

**AMALAN PENYELIAAN PENSYARAH PEMBIMBING TERHADAP
PELAKSANAAN LATIHAN INDUSTRI DI POLITEKNIK
SULTAN HAJI AHMAD SHAH KUANTAN, PAHANG**

ASIANA BINTI BAHARUDDIN

Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi
sebahagian daripada syarat penganugerahan
Ijazah Sarjana Pendidikan Teknikal (Reka bentuk Instruksional dan Teknologi)

Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

JULAI 2014

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengkaji aspek-aspek amalan penyeliaan pensyarah pembimbing terhadap pelaksanaan latihan industri. Kajian ini dijalankan di Politeknik Sultan Haji Ahmad Shah Kuantan, Pahang. Reka bentuk kajian ini ialah berbentuk tinjauan. Kajian ini melibatkan penglibatan dari pensyarah pembimbing dan pelajar dari tiga Jabatan Kejuruteraan iaitu Jabatan Kejuruteraan Elektrik, Jabatan Kejuruteraan Mekanikal dan Jabatan Kejuruteraan Awam. Seramai 30 responden yang terdiri dari pensyarah pembimbing dan 90 responden terdiri dari pelajar dipilih secara rawak terlibat dalam kajian ini. Komponen amalan penyeliaan pensyarah pembimbing dibahagikan kepada tiga (3) konstruk iaitu konstruk pengetahuan, konstruk kemahiran dan konstruk sikap. Kajian rintis telah dijalankan dalam kalangan 30 orang pensyarah pembimbing dan 30 orang pelajar politeknik yang dipilih. *Alpha Cronbach* digunakan untuk menguji ketekalan dalaman item dalam soal selidik dan nilainya ialah 0.636 bagi soal selidik pensyarah pembimbing. Manakala *Alpha Cronbach* dalam soal selidik pelajar memberikan nilai 0.903. Dalam kajian ini, analisis diskriptif seperti peratusan, min dan frekuensi digunakan untuk mengenalpasti ciri-ciri aspek amalan penyeliaan pensyarah pembimbing dari aspek pengetahuan, kemahiran dan sikap dengan menggunakan bantuan perisian *Statistical Packages for Social Sciences for Windows Version 22.0 (SPSS)*. Ujian korelasi Pearson digunakan untuk menguji hipotesis dalam kajian ini. Dapatan kajian menunjukkan skor min konstruk pengetahuan, kemahiran dan sikap merupakan aspek yang berada pada tahap yang sederhana dari pensyarah pembimbing dan pelajar. Ini menunjukkan wujud kesinambungan jawapan soal selidik antara pensyarah pembimbing dan pelajar. Ujian korelasi di antara aspek amalan kemahiran dan pengetahuan serta aspek amalan sikap menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan. Kesimpulan yang diperolehi daripada kajian ini ialah pensyarah pembimbing perlu memiliki amalan-amalan penyeliaan yang lebih menjurus kepada pembentukan pengetahuan, kemahiran dan sikap yang diperlukan oleh pelajar semasa menjalani latihan industri bagi melengkapkan keperluan pelajar untuk menghadapi alam pekerjaan kelak.

ABSTRACT

The purpose of this study is to research into the aspects of supervision practice amongst lecturers supervision toward the implementation of the Industrial Training. The research was done at Polytechnic Sultan Haji Ahmad Shah, Kuantan, Pahang. The design of the research was in the form of survey that involves the participation of supervisors and students from three engineering departments of Electrical Engineering, Mechanical Engineering and Civil Engineering Departments. This study involves the participation of 120 respondents; comprising of 30 lecturers and 90 random picked students. The practice of supervision among lecturers were divided into three (3) components i.e : to construct : knowledge, skills and attitude. A pilot project was conducted earlier amongst 30 lecturers and picked Polytechnic students. Alpha Cronbach was used to test the internal consistency items of the questionnaires that provided a value of 0.636 among lecturers and 0.903 among the students. In this study, descriptive analysis such as percentages, means and frequencies was used to identify the supervisory characteristics of the lecturers from the perspective of knowledge, skills and attitudes; using the Statistical Packages For Social Sciences for windows version 22.0 (SPSS) software. The Pearson correlation test was used to test the hypothesis of this study. From the mean construct score, the results showed that the level of knowledge, skills and attitudes are at the medium level. This shows a continuation of questionnaire responses from among the lecturers and students. From the correlation test conducted it shows a significant relationship from the aspects of practical skills, knowledge and attitude. To conclude, the study derives that lecturers should possess supervisory practices, specifically, focusing on knowledge development, skills and attitudes required by the students during industrial training to further equipped students with future working experience.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKASURAT
	PENGESAHAN STATUS PROJEK SARJANA	
	PENGESAHAN PENYELIA	
	TAJUK	i
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xii
	SENARAI RAJAH	xiv
	SENARAI SIMBOL	xv
	SENARAI LAMPIRAN	xvi
BAB 1	PENDAHULUAN	
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	3
	1.3 Pernyataan Masalah	5
	1.4 Matlamat Kajian	8
	1.5 Objektif Kajian	8
	1.6 Persoalan Kajian	9

