untuk membangunkan sumber manusia dan seterusnya meningkatkan ekonomi negara. Diharapkan agar kajian ini dapat memanfaatkan semua pihak, terutamanya pihak KPM dalam melahirkan lapisan teknokrat selaras dengan kehendak industri. Secara keseluruhan, kebolehpasaran pekerja industri lepasan SMT sememangnya perlu dititikberatkan kerana tenaga mahir dan separa mahir yang dilahirkan mampu untuk menjadi penggerak utama dalam memacu kemajuan negara ke arah merealisasikan Revolusi Industri 4.0.



Rajah 5.1: Model Kebolehpasaran Lulusan SMT dari Perspektif Pekerja Industri dan Majikan di Sarawak

RUJUKAN

- Abbas, J., & Sagsan, M. (2019). *Identification of key employability attributes and evaluation of university graduates' performance*. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-06-2019-0075>
- Abd Majid, M. Z., Hussin, M., Norman, M. H., & Kasavan, S. (2020). The employability skills among students of Public Higher Education Institution in Malaysia. *Geografia Malaysian Journal of Society and Space*, 16(1), 36–45.
- Abd Samad, N., Wan Ahmad, W. M. R., Sern, L. C., Harun, H., Awang, H., & Mohd Noor, S. N. F. (2018). Exploring domains and elements for behavioural competency and employability skills. *Journal of Technical Education and Training*, 10(1), 82–90. <https://doi.org/10.30880/jtet.2018.10.01.007>
- Abdullah, N. S., Sumarwati, S., Aziz, M. I. A., Ziden, A. A., Razak, N. A., & Jalil, S. A. (2020). Life and career skills amongst technical and vocational education and training (TVET) students. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 637–654.
- Ahmad, R. & Usop, H. (2011). *Conducting research in social sciences, humanities, economics and management studies*. Malaysia. Lee Ming Press Sdn. Bhd.
- Ahmad, R. , Usop, H., Ismail, A., Bujang, S. & Abu Mansor, N. N. (2021). *Conducting research in social sciences and management studies*. Malaysia. RS Publishing House.
- Ahmad Rizal, M., Malyia Afzan, A. A., Abdul RAsid, A. R., Mohamad Zaid, M., & Yahya, B. (2008). Kemahiran Employability Bagi Memenuhi Keperluan Industri. *Prosiding SKIKS 08*, 385–392.
- Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). #Trending topics in careers: a review and future

- research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586–627.
<https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
- Akta Perhubungan Perusahaan, (1967). <https://www.mp.gov.my/ms/pautan/akta-akta/139>
- Alagaraja, M., Kotamraju, P., & Kim, S. (2014). A conceptual framework for examining HRD and NHRD linkages and outcomes Review of TVET literature. *European Journal of Training and Development*, 38(4), 265–285. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2013-0009>
- Ali, E., Che' Rus, R., Haron, M. A., & Mohammad Hussain, M. A. (2018). Kebolehpasaran graduan Pendidikan Teknikal dan Vokasional: Satu analisis. *Sains Humanika*, 10(3–3).
<https://doi.org/10.11113/sh.v10n3-3.1510>
- Alika, H. (2012). Career choice in engineering : The influence of peers and parents implication for counselling. *College Student Journal*, 46(3), 537–543.
- Amiron, E., Latib, A. A., & Subari, K. (2019). 9-Industry Revolution 4.0 Skills and Enablers. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(1C2 May), 484–490.
- Andrews, G., & Russell, M. (2012). Employability skills development: Strategy, evaluation and impact. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 2(1), 33–44.
<https://doi.org/10.1108/20423891211197721>
- Anitha, C., & Rajandran, K. V. R. (2019). Evaluating the employability skills towards performance of industrial employees. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2 Special Issue 4), 706–711.
<https://doi.org/10.35940/ijrte.B1141.0782S419>
- Attri, R., & Kushwaha, P. (2018). Enablers for good placements of graduates: Fitting industry's needs. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 8(4), 544–556.

<https://doi.org/10.1108/HESWBL-11-2017-0096>

- Awang, A. H., Yusof, I., Agus, A., & Makhbul, Z. M. (2012). Kebolehpasaran graduan IPT tempatan: Penilaian dari perspektif majikan. *Institut Penyelidikan Pembangunan Belia Malaysia*, 77–92.
- Azmi, A. N., Kamin, Y., Noordin, M. K., & Ahmad, A. N. (2018). Towards industrial revolution 4.0: Employers' expectations on fresh engineering graduates. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(4), 267–272.
<https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.28.22593>
- Bailey, L., & Ingimundardottir, G. (2015). International employability: Stakeholder attitudes at an international university in Malaysia. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 6(1), 44–55.
- Becker, G. S.. (2009). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago. University of Chicago Press.
- Bekri, R. M., Ruhizan, M. Y., Norazah, M. N., Norman, H., Nur, Y. F. A., & Ashikin, H. T. (2015). The Formation of an E-portfolio Indicator for Malaysia Skills Certificate: A Modified Delphi Survey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 290–297.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.660>
- Bernamea. (2019). Belia perlu tepati ciri-ciri dicari majikan - Dr Mahathir. *Utusan Borneo Online*. <https://www.utusanborneo.com.my/2019/07/11/belia-perlu-tepati-ciri-ciri-dicari-majikan-dr-mahathir>
- Bist, S. S., Mehta, N., Mehta, D., & Meghrajani, I. (2020). Employers perception regarding employability skills of management students undergoing internship. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(2), 145–161.
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a

- sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112(February), 172–184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>
- Bolly, N. E. (2020). CM: Sarawak experiencing labour shortage of 5000 workers in construction sector. *Borneo Post*. <https://www.theborneopost.com/2020/10/23/cm-sarawak-experiencing-labour-shortage-of-5000-workers-in-construction-sector/>
- Bridgstock, R. (2017). The University and the knowledge network: A new educational model for twenty-first century learning and employability. In M. Tomlinson & L. Holmes (Eds.), *Graduate Employability in Context* (pp. 339–358). <https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7>
- Brooks, R. (2016). *Undergraduate work placements: An analysis of the effects on career progression*. 41(9), 1563–1578.
- Buntat, Y., Sukri, M., Mokhtar, M., Kamin, Y., & Set, L. (2016). *Important skills for biomedical services : The perspectives of Malaysian employers and employees*. 55, 481–487. <https://doi.org/10.3233/WOR-162417>
- Butum, L. C. (2019). *Learn and Work in the 21st Century. A Review of Employability Models for HE Graduates : Different Levels of Analysis*. 7(1), 71–86. <https://doi.org/10.25019/MDKE/7.1.04>
- Canavan, B., & Doherty, R. (2007). Technical education in Scotland: Fit for purpose? *International Journal of Technology and Education*, 17, 291–304. <https://doi.org/10.1007/s10798-007-9031-7>
- Chhinzer, N., & Russo, A. M. (2017). An exploration of employer perceptions of graduate student employability. *Education & Training*, 60(1), 104–120. <https://doi.org/10.1108/ET-06-2016-0111>

- Chisvert-Tarazona, M. J., Palomares-Montero, D., Hernaiz-Agreda, N., & Salinas, M. (2018). Learning trajectories in informal settings: The case of three insertion companies. *CIRIEC-Espana Revista de Economia Publica, Social y Cooperativa*, *94*, 185–216. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.94.12695>
- Chowdhury, T. A., & Miah, M. K. (2019). Perceptions of students and employers regarding employability skills for entry-level positions in marketing and sales. *Australian Journal of Career Development*, *28*(1), 3–13. <https://doi.org/10.1177/1038416217751566>
- Clark, M., & Zukas, M. (2016). *Understanding successful sandwich placements: A Bourdieusian approach*. *41*(7), 1281–1295.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, *43*(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Clements, A. J., & Kamau, C. (2018). Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands–resources model. *Studies in Higher Education*, *43*(12), 2279–2293. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1326022>
- Coetzee, M. (2017). Graduates' psycho-social career preoccupations and employability capacities in the work context. In M. Tomlinson & L. Holmes (Eds.), *Graduate Employability in Context* (pp. 295–315). <https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7>
- Creswell, J. W. (2013). *Five qualitative approaches to inquiry*. http://www.sagepub.com/upm-data/13421_Chapter4.pdf
- Creswell, J. W. & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (Edisi ke-4). United States of America: Sage Publications Inc.
- de Blaquièrre, G., Nolan, J. E., & Wray, K. (2019). Joining up the dots: Telling the story of

- employability. How can students in Higher Education be supported to better understand and articulate their employability? *The Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(2), 15–35.
- de Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199–207. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.009>
- Dzia-Uddin, D. N. (2020). Keberkesanan Latihan Industri Graduan Diploma Pengurusan Perhotelan, KUIM (Kohort 35 & 36): Tinjauan Dari Perspektif Majikan. *Jurnal Hospitaliti Dan Jaringan*, 1(2020), 45–52.
- Epitropaki, O., Marstand, A. F., Van der Heijden, B., Bozionelos, N., Mylonopoulos, N., Van der Heijde, C., Scholarios, D., Mikkelsen, A., Marzec, I., & Jędrzejowicz, P. (2020). What are the career implications of “seeing eye to eye”? Examining the role of leader–member exchange (LMX) agreement on employability and career outcomes. *Personnel Psychology*, 74(4), 799–830. <https://doi.org/10.1111/peps.12432>
- Fajaryati, N., Budiyono, B., Akhyar, M., & Wiranto, W. (2020). The employability skills needed to face the demands of work in the future: Systematic literature reviews. *Open Engineering*, 10(1), 595–603. <https://doi.org/10.1515/eng-2020-0072>
- Ferns, S. (2018). *Collaboration, cooperation and consultation: Work-Integrated Learning partnerships for enhancing graduate employability*. [Tesis Doktor Falsafah, University of Western Australia].
- Finch, D. J., Peacock, M., Levallet, N., Foster, W., Finch, D. J., Peacock, M., Levallet, N., & Foster, W. (2015). A dynamic capabilities view of employability. *Education and Training*, 58(1), 61–81. doi:10.1108/et-02-2015-0013
- Fraser, C. J., Duignan, G., Stewart, D., & Rodrigues, A. (2019). Overt and covert: Strategies

- for building employability skills of vocational education graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 157–172.
<https://doi.org/10.21153/jtlge2019vol10no1art782>
- freemalaysiatoday.com. (2022). Sarawak rekod jumlah miskin tegar tertinggi.
<https://www.freemalaysiatoday.com/category/bahasa/tempatan/2022/03/11/sarawak-rekod-jumlah-miskin-tegar-tertinggi/>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). *Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications*. 65, 14–38.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gauthier, T. (2020). Exploring Employer Perspectives of Community College Career and Technical Programs. *Career and Technical Education Research*, 45(1), 63–76.
<https://doi.org/10.5328/cter45.1.63>
- Gibson, C., Hardy, J. H., & Buckley, M. R. (2014). Understanding the role of networking in organizations. *Career Development International*, 19(2), 146–161.
<https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0111>
- Grønning, M., Kriesi, I., & Sacchi, S. (2020). Income during the early career: Do institutional characteristics of training occupations matter? *Research in Social Stratification and Mobility*, 67(February), 100495. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100495>
- Halim, F. B. A., Muda, W. H. N. B. W., & Izam, S. binti. (2019). The relationship between employability skills and self-efficacy of students with learning disabilities in vocational stream. *Asian Journal of University Education*, 15(3), 163–174.
<https://doi.org/10.24191/ajue.v15i3.7567>
- Hamzah, S. R., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with

- career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83–93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>
- Hanapi, Z. (2015). *Kesepadanan latihan terhadap pekerjaan dalam kalangan graduan kejuruteraan elektrik di kolej komuniti*. [Tesis Doktor Falsafah, Universiti Teknologi Malaysia]. Universiti Teknologi Malaysia Institutional Repository. <http://eprints.utm.my/id/eprint/54806/>
- Hanapi, Z., Kamis, A., Tee, T. K., & Hanapi, M. H. (2016). Jurang integrasi kemahiran employabiliti di Malaysia: Satu kajian empirikal graduan kejuruteraan Kolej Komuniti. *Geografia Malaysian Journal of Society and Space*, 12(3), 145–153.
- Handel, M. J. (2003). Skills mismatch in the labor market. *Annual Reviews*, 29(1), 35–65. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.29.010202.100030>
- Haron, M. A., Mohammad Hussain, M. A., Ali, E., Che Rus, R., & Mohammad Zulkifli, R. (2019). The Importance of Generic Skills for Technical and Vocational Students Employability. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(7), 33–45. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i7/6089>
- Hart, J. (2019). Interdisciplinary project-based learning as a means of developing employability skills in undergraduate science degree programs. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(2), 50–66. <https://doi.org/10.21153/jtlge2019vol10no2art827>
- Harun, H., Salleh, R., Baharom, M. N. R., & Memon, M. A. (2017). Employability Skills and Attributes of Engineering and Technology Graduates from Employer's Perspective: Important vs. Satisfaction. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(15), 573-581. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=30&sid=f4f26db5-4c51->

45e3-9763-1e46fa8eb3f3%40sdc-v-sessmgr03

- Hashim, N., Chang, P. K., & Abd. Rahman, M. P. (2016). STOPS: Mengungkap isu kebolehpasaran graduan di Malaysia. *Jurnal Komunikasi*, 32(2), 139–164. <https://doi.org/10.17576/JKMJC-2016-3202-08>
- Lee, I. H., Rojewski, J. W., & Hill, R. B. (2013). Classifying Korean adolescents' career preparedness. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(1), 25–45. doi:10.1007/s10775-012-9236-5
- Hinchliffe, G. W., & Jolly, A. (2011). Graduate identity and employability. *British Educational Research Journal*, 37(4), 563–584. doi:10.1080/01411926.2010.482200
- Hisyam Mohd. Hashim, M. (2015). The Practice of Employability Teamwork Skills. *International Journal of Vocational Education and Training Research*, 1(2), 16. <https://doi.org/10.11648/j.ijvetr.20150102.11>
- Holmes, L. (2017). Graduate employability: Future directions and debate. In M. Tomlinson & L. Holmes (Eds.), *Graduate Employability in Context* (pp. 359–369). <https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7>
- Hung, L. T., & Phuong, P. T. A. (2019). Vietnam language. Student Skills and Employability: A Study from Students' Perspective. *VNU Journal of Science: Education Research*, 35(1), 65–77. <https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4220>
- Husain, M. Y., Mustapha, R., Malik, S. A., & Bunian, S. (2014). Verification of Employability Skills Inventory using Confirmatory Factor Analysis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 56, 348–356. 10.1016/j.sbspro.2012.09.663.
- Husain, M. Y., Rasul, M. S., Mustapha, R., Malik, S. A., & Abd Rauf, R. A. (2013). Tahap Kemahiran Employability Pelajar Kejuruteraan dari Perspektif Majikan. *Jurnal Teknologi*, 62(1), 31–39.

- Hyotynen, P., Kokko, S., & Teini, J. P. (2015). Employability of engineering graduates - Case: Results of Finnish engineering graduate feedback survey 2014. *Proceedings of the 43rd SEFI Annual Conference 2015 - Diversity in Engineering Education: An Opportunity to Face the New Trends of Engineering, SEFI 2015*.
- Ilhaamie, A. G. A., Rosmawani, C. H., & Yusmini, M. Y. (2018). The employability skills of Malaysian university students. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 1(3), 1–14. <http://www.ijmtss.com/PDF/IJMTSS-2018-03-09-01.pdf>
- Irwan Mahazir, I., Ahmad, N. A., Amiruddin, M. H., Ismail, M. E., & Harun, H. (2019). Identifying the employment skills among Malaysian vocational students: An analysis of gender differences. *Journal of Technical Education and Training*, 11(3), 115–120. <https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.03.014>
- Ismail, M. H. (2012). *Kajian Mengenai Kebolehpasaran Siswazah di Malaysia: Tinjauan dari Perspektif Majikan*. 2(2012), 906–913.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran. (2014). *Laporan Tahunan 2013 Jabatan Pembangunan Kemahiran*.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2020). *Buletin Perangkaan Sosial Malaysia 2020*. <https://www.dosm.gov.my>
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2022, Julai 2). *Statistik Siswazah 2021*. <https://newss.statistics.gov.my/newss-portalx/ep/epDownloadContentSearch.seam?cid=17330>
- Jackson, D. A., & Edgar, S. (2019). Encouraging students to draw on work experiences when articulating achievements and capabilities to enhance employability. *Australian Journal of Career Development*, 28(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/1038416218790571>

- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Career choice status among undergraduates and the influence of career management competencies and perceived employability. *Journal of Education and Work, 30*(5), 552–569. <https://doi.org/10.1080/13639080.2016.1255314>
- Jalani, N. H., Ahmad, M. J., & Hasmori, A. A. (2015). TVET di Malaysia: Cabaran dan harapan. *Seminar Kebangsaan Majlis Dekan-Dekan Pendidikan Awam 2015, September*, 340–346.
- Jamil, S. (2019, Februari 19-21). *Promoting STEM and TVET to Gen Z* [Pembentangan Kertas]. TVET Symposium 2019: Developing Talent for the Digital Economy, Sarawak, Malaysia.
- Jeffries, D., Curtis, D. D., & Conner, L. N. (2020). Student Factors Influencing STEM Subject Choice in Year 12: a Structural Equation Model Using PISA/LSAY Data. *International Journal of Science and Mathematics Education, 18*(3), 441–461. <https://doi.org/10.1007/s10763-019-09972-5>
- Karim, Z. I. A., & Maat, S. M. (2019). Employability skills model for engineering technology students. *Journal of Technical Education and Training, 11*(2), 79–87. <https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.02.008>
- Kementerian Hal Ehwal Ekonomi. (2018). Pelan Pelaksanaan Dasar Kajian Separuh Penggal Rancangan Malaysia Kesebelas 2016-2020: Keutamaan dan Penekanan Baharu. In *Percetakan Nasional Malaysia Berhad*. <http://rmk11.epu.gov.my/book/eng/Elevent-Malaysia-Plan/RMKe-11 Book.pdf>
- Kementerian Kerja Raya. (2019). CIDB Lancar TVET Pembinaan Gesa Belia Sertai Industri Pembinaan. *BINA, 7*. <https://www.kkr.gov.my/ms/cidb-lancar-tvet-pembinaan-gesa-belia-sertai-industri-pembinaan>
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2017). *Dasar Pendidikan Kebangsaan* (Edisi ke-4).

- Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan. www.moe.gov.my/bppdp
- Kenayathulla, H. B., Ahmad, N. A., & Idris, A. R. (2019). Gaps between competence and importance of employability skills: Evidence from Malaysia. *Higher Education Evaluation and Development*, 13(2), 97–112. <https://doi.org/10.1108/HEED-08-2019-0039>
- Kerangka Kelayakan Malaysia. (2009). *Kerangka Kelayakan Malaysia: Titik rujukan dan persefahaman bersama tentang kelayakan pengajian tinggi di Malaysia*. Kuala Lumpur: Agensi Kelayakan Malaysia.
- Khazanah Research Institute. (2018). *The School-to-Work Transition of Young Malaysians*. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute.
- Khazanah Research Institute. (2019). *Pendidikan TVET: Pilihan Terakhir Belia Lulusan SPM?* Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute.
- Knight, P. T. & Yorke, M. (2003). *Assessment, learning and employability*. Great Britain. Bell & Bain Ltd.
- Laguador, J. M., Chavez-Prinsipe, N. H., & De Castro, E. L. (2020). Employability skill development needs of engineering students and employers' feedback on their internship performance. *Universal Journal of Educational Research*, 8(7), 3097–3108. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080738>
- Lazarus, D. (2018). Promoting Self-Responsibility: Learning from Australian Maritime Engineering Student and Alumni in Developing Employability Competencies. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 175(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/175/1/012224>
- Leslie, C. (2016). Engineering Competency Model. *2016 ASEE Annual Conference & Exposition*. <https://monolith.asee.org/public/conferences/64/papers/16232/view>

- Lin, Y. C. (2017). *Developing a career development assessment for the predicting young STEM graduates' employability and career barriers*. [Tesis Doktor Falsafah, Old Dominion University]. https://digitalcommons.odu.edu/stemps_etds/21
- Linkhauer, L. D. (2017). *Perceptions Of Creative Arts Students To Accelerators And Barriers To Creativity, Innovation, And Their Relationship To Adult Learning Theory and Employability; A Qualitative Case Study* (Issue January). Northcentral University.
- Lokman, M. T., Sanitah, M. Y., Muhamad, N. A. G., Wahid, O., Narina, A. S., Shahrin, M., & Siti, A. P. (2017). Employability skills policy in HEIs: Are Malaysian graduates from a public technical and engineering-based university contented? *Man in India*, 97(19), 1–21.
- Low, S. P., Gao, S., & Ng, E. W. L. (2021). Future-ready project and facility management graduates in Singapore for industry 4.0: Transforming mindsets and competencies. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 28(1), 270–290. <https://doi.org/10.1108/ECAM-08-2018-0322>
- Lysova, E. I., Jansen, P. G. W., Khapova, S. N., Plomp, J., & Tims, M. (2018). Examining calling as a double-edged sword for employability. *Journal of Vocational Behavior*, 104(January 2017), 261–272. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.006>
- Makhbul, Z. K. M., & Abd Latif, M. N. (2018). Mengurus modal insan dalam Industri 4.0 ke arah kecemerlangan negara. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 16(6), 1–13.
- Makhbul, Z. M., Yussof, I., & Awang, A. H. (2015). *Antara realiti dan harapan – Kajian empirikal persepsi majikan terhadap prestasi graduan tempatan Between reality and expectation – An empirical study of employers' perceptions of the performance of Malaysian local graduates*. 10(10), 27–36.

- Makhtar, M. A., Fauzi, M. N. H., Hasan, A., & Othman, H. (2016). Tahap Motivasi Terhadap Pelajar Kolej Vokasional Dalam Melaksanakan Kerja-Kerja Kemahiran Teknikal. *Politeknik & Kolej Komuniti Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(1), 1–9.
- Makki, B. I., Salleh, R., Memon, M. A., & Harun, H. (2015). The relationship between work readiness skills, career self-efficacy and career exploration among engineering graduates: A proposed framework. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 10(9), 1007–1011. <https://doi.org/10.19026/rjaset.10.1867>
- Male, S. A., & King, R. (2019). *Enhancing learning outcomes from industry engagement in Australian engineering education*. 10, 101–117.
- Mamat, M., Daiman, D., Musa, R. M., Irham, N. A., Wong, K. M., & Yong, V. Y. (2019). Kebolehpekerjaan Graduan Institut Latihan Perindustrian Kuala Langat, Selangor. *Jurnal Pengajian Umum Asia Tenggara*, 20(2019), 46–63. <https://doi.org/10.17576/malim-2019-2001-05>
- Mansor, J., & Rahim, M. A. R. A. (2020). Cabaran dan Strategi Pasca-Pandemik Untuk Belia. *Khazanah Research Institute*, 5(20), 1–21.
- Mansor, M. (2012). Implikasi kelayakan SKM pada graduan kejuruteraan dan teknikal: Perspektif stakeholders. [Tesis Sarjana, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia]. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia Institutional Repository.
- Markes, I. (2006). A review of literature on employability skill needs in engineering. *European Journal of Engineering Education*, 31(6), 637–650. <https://doi.org/10.1080/03043790600911704>
- Mcardle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Tim, D. T. (2007). *Employability during unemployment : Adaptability , career identity and human and social capital*. 71, 247–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>

- McIlveen, P., Burton, L. J., & Beccaria, G. (2013). A Short Form of the Career Futures Inventory. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 127–138.
<https://doi.org/10.1177/1069072712450493>
- McMurray, S., Dutton, M., McQuaid, R., & Richard, A. (2016). Employer demands from business graduates. *Education and Training*, 58(1), 112–132.
<https://doi.org/10.1108/ET-02-2014-0017>
- Merriam, S. B. & Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative Research : A guide to design and implementation* (Edisi ke-4). New York, United States: John Wiley & Sons Inc.
- Mohamad, M. (2018). *Pengaruh persekitaran pembelajaran terhadap kemahiran kerja berpasukan dalam kalangan pelajar tahun akhir diploma vokasional Malaysia di Selangor*. Universiti Putra Malaysia.
- Mohamed, N. A., Ajis, M. N., & Zain, Z. (2019). Dilema majikan dalam isu menggaji pekerja tempatan atau pekerja asing di Malaysia: Perspektif majikan. *Geografia Malaysian Journal of Society and Space*, 15(3), 136–147.
- Mohd. Hashim, M. H. (2015). The Practice of Employability Teamwork Skills. *International Journal of Vocational Education and Training Research*, 1(2), 16.
<https://doi.org/10.11648/j.ijvetr.20150102.11>
- Mohd Nor, Z. (2020). *Transformasi Pendidikan Vokasional: Satu naratif memperkasakan TVET*. MSA Graphic Resources.
- Mohd Salleh, N., Mapjabil, J., & Legino, R. (2019). Graduate Work-Readiness in Malaysia: Challenges, Skills and Opportunities. In S. Dhakal, V. Prikshat, A. Nankervis & J. Burgess (Eds.), *The Transition from Graduation to Work* (pp. 125–142). Springer Singapore. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-0974-8>
- Mohd Zuhdi, I. @ A., Mohd Nizam, A. R., & Ruhizan, M. Y. (2017). Ketidaksepadanan

- kemahiran dan kolaborasi industri-institusi PLTV di Malaysia: Satu cadangan penyelesaian. *SkillsMalaysia Journal*, 3(1), 17–22.
<http://www.ciaast.gov.my/journal%7C17-22>
- Mokhtar, S. B., & Mustapha, R. (2011). Pengaruh faktor persekitaran pembelajaran terhadap tahap kemahiran generik dari perspektif pelajar politeknik kementerian pengajian tinggi. *Prosiding Seminar Penyelidikan Siswazah*, 43–56.
- Moore, R., Alemdar, M., Newton, S. H., Rosen, J. H., Usselman, M., & Wind, S. A. (2015). High school engineering class: From wood shop to advanced manufacturing. *122nd ASEE Annual Conference and Exposition Proceedings: Making Value for Society*, 11578. <https://doi.org/10.18260/p.24181>
- Muridan, N. D., Rasul, M. S., Mohamad Yasin, R., & Yahaya, N. (2017). *Career planning indicator of high income TVET Entrepreneur for IKM and KKTM in Malaysia*.
- Mustapha, R., Husain, M. Y., Mokhtar, S. B., Abu Bakar, E., & Safian, M. A. (2011). Kemahiran “employability” dari perspektif pelajar kejuruteraan. *Persidangan Kebangsaan Penyelidikan Dan Inovasi Dalam Pendidikan Dan Latihan Teknik Dan Vokasional*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2930.6403>
- Nadya, N., Bakar, A., Hamzah, R., & Udin, A. (2011). *Cabaran-Cabaran Dalam Pendidikan Teknik Dan Vokasional Dalam Membangunkan Sumber Manusia*. 1(September), 159–164.
- Nankervis, A., Prikshat, V., & Dhakal, S. (2019). Mapping Stakeholders of Graduate Work-Readiness (GWR). In S. Dhakal, V. Prikshat, A. Nankervis & J. Burgess (Eds.), *The Transition from Graduation to Work* (pp. 31–42). Springer Singapore.
<https://doi.org/10.1007/978-981-13-0974-8>
- Nauta, A., Vianen, A. Van, Heijden, B. Van Der, Dam, K. Van, & Willemsen, M. (2009).

- Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233–251. <https://doi.org/10.1348/096317908X320147>
- Neugebauer, J., & Evans-Brain, J. (2016). *Employability: Making the most of your career development*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781473996694>
- Nilsson, S. (2010). Enhancing individual employability: The perspective of engineering graduates. *Education and Training*, 52(6), 540–551. <https://doi.org/10.1108/00400911011068487>
- Nilsson, S. (2017). Employability, employment and the establishment of higher education graduates in the labour market. In M. Tomlinson & L. Holmes (Eds.), *Graduate Employability in Context* (pp. 65–85). <https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7>
- Omain, S. Z., Jusoh, A., Low, H. H., Salleh, N. M., & Yatim, S. M. (2007). *Penentuan kemahiran yang bersesuaian untuk pelajar sarjana muda pengurusan teknologi*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Omar, A. (2019, Februari 19-21). *TVET Malaysia - The way forward*. [Pembentangan Kertas]. TVET Symposium 2019: Developing Talent for the Digital Economy, Sarawak, Malaysia.
- Oraison, H., Konjarski, L., & Howe, S. (2019). Does university prepare students for employment? Alignment between graduate attributes, accreditation requirements and industry employability criteria. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 173–194. <https://doi.org/10.21153/jtlge2019vol10no1art790>
- Oviawe, J. I., Uwameiye, R., & Uddin, P. S. O. (2017). Bridging Skill Gap to Meet Technical, Vocational Education and Training School-Workplace Collaboration in the

- 21 st Century. *International Journal of Vocational Education and Training Research*, 3(1), 7. <https://doi.org/10.11648/j.ijvetr.20170301.12>
- Othman, L. (2009). *Penyelidikan kualitatif; pengenalan kepada teori dan metod*. Malaysia. Univision Press Sdn. Bhd.
- Pang, E., Wong, M., Leung, C. H., & Coombes, J. (2019). Competencies for fresh graduates' success at work: Perspectives of employers. *Industry and Higher Education*, 33(1), 55–65. <https://doi.org/10.1177/0950422218792333>
- Pembangunan Sumber Manusia Berhad. (2019). *Industrial Insights Report* (Issue 1). https://hrdcorp.gov.my/wp-content/uploads/2021/03/1.HRDF_Insights_Report_Issue01_2019.pdf
- Peeters, E. R., Akkermans, J., & De Cuyper, N. (2020). The Only Constant Is Change? Movement Capital and Perceived Employability. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 674–692. <https://doi.org/10.1177/1069072720918195>
- Pengnate, W. (2018). Needs of employability skill characteristics based on employers' perception. *Proceedings of 2018 5th International Conference on Business and Industrial Research: Smart Technology for Next Generation of Information, Engineering, Business and Social Science, ICBIR 2018*, 598–601. <https://doi.org/10.1109/ICBIR.2018.8391268>
- Philippaers, K., De Cuyper, N., & Forrier, A. (2019). Employability and performance: The role of perceived control and affective organizational commitment. *Personnel Review*, 48(5), 1299–1317. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2017-0098>
- Pinto, L. H., & Ramalheira, D. C. (2017). Perceived employability of business graduates: The effect of academic performance and extracurricular activities. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 165–178. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.005>

- Plantilla, A. M. (2017). Graduates Performance in the Workplace: Employers' Perspective. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 5(2), 186–198.
- Pool, L. D. (2017). Developing Graduate Employability: The CareerEDGE Model and the Importance of Emotional Intelligence. In M. Tomlinson & L. Holmes (Eds.), *Graduate Employability in Context* (pp. 317–338). <https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7>
- Prabu, R. (2019, Februari 19-21). *Future Ready Curriculum for TVET in India Future Ready Curriculum for TVET in India*. TVET Symposium 2019: Developing Talent for the Digital Economy. Sarawak, Malaysia.
- Prikshat, V., Nankervis, A., Burgess, J., & Dhakal, S. (2019). Conceptualising Graduate Work-Readiness: Theories, Concepts and Implications for Practice and Research. In S. Dhakal, V. Prikshat, A. Nankervis & J. Burgess (Eds.), *The Transition from Graduation to Work* (pp. 15–29). Springer Singapore. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-0974-8>
- Pua, P. K. (2014). *Tahap kemahiran insaniah dalam kalangan pelajar kejuruteraan tahun akhir di Politeknik KPM*. [Tesis Sarjana, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia]. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia Institutional Repository. <http://eprints.uthm.edu.my/id/eprint/1631>
- Puad, M. H. M., & Desa, H. M. (2020). Dissecting perceptions of new graduates on work orientation and self-confidence in employability skills training program. *Universal Journal of Educational Research*, 8(1A), 70–76. <https://doi.org/10.13189/ujer.2020.081310>
- Racine, N. S. (2020). *Predicting STEM Employability*. [Tesis Doktor Falsafah, University of Maryland-Baltimore County].
- Rajadurai, J., Sapuan, N. M., Daud, S., & Abidin, N. (2018). The Marketability of Technical Graduates from Higher Educational Institutions (HEIs) Offering Technical and

- Vocational Education and Training (TVET): A Case from Malaysia. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 27(2), 137–144. doi:10.1007/s40299-018-0372-7
- Rasul, M. S., Ismail, M. Y., Ismail, N., Rajuddin, M. R., & Abdul Rauf, R. A. (2008). *Pembangunan standard pengukuran kemahiran 'employability'*. *Jurnal Teknologi*, 49(E), 15–30.
- Rasul, M. S., Abdul Rauf, A., Husain, M. Y. (2014). *Kemahiran kebolehdapatan kerja: Suatu keperluan pekerjaan*. Malaysia: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Rasul, M. S., Abdul Rauf, A., Norhaini, A., Yasin, R. M., & Mahamod, Z. (2012). Importance of Employability Skills for Technical and Vocational Students. *The 3rd International Conference on Learner Diversity*.
- Rasul, M. S., Ismail, M. Y., Ismail, Rajuddin, M. R., Abdul Rauf, R. A. (2009). Peranan institusi pendidikan teknikal dalam pemupukan kemahiran “employability” pelajar. *Jurnal Teknologi*, 50(E), 113–127.
- Rauner, F. & Maclean, R. (2008). *Handbook of Technical and Vocational Education and Training Research*. Dordrecht: Springer.
- Rayner, G., & Papakonstantinou, T. (2015). Employer perspectives of the current and future value of STEM graduate skills and attributes: An Australian study. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 6(1), 100–115.
- Rayner, G., & Papakonstantinou, T. (2016). The Nexus between STEM qualifications and graduate employability: Employers' Perspectives. *International Journal of Innovation in Science and Mathematics Education*, 24(3), 1–13.
- Riebe, L., Roepen, D., Santarelli, B., & Marchioro, G. (2010). Teamwork: Effectively teaching an employability skill. *Education and Training*, 52(6), 528–539. <https://doi.org/10.1108/00400911011068478>

- Römgens, I., Scoupe, R., & Beausaert, S. (2019). *Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace*.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). *Self-perceived employability : Construction and initial validation of a scale for university students*. 73, 1–12.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Rothwell, A., & Rothwell, F. (2017). Graduate Employability: A critical oversight. In M. Tomlinson & L. Holmes (Eds.), *Graduate Employability in Context* (pp. 41–63).
<https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7>
- Ruiner, C., & Liebhart, U. (2018). How multi-optional experts maintain and enhance their employability. *German Journal of Human Resource Management*, 32(1), 52–74.
<https://doi.org/10.1177/2397002217749774>
- Rus, R. C., Nor, M., & Azman, A. (2016). Pengaruh minat terhadap pembentukan pekerja berkemahiran di Malaysia: Kajian kes pelatih Institut Latihan Perindustrian Kuala Lumpur (ILPKL). *Geografia Malaysian Journal of Society and Space*, 2(4), 168–180.
- Sa-Nguanmanasak, T., & Khampirat, B. (2019). Comparing employability skills of technical and vocational education students of Thailand and malaysia: A case study of international industrial work-integrated learning. *Journal of Technical Education and Training*, 11(3), 94–109. <https://doi.org/10.30880/jtet.2019.11.03.012>
- SarawakJobs.com*. (2020). *Sarawak Employment Report 2019-2020*.
<https://www.sarawakjobs.com/salary-survey/2019-2020/>
- Santhosh Kumar, A. V, Dinesh, N., & Periasamy, P. (2019). Structural Equation Modeling on Evaluate Validity and Reliability of the Instrument in Soft Skills Training to Enhance Employability Competency. *International Journal of Recent Technology and*

- Engineering*, 8(4), 12515–12521. <https://doi.org/10.35940/ijrte.d5273.118419>
- Santos, G. G., Ferreira, A. P., & Pinho, J. C. (2020). Career attitudes and employability: Analysis of mediation via career strategies. *Employee Relations: The International Journal*, 42(2), 417–436. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2018-0249>
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (Edisi ke-8). Harlow, United Kingdom: Pearson.
- Saunders, V., & Zuzel, K. (2010). *Evaluating Employability Skills : Employer and Student Perceptions*. 15(June).
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Shahabaddkar, P. K., Joshi, A. S., & Nandurkar, K. N. (2021). Enhancing employability skills and placements in technical institutes: A case study. *Journal of Engineering Education Transformations*, 34(4), 13–21.
- Sharberi, S. N. M., Heong, Y. M., Pauzan, F. A. M., & Zubir, R. A. A. (2019). The readiness of vocational college technical students for job employability. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(7), 1–12.
- Stake, R. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks: Sage.
- Stake, R. E. (2005). Qualitative Case Studies. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (pp. 443–466). Sage Publications Ltd.
- Soenarto, S., Amin, M. M., & Kumaidi, K. (2017). Evaluasi implementasi kebijakan Sekolah Menengah Kejuruan program 4 tahun dalam meningkatkan employability lulusan. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 21(2), 215. <https://doi.org/10.21831/pep.v21i2.17076>
- Stiwne, E. E., & Jungert, T. (2010). Engineering students' experiences of transition from

- study to work. *Journal of Education and Work*, 23(5), 417–437.
<https://doi.org/10.1080/13639080.2010.515967>
- Stoffers, J., Hendriks, K., Habets, O., & van der Heijden, B. (2019). Employability and innovative work behaviours in SMEs in a Euroregion: A cross-national comparison between Belgium and the Netherlands. *Personnel Review*, 49(1), 167–187.
<https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0387>
- Suaidi, M. K. (2019, Februari 19-21). *STEM & TVET: Developing future talents* [Pembentangan Kertas]. TVET Symposium 2019: Developing Talent for the Digital Economy, Sarawak, Malaysia.
- TalentCorp. (2018). Critical Occupations List 2017/2018 Technical Report. Selangor: Talent Corporation Malaysia Berhad.
- Taha, M. R., Mohamad, M. M., Tee, T. K., Yee, M. H., & Ahmad, A. (2022). Tret Personaliti dan Faktor Pemilihan Kategori Pekerjaan Dalam Kalangan Pelajar Kolej Vokasional. *Online Journal for TVET Practitioners*, 7(1), 61–74.
<https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/oj-tp/article/view/10540>
- Tan, C. Y., Abdullah, A. G. K., & Ali, A. J. (2021). Soft skill integration for inspiring critical employability skills in private higher education. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2021(92), 23–40. <https://doi.org/10.14689/ejer.2021.92.2>
- Tomlinson, M. (2017). Graduate employability in context: charting a complex, contested and multi-faceted policy and research field. In M. Tomlinson & L. Holmes (Eds.), *Graduate Employability in Context* (pp. 1–40). <https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7>
- Tymon, A. (2013). *The student perspective on employability*. 38(6), 841–856.
- Tymon, A., Harrison, C., & Batistic, S. (2020). Sustainable graduate employability: an

- evaluation of ‘brand me’ presentations as a method for developing self-confidence. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1821–1833. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1602757>
- Unit Perancang Ekonomi. (2016). *Rancangan Malaysia Kesebelas. Strategi 9: Mentransformasi Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional untuk memenuhi permintaan industri.*
- Universiti Teknologi Malaysia. (2014). TVEIS 2014: International Seminar on Technical and Vocational Education. *Sustainability and Transformation in TVE.*
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>
- Van der Heijde, C., & Van der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Van der Heijden, B. I. J. M., Notelaers, G., Peters, P., Stoffers, J. M. M., De Lange, A. H., Froehlich, D. E., & Van der Heijde, C. M. (2018). Development and validation of the short-form employability five-factor instrument. *Journal of Vocational Behavior*, 106(2017), 236–248. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.003>
- Van Hootegem, A., De Witte, H., De Cuyper, N., & Elst, T. Vander. (2019). Job Insecurity and the Willingness to Undertake Training: The Moderating Role of Perceived Employability. *Journal of Career Development*, 46(4), 395–409. <https://doi.org/10.1177/0894845318763893>
- Waljee, K. (2020). *Determining Success Factors, Essential Skills and Employability of Young Adults Entering the IT Workforce.*

- Weinberg, F. J. (2019). How and When Is Role Modeling Effective? The Influence of Mentee Professional Identity on Mentoring Dynamics and Personal Learning Outcomes. *Group and Organization Management*, 44(2), 425–477. <https://doi.org/10.1177/1059601119838689>
- Wickramasinghe, V., & Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education and Training*, 52(3), 226–244. <https://doi.org/10.1108/00400911011037355>
- Yahaya, A., & Ismail, N. B. (2011). Faktor-Faktor Pemilihan Kursus Dan Masalah-Masalah Pembelajaran Dalam Mempengaruhi Pencapaian Akademik Pelajar Tingkatan Empat Aliran Teknikal Di Tiga Buah Sekolah Menengah Teknik di Negeri Sembilan. *Journal of Technical Vocational & Engineering Education*, 2(June), 93–106.
- Yahaya, A. & Kassim, F. (2006). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelajar Tingkatan Empat Memilih Aliran Kejuruteraan Elektrik Dan Elektronik Sebagai Pembentuk Awal kerjaya di Sekolah Menengah Teknik Di Tawau, Sabah. August*, 1–13.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods*. (ed. ke-6) Sage.
- Yin, R. K. (2016). *Qualitative research from start to finish*. (ed. ke-2). The Guilford Press.
- Yin, R. K. (2013). Validity and generalization in future case study evaluations. *Evaluation*, 19(3), 321-332. <https://doi:10.1177/1356389013497081>
- Yong, B. P. P., & Ling, Y. L. (2022). Skills gap: The importance of soft skills in graduate employability between the perspectives of employers and graduates. *International Journal of Social and Humanities Extension (IJSHE)*, 2(1), 10–24.
- Yorke, M. (2004). Employability in the Undergraduate Curriculum: Some Student Perspectives Needs and. *European Journal of Education*, 39(4), 409–427.

- Yorke, M. (2010). *Employability: aligning the message , the medium and academic values*. 1, 2–12.
- Young, K., Palmer, S., & Campbell, M. (2017). Good WIL hunting: Building capacity for curriculum re-design. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 8(1), 215. <https://doi.org/10.21153/jtlge2017vol8no1art670>
- Yusof, N., & Jamaluddin, Z. (2017). Pembangunan kebolehpasaran siswazah: Tindakan Universiti dan cabaran yang dihadapi. *Jurnal Personalia Pelajar*, 20, 15–32.
- Yusoff, Y., Omar, M. Z., Zaharim, A., Mohamed, A., & Muhamad, N. (2017). Employability Skills Performance Score for Fresh Engineering Graduates in Malaysian Industry. *Asian Social Science*, 8(16), 1–6. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n16p140>
- Yusoff, I., Ismail, R., & Sidin, R. (2008). Graduan dan Alam Pekerjaan: Kes Siswazah UKM. *Akademika*, 72(1), 3–24.

LAMPIRAN

Lampiran A: Surat Permohonan Kebenaran Membuat Kutipan Data

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
Faculty of Cognitive Sciences and Human Development

UNIMAS/NC-16.02/13010164 (08)

18 Mei 2020



www.unimas.my

Kepada Sesiapa Yang Berkenaan,

Tuan / Puan

Permohonan Kebenaran untuk Membuat Kutipan Data Berkaitan Penyelidikan Ilmiah Pelajar Pascasiswazah Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS)

Dengan segala hormatnya perkara di atas adalah dirujuk.

Dimaklumkan bahawa penama di bawah merupakan pelajar seliaan saya iaitu pelajar pascasiswazah Universiti Malaysia Sarawak bagi program Doktor Falsafah (Pembangunan Sumber Manusia) dalam bidang *Human Resource in Training and Development* secara penyelidikan di Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Sumber Manusia, Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS).

Berikut merupakan butiran penting kajian yang dijalankan :

Nama	:	Juliana Yew Ik Hoon
No. Pelajar	:	14010088
Program	:	Doktor Falsafah (Penyelidikan)
Bidang Kajian	:	<i>Human Resource in Technical Education</i>
Tajuk Kajian	:	Kebolehpasaran Pekerja Industri Lulusan Sekolah Menengah Teknik
Penyelia Utama	:	Prof Rusli Ahmad
No. Tel.	:	082-581561
Fax No.	:	082-581567
Emel	:	arusli@unimas.my

Sehubungan itu, saya memohon kerjasama daripada pihak Tuan / Puan untuk memberi kebenaran dan bantuan kepada beliau bagi mendapatkan data dan maklumat berkaitan penyelidikan tersebut di organisasi Tuan / Puan. Maklumat ini akan digunakan untuk bidang kajian penyelidikan beliau sahaja.

Bersama ini disertakan surat pengesahan pelajar UNIMAS, senarai semak soalan temu bual dan surat persetujuan menjadi informan untuk rujukan Tuan / Puan. Kerjasama dan kesudian Tuan / Puan untuk menjadi sebahagian individu yang terlibat dalam kajian ini saya dahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

Sekian,

Prof Dr Rusli Ahmad
Penyelia Utama



94300 Kota Samarahan, Sarawak, MALAYSIA | Tel + 60 82 581 578 | Fax + 60 82 581 579



Lampiran B: Surat Persetujuan dan Soalan Temu Bual



Kebolehpasaran Lulusan Sekolah Menengah Teknik Dari Perspektif Pekerja Industri Dan Majikan Di Sarawak

Saya merupakan seorang calon Doktor Falsafah (Ph.D) dari Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia di Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). Kajian ini ialah kajian kualitatif untuk mengkaji tentang kebolehpasaran lulusan Sekolah Menengah Teknik (SMT) dari perspektif pekerja industri dan majikan di negeri Sarawak. Kajian ini merupakan syarat untuk memenuhi keperluan mendapatkan Ijazah Kedoktoran Pembangunan Sumber Manusia.

Surat persetujuan ini bertujuan meminta persetujuan anda untuk menjadi informan dalam kajian. Justeru, sila baca dan fahamkan isi dalam surat persetujuan ini. Semua maklumat yang dikumpul daripada anda akan disimpan dan dirahsiakan dan tidak akan digunakan untuk tujuan yang lain selain daripada kajian ini. Oleh itu, adalah penting untuk anda menjawab semua soalan dengan jujur dan ikhlas. Dengan menandatangani surat ini bermakna anda telah bersetuju untuk menjadi informan dan menyumbangkan maklumat untuk kajian ini.

Temu bual ini berkemungkinan akan mengambil masa anda antara 30 hingga 45 minit bergantung pada maklumat yang diberikan oleh anda. Sekiranya terdapat keperluan untuk mendapatkan maklumat tambahan dan penjelasan maklumat yang telah diberi, temu bual akan dilakukan lebih daripada sekali (dengan persetujuan anda). Anda juga boleh menarik diri sekiranya ada sebab yang munasabah.

Komitmen dan kerjasama daripada anda amatlah saya hargai dan didahulukan dengan ucapan terima kasih. Sekiranya anda memerlukan pertanyaan dan maklumat lanjut berkaitan dengan kajian ini, anda boleh menghubungi saya melalui butiran berikut:

Juliana Yew Ik Hoon
Nombor Matrik: 14010088
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS)
94300 Kota Samarahan, Sarawak
Nombor telefon: 012-6887687
Emel: julianayew@gmail.com

SURAT PERSETUJUAN INFORMAN

Dengan ini, saya _____ No. Kad Pengenalan _____ bersetuju dan akan bekerjasama untuk memberikan segala data dan maklumat yang diperlukan untuk melengkapkan kajian ini.

PENERANGAN KAJIAN

Kajian ini adalah untuk meneroka tentang kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan di negeri Sarawak.

CARA PELAKSANAAN TEMU BUAL

Senarai semak mengandungi sepuluh soalan dan soalan berkaitan akan dikemukakan semasa temu bual dijalankan.

- Temu bual dijalankan antara 30 minit hingga 45 minit.
- Temu bual adalah atas kerelaan informan sendiri tanpa paksaan daripada mana-mana pihak.
- Semua data adalah sulit dan rahsia dan hanya akan digunakan untuk tujuan akademik sahaja.
- Temu bual yang kedua akan dijalankan jika terdapat data yang kurang lengkap.
- Transkrip temu bual yang telah dirakam atau dicatat diberi semula kepada setiap informan untuk dibaca dan informan perlu mengesahkan transkrip tersebut.
- Temu bual akan dirakam sama ada secara suara ataupun video (bergantung kepada penyelesaian informan).

PENGAKUAN

Saya seperti penama di atas akan meluangkan masa sepenuhnya dan bekerjasama dengan sebaiknya dalam kajian ini secara sukarela dan atas kehendak diri saya sendiri.

Nama:

Jawatan:

Tandatangan:

Terima kasih atas kerjasama dan bantuan anda. Semua data adalah rahsia dan sulit dan hanya untuk tujuan akademik sahaja.



FAKULTI SAINS KOGNITIF DAN PEMBANGUNAN MANUSIA

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

Bahagian A: Demografi Informan

Nama	:	_____
Umur	:	_____
Jantina	:	_____
Agama	:	_____
Kaum	:	_____
Tempat Asal	:	_____
Status Perkahwinan	:	_____
Bidang (PKA/PKE/PKM)	:	_____
SMT	:	_____
Tahap Pendidikan	:	_____
Tempat Kerja	:	_____
Bahagian	:	_____
Jawatan	:	_____
Pengalaman Bekerja	:	_____

Semua maklumat / data adalah rahsia dan hanya untuk tujuan akademik sahaja.

Terima kasih atas kerjasama anda.

Bahagian B: Soalan Temu Bual Pekerja Industri

Objektif 1: Meneroka tentang aspek kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

- i. Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?
- ii. Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?

Objektif 2: Meneroka tentang aspek kelayakan akademik yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

- i. Mengapakah anda memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT?
- ii. Pada pandangan anda, adakah kelayakan akademik penting untuk kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?
- iii. Bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?

Objektif 3: Meneroka tentang aspek kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

- i. Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?
- ii. Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?

Objektif 4: Meneroka tentang aspek sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

- i. Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?
- ii. Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?

Objektif 5: Meneroka tentang aspek isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

- i. Pada pandangan anda, apakah isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?
- ii. Bagaimanakah isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri?

Bahagian C: Soalan Temu Bual bagi Majikan

Objektif 1: tentang aspek kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

- i. Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?
- ii. Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?

Objektif 2: Meneroka tentang aspek kelayakan akademik yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

- i. Pada pandangan anda, adakah kelayakan akademik penting untuk kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?
- ii. Bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?

Objektif 3: Meneroka tentang aspek kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

- i. Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?
- ii. Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?

Objektif 4: Meneroka tentang aspek sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

- i. Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?
- ii. Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?

Objektif 5: Meneroka tentang isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri dan majikan.

- i. Pada pandangan anda, apakah isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?
- ii. Bagaimanakah isu-isu kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan?

Lampiran C: Transkrip Temu Bual

Transkrip Informan 1 (Pekerja Industri)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Kemahiran berkomunikasi yang baik membantu dalam mendapatkan pekerjaan.</p> <p>Kemahiran perlulah dalam menyelesaikan masalah.</p> <p>Dalam company juga perlu ada network dengan orang lain.</p> <p>Kemahiran komunikasi merupakan perkara yang penting supaya kita bekerja dalam kumpulanlah. Macam kerja berpasukan macam itulah.</p>
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Sebab dalam kemahiran berkomunikasi kita memperoleh maklumat yang lain yang kita tak tahulah. Sebab sekarang saya dalam organisasi yang besar, so communication skill itu masih kurang sebab kita akan bekerja dengan banyak-banyak department banyak-banyak division memang communication itu perlulah. Itu cabaran yang paling utama ialah communication. Komunikasi dalam company.</p> <p>So, sebagai contoh, kita ada masalah dalam bekerja dengan pekerja lainlah. Ya. So, kita dapat selesaikan masalah dengan perbincangan antara satu sama itulah. Saya pun ada dua orang bawahan. So, kita ada selesaikan beberapa masalah secara perbincangan. Sebab itu kemahiran menyelesaikan masalah itu pentinglah.</p> <p>Jadi, network ni dia amatlah pentinglah dari segi pekerjaan dalam organisasi yang besar sekarang. So, sebab sekarang ini kalau kita buat kerja, macam kita mahu pergi ke satu tempat, so kita akan involve orang lain.. akan tanya orang lain... kita akan berkomunikasi dengan orang lain macam mana kita pergi sana, macam mana kita nak ikut prosedur mereka. Itu yang penting.</p> <p>Ahh... bila dalam sebuah organisasi yang besar, so untuk kita bekerja adalah ahh...macam kerja berpasukan antara satu sama lain, kita tidak boleh bekerja seorang. So kita harus mendapatkan maklumat daripada orang lain untuk kita teruskan kerja. Sebab dulu kita dalam organisasi yang kecil sebab kita boleh bekerja sendiri sebab kita tak banyak involve benda lain.</p>

3	Mengapakah anda memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT?	Mula-mula dulu memang saya berminat sedangkan memang saya sendiri yang mohon untuk masuk SMT. Mula-mula memang minat saya membuatkan saya akan pergilah. Ahh... abang saya juga pernah sekolah di sana juga tapi lama sudahlah. So, saya terpaksa pergi seorang. So, kawan-kawan semua tinggal. Terpaksa tinggalkan sekolah lama. Berkorban masa lah sebab kalau ikutkan saya kan jauh dari Roban ke Betong. Dulu masih jalan lama... tengah buat jalan... pakai motosikal... orang hantar saya pakai motosikal. Lagipun balik sebulan sekali... jauh kan... tapi sekarang sudah ada transport la.
4	Pada pandangan anda, bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Ya, kelayakan akademik adalah penting seperti dari SMT. Ini merupakan basic kepada pekerjaanlah. So, kita belajar basic kepada bidang yang kita ambil. So, semasa saya habis sekolah saya pernah bekerja sebagai technician. Terus diberi jawatan technician. Sebab saya ada sijil daripada SMT itu first time saya kerja. Ianya amat berguna seperti saya sendirilah. Selepas SMT saya bekerja sebagai diberi tanggungjawab sebagai technician. Technician percubaanlah sebab saya baru habis belajar saya diberi percubaan sebagai technician sebab ada kemahiran. Kemahiran yang kita ada dari SMT memang penting kerana kita mempunyai basic and then kita boleh mengambil apa-apa kursuslah yang berkaitan dengan... sebagai contoh dalam elektrik. So, daripada luar kita boleh ambil mana-mana kursus yang berkaitan dengan elektrik macam dua bulan tiga bulan untuk menambahkan kemahiran... course yang kita bayar. So, dari situ kita boleh ada kemahiran kita yang berkaitan dengan kerja. Tidak semestinya kita lanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. So mungkin kita boleh ambil kursus-kursus pendek.</p> <p>Sekarang ni sebab saya dari dulu dari SMT sampai sekarang memang dari aliran yang sama dari elektrik elektronik sampai tak pernah lari sebab saya dari SMT saya sambung belajar di Politeknik elektrik elektronik, ambil sijil diploma pun saya ambil elektronik juga. Saya bekerja pun saya ambil elektronik sampai sekarang. Saya sekarang dalam tahun dua untuk menyambung Bachelor dalam Teknologi Elektronik di Wawasan Open University.</p>
5	Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran	Saya memiliki diploma dalam elektronik. Saya baru layak mendapatkan kompetensi technician daripada MBOT, Malaysian Board of Technologist. And then driving skill pun mesti jugalah untuk offroad. So jalan macam... next week saya akan travelling ke Batang Ai. So, ada satu tempat yang perlu driving offroad...memang offroad. So, kita memang

	lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>ada kursus offroad la... Ah... sebelum bekerja ada satu benda yang kita perlu ada ialah lesen memandu sebab setiap company dia akan tanya lesen memandu sebab bila kamu mahu bergerak, senang. Dulu saya bekerja pun dia tanya driving licience juga. So, driving licience mestilah wajib ada sebelum bekerja.</p> <p>Macam di Sesco kita boleh ambil kursus yang elektrikal seperti Wireman, Chargeman. So, kita memang layaklah untuk ambil kursus yang disediakan oleh company.</p>
6	Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Kompetensi ini penting sebab dengan adanya kompetensi, kita lebih kompeten dan mahir dalam pekerjaan sebenarnya. Kompetensi ini penting sebab kompetensi ini bukan satu saja sebab dia banyak bahagian.
7	Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Ah... yang penting sekali adalah keyakinan dalam melakukan kerjalah.</p> <p>Yang penting macam berdikari.</p> <p>Bertanggungjawab juga penting.</p>
8	Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Kita kena ada keyakinan sebab ah kita akan pergi site. Ada tempat yang kita tidak ada communication dengan luar.</p> <p>Kena berdikari sebab di pedalaman tak ada telefon. Jadi, kita perlu bekerja dengan kawan dengan komuniti sebab kita pergi ke tempat orang.</p> <p>Kita juga perlu bertanggungjawab semasa menjalankan tugas. Macam kalau sayalah mahu pasang station, so kita akan bincang dululah, macam mana kita mahu pasang, macam mana kita nak gunakan tanah mereka. Kita akan bincang dululah... berapa kita perlu bayar pampasan. So kalau dekat bandar kita ada team sendiri yang untuk negotiation tapi bila dah terlalu jauh, itu memang sendiri akan negotiation.</p>
9	Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan	Ah, ya persaingan kuat sebab ah banyak orang yang datang untuk interview. Pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang baru mungkin di sinilah sebab dia akan involve pekerjaan dekat site, dekat office sebab bila dekat office kita akan

	kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>menggunakan komputer untuk analisis data. So, data yang kita collect dari site. So, semua orang mahukan pekerjaan ini sebenarnya.</p> <p>Dulu-dulu kita tidak selalu travelling tapi di sini memang kita akan travelling ke pedalaman every month. So dalam travelling itu kita akan sendirilah. So, everything kita akan atur sendiri. So, kita akan deal dengan komuniti sebab itu cabaranlah. So, cabaran dia adalah menggunakan bot, kena deal dengan komuniti yang luar-luar, dengan Penan dengan banyak-banyak bangsa lainlah di ulu-ulu. So, kita terpaksa bermalam di rumah panjang. Ada tempat yang kita perlulah mengalah.</p>
10	Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri?	<p>Ah satu adalah confidence lah sebab saya sendiri adalah asal dia dari bawah sampai ke atas dalam bidang yang sama. So, bila kita interview kita confident untuk jawab sebab kita memang dah lama dalam... walaupun kita kurang experience tetapi kita memang dah ada basic dia. Sebab itu kita kena teruskan pembelajaran.</p>

Transkrip Informan 2 (Pekerja Industri)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	I think communication skill is very important. Another one is problem solving skill .
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	I think communication skill is very important because we need to communicate well with other people in our work. Problem solving skill is needed because we tend to face problems in our work. So, we need good problem solving skill.
3	Mengapakah anda memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT?	Actually, I like electrical and electronics. That is the main reason I entered SMT. That is why it's easy for me cope with the engineering phrase or knowledge when I enter Politechnic.
4	Pada pandangan anda, bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Basically, compare dengan other school, SMT give a fundamental engineering knowledge lah. For example dalam PKE dia akan exposed to the electrical circuit and theoretical lah and siapa yang mungkin tak further studies, dia orang dah ada basic knowledge to continue in industry. For example kalau dia orang nak sambung pada wiring map macam tu dia related lah. They have some basic knowledge. Kalau dia orang yang tak masuk SMT ni dia akan susah untuk kerja yang use technical base lah. Basically, first thing first, dulu masa saya sambung belajar pun i have that advantage lah compared to my friends lah, especially the subjects in the first and second year at Politechnic because i already have the knowledge of engineering and to be precise, electrical engineering background and i can easily cope and understand what my lecturers thought me compared to my friends. So, in that sense, i can say that those who attended SMT will have the better performance at the early stage because they have the background. For those who is from science stream, maybe

		they have to put extra effort because like us, we already have two years of knowledge form 4 and form 5. Basically, on the first semester of subject in electrical engineering, we already learned in SMT. So those from SMT can easily understand something like a very basic principle. For those who really want a career on electrical or any engineering, basically it is very high chance or good chance for them to do and excel further in their course if they attended SMT.
5	Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	For me, I have Building Wiring grade 2.
6	Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Dengan adanya kompetensi, saya memang kompeten dan dapat menjalankan kerja-kerja pendawaian dalam pekerjaan saya.
7	Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	I think for me the main attribute is independent . Besides that, of course lah hardworking . You have to be positive .
8	Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	So, if you are independent , then you can work with minimal supervision. That is the keyword. If you are independent, you can do whatever task that is given to you by your own without always asking anyone. You can always solve it on your own. By being hardworking , you will put in all your effort in order to achieve your goal. If you are positive , it will help you because you will never give up easily when you face challenges.

9	<p>Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>The salary is quite low for a start. So, what I can say is that, those who have the skill they are in higher demand.</p>
10	<p>Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Perlu sentiasa belajar untuk meningkatkan diri dengan mempelajari pengetahuan yang baru dan tambah kemahiran yang berkaitan dengan kerja kita.</p>

Transkrip Informan 3 (Pekerja Industri)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Communication skill sangat penting.</p> <p>Selain itu, kemahiran lain macam teamwork juga penting.</p>
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Memang kena ada communication skill tu. Ah walaupun masa belajar memang tidak dipraktikkan tidak diajar macam mana secara khusus kemahiran berkomunikasi tetapi ah komunikasi ini dapat kita belajar semasa kita interaksi dengan orang so dia mengikut pengalaman kita sendiri and then kalau pandai English itu memang baiklah.</p> <p>Paling penting mesti boleh bekerja secara sepasukan atau teamwork. Teamwork memang kena ada sebab memang tak dapat buat kerja sorang-sorang.</p>
3	Mengapakah anda memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT?	Ini adalah minat saya sendiri. So, ini adalah merupakan pilihan saya sendiri dan minat saya sendiri sebab saya minat . Kalau dulu memang saya minat bab-bab Electrical Engineering.
4	Pada pandangan anda, bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Ah... kelayakan akademik yang kami dapat semasa di SMT ni dia mempunyai banyak subjek yang kami pelajari. Ah... dia menyeluruh sebab dia mempunyai banyak subjek yang dapat cover kebanyakan bidang-bidang yang ada di luar. Itulah adalah kelebihan. Contohnya adalah PKE itu sendiri untuk elektrik bagi kami yang akan menceburi engineering dan Add Maths sebab itu memang subjek yang paling penting untuk kami layak kepada peringkat seterusnya selain daripada Matematik. Subjek lain ialah Technical Drawing sebab Technical Drawing ini kalau ada skill agak senang dan agak mudah untuk menceburi bidang lain dan untuk mendapatkan pekerjaan lain sebab kami sudah ada basic.</p> <p>Dari basic ni kami boleh pergi advance. Kalau nak masuk dalam industri ini sekurang-kurangnya kena ada Diploma. Selepas SMT memang senang untuk sambung belajar hingga ke Diploma dalam engineering sebelum kami masuk dalam industri inilah.</p>

5	Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Sijil-sijil kompetensi seperti Wireman dan Chargeman memang penting bagi bidang elektrik. Walaupun saya belum ada sijil kompetensi sebelum masuk bekerja tapi syarikat kami memang hantar kami untuk mengambil kompetensi supaya kami dapat upgrade skill.
6	Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Sejak saya masuk kepada bekerja Sarawak Energy, banyak kompetensi diperlukan. Sebab itu Sarawak Energy akan sediakan kursus untuk kami supaya lebih kompeten untuk bekerja. Kita mesti tahu kompetensi syarikat seperti basics dan undang-undang Syarikat Sesco dan introduction tentang electricity.
7	Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Kita kena konfiden dalam bidang kerja kita. Dalam kerja kita perlu rajin .
8	Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Dalam bidang elektrik ni kita mesti konfiden dalam kerja. Majikan memang lihat konfiden kita macam mana masa kerja. Syarikat memang suka kalau kita rajin buat kerja lebih-lebih lagi kerja yang di luar skop kerja kita. Itu memang biasalah dalam syarikat.
9	Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Isu dia memang kena sanggup bekerja di tempat yang jauh macam di pedalaman. Itu memang cabaran dialah. Ahh... persaingan itu memang mana-mana pun persaingan itu memang tetap ada. Dalam mendapatkan pekerjaan ini, kita mesti ah... sebab dari satu organisasi, perpindahan daripada satu organisasi ke organisasi yang lain, ia amat mencabar seperti yang telah saya lalui sebab nak dapatkan pengalaman sebab kita memang kurang pengalaman masa mula-mula bekerja.
10	Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan	Bila kita kerja, penyesuaian sendiri sangat penting. Dalam kerja ni dia tidak sama dengan masa kita belajar. Kita mesti

dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri?	tabah menghadapi cabaran dan cuba menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja dan rakan-rakan. Kita haruslah pandai menyesuaikan diri kita barulah kita dapat kerja.
---	---

Transkrip Informan 4 (Pekerja Industri)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Ah... memang kemahiran berkomunikasi diutamakan.</p> <p>Ah... kemahiran menyelesaikan masalah memang pentinglah.</p>
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Ah.. kemahiran berkomunikasi memang perlulah dalam pekerjaan dalam sesuatu organisation. Contoh macam bahagian bidang saya untuk enforcement meter, saya terpaksa explain kepada customer bil dia tinggi, macam mana mahu menenangkan customer jika kita ada terjumpa meter dia bermasalah. Kira kemahiran berkomunikasi penting. Biasa saya berkomunikasi dengan customer la... bermacam-macam customer. Ah... bahasa ini memang pentinglah sebab berbagai-bagai pelanggan kita jumpalah, kita explain dalam bahasa macam English, Iban.</p> <p>Ah... kemahiran menyelesaikan masalah la sebab macam dalam bidang saya memang banyak masalah yang perlu diselesaikan. Dalam pekerjaan macam bidang saya memang sebab saya berjumpa dengan orang luar mengenai bahagian meter macam saya. Saya perlu berhadapan dengan orang luar. Kita sendiri yang macam menghadapinya. Ah...proses kerja saya sekarang ahh... macam minggu lepas saya lebih kepada bidang communication meter. Dia macam meter... meter Sesco ahh... kita dapat call dari office. Kita dapat connect dia dari office walaupun dia dekat site. Communication dengan meter di site tapi kita dapat monitor dari office. Macam yang saya buat minggu lepaslah, saya memantau meter-meter. So, dari situ saya dapat detect... dapat tahu sesuatu yang berlaku macam mencurigakan, kerosakan ataupun apa-apa, kita akan dapat berhubung dengan pelanggan dan bertanya dengan mereka. Ya. itulah yang saya buat sepanjang minggu. Sebab saya sekarang sudah masuk ke dalam bahagian communication. Kira pecahan dari elektrik elektronik la.</p>
3	Mengapakah anda memilih untuk mendapatkan	Ya, memang pilihanlah sebab saya minat dari SPM masa di SMT sampailah ke Diploma... sampailah ke pekerjaan... sebab memang dari SPM sampai sekarang dari bidang yang sama sampai pekerjaan pun yang sama.

	kelayakan akademik di SMT?	
4	Pada pandangan anda, bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Ah... saya belajar bidang elektrik elektronik di SMT dulu. Ya, ahh... basic tentang elektrik elektronik membantu...</p> <p>Memang membantu sebab dari SMT saya dapat ahh... sambung ke Politeknik sebab saya lulus SMT. Ya senanglah untuk memohon ke IPT dan Politeknik... memang senang untuk apply sambung belajar sebab dari jurusan yang sama dari SMT. Lepas saya habis, saya menggunakan Diploma untuk memohon kerja dalam bidang elektrik elektronik juga.</p>
5	Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Ah... ada satu kompetensi sebelum dapat kerja, saya ada Sijil Chargeman L1.</p> <p>Lepas tu, ada kita tambah lagi dengan kompetensi yang disediakan oleh company... upgrade lagi semasa pekerjaan. Ya, dalam pekerjaan saya sekarang, saya ada memiliki Sijil Pendawaian Elektrik grade one untuk single phase, grade two untuk three phase.</p>
6	Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Ah... sebab tempat dalam bidang saya memang memerlukan orang yang kompeten... kompeten person yang mempunyai sijil-sijil kemahiran. Ah... kemahiran kalau dalam bidang saya sekarang macam membuat pendawaian. Kompetensi memang berguna untuk mendapatkan jawatan sebab saya dulu pun dari bidang elektrik elektronik dan sekarang pun dalam bidang elektrik elektronik. Ya, kompetensi memang membantu.</p>
7	Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Ahh... Keyakinan diri pentinglah.</p> <p>Dalam bidang pekerjaan saya sekarang yang utama paling penting ialah disiplin.</p> <p>dengan ah... berdikari.</p> <p>Ahh... sifat peribadi macam rajin.</p>
8	Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Bidang elektrikal memang memerlukan keyakinan diri.</p> <p>Kita kena ada disiplin masa kita kerja. Itu memang pentinglah sebab kita akan jadi pekerja yang baik.</p> <p>Berdikari penting sebab kadang-kadang kita terpaksa menyelesaikan masalah itu sendiri.</p>

		<p>Kita perlu rajin macam perlu usaha keras sebab yang ahh.. saya diploma ini pun kes macam part time selama tiga tahun. Ah... saya dari lepas SMT saya terus sambung ke Politeknik Kuching ke peringkat sijil. Selepas peringkat sijil saya masuk Sesco dalam 9 tahun. Selepas 9 tahun baru saya ambil tadi ahh... Diploma Kejuruteraan Elektrik Communication di Politeknik juga sampailah bekerja sekarang.</p>
9	<p>Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Dalam pekerjaan ini, kalau dalam pekerjaan memang banyak cabaranlah. Ah ada persaingan... sebab banyak lagi orang lain yang berpengalaman tetapi kita mempunyai kelayakan kita sendirilah dalam bidang elektrik. Tapi untuk mendapatkan pekerjaan ini ahh... sebab saya sudah ada certificate ada senang sikitlah. Ah.. cabaran utama adalah untuk mendapatkan ahh... kompeten person. Maksudnya perlu ada sijil-sijil kompetensi. Itu cabaran yang mula-mula.</p>
10	<p>Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Ah... itu kita terpaksa belajarliah ambil teknikal lagi untuk mendapatkan ilmu... untuk mendapatkan certificate dia. Ah... yang pertama sekali ah... dari peringkat SMT, SPM ini memang perlukan ah... result yang baguslah.... ya...lepas tu, kemahiranlah. Ahh... macam kita berminat... macam kita mahu kerja Sesco macam ini memang kita sudah awal-awal tahu sudah... perlu ada... apa itu Sesco sebenar macam itu. Maksudnya perlu mengenali organisasi itu terlebih dahulu sebelum memohon kerja di organisasi itulah. Macam buat kajian tentang organisasi sebelum memohon pekerjaan.</p>

Transkrip Informan 5 (Pekerja Industri)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Kemahiran kebolehpasaran yang diperlukan oleh pekerja ialah communication skill untuk menyelesaikan segala apa masalah.</p> <p>Ahh... solve problem macam kemahiran untuk menyelesaikan masalah.</p> <p>Kemahiran berfikir secara kreatif dan inovatif juga penting dalam menyelesaikan masalah.</p> <p>So, teamwork sangat penting juga from my work experience.</p> <p>I also use decision making skill because it is important.</p>
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>So, sebagai pekerja, communication skill itu sangat penting untuk kita menyelesaikan sesuatu masalah antara kita dengan orang lain yang terlibat. If no communication, kerja pun tidak boleh selesai kalau tiada communication skill. Through communication skill, we can communicate with others and have teamwork. With communication skill, I can get more informations. For example, I liased with the subcon and supervisors to get more information about the progress and deal with the payment and claim.</p> <p>So dalam sesuatu masalah problem solving skill sangat penting jugalah. Kita fikir dulu sebelum kita bincang dengan pihak atasan. Sepanjang saya bekerja communication skills and problem solving skill sangat membantulah dalam menjayakan sesuatu.</p> <p>For my situation my boss always give me one task and he will ask me to do that one task. he only give me one day to solve the problem. Then I have to think by myself how to solve the problem and after I have done it myself, i will will ask him is it ok. if not ok then i will do it all over again. So, kena berfikir secara kreatif dan inovatif.</p> <p>Kena ada teamwork dalam perkerjaan sebab kita perlu bekerjasama dengan colleagues kita yang lain juga.</p> <p>So, I need to use decision making skill in my work. I have some situation like my own experience like this one that i have to do by myself and my boss also ask for my opinion. So then, when I tried to solve it then in the end macam mana</p>

		<p>mahu cakap oh..saya boleh buat akhirnya. My boss trust me. I feel proud of myself because my boss trust me. If everytime he travelling, he will give me one different task or two different tasks and by the time he came back, the tasks will be done.</p>
3	<p>Mengapakah anda memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT?</p>	<p>Minat mendorong saya untuk memilih SMT. I want to know more about construction thing. In construction, Im interested and like to know more, like how they do, how they build, I want to involve myself and curious about construction. Kejuruteraan itu memang minat saya. Contoh macam dari sekolah dulu, saya masuk dalam kejuruteraan sampai sekarang saya bekerja dalam kejuruteraan juga. Bagi saya itu sudah jadi minat saya. Sudah jadi minat so kita teruskanlah. Before saya masuk SMT saya pun asal saya sudah mahu belajar engineering dan i try to minta SMT and saya dapat engineering and that was a good news for me. And then So I wanted to continue until my diploma but that time saya punya diploma pula saya dapat petrochemical. So i'm kind of sad news for me because I cannot continue with civil engineering for my diploma but i work with a civil engineering company. So i slowly belajar then i start my first job with civil engineering company. dia orang pun buat hospital. i become assistant engineer also dengan mechanical department. I buat documentation untuk assist my engineer but i still learn about civil engineering.</p> <p>Bapa saya mempengaruhi saya kerana dia seorang surveyor and work in a construction. I end up like... interested to know more... I like to look at construction building and how the things look like in the construction since I was young.</p>
4	<p>Pada pandangan anda, bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Those Civil Engineering studies help my work now I think. I think like AutoCad. Bila saya belajar AutoCad dan bawa ke Diploma kan, ya basic di SMT membantu dan membantu dalam kerja. During SPM, kita ada ambil macam Fizik, Chemical, Autocad dan pengiraan. In Diploma also we learn that subject but it kind of like..engineering science more to Fizik punya subjek. So, asas di SMT dia membantu.</p> <p>For my job, the minimum qualification is Diploma level. I have Diploma in Process Engineering (Petrochemical) from Politeknik Kuching, Sarawak. Apa yang saya nampak, if I continue in Diploma of civil engineering, it helps a lot because I see macam kawan-kawan yang lain dari SMT, they continue their Diploma in Civil Engineering and their pointer are also like high. Then I think SMT helps quite a lot academically in their study.</p>

5	Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	I have competencies like Autocad Professional Certificate and CIDB Safety competency.
6	Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Competency like safety competency is very important for us especially when we need to work at the site.
7	Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Keyakinan diri adalah penting.</p> <p>I am good at time management.</p> <p>We need to think positive and be patient if too much pressure.</p> <p>I am proactive.</p>
8	Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Confidence tu... keyakinan diri is important to get a new job. Orang suka tengok keyakinan diri. How we do the job. If any issue, we can do it if we are confident. Berani untuk mencuba dan yakinkan interviewer. I also learned on how to convince the two interviewer for my job. The first is an engineer and the second is the director. I told them about my experience and convince them to give me a chance even though my qualification is different from the vacancy. I felt impressed when they accepted me into the company. Walaupun academic background tak sama... SPM different than Diploma but if you are interested, don't give up. Believe in yourself.</p> <p>Time management is very important. In my work, I aslways look at the dateline.</p> <p>If we are not positive and patient, will get angry easily. Everywhere you work, everything have different kind of pressure. So, you need to be positive.</p>

		Proactive is also important. Like in one month, I have to manage the subcon claim on the fourth every month. Saya boleh uruskan tanpa bos beritahu.
9	Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	The issue that I face is about the low salary for a young worker like me. Maybe it is because I am lack of experience in this construction industry.
10	Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri?	Pembelajaran berterusan juga penting. Macam bagi saya, road construction I never buat jalan. Itu benda baru tapi saya belajar pasal road construction juga. You also have to adapt yourself with people around you. For me, communication... like a friend, ask about project. How it is going, be friendly and have good environment to work. Saya rasa penyesuaian sendiri juga perlu ada. Saya rasa try to be friendly dengan semua oranglah sebab kita.. satu kita bekerja dalam satu company. So, kalau kita tidak bergaul dengan orang yang kita tidak tahu apa-apa and kita macam strangers to each other and so we cannot communicate with each other. Satu yang penting ialah tidak sombong. If you sombong, you don't want to cooperate. If sombong, susah nak communicate dan dapat info. Jadi kena bekerjasama. So menyesuaikan diri juga penting dalam pekerjaan. And kita tahu macam mana kita sesuaikan diri dengan bisnes company itu. Kalau dia orang macam kita masuk satu company, kita tahu apa dia orang punya bisnes kita study apa dia orang buat and we can be more comfortable untuk belajar and tahu pasal itu antara satu sama lainlah.

Transkrip Informan 6 (Pekerja Industri)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Kemahiran berkomunikasi juga penting.</p> <p>Dalam bidang pekerjaan saya, network tu penting.</p> <p>Teamwork itu yang pentinglah.</p> <p>Dalam bidang kerja pun perlu ada pemikiran kreatif dan inovatif.</p>
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Perlu ada kemahiran berkomunikasi sebab dalam industri sekarang bagi saya yang tadi sebab seksyen banyak. Jadi kita kena komunikasi dengan setiap seksyen supaya kita dalam kerja untuk dapatkan teamwork. So, komunikasi dengan colleagues lain kena ada. Employability skill dalam industri juga ada dari segi writing report. Kalau dalam report mostly dalam English. Tapi dalam pekerjaan tu kita campurlah sebab kita berkomunikasi juga dengan orang luar seperti kontraktor. Selain english bahasa lain pun penting macam bahasa local, BM dan bahasa lain. Yang utama ialah pemahaman lah sebab safety ini yang penting ialah orang faham. So jenis bahasa dia tak penting. Kita punya penyampaian ini bukan dalam satu bahasa tapi kita mesti faham. Safety is the first thing. Melalui communication skill dan attitude ni kita dapat bekerjasama, teamwork lah. Attitude you dengan you punya colleague, macam mana you bekerja, macam mana you dapat accept orang punya decision, you buat decision macam mana. So the whole team itu dia punya attitude ini dia dapat terima semua pendapatlah. Kalau ada teamwork, balik kepada kerjasama dengan adanya teamwork, itu akan menjurus kepada safety tadi. Kalau you tak ada teamwork, kalau setiap orang mengikut dia punya cara masing-masing bila kita work, so safety tak akan ada sebab safety is satu saja. Kita sama-sama jaga satu sama lain.</p> <p>Network penting sebab setiap section memang banyak dan kita memang saling memerlukan antara satu sama lain sebab setiap tu memainkan peranan yang berbeza. Jadi dalam industri ini kita perlu setiap sokongan daripada semua bahagian.</p> <p>Teamwork juga perlu ada. So, bukan saja kemahiran dari mekanikal saja tapi dari segi attitude juga memainkan peranan macam mana nak kita dengan colleagues kita kena</p>

		<p>bekerjasama semua, kita kena bekerjasama dalam satu organisasi.</p> <p>Untuk sesuatu pekerjaan sebab dalam satu situasi macam mana you nak fikir solution untuk problem you kena fikir jika sesuatu situasi yang terjadi macam mana you nak fikir untuk settle masalah yang terjadi dalam pekerjaan, buat troubleshooting. Berfikiran kreatif dan inovatif ni based on experience lah. Kena berfikiran jauhlah. Kena berfikir bukan setakat dalam industri itu saja, bukan setakat dalam company itu saja tapi juga berkaitan dengan industri inilah, especially macam saya dalam industri oil and gas dia ini adalah industri yang global.</p>
3	Mengapakah anda memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT?	<p>Then pasal sebelum saya belum masuk SMT pun saya minat dalam bidang teknikal juga, minat untuk masuk SMT and then habis PMR minta masuk SMT dapat di SMT.</p> <p>Saya mula-mula mungkin dari history jugalah sebab kebanyakan daripada saya punya abang banyak masuk aliran teknik. Maybe pengaruh daripada dia orang.</p>
4	Pada pandangan anda, bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Kalau baru fresh kan, skill kita memang belum dapatlah. Kita akan dapat dari experience lah and then untuk mendapat pekerjaan kita macam mana kita dapat join sebuah company, first yang penting ialah kita punya education lah galakkan kita punya qualification. Kelayakan akademik ini sangat membantulah sebab daripada kelayakan akademik ini kita perlu masuk dalam industri sebab daripada situ kita dapat salah satu pengalaman. Pembelajaran itu ialah salah satu daripada pengalaman yang penting sebab itu adalah salah satu syarat kelayakan untuk you masuk dalam pekerjaan. Sebab semua bermula daripada kelayakan akademik.</p> <p>Dari SMT, di sanalah bermulanya ah... mengenal mengenai berkaitan dengan pekerjaan saya sekarang sebab itu saya masuk SMT dalam mekanikal.saya belajar dari segi komunikasi, berfikir di luar kotak. Saya masih lagi apply pengetahuan dari SMT sampai sekarang sebab dari situlah pengalaman itu bermulalah.</p> <p>Kalau dalam bidang pekerjaan, apa semua subjek yang kita belajar memang semua penting, tak dapat cakap dia tak penting. Dari bahasa kah dari moralkah tentang attitude you kalau ikut dalam bidang saya lebih kepada subjek mekanikal, fizik dengan sains sebab itu sampai sekarang saya dalam industri oil and gas ni itu yang memnbantu dalam pembelajaranlah yang ada kaitan. Teori dan asas itu yang penting yang kita belajar dalam pendidikan sebab dia mula</p>

		<p>daripada aliran teknikal ini dari sana you akan dapat belajar lebih khusus tentang engineering dan teknikal.</p> <p>Saya dari background mekanikal so basic knowledge untuk mekanikal itu kena adalah sebab saya pun dari SMT. So, ada knowledge berkenaan dengan mekanikal and then sambung belajar ambil diploma di politeknik dalam mekanikal juga.. Dari SMT lebih senang untuk sambung pelajaran itu satu kelebihan untuk saya belajar dari SMT untuk sambung belajar and then saya sambung pergi politeknik peluang untuk sambung belajar itu ada sebab daripada keputusan yang saya dapat dari SMT saya dapat sambung ke diploma di politeknik pasal dia berkaitan dengan apa yang dipelajari di politeknik.</p> <p>Dalam company oil and gas ini, yang penting kebanyakan dia akan tengok you punya kelayakan akademik. Kalau kelayakan akademik tak cukup memang susahlah. Kalau dalam LNG ini sebab dia salah satu anak syarikat Petronas, sebelum ini Petronas ada buka peluang untuk siapa yang dah ada sijil pergi Poli, yang ada sijil Diploma untuk study dekat Institut Teknologi Petronas, dia ada INSTEP, dia ada Universiti Teknologi Petronas UTP, itu macam siapa yang graduate dari sana dia akan beri peluang join, dia akan sponsor lah sebab dia ada memberi banyak pendidikan.</p>
5	<p>Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Kalau dari segi kompetensi tu dari segi akademik tu dari SPM, dapat sijil SPM sambung dalam Diploma then dalam masuk join industri pekerjaan dia ada step dia lah sebab company akan bagi grad dari bawah then you kena pergi the next step, you kena ada assessment untuk you upgrade ke next step. So, kalau kompetensi yang saya ada banyaklah. Kompeni akan hantar you pergi ambil course level mekanikal di INSTEP. Setiap tahun dia akan hantar untuk course yang berbeza untuk dapatkan kompetensi itu. Contoh, kursus steam turbine, gas turbine, pump macam dalam industri ada piping. Kompetensi ini dapat banyak membantu dari the whole itu bidang pekerjaan ini. Contohnya, kompetensi steam turbine, safety course dia dapat ore knowledge berkaitan dengan apa yang proses function itu steam turbine. Sebelum ini dari skill memang bagus tapi cuma untuk knowledge proses itu ada kurang sebab dari segi kompetensi itu kita tahu lebih bukan setakat kita punya maintenance skill atau troubleshooting skill tapi dari segi proses sama juga gas turbine yang macam report tadi kita dapat improve kita punya report competency itu.</p> <p>Kalau dari luar sebelum saya masuk kerja ini saya pernah dengan syarikat lain juga tapi dari syarikat lain dia punya industri berbeza, mungkin dari kompetensi dia lain tapi tak</p>

		<p>adalah sebab dari syarikat saya sebelum ini yang mostly kompetensi itu dapat daripada pengalaman bekerja saja. Bila saya join company ini, most dia bagi kompetensi dia akan bagi you the next time untuk naik gred. Untuk mekanikal ni dia tak banyak kompetensi tak macam elektrik perlu ada sijil Chargeman sebab dia melibatkan voltage yang tinggi. Kalau kompetensi mekanikal dia lebih kepada inspection lah contoh macam x-ray untuk piping tapi memang company akan hantar pekerja untuk tambah kompetensi.</p>
6	<p>Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran dari lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Kompetensi tu membantu saya mendapat jawatan yang lebih tinggi. Memang hari-hari perlu belajarlah sebab industri dia global so setiap hari dia akan ada teknologi yang baru lagi hari-hari berubah so kompetensi tu kita kena dapatkan tahap level yang kita perlu achieve dalam industri.</p> <p>Kemahiran ini dalam pekerjaan dari segi communication, pemikiran semua ni amat pentinglah. Dia bantu dari segi penyelesaian setiap masalah yang dihadapi setiap hari. Masalah yang melibatkan breakdown, melibatkan situasi yang perlu emergency yang you perlu untuk sebab dalam industri ini priority dia adalah safety. Safety first. Apa-apa pun dia memang melibatkan safety first. Safety dalam kerja, safety of the plant. Safety memang important.</p> <p>Priority dia memang safety. Sebelum ini dia orang memang minta apa yang saya belajar dari segi safety. Selagi kita tak tahu benda ini, kita tak berani buat. Selepas kita belajar, itulah yang pasal kompetensi ini semua, kita akan takut untuk buat sebab kita dah belajar tentang safety. Sebelum ini kita buat tak kisah pun tapi sekarnag kita dah tahu safety sangat penting. Contoh macam safety belt. Kalau di luar mungkin kita tak pentingkan sangat tapi di sini mesti pakai untuk safety. Impact kalau tak jaga safety tu impact dia besar, impact pergi semua. Safety ni important kepada manusia. So contohnya, saya pergi kerja, tumpah minyak risiko yang akan kita dapat ialah kena exposed dengan chemical tumpahan minyak, itu safety kepada kita. Kalau safety untuk environment juga sebab minyak itu tertumpah akan mengalir ke sekeliling dan pergi ke laut. Jadi, dia balik kepada kita sebab kita juga yang akan makan ikan dari laut.</p>
7	<p>Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari</p>	<p>You perlu believe in yourself sebab believe in yourself ini membantu anda untuk dapat confident.</p>

	perspektif pekerja industri?	
8	Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Kalau dalam tempat kerja ini, attitude dalam diri sendiri kita kerja bukan saja nak dapatkan gaji sajalah. Macam contoh, kita bekerja untuk semualah, untuk negara, untuk family. Kita ni dalam kerja ni banyaklah dari segi attitude you kena belajarliah. You nak belajar macam improve diri sendiri ke next level. When you believe in yourself you dapat buat sesuatu kerja dengan confident . You dapat handle sesuatu situasi dengan confident dalam pekerjaan. Percaya padi diri sendiri and then keyakinan tu akan adalah. Self confidence juga penting sebab dalam situasi emergency, kena ada confident apa you kena buat. Contoh kalau ada kebakaran you perlu padam, no... you kena minta bantuan juga. Kita juga selesaikan masalah dengan konfiden juga. Kalau tak pasti kena rujuk pada colleague lainlah.
9	Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Isu macam pendapatan ini memang banyak isulah. Dalam pendapatan ini memang tak cukuplah sebab kita ni biasa manusia kan. Makin you naik level, makin nak lagi. Persaingan dalam industri oil and gas ini besar dan dia multinasional dan global dengan company yang kalau you nak banding kita ada Shell, Slumberger, global punya company macam Esso Mobile, oversea punya company kalau you nak bandingkan Petronas, yang lain tu memang besarlah. Jadi itulah, tak cukup ni sebenarnya cukup tapi makin level you naik, you nak makin benda yang besar juga. Kalau tak dibandingkan dengan industri lain, di Malaysia gaji dia dikira yang tertinggillah. Kalau nak dibanding dengan industri lain memang jauhlah sebab industri ini demand dia tinggi dan dia oil and gas lagi sebab dia multinasional lagi. Kalau di malaysia ini kalau dibandingkan dengan company lain kira berbaloilah memang setimpal dengan kerjalah. Kalau makin besar nilai yang kita dapat, makin besar benda yang kita nak. Kalau nak settle isu gaji ini memang payahlah. Dia kiri ke kanan dia ada pro and con lah. Dari segi gaji tu kebanyakan dari pengalaman, dia orang nak minta kerja dalam industri ini sebab mereka nak diberi welfare untuk family tu. Kalau family besar, dia nak ada cover insurance atau medical. Makin income kita naik, luar punya barang pun akan naik. Kalau medical dulu operation ada 3 atau 4 ribu tapi operation sekarang 10 ribu ke atas. Tapi kalau welfare masih sama dia tak dapat cover juga.

		<p>Kalau dulu masih ada ruang untuk you pilih kerja. So, sekarang kalau memilih kerja dalam masa pandemik ini memang payahlah. Macam dulu mula-mula industri kita ini bukan macam yang dulu dapat masuk.</p> <p>Kalau sebelum ini, 10 14 tahun dulu sebelum saya join company ini dari pandangan sayalah kalau saya tengok industri itu, peluang dia banyak, peluang you nak join, bukan join terus tapi you kena ada kelayakan akademik, you kena ada experience, itu semua perlulah. Sekarang ini kalau nak dibanding dulu ada berbeza sedikit sebab industri ini ekonomi ini effect global bukan setakat Malaysia effect global dia drop dan peluang mungkin ada tersekat-sekat. So, kalau nak memilih kerja sekarang memang tak dapat tapi kalau fresh graduate yang baru nak masuk kerja tu ada sikit kesukaranlah and then kalau dia masuk industri yang bukan bidang dia lepas tu sana akan balik kepada apa yang tidak setimpal dengan apa yang dia belajar itu. Kalau ikut pengalaman saya sebelum saya join dengan LNG saya kerja dengan company dengan industri lain macam tak setimpal dengan apa yang saya belajar apa yang saya dapat. Dalam 2 tahun lebih kepada you ambil peluanglah sebab tak semestinya you dapat terus join company yang you nak. So bila company ini buka baru saya ada peluang untuk join in. Saya mula dari bawah, lama-lama juga saya naik juga. Industri ini global, persaingan dia dengan Middle East, Qatar. Pekerja oil and gas yang lama dan berpengalaman akan dapat peluang untuk kerja di luar negara. So, dulu kalau mereka dapat offer dari sana mereka akan dapat income yang tinggilah. Itu satu peluanglah dulu tapi dalam krisis pandemik ini susahlah. Dengan keadaan ekonomi sekarang pun mungkin tak dapat jugalah.</p>
10	<p>Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangan dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Sebelum saya join kompeni ini, saya dari bidang lain. So, nak masuk bidang sekarang, dia different sikitlah dalam industri oil and gas. Untuk menyesuaikan diri itu penting sebab dulu situsasi kat luar dengan situasi kat LNG ni lain. Memang perlu ada penyesuaian sendiri dengan teknologi baru. Kalau sebelum ini sebab industri oil and gas ini dah berpuluh tahun. Kita ialah salah satu pengeluar minyak dan gas. Dulu kita banyakkkan on site punya, kebanyakan kita monitoring sesuatu mostly pergi site baru dapat. So, sekarang dengan teknologi yang baru, dia improve so kita monitor daripada control room saja. Sekarang oil and gas bukan macam oil and gas dulu especially dalam industri Petronas sudah pergi green technology. Dulu Malaysia menjadi pengeluar oil and gas macam Petronas dan Shell. Macam dulu kita depend on miyak tapi sekarang reserve pun makin kurang. Gas itu emission dia kurang berbanding</p>

minyak. Kereta dulu pakai minyak and turkar to NGV and then dia pergi ke macam Tesla dia more to hybrid car. Macam sesco kita banyak pakai gas untuk generate dia punya power. So sekarang dia punya source lebih kepada wind turbine. Wind ini salah satu daripada green technology ni, ada yang pakai teknologi dari matahari, angin, energy tu kita dapat daripada nature. Gas asli lebih bagus daripada oil sebab pencemaran dia kurang daripada oil. Industri gas di Bintulu ini salah satu yang paling awal selain daripada Brunei, sepuluh ke belakangan ini Middle East dah start dengan gas dah.

Kalau nak mulakan bidang pekerjaan ini, sebab bidang pekerjaan ini dia meluaslah. Bukan cakap bidang pekerjaan ini setakat kita kerja... bidang pekerjaan ini global. Kena ambil peluang untuk diri masing-masing dan **sentiasa belajar** benda yang baru walaupun kita dah bekerja. Sekarang industri global ini maju...lebih kepada green technology. So sekarang kebanyakan industri lebih kepada green technology yang lebih mengembanglah. So, peluang tu ada di sana. Setiap sektor pekerjaan tu ada peluang masing-masing lah. Kena ready dari segi.. Yang penting kita dapatkan kelayakan akademik, kita punya experience dan yang penting juga ialah kita punya attitude jugalah. Attitude itu bukan setakat kita pandai bekerja dengan orang sebab dalam industri ni attitude kita dengan mana-mana orang untuk dapatkan info, untuk dapatkan feedback daripada orang. Perlu lebih kreatiflah untuk kita cari peluang dalam bidang pekerjaan sebab dia meluas.

Transkrip Informan 7 (Pekerja Industri)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>So yang paling penting adalah communication skill.</p> <p>Other than that you need to have a strategy like problem solving skills.</p> <p>So i think you have to be creative when it comes to problem solving.</p>
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>So, we emphasize on effective communication skills. So I think basic communication skills are one of the important point that one must possess in order to get hired. On top of that, English is also very important in our job. It is how you communicate with your colleague. You also need to know how to convey your information to the relevant party. So another thing is you need to know what can you give to the company what can you contribute to the company. So let's see if the company requires someone who can deal with this task for for a complete this assignment. So, if you know you can do it you just give it a try. So, you have to be brave and courageous enough.</p> <p>Problem solving skills is important to solve what are the possible problems that the company faces. So you need to be able to provide more than just one solution in critical situation. So, let's say if the company have a bit of concern, so you need to provide at least two or more situation to solve it.</p> <p>Like maybe let's say this company prefer solution A or they prefer solution B or solution C so that is why you need to give more solutions for the problems. So basically, you need to deep dive into the root cause of the problem. So, if you identify the main problem or root cause of the problem or the solution of the problem but then you have to be creative enough to give more than one solution.</p>
3	Mengapakah anda memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT?	I think because initially my dad wanted me to study mechanical to get the oil and gas job but, in the end, I venture into other industry in my own interests.
4	Pada pandangan anda,	I think the academic qualification that I got in engineering help me to get my job now because I have the basic

	bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	engineering knowledge. Based on my company, they prefer those who have some technical background or knowledge.
5	Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Our company sends us for competency courses. For example, the company has their own specific system and tools for work. So, we need to be familiar with the system and tool. We have to know how to operate the system and tools that our company provide.
6	Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Somehow or rather, we need to upgrade our skills in order for us to like have the possible skills that the company required like you need to be competent and know what are tools that the company use, what are the knowledge that you need to learn and if the company emphasize on the knowledge, you have to learn that knowledge so that you are competent to work.
7	Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>You have to have positive attitude to build yourself to be a good employee and at the same time, you will be able to accomplish your task.</p> <p>If you are being positive, you will also be able to be confident.</p> <p>So i think every organisation emphasize on emm... we have to be hardworking.</p> <p>Time management is also important.</p>
8	Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	So, if you are positive and able to do a good task, naturally you will be confident . So, if you are able to accomplish your task completely and let's say perfectly, so naturally, you will be confident. You will be naturally confident if you know what is the challenges that you face and know how to solve it, if you don't know you can always ask and think for the solution.

		<p>If we are hardworking, we give all our efforts to achieve our company goal or target. I think every company emphasise on that. So, hardworking here is you have to be resourceful. You need to know what is the current trend or issue happening in the industries, keep yourself updated. You have to get all the details, you have to think, think and think. If you cannot think then you need to get help from others. So, semua problem you jangan simpan dalam diri sendiri. Dia macam you have to open up. Jadi, katakan kalau kompeni tu ada masalah, lepas itu kalau pekerja itu dia macam perlu... you have to be multitasked. So, for example, maybe in the company there are lack of resources or they are lack of staff, so maybe you as an employee, you will have to multitask, you will get a lot of tasks and then sometimes, your task is not even related to your scope.</p> <p>So, you have to be able to do multitask. Even if you have a lot of tasks, you need to be organized, you know which time or which date that you need to finish this task. So, in multitasking, you have to have time management which is very important in work.</p> <p>And then you have to be positive when there is negative vibe around you and never let this distract you from your tasks. So, being positive and perseverance, you need to... from my perspective, that i have to be chill when others have emotions. So kita perlu chill apabila the person surrounding us is having negative emotion macam tu. So that we can stay focus and don't let them drag you into the negative thinking. You have to be tabah, you have to be sabar and you have to know what are the issues that you face and then you have to be like jangan terlalu self centered or just focus on yourself only. You'll have to be courageous, open up never be shy to get help from others especially when dealing with the problem that you don't know and then try to get help or get answers from the others.</p>
9	<p>Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>I think the main employability issue is that candidates are being selective. They only choose one path that they are confident with, and not brave enough to discover other industries. Then, there is issue with mindset. If a person is just thinking of getting the job that he or she desire, then they also have to prepare the alternative if they didnt get the job because job market is tough as time goes by.</p> <p>The other issue is when there is also issue about our country's policy that affect job market through competition. I want say if there are maybe more students studying this</p>

		<p>course but then the job market for this course is not big, I think because it depends on our country's policy. If there are more candidates who study one expertise but the opportunity provided is less, this will create competition between candidates. So as you can see our job market is quite tough I would say. So not all graduates can get a job that they initially plan for. So maybe if you join for engineering course but then it also depends on the job market because the job market is very tough if there's competition between the candidates. Then, is very hard for the candidates based on just the course that they prefer.</p>
10	<p>Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Of course there are some competitions between you and other candidates, so there will be some qualities that you need to show to your future employer so that they prefer to hire you than other candidates. So the thing is back to yourself. So candidates need to adapt themselves to the current situation, have backup plan and be open minded with whatever job that the nation has offer. So, you have to be adaptable and open-minded, that's it. So open minded here is when you see other candidate are performing better or if they have higher qualification than you, so you just don't give up.</p> <p>So, you just have to continue to prove yourself, for example maybe you are lacking certain skills then why not you join online classes because as of the modern days we have more and more online classes or online websites where we can have continuous learning to learn other skills. Most candidates need to be willing to learn other relevant skills besides the skill that they initially possess. Besides that, you have to keep updating yourself so that you know about the current issues, so you have to explore about the current topics and learn new things. Because I think during my interview with my manager, during the interview as a candidate you have to answer all the questions asked by the managers or the one who interviewed you, the interviewer. So, they ask you about what you know about the company, they ask about what are your skills. So, you have to be resourceful also. I think as a candidate before you apply for a job for example if you join company related to engineering. So, you can maybe know what other issues what other concerns surrounding that industry for example, in engineering we have issues about oil discovery, robotic, or maybe flying car or trending topics that you need to know about your expertise. So, before you apply for a job you have to read more. Because of all of these you have the knowledge about the company. So, when your answer the interviewers'</p>

		questions so you can actually show what you have known or what you have learnt to the interviewers to give good impression to them.
--	--	---

Transkrip Informan 8 (Pekerja Industri)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Kemahiran yang penting ialah communication skill.</p> <p>Most probably teamwork is the most important.</p>
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>If you pandai communicate in other language kah apa-apa communication skill, communicate dengan orang, kalau you pandai iklan sendirilah. Kalau attitude malas kerja dengan orang itu memang susahlah. You macam... memang perlu untuk bekerja dengan orang. Then, showing you soft spoken punya orang. Contohnya, you senang communicate dengan orang. Tidak pilih-pilih orang untuk you bergaul dengan semua orang, any race or any kind of background. People will know that you are very good lah. Satu lagi, you have to be outspoken... you berani bercakap. Language barrier, that is not a problem. Kalau tak pandai English pun dia orang akan faham, as long as you try something. International people kalau you cakap sekat-sekat pun dia orang ok.</p> <p>If you can become a leader, you participate in teamwork punya team. Ahh... oil and gas dia bukan sorang-sorang punya kerja. Most of the time you have to be in teamwork. Let's say, you pandai bercakap, you can react, you can teamwork dengan orang lain. Culture kerja memang teamwork. Dia tidak ada sorang-sorang kerja. Because of safety punya issue, you have to have buddy system dalam kerjalah. You memang buat kerja dengan orang.</p>
3	Mengapakah anda memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT?	<p>Saya dulu dari sekolah memang saya terlalu minat engineering tapi saya tak tahu jurusan yang saya minat masa itu.</p> <p>Dekat sekolah dulu saya ambil civil. Dulu tiada pilihanlah. Sebab parents lah saya masuk SMT.</p>
4	Pada pandangan anda, bagaimanakah kelayakan	Saya dari SMT dulu ambil civil. Saya belajar atas usaha sendiri dekat SMT. Lepas itu, saya sambung belajar dalam electrical dan saya kerja pula pasal instrument.

	<p>akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Kalau yang belajar bukan yang top student lah. After SPM, kerja banyak bekerja. Saya ambik skill lah. Mostly dapat kerja sebab saya memang ada skill lah in hospitality and wiring macam tu lah. Lepas tu saya pergi ke banyaklah, kolej-kolej tapi kalau saya tak minat dengan course, saya quit. That is our problem lah kalau macam budak-budak tu. saya kalau mahu belajar yang ini ikut kawan. Itu biasalah... so, last saya buat keputusan, saya ambil electrical engineering di PPKS. Bagi sayalah, kalau mereka yang tak dapat masuk institusi awam, PPKS is the best choice from private and then sijil dia memang industri oil and gas akan pandang. Lepas 3 tahun habis diploma electrical engineering, saya ambil INSTEP. INSTEP ni memang laku sebab dia memang khas engineering skill untuk oil and gas. So, student yang baru lepas poli kah, kalau dia ada peluang untuk masuk INSTEP boleh try. Mana tahu ada nasib untuk masuk posting dalam LNG kah, Malaysia LNG kah. Petronas dia punya INSTEP punya sijil memang laku. Habis saya punya course 1 tahun, dia course 6 bulan study kat Terengganu and then 6 month you on job training lah. Tapi kalau dia ada training by request on company and based on your competency, boleh dapat offer bekerjalah. Dia mesti melalui employer... mesti ada skill, attitude and responsibility. Dari pengalaman sayalah, banyak yang training tapi attitude tak betul memang sukarlah.</p>
5	<p>Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Kalau untuk oil and gas industri, paling laku, paling senang dapat kerja is you have a mechanical punya background. Anything lah... kalau you pandai buka bolt, buka nut kira bagus sudah itu... tapi untuk level yang tinggi, you will need Diploma. Bukan kita nak limit... as if you can learn. Kompetensi yang penting ialah Sijil Chargeman. Basic tahap 1 atau 2 sudah cukup. Kalau ada sijil yang lain boleh apply juga. Kalau ada sijil INSTEP that's advantage lah. Program INSTEP ada dua jenis. Satu untuk lepasan SPM, satu untuk lepasan Diploma. Macam saya lepasan Diploma. After diploma we go to 6 months program INSTEP dan 6 months on job training. So, dalam INSTEP ni 1 minggu you belajar dan after 1 week, dia ada basic test. Dia more on your skill. INSTEP ni dia offer untuk update your skill. Even yang dah bekerja 4 5 tahun pun akan balik sana untuk update skill lah.</p>
6	<p>Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran</p>	<p>Kalau ada kompetensi, itulah paling senang you can step forward lah in your career.</p>

	lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	
7	Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Kalau attitude yang penting you rajin satu...</p> <p>Proaktif itu paling pentinglah.</p> <p>You have to be responsible.</p> <p>Apa lagi oh... time keeping.</p> <p>You have to be a leader in your team. So, kena ada leadership skill itu.</p>
8	Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Kalau rajin, you are willing to learn... walaupun benda tu you tak minat tapi you belajar juga. You bukan macam orang suruh baru you kerja.</p> <p>Kalau you proaktif, you akan rajin belajar, rajin buat kerja. Apa-apa kerja yang orang bagi you buat. Bukan mau delay delay main-main macam tu.</p> <p>Responsible... kalau dalam industri responsibility itu ialah safety. Dalam safety itulah yang paling penting sebab environment kerja dia memang bahayalah. Bagi saya safety is the main responsibility lah.</p> <p>Time keeping so macam your boss bagi this time.. Untuk buat kerja, you have to deliver lah. You have to kerjalah. Yang paling penting masa you masuk kerja lah. People will see you dari you punyai time keeping lah. Kalau kerja dengan orang Jepun, time keeping is number one lah. There is no tak ada kompromi lah if you ada lack in time keeping.</p> <p>You kena ada leadership skill dalam you punya team. You have to be a team leader, above your team and... bukan macam bos but macam kapten bola sepak lah... you have to prepare your team lah macam tu.</p>
9	Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Sekarang ni... disebabkan ekonomi negara, tambah dengan pandemik lagi...nowadays memang susah untuk dapat kerja but i think after this Covid-19, maybe 5 to 10 years you boleh dapat kerja yang lebih baguslah. Kalau industri oil and gas sekarang kalau nak apply sekarang memang susahlah sebab industri dia... ekonomi dia pun pay dia based on harga minyak. Kalau turun harga minyak tu, that's a problem lah. Kalau naik tu, that's ok.</p>

10	<p>Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Zaman sekarang walaupun you fail in certain subject atau SPM, itu bukan ending dia sebenarnya. You kena upgrade you punya attitude. Attitude is the most important thing lah. Kalau mana-mana saya bekerja, bos memang tengok attitude. Dia tengok menyeluruh, you rajin, time keeping, bertanggungjawab, you are willing to learn... apa-apa pun dia punya task dia bagi, you complete it with responsibility in safety. Itu yang dia utamakan. So far by my experience, saya ada skill pendawaian, skill welding, baiki kenderaan, not very particular about our engineering punya skill lah. So, when we have an attitude and are willing to learn, that's not a problem in... dapat kerja yang you mahu lah. Kalau bagi saya, ada peluang untuk belajar, saya belajar saja. That's why nowadays kalau banding dengan sekarang... when you are willing to learn, memang senang dapat kerja. Bagi saya, memang semua saya belajar. Ah... tidak ada satu yang very expert lah tapi in general, saya belajar semua skill itu. Belajarlah apa-apa skill lah. Jadi tukang masak pun boleh juga. Kalau ada sijil chef pun boleh kerja oil and gas, sebab dia bukan engineering saja. Banyak dia punya cabang. Skill pasang scaffolding, sand blasting, kerja kapal yang bawa pekerja pergi platform, instrumentation, kalau ada diploma in IT pun boleh apply sebab oil and gas ni dia punya skop memang besar. Kalau macam cikgu juga boleh beri course. Macam kami dulu, kami belajar English, guna masa jumpa orang putih tapi English itu tonggang terbalik pun tak apa. Dia orang punya English pun bukan betul juga itu. Kalau dapat improve itu your advantage lah.</p> <p>Penyesuaian sendiri memang perlu jugak untuk adapt sebab environment dia memang tough lah, lebih-lebih lagi you kerja oil and gas lah. Kalau you pandai adapt, you senang untuk bergaul.</p>
----	--	--

Transkrip Informan 9 (Pekerja Industri)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Ahh...perlu ada communication skill . Another one is decision making skill .
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Untuk engineer is normal...sebab untuk engineer dia bukan bekerja hands on semata-mata. Sometimes, dia pun kena present macam saya di SEB, when we have projects, kalau ada satu kontrak yang baru di award kepada company, kita engineers yang akan present to board of directors. So skill untuk bercakap itu pentinglah. Communication skill in English. For example, bila you ada problem you tak dapat selalu tanya orang. Sometimes you need to make your own decision straight away. So, decision making skill itu kena adalah.
3	Mengapakah anda memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT?	Sebab itu cita-cita daripada i think... sekolah rendah. So, masa darjah 6, it's more to tengok kawan, tengok bapa kawan, tengok tv... oh jadi engineer is buat this things macam seronok. Ok that time, saya sudah fokus by Form 3 saya akan masuk SMT and ambil this this... that time saya sendiri minat mahu jadi jurutera automotif untuk bawa kereta. Minat kereta, so nak bawa kereta. So belajar mekanikal but it's up til diploma saja. Then after diploma, saya join UNIMAS untuk mechanical manufacturing sudahlah... terus lari dari automotif tapi ada kaitanlah dengan mekanikal.
4	Pada pandangan anda, bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari	Untuk fresh graduate dia akan lihat pointer but for me i got the one year experience from the project and the project pun dalam hutan. So itu bonus lah. Kalau untuk juniors saya, saya akan beritahu, yang penting you want to work. So, mungkin boleh try mana-mana kerja just start up before proceed bergerak ke tempat lain to gain experience. Banyak kes yang saya jumpa dalam junior-junior, dia masuk SEB, pointer bagus tapi dia punya knowledge tentang Engineering lemah sikit. Banyaklah even saya sendiri fokus untuk pass exam... not for knowledge. Bila dia belajar untuk pass exam

	<p>perspektif pekerja industri?</p>	<p>dan bila bekerja banyak benda yang dia lupa atau dia tak tahu. Actually untuk bekerja, basic untuk Engineering amat perlu. Even though bukan teknikal, once you ada masalah, you want to resolve the masalah, you will take all yang apa anda masa study dulu as a guide untuk you resolve the problem. It's not macam bila ada masalah, you tanya orang. Sometimes you need to make decision at that time. So, all this knowledge yang you belajar even though sikit is a basis of everything to help you to understand the problem and how to resolve it. For me, SMT helped me dalam banyak bidang. Walaupun terms mungkin berbeza dalam BM atau BI tapi once you understand the thing, you senang catch up. Even masa bekerja, secara jujur cakap sometimes the problem you are not relate to the things you study in Diploma or degree but it is something that you have to go back to your school study. Sometimes you have to go back masa sekolah. Macam mekanikal punya degree or diploma it is more intensive and in depth but the basis one lebih penting. You akan lebih ingat yang basis one in SMT. Basis yang you pernah belajar memang you dah tertanam dalam diri. Itu yang lebih bagus, lebih better.</p> <p>Untuk saya, saya sendiri ada Bachelor Degree untuk join SEB. Ah... it depends lah sebenarnya sebab program engineer level 1 masuk ke SEB minimum requirement is bachelor degree lah. Some of the engineer bila join level 1 punya level 1 pun sudah ada Master in Engineering as well lah. Ada contoh macam tu lah. So for first time masuk, minimum bachelor degree is enough already lah. Untuk masuk industri ni, first thing is education lah. Yang penting ialah masa you belajar. You patut fokus during the learning lah. Macam UNIMAS dia melengkapkan students untuk industri. I think they should focus on that lah.</p> <p>I think sekarang boleh belajar guna software macam untuk engineering drawing boleh pergi ke 3D modelling sebab 3D boleh lihat from the real perspective lah. Industri sekarang dia memang guna banyak software. At least you have the basis, you can try everything lah.</p>
5	<p>Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Ahh... kemahiran kebolehpasaran yang diperlukan dalam industri... through my experience lah. Sebelum saya masuk ke Sarawak Energy, Saya pernah bekerja dengan kontraktor pembinaan. Before masuk SEB, what is the most important ialah mereka mahu ada experience la. Because dalam bidang pekerjaan saya ialah more towards project. So, saya Project engineer untuk Sarawak Energy. Before ini juga dengan kontraktor pembinaan. Mostly skill yang dia nak ialah project management and then other skills dia perlu</p>

		<p>kemahiran macam piping knowledge, training untuk meningkatkan piping knowledge. Third one maybe dia perlu welding. For myself, saya ada welding inspector level 1 untuk projek. So, basically dalam SEB banyak welding, banyak piping. So, if ada welding inspektor level 1 ke level 2 as long as ada is a plus for the company when they employ us.</p> <p>On operation site, lebih banyak skil diperlukan. Let's say operation untuk kilang janakuasa hidro or termal, dia ada different skill yang dia orang tengoklah. Let's say untuk hidro, dia tak banyak sangat dia more on apa nama itu.. untuk... sebab untuk hidro dia ada banyak confine space. So, untuk masuk confine space perlu ada confine space punya skill actually. SHE safety lah mostly. Untuk termal dia banyak lagi sebab termal sometimes untuk termal gas dia ada steam engine requirements, untuk diesel dia ada I&C internal and combine engine punya skills and kalau dia cole, dia ada cole and steam engine punya level lah. But sometimes, benda tu di develope oleh company sendiri untuk lure engineers. Not necessary but kalau ada is a plus to the company. When they employ workers... eh.. This guy has certain certs yang berguna untuk company which is a plus lah. Actually untuk SEB, waktu saya join, saya baru one year bekerja dengan pembinaan. Basically skill memang tak ada lah. It's just a one year experience. SEB ada program sendiri to go to that extend and so all the skills that they require dia ada plan macam mana dia nak bagi dengan pekerja dia... this year untuk ambil course apa, training apa. So by end of let's say in 4 or 5 years you sudah develop all the skills. So, you are competent to do the work. Jadi, pihak SEB akan latih ikut keperluan bidangnya.</p>
6	Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Macam yang saya cakap tadilah, if you have the skill sebab dalam dalam industri ada banyak skill mungkin focus dalam satu skill yang boleh contribute more to the company. So that you are competent and can be retained or to be employed.
7	Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari	<p>Untuk masuk kerja mungkin agak susah untuk tengok tapi mungkin proaktif is one thing lah yang company boleh tengok masa interviu.</p> <p>Tapi one thing bila masuk SEB, i can say masa tu skill saya memang sikit dan how to communicate pun sikit juga, tak</p>

	perspektif pekerja industri?	<p>cukup banyak but once i masuk SEB, we are let to be independent to do the tasks.</p> <p>Another one maybe confidence lah.</p> <p>Ahh... one thing is you need to be hardworking.</p>
8	Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>They can ask about what you know about the company. So if you don't know maybe you are not proactive in doing your own research macam tu lah kan.</p> <p>Not every time people will teach you what to do but it is more on your own independence. You need to be proactive to know how to do this correctly. Macam tu lah...</p> <p>You kena present and sometimes during meeting pun you kena present dengan klien dengan kontraktor dengan big bos dan kalau ada confidence is a plus lah macam mana dengan adanya confidence you dapat express yourself lah masa meeting masa presentation lah.</p> <p>If you are hardworking, you will help the company do multitask sebab that is what i see in SEB. My previous company is construction company so what you do is follow the scope of work yang mereka bagi tapi dalam SEB is different. Walaupun itu scope of work tapi sometimes kita akan di nominate untuk buat kerja lain beyond your scope of work. Sometime walaupun you are engineer you pun kena buat satu program untuk CSR ke atau program untuk talk. Even sekarang SEB ada macam untuk employee naik pangkat level, dia kena ada training. Sometimes engineers dia akan di nominate untuk bagi talk untuk junior-junior engineers. So, dia buat macam satu kelas training by senior engineers sharing your knowledge lah. Once you are already in the company more than 5 years usually dia ada sedikit experience yang di share dengan staf yang baru masuk. It's more on technical apa yang buat on site... ah.. Macam mana how do you do inspection, how so you do this kind of test, how to inspect the generator, things macam tu lah... still have that gap to fill lah. But so far, macam saya sendiri, saya 10 tahun dengan SEB. i think the past 6 years ialah untuk projek hidro dan another 4 years sekaranglah untuk termal combined cycle.</p>
9	Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan	<p>Ahh... mungkin sekarang banyak isulah dengan Covid-19, peluang pekerjaan lebih sikitlah... but during that time in 2009 masa saya mula bekerja, industri sedang booming so banyak kerja especially dekat oil and gas masa itu. Masa itu</p>

	kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	MLNG dan Petronas sedang naik. So, masa itu banyak peluang pekerjaanlah. Sekarang a bit sudahlah sebab bisnes is a bit slow sekarang. Even SEB sendiri dia ambil pekerja dalam kontrak. So tak ada permanent staf sekarang because dia try to limit the workers in our condition sekarang. Memang susah sedikit.
10	Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri?	<p>Dulu peluang pekerjaan memang banyaklah. Mungkin sekarang is a bit slow. Sometimes we have to adapt ourselves... let's say you are mekanikal engineer or you are civil engineer, sometime you fokus ke bidang yang sama. Mungkin elaborate yourself just to be... i mean you can do mekanikal, you boleh buat other stuff juga, boleh buat planning, scheduling juga, mungkin boleh buat project monitoring, not necessary buat mekanikal. Just to i mean kalau you boleh menerima untuk pergi ke mana-mana cabang is oklah sebab we are not focused on... let's say i'm a mechanical engineering student, mahu jadi mechanical engineer... not necessary lah because untuk projek sendiri, even though untuk mekanikal, you can to do...kami ada sistem untuk... completion management system meaning... ada group or department atau people yang akan check project, help towards the completion. So dia akan check... ok all this thing is ready, this is not ready, so they commented ah.. This is not purely mekanikal... not purely civil or electrical. It is more to management. So, you join as well lah.</p> <p>I think sekarang dunia is going for digital kan. One more thing apa yang saya tengok dekat company sini, they are looking forward untuk digitalise everything. Previously, semua barang mungkin dalam hardcopy paper. Sekarang mereka nak buat dalam software komputer. Everything you do is on the software dalam komputer. Mungkin skill untuk multimedia skill juga penting sekarang when you apply for work sekarang. Maybe it is a plus jugalah. Sebab sekarang dalam engineering sendiri, actually kalau nak buat 3D drawing ke, nak buat analisis, SEB sendiri akan employ consultant buat tapi sekarang company lebih galakkan staf sendiri yang buat to gain the knowledge using computer software to help to do software analysis, untuk buat drawing let's say. Once you dalam industri, you non stop learning lah. That's for me lah will not stop learning lah. Semakin tinggi semakin banyak benda kena belajar. Let's say level engineer mungkin lebih kepada teknikal tapi once you masuk managerial, makin higher level, makin banyak skill you kena belajar. Even you need to knw accounting, you</p>

		need to know about planning, contracts in such lah macam tu.
--	--	--

Transkrip Informan 10 (Pekerja Industri)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Kalau you ada communication skill memang baguslah walaupun you mohon teknikal punya bahagianlah.
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Dalam communication skill, kalau you boleh speaking itu bonus lah. Because kami ini macam ada buat report refilling kena isi kapal terbang private jet. So, kami perlukan Bahasa Inggeris jugalah. Documentation dalam Petronas memang Bahasa Inggeris jugalah.
3	Mengapakah anda memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT?	Saya mohon SMT dulu sebab nak tinggal asrama lah. saya nak masuk teknik Kuching tapi nak cuba suasana yang berbeza saya masuk teknik Sejingkat. Saya memang nak masuk teknik sebab saya memang suka mekanikal punya barang... memang minat lah dalam bidang teknikal. After SMT saya masuk Politeknik untuk ambil sijil auto dekat Politeknik Kuching. Part-time tu saya ambil diploma mechanical manufacturing.
4	Pada pandangan anda, bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Waktu belajar dekat poli dia menggunakan knowledge yang dipelajari dekat SMT macam LK. Knowledge yang kami belajar dekat SMT tu kami guna dekat poli sewaktu belajar dekat Politeknik so berkaitan jugalah sebab kalau dari sekolah-sekolah biasa nak masuk Politeknik ni susah juga sebab tak ada basic tapi kami daripada SMT ada belajar mekanikal ada belajar LK. Sebab itu kami apply basic yang kami belajar daripada SMT dekat diploma.</p> <p>Dulu dekat SMT ambil mekanikal sampai dekat Politeknik pun saya ambil mekanikal tapi sekarang langsung tak ada kaitanlah dengan pekerjaan sekarang sebab buat pengisian kapal terbang ini experience dia lain. Macam you pun first time dengar orang buat pengisian minyak kapal terbang kan. Dia ada kaitan sedikit tetapi kita kena belajar benda yang barulah. Diploma ni sebab daripada SMT dulu saya ambil</p>

		<p>sijil sebelum ini. Dah ambil sijil tu saya berkerja dekat Honda. bila berkerja dekat Honda lama-lama pun dah boring jugalah and then kita nak apply kerja lain minimal diploma. so saya ambil inisiatif... saya ambil part-time buat diploma dekat Politeknik Kuching part time sementara kerja tu. Selepas diploma saya berkerja dekat sebuah syarikat dulu, satu kilang elektronik di Samajaya and then baru saya join Petronas and then direct lah masuk Petronas. Okey dia punya requirement ialah diploma untuk masuk kerja ini. Sebab kalau nak masuk di situ ada juga yang daripada INSTEP. Ada juga yang masuk terus dari Diploma. Macam saya, habis Diploma dari Politeknik terus masuk, dapat juga.</p>
5	<p>Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Mostly kalau ada diploma boleh join dan satu lagi kami pun yang kerja ni kena bawa lori. Kami kena bawa lori ke kapal untuk pengisian minyak. Selain daripada diploma kena ambil lesen lori juga. Macam kami punya pekerjaan ini ialah requirement tinggi dia mesti lebih tinggi daripada 165 cm. So sayap kapal terbang juga tinggi so takut tidak sampai. Kalau nak isi, aircraft wing dia tinggi. So, height dia mesti adalah.</p> <p>Kompetensi untuk masuk kerja tak perlu sebab kompeni akan latih pekerja dia. Dia perlukan diploma dan experience. Experience at least six to eight years.</p>
6	<p>Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Dalam pekerjaan ini, you kena bawa lori... you kena tahu tentang minyak. Dia pakai minyak apa untuk kapal terbang. Macam mana tu company ada hantar kita pergi training juga untuk kita enhance kita punya knowledge lah. Kalau tak ambil lesen lori tak dapat buat. Kami berkerja dalam airport so dalam airport kami kena follow regulation jugalah. So, kami sebahagian dari Petronas dan sebahagian lagi airport punya staff. Jadi, kami kena ikut regulation lebih-lebih lagi untuk safety.</p>
7	<p>Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Proaktif tu kena adalah kalau kita memang nak apply kerja Petronas, kita memang kena study dululah apa history dia.</p>

8	Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Kalau macam saya hari tu, saya memang proaktif sebab masa saya apply untuk aviation technician, saya study tentang aviation lah. Itu serba sedikit membantu lah.
9	Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Because of Covid-19 ini flight pun kurang and then flight pun tak banyak. So ada kurang di situ bila flight kurang, airport pun sunyi. Suasana itu sudah berubahlah.
10	Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri?	Ambil experience jugalah. Macam saya cakap jangan memilih kerjalah. masa mula-mula saya kerja dulu Saya kerja dekat Pizza Hut saya tak memilih. ambil experience sana, kalau ada peluang ambik. Sekarang ni semua orang memang tengok gaji tapi the most important is experience. Experience tu tak boleh jual. Kalau you tak kerja, memang you tak ada experience. Tak kisahlah kerja apa janji dia ada experience. Sebab sekarang ni yang ada degree pun kalau you tak ada experience, susah juga. So, you kena kerja dari bawah juga. Experience yang paling penting lah.

Transkrip Informan 11 (Pekerja Industri)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Communication skill memang penting selain daripada kemahiran.</p> <p>Kalau you ada kemahiran berkomunikasi, senang untuk ada teamwork lah. Itu teamwork itu memang kena adalah.</p>
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>You bukan saja belajar kemahiran sahaja you juga kena belajar macam mana you bergaul sama orang, macam mana ikut meeting macam mana you berkomunikasi sama orang macam ada communication skill itu yang sangat penting. Dia tengok semualah tapi yang paling penting dia tengok macam mana bercakaplah. Dia tanya barang basic saja. Contoh question dia kan... tell me how to play football... contoh how to cook Maggi... Boleh campur bahasa Inggeris atau bahasa lainlah.</p> <p>Dulu kami ingat teamwork itu dari sukan saja tapi bila kami ikut macam dalam projek semua by group, so dia sikit-sikit akan bantu kitalah bila you masuk kerja memang dia membantulah.</p>
3	Mengapakah anda memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT?	<p>Pasal memang minatlah...</p> <p>Pasal abang saya dulu pun memang teknik. Dia yang rekomen saya belajar di SMT.</p>
4	Pada pandangan anda, bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Ah... sekarang dia tengok dari segi akademik lah sekarang. First tu result SPM memang kena okeylah. Bila nak menyambung Pengajian Tinggi tak kiralah IKM, ILP, Poli atau UiTM dan bila kamu sudah ada skill belajar di tempat yang lebih tinggi kamu akan cari pekerjaan ah... tapi kalau boleh kena ada pointer yang tinggilah. Ada kompeni kan dia ada tengok you punya skill ada yang tengok melalui pointer. Katalah macam kami dulu dekat awam di SMT kan, kami tak banyak praktikal tapi you ada basic. So you senang catch up lah. Erm... kalau dekat tempat kerja dulu, LK ada banyak membantulah. Lepas saya kerja di Sibu kan saya kerja di Sabah kan saya bahagian lukisan pelan. Mostly you akan melukis and you akan bawa drawing itu pergi site. So, bila</p>

		<p>you sudah pandai bahagian Lukisan Kejuruteraan bahagian Autocad semua itukan ada senang sikitlah.</p> <p>Belajar di SMT memang bagus sebab bila you sambung poli atau ILP, senang sikitlah. Macam contohlah you masuk poli ada certain barang dari SMT dia membantulah. Kalau macam dulu saya akan PKA awam, tapi bila saya masuk poli, saya masuk mekanikal dan bila bekerja mereka tak tengok itu sangat. Mereka tengok itu you ada diploma atau tidak. Mereka tengok background teknikal. Masa you latihan industri tu praktikal kan kalau tempat kerja you sangat bagus you ada advantage lah.</p>
5	Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Kalau dalam oil and gas, memang you start dari zero. So, kompeni akan hantar you untuk dapatkan kompetensi. Tapi masa masuk tu kena ada pengalaman bekerja dulu. Asalkan you punya background teknikal. Dia tak kiralah mekanikal asalkan ada background teknikal. Bila you lama bekerja you akan banyak pengalaman. You akan banyak belajar daripada orang. Macam mana yang tak betul you baikilah.
6	Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Kompetensi ini penting untuk you upgrade you punya pekerjaan. Kalau ada kompetensi meamong you kompeten buat kerja.
7	Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Berdikari itu penting dalam pekerjaan.</p> <p>Kalau kerja mesti ada keyakinan.</p> <p>You kena ada leadership skill.</p> <p>Majikan mahu you disiplin...</p>
8	Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Kalau kamu sudah biasa menyelesaikan masalah itu sendiri, kamu dapat buat kerja dengan independent.</p> <p>Kamu rasa lebih independent dan rasa lebih confident lah sebab dulu kamu tinggal di asrama kan, jarang balik. Lepas tu ada certain kerja atau projek you perlu buat sama-sama dekat bengkel macam you solve problem by group. Dulu di SMT selalu ada buat bengkel lukisan kejuteraan bahagian</p>

		<p>itu. Bila you dah biasa dengan itu barang dan you naik higher level dia jadi senang sikit.</p> <p>Dia dari segi pergaulan macam mana you jadi leader lah. You berani bersuara. Sebab tu penting ada leadership skill.</p> <p>Memang you kena berdisiplin so that you always mahu belajar. Yang paling penting ialah always mahu belajarlah. Macam bila masuk kerjakan, you baru 5% to 10% you tahu. Jadi kena selalu belajar pasal pekerjaan inilah.</p>
9	<p>Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Cabaran atau persaingan dia memang adalah pasal you memang fight dengan oranglah cari kerja kan. Saya mahu cari kerja saya sekarang perlu 5 tahun pengalaman baru masuk Shell lah. Jadi you kena ada pengalaman dan pengetahuanlah. Mostly sekarang dia tengok skill lah. Masalah dia sekarang orang banyak menganggur so orang mahu ada skill. So dia target orang ada pointer tinggilah. Orang yang macam ada pointer 3.5 and above macam itu. Contohnya dekat poli kan, you punya average pointer ialah 3.5 ke atas, sana you sudah ada advantage kan. Pasal sekarang kan, itu skill tu kamu boleh belajar bah. Mostly dekat tempat baru you akan belajar baru bah. Maksudnya pointer dekat peringkat diploma kena baguslah pasal sekarang persaingan dia sangat tinggi bah. Sebab sekarang banyak orang ada skill sudah. Kalau macam dulu macam zaman saya dia tidak tengok pointer tapi dia hanya tengok skill tapi sekarang ini saya ada tengok orang interview this year dan last year dia orang tengok result pointer.</p> <p>Kan saya habis belajar kan saya ada enam bulan saya menganggur. Di Kuching dulu, cari kerja sangat susah you bukan orang yang experience. So saya kena pergi travel ke tempat yang jauhlah pergi Sibul. Jadi basic dan experience technician memang kosong lah. So, dekat sana you cari skill apa semua dan experience sana you belajarlah. Zaman saya dulu, memang banyak kerja lah tapi banyak peluang di luar Kuching. Bintulu memang banyak peluang pekerjaan tapi masalah di Kuching yang sangat teruk. Dulu memang saya nak bekerja di Kuching sajalah tapi kalau you sudah pandai bergaul dengan orang dia senanglah. Mostly, peluang pekerjaan untuk mekanikal ada di luar Kuching. Dulu memang saya tidak mahulah kalau pergi ke Sibul tapi kalau you nak pergi ke next level kan, you perlu cari salary tinggi lagilah. You terpaksa berhenti cari berhenti cari lagilah.</p> <p>Ini yang saya tengokkan, yang dari PKA Awam kan, bila pergi belajar tidak sambung pergi Awam bah. Bila you</p>

		masuk poli atau UiTM kan dia minta result SPM PKA yang sangat bagus. Kalau mekanikal dia tidak tengok result sangat. Kawan saya mostly tidak semua pergi awam. Dulu saya join awam tapi bila saya pergi Sibu saya kerja dengan abang kan dia mekanikal so sekarang saya di Shell buat operation dia mostly troubleshoot lah dia general.
10	Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri?	Mostly, kalau you pergi ke oil and gas kan, you start dari zero lah. Dekat tempat lain pekerjaan banyak experience atau banyak you belajar kan... bila you pergi oil and gas, you start dari zero balik. Dia punya proses dia punya production lain. Sebab start dari zero kena sentiasa belajarlah untuk compete dengan orang lain dari segi pengetahuan. Contoh kalau you pandai troubleshoot or anything happen kan, so lagi senanglah you mahu naik. Kompeni memang dia sengaja buat macam ini supaya compete sama sendiri bah.

Transkrip Informan 12 (Pekerja Industri)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Bagi saya yang paling penting ialah language skill atau communication skill.</p> <p>I think thinking skill like creative and innovative thinking is important.</p>
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	<p>Kita mesti mau yakin dalam bercakap. Yang itu memang pentinglah. Kalau tanpa communication skill yang bagus, kita akan malu-malu lah. Masa interview pun dia malu-malu, orang tanya soalan pun nak jawab ke tidak... nak jawab ke tidak macam tu lah. Itu untuk pendapat sayalah. Kalau ada communication skill ni senang untuk bercampur bergaul dengan orang. Okey bahasa yang penting for me, first is English. Memang English Itu penting lah for me lah. For Industrial yang paling penting ialah Chinese lah. For those who can speak in Mandarin, memang senang cari kerja. For me, I have gone through a lot of interviews and I think memang Mandarin language yang penting because I can talk in English, I can talk in Malay and I can talk in Mandarin. Dalam industri pembinaan, a lot of company banyak yang from Chinese company and dalam SEB sendiri ada banyak kontraktor from Chinese company. So for those who can speak Chinese is very good. Saya gunakan bahasa Cina untuk berkomunikasi dengan bos, which is my superior and most of my team is Chinese and some of them is Malay and Bumis lah but most of them is Chinese and most of the contractors are also from Chinese company. So, on site, memang more are from local Chinese because their superiors are Chinese lah.</p> <p>For those yang biasa dengan calculation, their thinking skill is more better lah. Because some of the issue on site pun pasal calculation juga.</p>
3	Mengapakah anda memilih untuk mendapatkan kelayakan akademik di SMT?	<p>One of the reason ialah saya memang minat engineering.</p> <p>First, memang abang saya yang sulung tahun 2005 saya rasa. Memang dia nak belajar hal engineering lah. So, abang saya yang satu lagi follow, lepas tu kakak saya follow dan last sayalah. So, saya punya abang dua dari kejuruteraan awam. Satu kakak daripada kejuruteraan elektrik.</p>

4	<p>Pada pandangan anda, bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Pengetahuan tentang SMT memang sangat-sangat membantulah especially dalam pekerjaan tapi for me, for those yang ambil SPM, contoh yang ambil dalam PKA kejuruteraan awam... so bila mereka sudah ada ilmu yang basic tu. So all the subjects in SMT that helped me in my career are like Physics, Engineering. That's a lot lah. Because for engineering, on site, we do a lot of calculations lah, especially untuk kira berapa tinggi bangunan, berapa dalam mahu korek...so semua level, all of it perlu calculation. I think most importantly is the knowledge from Add Maths because in my work, it is mostly about calculation.</p> <p>Dengan basic itu, bila mereka sambung pelajaran I can say they are a step further than others. For those yang bukan dari SMT, when they further their study in engineering, actually we know better than them, we are further than them, we know a lot than them. Kita maju selangkah daripada mereka. So, in the first day of engineering class, i think most of what lecturer teach us, we already know about it because we are not from zero. So, for first sem, it is actually easy for us to score 3.5 than others. Sebab kita dah tahu basic knowledge. It is important to score good result but tanpa score yang bagus pun boleh bekerja. So, jangan risaulah. After i finish SPM, i enter UiTM to further my study in Diploma but i dont take engineering as my Diploma. I take Diploma in Building. Dia memang salah satu branch daripada civil engineering lah. Dia lebih fokus dalam pembinaan bangunan. So sekarang memang saya guna Diploma untuk saya cari kerja yang berkenaan dengan pembinaan bangunan. For my job, the minimum requirement is Diploma but some of the vacancy for technician, can use SPM but they need to undergo training by the company first. Last time, during my interview before SEB, which is Sentoria Bina, they asked about my experience and memang i have zero experience but the thing is that im from technical school. They said... oh from technical school... it's good. So, they know something about technical. So, when i continue my study in Diploma for 3 years, i actually have 5 years of experience about technical knowledge because i've spent my 2 earlier years in SMT.</p>
5	<p>Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada</p>	<p>First, saya punya karier memang not too high demand lah. For site supervisor level is not too high demand lah. Dia orang tidak minta apa-apa kompetensi sebab dia orang yang akan hantar untuk training. Dia more about technical thing lah. Tapi sekarang memang adalah training masa dalam</p>

	kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	kerja. For SEB, you need two things you need to be trained... one is CIDB and another one is SESP Sarawak Energy Safety Passport. They are more on technical lah. The company will provide the training lah. For those who already have competency before entering SEB like working at height WH competency, it is easy for them to apply lah.
6	Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	Misalnya, kompetensi seperti working at height, authorised entry inside confined space...bekerja di dalam ruang kerja yang sempitlah. Most of it berkaitan dengan safety lah.
7	Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	The first thing memang kena menepati masa . You have to be confident during the interview. Satu lagi memang perlu rajin .
8	Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?	You have to be punctual . What time you come to the interview lah. If you late memang already give a bad first impression lah. First impression memang masalah. Time management is also very important when we do our work. Contoh, masa saya bekerja memang saya perlu catch up kerja yang dah masuk dalam schedule. So, if lambat then i fail lah. For example, this month perlu siapkan bumbung tapi i fail. For us, kami ada two types of work. First is on site means more on technical thing lah... berjemur semua...and second is off site means admin work lah... paper work lah. So, for on site, sometimes we have to supervise until 5 projects. So, you have to be familiar with a lot of drawing. So have to be multitask... can do on site job... can do off site job. After you go for the interview, you must be more confident lah. Kena berani bercakap. Jangan malu-malu. Even though you dont know the answer, you also have to answer and be confident with your answer lah. Dont be shy or keep quiet lah. Even if your language tanggung langgang nevermind lah. As long as you want to talk, dont be shy. Kalau macam dekat office, lebih senang lihat dari segi rajin sebab bos ada dekat office. So, masa kerja off site di office

		<p>memang banyak documentation yang kena buat dan jumpa dengan bos about the project. Dalam satu projek tu memang banyak surat-menyurat. So, memang selalu jumpa bos keluar masuk...keluar masuk. Jadi, kalau meja saya penuh maksudnya kerja tidak jalanlah. Kena rajin dan boleh terima banyak kerja dalam satu masa...boleh buat banyak kerja dalam satu masa macam multitasking.</p>
9	<p>Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Untuk kerja sekarang gaji memang berbaloilah berbanding dengan dulu. The first thing memang kena cari experience dululah. One year kah, 3 years kah, then cari kerja lain then minta demand gaji lebih. With experience then you can demand gajilah. Without experience memang susah sikitlah mahu demand gajilah... paling teruk pun lepas 1 tahun baru dapat demand gaji. I think fresh graduate Diploma gaji is RM1800 if i'm not mistaken lah tapi a lot of company outside there, if you minta RM1800, dia akan kurang pergi 1600 kurang pergi 1500 ah... dia akan turun. Untuk saya sekarang tiada isulah.</p> <p>For now memang isu dia memang ekonomi kurang. Jadi, a lot of company tidak ada vacancy. Some of the company memang sudah down and some of the company dia sudah buang stafflah. So, for fresh graduates it is quite tough to look for a job lah. During this pandemic is hard to say lah. If you cannot find a job, don't give up. Look for a better way in business. Try another way lah. Don't stick to one plan or one way. If you are in engineering, if you look for a job and you can't find any job for you, nevermind. You can try another thing. Don't give up lah. Think about life la.</p>
10	<p>Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Then one more thing is you can adapt to a lot of thing, with everyone. Boleh bergaul dengan semua orang. Don't be too shy to communicate. The first thing of course on the first day you come to work, you must tegur sapa dengan semua orang, always put a smile on your face.</p> <p>Satu yang kena ditingkatkan ialah knowledge lah sebab dalam industri saya, banyak orang yang lebih tua. So, some of them dia start kerja memang dia daripada SPM, dia orang tiada diploma. So, some of them kurang pandai baca drawing because drawing sekarang sangat majulah because last time drawing pun biasa-biasa but now zaman dah berbezalah. Then, perlu sentiasa belajar teknologi baru. Now teknologi memang tinggi especially dalam social media semua. If you cannot find a job, social media memang bagus untuk you</p>

		<p>develop yourself because not necessary you have to gain experience from on site or praktikal. Sekarang pun banyak video-video tentang ilmu dalam media sosial dalam youtube. Banyaklah boleh cari dari sana. Contohnya macam sekarang kalau saya, i will look for technical thing lah to be learned. For example, bagaimana untuk ikat besi dari sana saya boleh belajar. Then, apply it on site untuk tingkatkan kemahiran.</p>
--	--	---

Transkrip Informan 13 (Majikan)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Dalam sesuatu kerja bagi saya kemahiran berkomunikasi ini sangat penting...</p> <p>Ok, kemahiran menyelesaikan masalah diperlukan dalam bidang pekerjaan ini...</p> <p>Ahh... untuk mendapatkan pekerjaan ini, selain daripada kemahiran untuk sesuatu bidang ini ahh... kita punya rangkaian mesti strong.</p>
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Pekerja yang mempunyai skill dalam berkomunikasi memang perlu. Dari segi kemahiran berkomunikasi ini, saya akan tahu tentang kebolegunaan seseorang la kalau dia cakap... If he can speak then he can work. So, dari talent itu you tengok president pun macam itu juga. If he can talk then he can work lah. Basically, memang perlu pandai Bahasa Melayu. Ahh... and then English. Kalau dia ada additional sikit Mandarin maybe ok. Some of the workers can speak Mandarin. They learn from the construction site actually but some learn Mandarin dari sekolah dulu. So, language ini pun penting juga. Saya akan tanya juga selain daripada kemahiran.</p> <p>Semestinya pekerja perlu kena rajin membaca untuk mendapatkan pengetahuan untuk menyelesaikan masalah. Terutamanya perlu ada knowledge sikit barulah ada kemahiran menyelesaikan masalah.</p> <p>Rangkaian ahh... pekerja perlu ada rangkaian dengan individu-individu yang berkenaan dengan bidang ini. Pekerja kena bergaul... bergaul dengan individu yang terlibat dalam bidang pekerjaan ini. Dari situ boleh ada pengetahuan daripada mereka sebab mereka ahh... sangat berpengalaman. Jadi, ada pekerja kita yang banyak cousin juga yang dalam bidang kejuruteraan awam. Apabila mereka pergi interview mereka sedikit... mereka akan tahu sedikit basic daripada dia orang... Ini source yang daripada individu yang berpengalaman.</p>
3	Pada pandangan anda, adakah kelayakan akademik penting untuk	<p>Bagi pendapat saya, pekerja industri mesti ada kelayakan akademik yang bagus sebagai syarat kemasukan ke dalam industri. Kelayakan akademik sangat penting sebab kalau ada kelayakan akademik yang bagus memang lebih senang nak dapat kerja. Kami memang akan tengok kelayakan</p>

	kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	akademik dulu. Kalau mereka ada background kejuruteraan lagilah bagus. Dalam pembinaan ini kena ada teori kejuruteraan yang kukuh dan kemahiran dalam pengiraan. Itu memang penting. So, dari kelayakan akademik mereka kita dapat lihat aspek itu dengan jelas.
4	Bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Okey ahh... bagi pendapat saya, pekerja mesti ada akademik yang bagus. Kalau mereka dapat belajar kejuruteraan di SMT lagilah bagus sebab di situ mereka didedahkan kepada basic dan teori kejuruteraan dengan lebih awal. Dalam bidang ini, kita mesti ada teori yang teguh. Saya sarankan dekat sini mereka juga perlu menguasai subjek Matematik, Matematik Tambahan dan Fizik. Semua ini memang berkait rapat dalam bidang kejuruteraan sebab kita more fokus kepada teori kita. Untuk bidang kejuruteraan, ia banyak melibatkan pengiraan juga.</p> <p>Kalau nak masuk company sekarang, at least perlu ada Diploma dan pengalaman bekerja. Pengalaman sangat penting. Jadi, lepas SMT mereka boleh sambung pelajaran dalam bidang kejuruteraan di Politeknik untuk mendapatkan Diploma.</p>
5	Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	Pekerja perlu mengikuti kursus yang dianjurkan oleh syarikat seperti kursus keselamatan. Selepas itu perlu ikut kursus Train the Trainer.
6	Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	Kompetensi ini penting supaya pekerja lebih mahir dan kompeten dalam bidang pekerjaan. Sebab itu, pekerja kita kena sentiasa upgrade kompetensi mereka.
7	Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Pekerja perlu rajin dan sentiasa belajar walaupun dalam pekerjaan.</p> <p>Pekerja perlulah bersikap positif.</p> <p>Pekerja perlu ada disiplin semasa mereka bekerja.</p>

8	<p>Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>Selain itu, selain daripada akademik, pekerja kena ada ilmu... macam mana orang cakap... macam rajin untuk dapatkan ilmu sendirilah.</p> <p>Sikap positif kena ada. Dari segi mana you tengok tapi mesti ada sikap positif. You no need to argue, no need to marah-marah dalam kerja ini sebab everyone is berjemur dekat luar.</p> <p>Perlu ada disiplin diri. Maksud saya kena ada gol dalam sesuatu tujuan syarikat kita. Selain sikap positif, kita kena ada goal... tujuan. Kena ada bucket list untuk you kerja hari ini. That is, for me simple. You cannot do ten things in one time, one day.</p>
9	<p>Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>Mendapatkan pekerjaan ini, kita ada pesaing-pesaing sebab market untuk student kejuruteraan sangat besar. Maksud saya ramai pesaing dia tapi market untuk pembinaan pun besar juga. So, pesaing sebenarnya untuk kompetensi dan pengetahuan tu ada.</p>
10	<p>Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan?</p>	<p>Dalam pekerjaan perlu sentiasa belajar dan rajin membaca untuk mendapat pengetahuan, untuk menyelesaikan masalah, merujuk buku dari penulis dalam bidang ini, layari website tentang bidang kejuruteraan dan bergaul dengan individu yang terlibat dalam bidang pekerjaan. Dari situ dapat pengetahuan daripada mereka kerana mereka sangat pengalaman, lebih-lebih lagi sebelum temu duga, dapat tahu sikit daripada mereka.</p>

Transkrip Informan 14 (Majikan)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>The most important one is communication skill.</p> <p>Analytical skill and problem solving skill are also quite important.</p>
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>So, this is actually happening whereby we have employees who are actually good at work doing the hard skills, they are good at using their hands but they are not good in communication skill. Because in interview, they have to demonstrate right. Demonstrate what type of skill that they have. So, if they are not able to show this, to talk about this, so the employment might be less successful. So, both are required. Even though they have knowledge but they don't have skills and they don't know how to do things is also will not help them. So, they need to have both and combine together it will help them in terms of competency. So, these things they cannot gain during university time and the school time. So, these are the things that they will learn when they go into the industry. So, from this experience and plus if they have the employability skill they can present really well, that means they have the communication skills, they have the interpersonal skills the way they communicate with people right. So, when they have all of these in one package, then it will be easy for them to progress. That's why communication skills is important. If they can speak in many languages, it has advantage for them especially if they can speak in Mandarin, English or Bahasa, that one is really helpful.</p> <p>Because skills like problem solving skill will help employees in terms of their work especially in engineering field because they will be facing a lot of situations where they need to be analytical. Like for example, when they go to the site to troubleshoot a machine like a motor or switch gear, when they have a fault, they have an alarm or they have a down time, so it's required for them to be fast and really quick thinking. Why I said that is because at offshore life, if they go down for just a single second, or a single minute, it will cost our company a lot. So, that's why they have to be really quick thinking, they have to be really analytical thinking. They have to be problem solver. They need to have</p>

		<p>a problem solving skill. They have to go through the drawing, they have to think what else cause that fault or cause that failure and then they can fix it immediately. So, that is an important skill they have to have.</p>
3	<p>Pada pandangan anda, adakah kelayakan akademik penting untuk kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>Ok... actually good academic qualification is very important as an entry level into this industry. Even though we prefer those with skills, academic qualification is the first thing that we see especially the qualifications which are related to the engineering field. At least they have advantage when they come for interview. So, if there are two candidates where one has engineering qualification and the other one doesn't have academic qualification related to engineering, of course I will look into the one who have the engineering qualification.</p>
4	<p>Bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>I prefer employees with good academic qualification and strong engineering background. For those who comes from the SMT, they have more technical expertise. To be exact, for the electrical graduates, they have the expertise on how to assemble the electrical circuit, to solder things and so on compared to the ones from the science stream. They didn't even know what is the component and so on. I highly recommend if they want to continue in engineering that they first enter SMT.</p> <p>After SMT, it is easier for them to continue their study in Politechnic or other technical institution for their Diploma level. If they have Diploma, then they can apply for the technician post.</p>
5	<p>Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>So, for competency in terms of certifications, there are a lot of competencies which one can gain in during one's career like for electrical are chargeman. If they have the competency that our company need, it is easier for them to be employed. So, that one is really important for them to progress in their career.</p> <p>At the same time, our organization will develop the competency of our own staffs to help them to perform the job well.</p>
6	<p>Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran</p>	<p>Our staffs have to be competent in order to perform their work. So, that's why we send our staffs for the course, especially in electrical engineering because it is a really hazardous work I can say. We are dealing with something that we cannot see. Electrical is not like a mechanical like we can see the things moving around rotating but electrical</p>

	<p>lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>is something that we cannot see. So, that's the hazardous of being in the electrical industry. So the competencies are required in the role of electrical technician. So, competencies are really important. Of course, it will help them to get promoted for a career progression. There's two things about competencies. One is the hard skill and another one is the employability skill. So, like what I've mentioned about employability skills which are more important. Even though they are really good in hard skill, hard skill means they can use their hand quite good la right. They also have to go to the sites. So, if they can perform the work like troubleshooting the machine, these things are all technical skills or hands on. They can measure the parameters and make the analysis and all of these really need knowledge and skills.</p> <p>Then they are more efficient and competent in performing the job and not only to help us to achieve our financially gain but of course it is related to the safety. If they are competent, they can perform the work safely. If not competent, then they cannot perform the work safely. So, this is a part of what we say an important criteria in our company especially in oil and gas. Safety is the main priority.</p>
7	<p>Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>One thing that they need is they have to be brave. Ya, that's important. They have to have courage in everything. In order to do that, they have to be confident.</p> <p>They have to be hardworking enough la.</p> <p>Another one is leadership skill actually.</p>
8	<p>Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>They have to be confident and be brave in their job. So, courage in terms of good things. So, in our organization, they have to speak up. If they don't speak up, they will be left behind. So, that's the reality of organizations la. They have to speak up whenever in the meeting, in discussions. So, they have to speak their minds. So, that's one of the cultures that Shell is promoting. So, they cannot keep quiet in the meeting but then, they also have to have the good points to speak up, of course right. So, they are not gonna speak up and simply talk nonsense right but then in the meeting they also have to be prepared, they have to study what are the contents for the meeting and from there they can communicate, they can speak up and to show their courage. So, is not really like the individual highlight. It is more like contributing in a group la to achieve whatever goals that the company have set.</p>

		<p>This is my personal opinion la. If they are hardworking, if they really focus in their training or learning, they will learn something new. If they show interest in their learning then they will make an effort to learn. So, if they are hardworking, they will be able to learn new things which not only benefit themselves but also our company.</p>
9	<p>Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>Ah... there is issue when I ask about the family. When they start to have a family, we will start to ask about whether they are willing to be relocated, whether they are willing to stay on offshore for one month. So, this is basically not only about their knowledge or experience on the technical part but also about the family matter. They cannot say that they really want that job, they say yes but they are not willing to stay on offshore. Then it becomes an issue when they start to work because some jobs require them to travel a lot... to travel to a few locations and to stay offshore for one month or two months. If they are not quite happy then they won't stay for too long for that roles la.</p>
10	<p>Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan?</p>	<p>We always emphasized about flexibility in Shell. It is important for all our employees to embrace for change. So, that's another behaviour Shell is promoting now. Why do I say that is because we have seen that a few examples like Kodak and then Nokia, they are not going for change. They are not following digitalisation. So, that is a lesson learned. So, Shell is promoting embrace for change. So now, we are promoting digitalization to simplify everything. So, we are moving towards digitalization. So, our workers have to adapt to change.</p> <p>Ah... one thing that they have to have is a learner mindset as well. So, one of the behaviours, that they have to demonstrate is willing to learn so is a part of learner's mindset. So, they have to accept what is the gap inside themselves. So, from there, they have to build it. What I mean is they need to have mindset that they have a continuous learning. So, in that way, they can progress far in this field. Why I said that is because if they are perfect in this field, they will stop learning, right. So, that's why they have to know what else in themselves that need to improved. From there, they start to learn and then they will grow. Of course, at the beginning there is difficulty in what they are doing actually. Even though they have gone through all the subjects right which is related to the electrical, but once they enter the industry, is not really like what they were taught before, where whatever they learn they can apply it at the</p>

industry. It is not the same way. So, they have to relearn but of course it will help but 10 % only. So, the 90% is up to them to learn it by themselves. So, they have to do some research. Now we have a lot of resources right, like books, maybe they can refer to their seniors. So, it really depends on themselves. So, this is called like a survival skill. More on the employability skill like communication skill and so on. So 90% they have to really master it themselves through continuous learning. What I can advise here is to get more if they are not able to articulate what are their skills, maybe they can get more certifications. Certifications can really help them to secure an interview or secure a job. Like for example like electrical, they have a lot of certifications like Wireman or Chargemen or any certificate or Ex certification that maybe you never heard of it. This Ex certification is about the explosion proof kind of certificate, which is a certificate that is used in oil and gas industry. So, that's another way of securing a job or an interview by getting a lot of competencies, by getting a lot of certificates but once you get into industry, you continue to learn more certification in order for you to progress. So, this is a way that can help those who really have a difficulty when they are not good in English so they have confidence issue when they are in the interview.

Transkrip Informan 15 (Majikan)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>The employability skill yang you require ialah you kena pandai dalam kemahiran berkomunikasi dengan orang yang bawah sikit daripada kita.</p> <p>Emm... mungkin networking untuk certain extent.</p>
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Kita kena pandai dalam kemahiran berkomunikasi dengan orang yang bawah sikit daripada kita. Your subordinates meaning your technician ataupun juruteknik. Imagine kita engineer, muda... masuk lepas tu orang technician semuanya yang berpengalaman. So, mereka akan rasa sceptic maybe bahawa kita baru masuk, jadi bos lah kan. So, you don't know many things about the plant because you just enter and you can learn but the employability skill that is required is beradab and berhormat meaning you ambil pendapat, you tanya technician di bawah you and you don't ridicule them in any sense. Maksudnya you hormatlah walaupun pendapat dia dalam engineering punya term macam tak berapa kena ni. tapi kita jangan deny dialah. Tapi kalau you go to management level you have to face the big bosses pula. So, when you please your big bosses pula, you need articulation dengan negotiation skills because most big bosses have something in mind. They want this now... they want that now... tapi kita tahu benda tu not realistik at our current resources. So, kita nego dengan bos. Nego is one but how you want to nego is how you articulate. You nak cerita kepada bos you have to know apa situation sekarang macam mana. So, is articulation and negotiation when you go up and down dengan pekerja you kena down to earth lah... kena ambik pendapat semua.</p> <p>Unfortunately, masa mula-mula memang you tak banyak networking lah tapi when you went into the industri, you will have some network. Keep your network and information lah. Networking ni lebih kepada kenalan industri. Satu, you never know when you need the services. Sebagai contoh you ada kenalan yang boleh buat overhaul certain kompresor atau pam. You keep dia punya kontak tu tapi masa tu you tak ada keperluan untuk overhaul satu-satu pam tapi bila berlaku sesuatu dekat facility and then ada perlukan certain specialty, so you boleh guna network itu untuk cari service.</p>

3	<p>Pada pandangan anda, adakah kelayakan akademik penting untuk kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>Good academic qualification is really important as a start to enter the industry. It is the entry requirement of the industry actually. If you have a solid background and academic qualification in engineering, well that's a bonus for our company. We really need engineers and technicians who can think technically and are good in engineering stuff.</p>
4	<p>Bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>Kelayakan akademik perlu untuk start as an engineer. It is a bonus if you are from SMT because you have learned about the basic knowledge about engineering and this industry is an engineering industry. Oil and gas berkaitan dengan engineering dan teknikal. Ahh...kalau nak jadi engineer, kena selalu fikir technically. Pada saya yang dari SMT memang ada kelebihan because you are exposed to technical stuff early. Although you may not use everything, actually you use minimal pun until certain extend but when you study about Engineering, Physics, Mathematics those kinds of stuff, what you were trained in your brain was to see things kinetically ataupun engineering punya way lah. Itu cara-cara engineer nampak, you kena tahu or know how to link engineering stuff. Kalau mechanical, you need to have ability to nampak gear link to what. That thing to play in your mind lah...If you are good in Physics, yes that's a good starting point. Kalau chemical engineering you have at least something to do with chemical. So, to me SMT leavers do have that advantage because ada some kind of baseline.</p> <p>For academic, that's a no brainer. With good academic qualification from SMT, it is easier for you to pursue your study in higher institution. If you go and if you continue to study in the similar punya field in your degree or diploma, that will actually enhance your employability. You will need it in certain level because there's executive group and non-executive group. For non-executive group macam technicians, just having a Diploma or Degree is enough. If you want higher pay, you have to have a higher qualification.</p>
5	<p>Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif pekerja industri?</p>	<p>Kalau ada kompetensi teknikal there will always be a bonus Kompetensi untuk fresh graduate sebenarnya tak banyak. So, you will be trained by our company.</p>

6	Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	Competency is important especially in performing the work of engineering. That is why you need to have competencies in order to be competent and further progress yourself in this industry.
7	Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Walaupun akademik tu penting untuk permulaan, sifat peribadi tu yang lebih penting. Ok kebolehpasaran bagi saya yang paling penting ialah sikap dan cara membawa diri. Bagi saya ialah beradablah, berhikmah, bersopan-santun.</p> <p>Satu lagi ialah passionate sebenarnya. Passionate ni ialah minat dalam kerja sebenarnya.</p>
8	Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Kita kena beradab, berhikmah dan bersopan-santun supaya orang berasa selesa untuk bercakap dengan kita... apabila kita boleh bercakap secara profesional, orang pun selesa dengan kita. Emm... adab dan hikmah tu akan bagi orang selesa dengan kita. When you have these, what you gain from it is trust. Trust tak boleh dapat terus. Dia bina from time to time. So, you have to hormatlah. Kalau you cakap dengan orang yang lebih tua macam mana, you cakap dengan orang lebih muda macam mana. Self value tu kita kena hormat kepada orang lain. Sikap hormat ni akan beri orang lebih mudah untuk communicate and later on you will get trust. That is the first step before you get trust.</p> <p>Minat ni dia akan nampak dekat sifat peribadi sebenarnya. Kita biasanya ada sesetengah orang dia bernasib baik dia nampak minat dia daripada awal ada sesetengah orang dia tak nampak lagi minatnya daripada awal. Dia belum explore lagi apa dia minat. Dia belum cuba belum tahu lagi minat dia. When you show passion, when you show minat pada suatu kerja tu, itu salah satu kebolehpasaran pada sayalah. So, bila you interviu atau bila you nak tulis cv dan sebagainya, you have to somehow show your passion towards that job... not necessary you have to know all the technical stuff about it but tunjukkan minat tu. Kalau sesetengah orang dia banyak bertanya dengan orang dia. Sesetengah orang boleh banyak bercerita sebab dia ada tahu satu-satu item. So, for a start, you have to make a way that you have to show passion in some kind of work.</p>
9	Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan	Unfortunately, market for engineering now is ummm... as a start, gaji permulaannya mungkin tak berapa tinggilah . So you kena be willing to accept that as a start. You need to grow yourself. When you grow yourself, your gaji jadi

	kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>exponentially actually. Your gaji akan jadi banyak when you go to senior, you jadi technician and you get certifications along the way, then gaji you akan menjadi banyak tapi as a start tu memang dia start rendah. Jadi, you jangan terlalu cerewet dengan gaji as a start. You still kena interviu banyak tempat, cari companies. Kadang-kadang tak banyak job yang dia minat tapi what to do, I go first sebab ada bahagian yang ada kaitan dengan mekanikal walaupun dia pembinaan. If you list your projects in cv and kalau ada projek yang kena dengan jawatan tu, it will be very helpful. Most of the time, you have to tailor meet the cv to the job that you are applying. Sometimes, you banyak pengalaman tapi you tengok jawatan ada yang lebih kepada satu item, so you cerita banyak sikit dengan projek yang berkaitan dengan orang yang nak cari itu. But as a start, jangka masa memang orang akan tengok. Kalau satu tahun, regardless of how many projects you have went through, your gaji agak rendahlah. Biasa 5 years pengalaman kalau nak ke senior atau slightly higher pay. Usually when you start fresh in engineering, you don't 100% do engineering punya stuff. You akan do all the... ikut senior tolong photostate...buat itu ini... but that's how you learn, you try to get his or her trust. Then, you learn and when you do the photostating, you see ohhh...dia photostat API punya standard. If you are passionate, you will have the aptitude to want to know more about that.</p>
10	Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan?	<p>Frankly speaking, oil and gas is starting to move away to renewable energy. So, ada perbaharuan. New graduates have to be very flexible and up to date. If you have those, that will bring extra points to you lah. For instance, macam Nokia atau Kodak. They are the giants in those days but when they are unwilling to transition and Apple introduced iPhone but Nokia is very late to embrace that and they go down. Similar to Kodak, FujiFilm. So, in order to survive, we need to transition. It is very painful because we have been doing it for so long, suddenly the world changes. If you want to survive, you need to change. So, untuk yang baru ni cabaran dia you will need to be able to adapt and change as the world goes. Zaman saya mungkin dia still slow pacing, you can still develop, now you have to be fast paced lah... tiba-tiba pandemik, dia tukar semua jadi digital. Dia macam very fast paced. You need to be able to quickly adapt lah... adaptability.</p> <p>Memang mula-mula mereka memang kena melanjutkan pelajaran as best as they can either in diploma or degree. Now degree dah biasalah. From there you can set for further</p>

engineering punya inilah... for engineering ni ah... there's a lot of opportunity actually. Actually, Sarawak has a lot of potential. Nowadays, majikan memang prefer locals. There are 2 aspects to it. Now, I personally prefer the local. The main reason is ah...the cost is less and actually you develop local talent and the talent will stick with you. And if you get people from non-Sarawakians, when they are here, lama-lama nanti dia akan balik. So, you have to get new people and retrain them again. So, actually having locals are much better. That is one and I think like few years ago, the late Adenan Satem, Tok Nan, he really emphasized to this industry that you have to give preference to the locals and actually we are into that because we would like to have locals and I see more potential because banyak lagi teknologi yang locals can explore. It is a good development. So, Sarawak punya market is still big and now we have Petros and later I heard we will have petrol chemical plant under the state government's fund. So, kebolehpasaran and the opportunities for Sarawakians is still there... is still a lot. So, those from SMT ni grab it lah.

Transkrip Informan 16 (Majikan)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Seorang jurutera perlu memiliki kemahiran kebolehpasaran seperti kemahiran berkomunikasi iaitu kemahiran bercakap di hadapan khalayak ramai.</p> <p>Satu lagi adalah networking.</p> <p>Yang paling penting adalah kemahiran membuat keputusan.</p>
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Jadi, sebagai jurutera mana-mana projek yang melibatkan kontraktor atau perunding atau pihak klien, untuk membentangkan mana-mana program akan dilakukan oleh pihak jurutera. Jadi, jurutera akan berhadapan dengan pelbagai jenis audience atau penonton. Ada pihak klien yang suka pembentangan yang lebih ringkas manakala ada pihak klien yang memerlukan pembentangan yang lebih detail. Selain daripada itu, kemahiran menulis kemahiran membuat surat, penggunaan bahasa pun perlu ditingkatkan. Yang ini dapat ditingkatkan dari semasa ke semasa. Selain daripada itu untuk memberi arahan pun ada skil sebab sebagai contoh di tapak, pekerja-pekerja mereka memerlukan panduan macam mana nak buat yang betul dan Kebanyakan pekerja di tapak adalah mereka yang dari kalangan yang berpelajaran rendah. Jadi kita pun faham dia punya pemahaman atau cara perbualan atau cara dia memahami kita punya arahan itu adalah lebih rendah berbanding mereka yang mempunyai pelajaran yang lebih tinggi. Jadi, kena adapt lah kerana adapt dengan cepat supaya arahan yang diberikan difahami dengan mudah dan projek dilakukan mengikut spesifikasi dan reka bentuk yang diperlukan. Jadi sekiranya komunikasi ini terputus dia akan mengganggu gugat perjalanan projek. Untuk di Malaysia supaya jurutera dapat menguasai bahasa Melayu dan satu lagi Bahasa Inggeris. Yang ini saya rasa tidak menjadi masalah di Sarawak atau di Malaysia.</p> <p>Okey memandangkan dekat SMT dia lebih kepada basic, saya berpendapat adalah lebih bagus jika semasa di SMT perlu diterapkan kelebihan dalam bidang komunikasi ataupun menambahbaik dalam bidang penulisan, cara menulis surat, cara pembentangan dan cara membalas surat e-mel dan semua itulah. Saya rasa perlu diterapkan dengan lebih awal sebab saya rasa itu penting. Sekiranya sudah berkerja benda ni sangat penting.</p> <p>Kadang-kadang jurutera ini pandai bekerja tapi dia tak pandai menyatakan apa yang dia pandai. Jadi, komunikasi</p>

		<p>background ini pentinglah. Kadang-kadang jurutera ini at the end of the day lari daripada kejuruteraan dia itu padahal dia seorang jurutera yang baik tetapi disebabkan masalah komunikasi, sukar berbual, sukar untuk berkomunikasi dia menjadi penghalang dalam kerjaya dia sendiri.</p> <p>Untuk mendapat pekerjaan yang baik ataupun nak mendapat tahu apa peluang yang ada di luar sana, seseorang jurutera perlu ada network. Maksudnya seorang jurutera perlu kenal ramai orang. Jadi, ada banyak cara untuk kenal ramai orang. Mungkin menerusi sukan, macam sekarang ini melalui Facebook macam itulah. Jadi perlunya ada rangkaian dengan rakan-rakan yang boleh membantu dari segi pengembangna karier. Misalnya, dalam tempoh 5 tahun dalam satu company, tak didedahkan sangat dengan luar. Sekiranya kita ada kenalan ini, contohnyalah... apa kata join kami untuk projek yang lebih besar. Di situlah kita tahu adanya peluang lain yang lebih di luar. Sekiranya teruskan di satu tempat itu, pengembangan karier itu kurang tapi tidaklah setiap dua tahun bertukar kerja. Itu pun tidak baik diamalkan sebab dia memeberi gambaran bahawa jurutera tersebut seorang yang tidak komited. Selepas dua tahun berhenti, join orang lainlagi. So, saya cadangkan untuk yang baru, minimum dua atau tiga tahun baru pergi cari kerja lainlah.</p> <p>Jurutera perlu ada kemahiran membuat keputusan sebab apa-apa pembinaan, segala pemeriksaan haruslah dilakukan oleh jurutera. Kadang-kadang akan berlaku masalah dan memerlukan keputusan segera daripada jurutera. Jadi jurutera hendaklah menggunakan segala pengalaman dan pengetahuan yang sedia ada untuk respon kepada masalah-masalah tersebutlah. Jadi ada jurutera yang takut.. sikit-sikit saya tanya bos saya dulu...ah dia macam tu. Tapi sekiranya ada pengetahuan dan pengalaman yang cukup, sendiri boleh selesaikan masalah tersebut dan mempercepatkan proses pembinaan.</p>
3	<p>Pada pandangan anda, adakah kelayakan akademik penting untuk kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>Okey... pandangan saya kelayakan akademik yang baik amatlah penting untuk memasuki bidang industri. Jadi, semasa pemilihan pekerja industri yang baru saya akan melihat kelayakan akademik mereka. Walaupun mereka belum ada pengalaman, kelayakan akademik yang baik akan membantu mereka untuk mendapatkan pekerjaan.</p>
4	<p>Bagaimanakah kelayakan akademik</p>	<p>Okey pada pandangan saya, seorang jurutera perlu ada pengetahuan kejuruteraan yang kukuh dari awal. Jadi, pekerja yang pernah mendapat pendidikan kejuruteraan dari</p>

	<p>menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>SMT memang bagus sebab dari muda mereka punya silibus atau pelajaran adalah tentang kejuruteraan, di mana mereka ada belajar subjek kejuruteraan awam semasa di tingkatan 4 dan tingkatan 5 dan juga diuji semasa SPM. Perbezaan yang dipelajari daripada apa yang di ijazah dengan apa yang dipelajari di SMT itu adalah lebih kepada basic lah ataupun secara general ataupun apa tindakan sebagai seorang jurutera lah. Manakala semasa di ijazah adalah lebih terperinci sebagai contoh di SMT ada belajar pasal bending moment tapi di ijazah bending moment itu akan melibatkan komponen-komponen bangunan...ok apa bending moment untuk structure ini. Jadi apa yang mereka belajar di SMT memang perlu sebab mereka akan belajar lebih kepada apa yang di expect apabila mereka masuk ke peringkat ijazah dan seterusnya masuk ke bidang pekerjaan.</p> <p>Dengan akademik yang baik di peringkat SMT, mereka dapat menyambung pelajaran mereka dalam bidang kejuruteraan di peringkat yang lebih tinggi. Seorang jurutera perlu ada sekurang-kurangnya ijazah sarjana muda untuk memasuki bidang pekerjaan. Mereka hendaklah mendaftar yang wajib ialah dengan Lembaga Jurutera Malaysia. Sekiranya mereka terlibat dengan aktiviti pembinaan, mereka hendaklah mendaftar dengan CIDB. Sekiranya jurutera tersebut dilantik sebagai teknikal person untuk mana-mana syarikat, syarikat pembinaan mereka perlu mendapatkan teknikal person daripada kalangan jurutera. Jadi, jurutera ini hendaklah mempunyai pengalaman lebih 5 tahun untuk kontraktor yang berkelas A. Jadi sekiranya ada siswazah ataupun lepasan sekolah yang tidak berpeluang menjadi jurutera tetapi sijil mereka masih boleh digunakan sebagai teknikal person untuk mana-mana kontraktor di Malaysia.</p>
5	<p>Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>Kalau saya nak ambil jurutera baru memang saya lihat kompetensinya dahulu. Sebagai seorang jurutera perlu ada kompetensi selain daripada teknikal. Kemahiran teknikal ini juga boleh dibahagikan kepada penggunaan software seperti autocad, Excel untuk kemahiran software.</p> <p>Manakala bagi penambahan dari segi skill, untuk 10 hingga 5 tahun yang lepas kerajaan berminat untuk meningkatkan pembinaan menggunakan sistem IBS. Dipercayai sistem IBS ini mempercepatkan proses pembinaan. Jadi masa mula-mula, kami tidak didedahkan dengan IBS sebab dia baru saja ini. Jadi kami sendiri kena assimilate, kena fahami, kena adapt lah dengan kehendak kerajaan. Jadi apa yang kami buat kami hantar jurutera untuk ikut latihan atau training</p>

		CIDB dan juga beberapa badan swasta yang lain tentang IBS. Yang ini boleh dikatakan skill tambahan lah.
6	Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	Jadi sekiranya jurutera ada sijil latihan dalam bidang IBS ini, jadi kebolehpasaran dia bertambah kerana dia kompeten dalam bidang IBS. Sekiranya dia diperlukan untuk membuat projek IBS dengan menggunakan IBS, jadi jurutera ini akan dicarilah dan boleh menunjukkan sijil ini yang telah diperolehi sebelum inilah. Contoh macam jurutera kami mempunyai sijil dalam IBS tahap 3 disediakan oleh CIDB. Jadi, contoh-contoh kerja yang pernah dibuat dengan menggunakan IBS satu, di Convention Centre di CIDB. Convention Centre di CIDB dia menggunakan pasang siap dia pasang macam Lego. Untuk jurutera yang lama yang tidak ada pengalaman macam ini dia tak akan faham. Jadi sebab itulah jurutera kami memerlukan training memahami dari segi reka bentuk, memahami cara pemasangan barulah dapat menembusi projek ini. Syarikat kami juga teruskan dengan projek IBS untuk sekolah daif. Projek ini adalah projek untuk sekolah-sekolah daif di kawasan pedalaman yang dalam kategori daiflah. Syarikat kami sudah terlibat dengan 21 buah sekolah daif di Sarawak. Jadi konsep yang digunakan adalah menggunakan IBS dan tempoh yang diberikan oleh pihak KPM hanyalah tiga hingga enam bulan sahaja. Jadi daripada 21 buah sekolah ini ada banyak perbezaan dari segi cara untuk pergi ke sekolah sebab ada sekolah yang hanya boleh dihubungi dengan bot, tak boleh pakai kereta, ada juga yang naik feri. Maksudnya kalau kita nak buat pembinaan dengan menggunakan konsep seperti di bandar memang tidak akan berjaya. Jadi menggunakan konsep IBS di mana kami membuat semua dinding, semua tiang, semua komponen-komponen sekolah itu di kilang dan dihantar dengan menggunakan tongkang terus ke sekolah tersebut. So, menggunakan IBS ini kita boleh terus pasang sahaja di sekolah. Jadi kami boleh.. satu singkatkan masa pembinaan yang kedua memudahkan proses pembinaanlah dan sekarang ini ada lagi sambungan kepada IBS untuk sekolah daif dengan menggunakan sebanyak satu bilion. Dipercayai projek sekolah daif ini masih lagi banyak di mana beribu-ribu buah sekolah di Sarawak ini dikategorikan sebagai daif. Dengan mengambil pengalaman dalam membuat sekolah daif ada sekolah berkongsi satu bilik darjah untuk 2 kelas manakala untuk kuarters pula sebab kawasan itu adalah jauh daripada kawasan tempat tinggal, ada yang sehingga 3 cikgu yang dah berkeluarga berkongsi dalam sebuah kuarters. Dengan adanya pembangunan seperti ini, membantulah sebab student pun mendapat pembelajaran yang lebih sempurna. Jadi, melalui projek

		<p>sekolah daif ini memang membuka matalah sebab banyak sekolah-sekolah di Sarawak ini memerlukan perhatian dan apabila kami berjaya menyiapkan sekolah-sekolah tersebut pandangan ataupun apa nama... pengalaman cikgu-cikgu dan orang kampung pun berbeza sebab mereka tak pernah melihat konsep pembinaan sekolah yang lebih cepat tetapi masih berkualiti. Jadi itulah perkembangan dalam bidang IBS lah.</p>
7	<p>Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>Okey satu yang perlu ada dalam semua pekerja adalah disiplin.</p> <p>Yang seterusnya adalah kerajinan dan kesungguhan.</p> <p>Mereka juga perlu berdikari.</p>
8	<p>Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>Jurutera perlu mempunyai disiplin sebab disiplin ini yang paling asas yang perlu ada pada seorang jurutera. Sekiranya mereka tidak berdisiplin, ia akan mengganggu kelancaran projek.</p> <p>Bagi jurutera muda, maksud bagi saya di sini yang mempunyai pengalaman kurang daripada 5 tahun Permintaan terhadap mereka sangat rendah. Jadi sekiranya mereka diberi peluang bekerja dalam mana-mana syarikat pembinaan ataupun perunding, mereka perlu menunjukkan kerajinan dan kesungguhan dan gunakan peluang tersebut untuk meningkatkan skil menambahkan pengalaman. Mungkin apa yang dari segi gaji dialah, mungkin agak rendah, mungkin banyak antara mereka yang give up... sebelum tempoh lima tahun itu mereka dah give up sebab kerja itu tidak memberi makna kepada mereka.</p> <p>Jadi selepas lima tahun ke atas semua itu akan berubah tetapi dia akan diberi tanggungjawab yang lebih tinggi sebab dengan pengalaman 5 tahun pihak syarikat faham mereka ini adalah seorang yang berpengalaman. Jadi jurutera-jurutera ini akan dikehendaki untuk bekerja secara bersendirian. Jadi sekiranya sebelum ini tidak pernah bekerja secara bersendirian atau berdikari dan sentiasa bergantung pada orang atasan, bila tiba tahap ataupun bila tiba masa dikehendaki untuk berdikari, mereka menghadapi masalah. Di sini krisis akan bermula sebab selepas 5 tahun gaji yang akan ditawarkan kepada mereka adalah lebih tinggi. Sekiranya mereka tidak dapat menepati standard tersebut mereka akan menghadapi masalah untuk meneruskan karier apatah lagi yang lebih daripada 10 tahun dan 15 tahun.</p>

<p>9</p>	<p>Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>Ok.. untuk isu, untuk graduan yang baru, lepasan ijazah yang kurang berpengalaman ini, satu permintaan dia rendah. Penawaran gaji pun rendah. Untuk mana-mana projek, untuk kerja yang kompleks, complicated, rumit, requirement yang ditetapkan oleh pihak Klein pada kebiasaannya memerlukan jurutera yang mempunyai pengalaman 10 tahun ke atas. Jadi sebab itulah jurutera yang kurang pengalaman daripada permintaan macam ni menghadapi masalah mendapat kerja. Itu isu untuk yang lepasan ijazah lah. Jadi, untuk yang berpengalaman pula, permintaan ok. Ada permintaan dan ada penawaran gaji yang lebih lumayanlah. Cuma jurutera yang lebih 10 tahun ini sudah berkeluarga sudah ada anak yang sekolah dekat sini tapi tempat bekerja pula jauh-jauh. Jadi, isu dia di sini pula kebanyakan jurutera yang telah berpengalaman ada masalah jauh daripada keluarga dengan tempat kerja. Itu isu yang biasa dihadapilah untuk pengembangan kerjaya.</p> <p>Ok untuk yang berpengalaman, yang bekerja jauh daripada keluarga ini, satu itulah kena atur dengan famili... ini skil individulah macam mana dia deal dengan famili contoh pembahagian masa kerja dengan pembahagian masa dengan keluargalah tapi masalah itu bukan masalah yang besarlah sebab bagi saya masalah yang lebih besar ialah masalah graduan yang tidak mendapat kerja. Hah.. yang ini memang masalah yang paling... besar. Yang berpengalaman ni dia dapat kerja, cuma dia nak tak nak pergi kerja.</p> <p>Masalah yang terbaru ini ialah Covid. Masalah Covid ini berjangkit sekiranya terdapat ramainya orang dalam satu tempat dan dalam satu masa. Untuk kerja pembinaan dia sebenarnya memerlukan ramai pekerja dan orang itu perlu berkumpul. Jadi dengan peraturan atau SOP yang menghalang macam inilah memang agak sukar untuk mempercepatkan proses pembinaan dia boleh tapi cuma dia lambat. Lepas tu dengan halangan-halangan lain seperti tidak boleh merentas punya daerah tak boleh merentas negeri memang dia secara langsung memang mengganggu proses pembinaan proses menghantar barang ataupun special list dari pakar-pakar dari luar tak boleh datang ke negeri ini ke ataupun pakar-pakar dari negeri ini tidak dapat ke negeri sana dia macam tu. Jadi untuk tujuan pentadbiran kita dapat atasi lah macam boleh pakai <i>Google Meet</i> untuk meeting dan sebagainya tapi dalam pembinaan dia tak boleh. Dia kena pasang juga dekat site. Jadi, kita cuma dapat berharap sajalah. Bukan sahaja pembinaan yang terganggu event perhotelan banyak juga terganggu. Jadi kita cuma dapat berharaplah Covid ini dapat reda dengan cepatlah.</p>
----------	--	--

10	<p>Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan?</p>	<p>Okey bila melibatkan pengenalan kepada teknologi baru, memang masalah pertamanya tiada yang tahu. Jadi untuk yang tahu tu mereka kerana mengambil training macam yang saya cakap awal tadi itulah macam IBS. Kerajaan cakap pakai IBS.. IBS.. IBS.. tapi sebelum ini, semua pekerja semua tukang baik jurutera tidak pernah didedahkan dengan sistem IBS. Jadi pihak-pihak pemain industri mereka kena dapatkan training yang betul untuk memahami teknologi yang akan diteruskan. Jadi masalah teknologi baru dalam pembinaan mereka ialah mereka tidak berminat kerana mereka perlu menghantar pekerja untuk training lah, perlu beli mesin macam inilah dia macam tu. Jadi, mereka prefer untuk menggunakan teknologi yang lama tetapi sebagai contoh, bila ada pihak yang berjaya mengaut lebih banyak keuntungan dengan teknologi baru itu jadi barulah ramai nak ikut. Dia macam tu. Dia masalah penerimaanlah. Jadi penyesuaian sendiri dalam teknologi baru memang sangat pentinglah.</p>
----	---	---

Transkrip Informan 17 (Majikan)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Ahh... bagi saya, pekerja perlu ada kemahiran berkomunikasi yang baik.</p> <p>Dalam bidang pekerjaan ini, kemahiran untuk menyelesaikan masalah dalam kerja perlu ada.</p>
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Pekerja perlu pandai berkomunikasi. Itu sangat penting. Masa temu duga kita sudah tahu macam mana skill berkomunikasi dia. So, kalau dia dapat menerangkan sesuatu dengan baik, dapatlah dia bekerja. English is also important because we have to communicate with a lot of people in the industry.</p> <p>Pekerja yang dapat selesai masalah bagi saya memang lebih bagus. Pekerja perlu pandai selesai masalah dalam bidang kerja. Sebab tu kemahiran menyelesaikan masalah sangat penting dalam industri. Kalau pekerja mempunyai kemahiran itu, dia boleh dapat perkerjaan kerana kemahiran itu memang penting semasa bekerja.</p>
3	Pada pandangan anda, adakah kelayakan akademik penting untuk kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Ahh... bagi pandangan saya, kelayakan akademik hanya syarat untuk diterima masuk bekerja di industri. Selepas itu, kita akan melihat kemahiran dan kesungguhan seseorang pekerja industri menyumbang kepada kejayaan syarikat.</p>
4	Bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Pekerja yang dari SMT ni memang bagus sebab mereka fokus dalam bidang kejuruteraan dari masa belajar sampai bekerja. Kebanyakan sambung ke Politeknik untuk ambil Diploma dalam bidang kejuruteraan. Yang ni memang baguslah.</p> <p>Biasanya pekerja dari background SMT ini memang pandai dalam engineering dan matematik. Mereka dah tahu tentang teori engineering. Kalau explain apa yang kita nak memang mudah sebab mereka dah ada teori...basic pun ada. So, mereka cepat fahamlah kalau kita nak mereka buat sesuatu kerja.</p>

5	Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	Memang kompetensi sangat penting. Mereka perlu ada kompetensi yang berkaitan dengan bidang kejuruteraan. Kalau yang dah ada kompetensi sebelum masuk kompeni memang baguslah tapi kami memang provide training supaya mereka ada kompetensi untuk kerja.
6	Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Jika mereka ada kompetensi, mereka kompeten dan mahir dalam bidang kerja mereka. Yang ada kompetensi, memang mahir dalam kerja mereka. Itu memang penting.</p> <p>Bagi saya kompetensi paling asas adalah keselamatan. Sebab itu kami wajibkan semua pekerja untuk mengikuti kursus keselamatan sebab <i>safety comes first</i>. Kami memastikan semua mereka ada sijil keselamatan dan kad hijau CIDB untuk membolehkan masuk ke dalam industri.</p>
7	Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Keyakinan juga penting.</p> <p>Proaktif pun perlu juga.</p> <p>Bagi saya, saya memang suka mengambil pekerja yang berusaha dan mempunyai sikap yang positif terhadap kerja</p>
8	Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Pekerja perlu ada keyakinan diri semasa bekerja. Saya rasa yakin dengan kemampuan pekerja saya jika dia sendiri yakin buat kerja. Dekat situ saya tahu dia boleh buat.</p> <p>Kalau seseorang pekerja itu proaktif, tidak perlu tunggu arahan baru buat kerja.</p> <p>Kalau jumpa dengan pekerja yang selalu komplek susahlah... tidak positif terhadap kerja. Saya lebih suka cari pekerja yang positif dan sentiasa ada motivasi selalu memajukan diri sendiri.</p>
9	Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	Isu kebolehpasaran ini ialah pekerja selalu mahukan gaji yang tinggi. Bagi kami, kami mahu tengok dulu skil mereka paling kurang dalam tempoh 6 bulan. Jika mereka boleh membuat kerja yang baik dan boleh membantu syarikat meningkatkan pendapatan... why not. Itu isu dia sekarang.

10	Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan?	Untuk menangani isu ini, pekerja harus menunjukkan kebolehan dari segi kemahiran dan pengetahuan mereka dalam industri ini. Pekerja perlu sentiasa belajar untuk meningkatkan kemahiran dan ilmu mereka walaupun dah kerja sebab dalam industri ini memang sentiasa ada pembaharuan. Memang perlu sentiasa belajar benda barulah.
----	--	--

Transkrip Informan 18 (Majikan)		
Bil	Soalan	Transkrip
1	Pada pandangan anda, apakah kemahiran kebolehpasaran yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>So, bagi saya kemahiran berkomunikasi ini sangat penting.</p> <p>Kemahiran menyelesaikan masalah sangat penting.</p> <p>Pekerja dapat mencari peluang pekerjaan melalui networking kawan-kawan okey.</p> <p>Lepas itu, perlu ada kemahiran membuat decision.</p> <p>Pekerja mesti ada berfikiran kreatif dan inovatif sebab dalam bidang ini mesti ada idea yang baru.</p>
2	Bagaimanakah kemahiran kebolehpasaran menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Kemahiran berkomunikasi ini sangat penting okey untuk mendapatkan pekerjaan sama ada dengan pihak kerajaan ataupun syarikat. Okey macam mana kita berkomunikasi dengan orang bercakap bergaul dengan orang. So, bagi saya ia adalah sangat penting okey kemahiran komunikasi ini untuk pekerja mencari peluang pekerjaan.</p> <p>Kemahiran menyelesaikan masalah membantu kerana ia melibatkan critical thinking semasa berdepan dengan masalah.</p> <p>Networking juga perlu ada untuk mendapatkan maklumat pasal peluang pekerjaan. Cara mereka socialise untuk mereka gain mereka punya networking dengan sama ada dengan mereka punya colleagues. So, daripada networking ini, senang untuk mereka berkomunikasi sebab mereka dah saling mengenali orang itu. So, bila mereka ada satu masalah senang untuk berbincang bila mereka telah mengenali seseorang itu. Senang untuk discuss okey berbanding dengan kalau tidak mengenali orang itu, mereka mesti membuat networking itu dahulu untuk mendapatkan information pasal peluang pekerjaan.</p> <p>Kalau pekerja berfikiran kreatif dan inovatif mereka dapat hasil innovation sebab mereka akan menghasilkan satu sama ada mereka menghasilkan new teknologi atau improve current teknologi. Okey untuk future in future sebab sekarang ni sangat... daya saing itu sangat tinggi. Jadi, mereka mesti ada nilai innovation yang tinggi ataupun mesti kreatif.</p>

		<p>Kemahiran membuat decision juga perlu ada untuk pekerja membuat decision sama ada decision itu betul ataupun tidak. Jadi, pekerja mesti ada kemahiran pertimbangan okey ya untuk menyelesaikan masalah.</p>
3	<p>Pada pandangan anda, adakah kelayakan akademik penting untuk kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>Ya... untuk masuk dalam industri ini kelayakan akademik memang penting. Pada era ini, kelayakan akademik menjadi keutamaan kepada industri kerana tanpa pengetahuan akademik yang baik mereka sukar untuk kita bekerja serta membuat kerja-kerja di industri. Pada era ini juga banyak keperluan dalam menganalisa data berdasarkan kemahiran <i>software</i> komputer dan lain-lain.</p>
4	<p>Bagaimanakah kelayakan akademik menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>Bagi saya ah... Antara satunya adalah mereka mempunyai kekuatan teori yang tinggi dan dibekalkan dengan skill. Jadi, kebolehpasaran mereka amat tinggi sebab mereka yang dari SMT dah ada basic engineering. Memang lebih baik sebab mereka cepat belajar dan senanglah sebab mereka dah ada basic dan teori dalam engineering. Yang dari SMT memang dia orang ada nilai tersendiri sebab ilmu-ilmu yang mereka dapat dan kemahiran yang mereka dapat daripada SMT adalah sangat membantu mereka untuk berfikiran lebih kreatif sebab mereka dah ada basic untuk elektronik dan elektrik. So, mereka boleh menghasilkan suatu innovation boleh invent sesuatu ataupun tools ataupun equipment based on their basic knowledge dan terapkan hasilkan dalam bidang untuk membantu menghasilkan sesuatu ah... Itu yang sangat penting.</p> <p>Apabila pekerja dah ada basic, mungkin ah... itu adalah kelebihan untuk mereka memohon untuk melangkah ke hadapan itu adalah antara kelebihanannya lepasan SMT. Mereka memang dapat menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi dalam bidang engineering.</p>
5	<p>Pada pandangan anda, apakah kompetensi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>Sudah pasti pekerja yang mempunyai sijil kompetensi seperti chargemen atau wiremen mempunyai pengalaman praktikal yang lebih baik. Mereka boleh melakukan kerja-kerja dengan lebih kompeten sebab mempunyai kompetensi yang diiktiraf.</p>
6	<p>Bagaimanakah kompetensi menyumbang kepada</p>	<p>Dengan adanya kompetensi, mereka lebih kompeten dalam kerja mereka. Ah... memang untuk pekerja upgrade mereka punya gred ataupun position, mereka mesti ada nilai kompetensi yang tinggi.. Ya, seperti yang saya jelaskan</p>

	kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	memang kompetensi ini sangat penting sebab kompetensi ini adalah antara salah satu penyumbang ataupun elemen... ah... keperluan untuk develop oneself ataupun progression. Tanpa kompetensi, pekerja tak dapat develop ataupun it is part of their development and progression. Kalau you nak naik pangkat dari satu pangkat ke gred yang lebih tinggi, you mesti ada kompetensi yang tinggi. Jadi pekerja mesti upgrade mereka punya kompetensi.
7	Pada pandangan anda, apakah sifat peribadi yang menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Dalam industri ini pekerja mesti mempunyai keyakinan yang tinggi.</p> <p>Ahh... memang selepas mereka habis belajar, lepas tu mereka mencari peluang pekerjaan. So, untuk mencari peluang pekerjaan mereka mesti proaktif.</p> <p>Pekerja mesti menerapkan nilai-nilai leadership...</p> <p>Pekerja mesti jaga attitude mereka sendiri. Ahh... macam mereka mesti always on time... Ya, be punctual.</p>
8	Bagaimanakah sifat peribadi menyumbang kepada kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?	<p>Dengan itu, pekerja perlu built in mereka punya self confident... Mereka perlu ada level confident yang tinggi...Keyakinan yang tinggi. Pekerja mesti menunjukkan bahawa mereka boleh buat kepada pihak majikan. So, bila kami menilai jadi kami akan nampak apa yang mereka boleh buat. Mereka memang perlu ada level confident yang tinggi.</p> <p>Pekerja perlu proaktif supaya mereka mesti setakat yang mampu mencari peluang-peluang. Mereka mungkin mencari sama ada melalui internet ah... dari suratkhobar ataupun melalui networking kawan-kawan okey untuk mendapatkan ah... information pasal peluang pekerjaan. Jika jika mereka hanya duduk tak ada inisiatif untuk mencari peluang ini maka ia amat susah untuk mereka mendapat peluang pekerjaan. Jadi mereka mesti proaktif untuk mendapatkan information pasal peluang itu.</p> <p>Leadership ini tidak semestinya mereka mesti lead seseorang ataupun lead group tetapi self leadership. Dalam Sarawak Energy dia mementingkan leadership.. leadership. So, leadership kami mahu menghasilkan seorang leader yang bagus okey supaya leader ini dapat membawa dan lead team untuk mencapai sesuatu objektif. Itu adalah misi yang paling berharga.</p> <p>Okey antara yang lain adalah mengenai behavior pekerja sendiri attitude... attitude. Selain daripada itu, mereka mesti</p>

		<p>ada ah... tahu macam mana mereka nak manage themselves. Self-management itu amat penting sebelum kita manage orang lain kita mesti manage kita sendiri. Ya, itu yang paling penting. Ah... bagi saya, attitude...attitude... behaviour. Their own behaviour. ya... on time... tepat pada masa. Itu adalah key word. Punctual.</p>
9	<p>Pada pandangan anda, apakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dari perspektif majikan?</p>	<p>Bagi saya isu kebolehpasaran ialah pekerja tidak fokus... Selalu mahu bertukar-tukar kerja sebab nak gaji yang lebih besar. Sepatutnya mereka perlu lebih fokus dalam pekerjaan baru boleh dapat pengalaman. Setiap orang yang bermula mesti dapat gaji lebih rendah, lama-kelamaan gaji akan bertambah. Selalu ingin mencuba bidang baru... Tidak salah tapi perlu dapat pengalaman dahulu.</p> <p>Okey sebelum pekerja mendapat satu sesuatu pekerjaan industri, majikan akan memandang terus kepada berapa tahun pengalaman mereka dah bekerja. Macam mana pengalaman mereka bekerja. Adakah mereka mempunyai pengalaman yang luas ataupun pengalaman yang lama dalam satu-satu bidang. Sekiranya mereka mempunyai kurang pengalaman mungkin agak sukar untuk kami.</p> <p>Jika mereka mahir dalam sesuatu bidang pekerjaan itu lebih mudah bagi industri menawarkan mereka pekerjaan itu... Yang menjadi masalah ialah mereka tidak mahu ditempatkan di tempat yang jauh... Alasan sebab tidak boleh berjauhan dengan keluarga. Ada calon-calon pekerja yang ditawarkan ke pedalaman tapi ramai yang menolak atas alasan yang sama.</p>
10	<p>Bagaimanakah isu-isu yang berkaitan dengan kebolehpasaran lepasan SMT dapat ditangani dari perspektif majikan?</p>	<p>Pekerja mesti ahh... cepat adapt dekat new environment. Penyesuaian sendiri itu perlu. Jadi, sini dia memerlukan employability skill untuk adapt dekat new environment. So, bila tak ada employability skills, dia amat mencabar. Jadi, kalau pekerja telah built mereka punya confidence dan ada employability skill untuk adaptation, ia agak memudahkan mereka untuk cepat adapt dekat new environment dekat organisasi yang totally berbeza dari sebelumnya. Sebab itu, kompetensi dan attitude itu sangat penting. Itu adalah antara satu kelebihan yang boleh kita dapat. Advantage. Bila pekerja mempunyai attitude yang bagus, kita ada kelebihan. Bagi saya, attitude dan kompetensi. Itu adalah kelebihan untuk pekerja memenangi persaingan ini.</p> <p>Jadi, di sini pekerja mesti antara satu que adalah jangan memilih pekerjaan. Yang penting mereka mendapat pengalaman itu melalui pembelajaran berterusan. So,</p>

	<p>daripada pengalaman yang mereka dapat, mereka dapat mempelajari banyak benda. Mereka mesti ada ambil ataupun mesti increase mereka punya kompetensi dengan ambil certain course. Jadi, di sini memang penting untuk mereka teruskan proses pembelajaran. Dengan itu, mereka akan explore banyak benda. Mereka tak sepatutnya berkira dengan apa pekerjaan yang telah di assign atau diberikan sebab semua itu membantu mereka untuk memperluaskan lagi pengalaman mereka. Bila mereka mempunyai pengalaman yang banyak yang luas bagi saya ini dapat memberi mereka gambaran yang luas dan mereka lebih dapat berfikiran kreatif ataupun berfikiran terbuka. Jadi, mereka dapat menceburi bidang-bidang lain juga. Selain berbekalkan background akademik, pengalaman itu amat penting.</p>
--	--