1.7	Hipotesis Kajian	9
1.8	Skop Kajian	10
1.9	Batasan Kajian	10
1.10	Kepentingan Kajian	11
1.11	Kerangka Konsep Kajian	11
1.12	Definasi Istilah dan Operational	13
1.12.1	Amalan	13
1.12.2	Penyeliaan	13
1.12.3	Pembimbing	14
1.12.4	Pelaksanaan	14
1.12.5	Latihan	14
1.12.6	Industri	14
1.12.7	Latihan Industri	14
1.12.8	Pensyarah Pembimbing	15
1.12.9	Sikap	15
1.12.10	Pengetahuan	16
1.12.11	Kemahiran	16
1.13	Rumusan	16

BAB 2

KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	18
2.2	Falsafah Latihan Industri	18
2.3	Latihan Industri	19
2.3.1	Matlamat Latihan Industri	21
2.3.2	Objektif Latihan Industri	21
2.4	Pengenalan Penyeliaan	22
2.5	Teori Dan Konsep Penyeliaan	22
2.6	Penyeliaan Pensyarah Pembimbing	23
2.6.1	Kemahiran Pensyarah Pembimbing	24
2.6.2	Pengetahuan Pensyarah Pembimbing	28
2.6.3	Sikap Pensyarah Pembimbing	30

2.7	Penyeliaan Latihan Industri	32
2.8	Lawatan Penyeliaan	32
2.9	Tanggungjawab Pensyarah Pembimbing	33
2.10	Jenis Pendekatan Penyeliaan Teori Pengajaran	33
	2.10.1 Teori Konstruktivisme	34
	2.10.2 Teori Pembelajaran Kontekstual	36
	2.10.3 Pembelajaran Berasaskan Pengalaman	37
2.11	Stail Penyeliaan Melalui Pendekatan Bimbingan	39
2.12	Penilaian Penyelia Majikan	40
2.13	Penilaian Penyelia Latihan Industri	40
2.14	Rumusan	40

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	41
3.2	Reka Bentuk Kajian	41
3.3	Kerangka Kerja Operasi	42
3.4	Lokasi Kajian	44
3.5	Persampelan dan Populasi	44
3.6	Pengumpulan Data	45
	3.6.1 Dokumentasi	45
	3.6.2 Soal Selidik	45
3.7	Instrumen	46
	3.7.1 Soal Selidik	46
	3.7.2 Kesahan dan Kebolehpercayaan	49
3.8	Kajian Rintis	49
3.9	Pengumpulan Data	52
3.10	Kaedah Penganalisan Data	53
3.11	Rumusan	55

BAB 4	DAPATAN KAJIAN	
4.1	Pendahuluan	57
4.2	Prosedur Menganalisis Data	57
4.3	Analisis Deskriptif	58
4.3.1	Demografi Pelajar	59
4.3.2	Demografi Pensyarah	59
4.4	Amalan Penyeliaan Pensyarah Pembimbing Terhadap Pelaksanaan Latihan Industri	60
4.4.1	Aspek Amalan Kemahiran Pensyarah Pembimbing	61
4.4.2	Aspek Amalan Pengetahuan Pensyarah Pembimbing	64
4.4.3	Aspek Amalan Sikap Pensyarah Pembimbing	66
4.5	Analisa Inferensi	68
4.5.1	Analisis Inferensi Amalan Penyeliaan Pensyarah Pembimbing Terhadap Pelaksanaan Latihan Industri Di Politeknik Sultan Haji Ahmad Shah Kuantan, Pahang.	69
4.6	Analisis Kualitatif	71
4.7	Rumusan	72
BAB 5	PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN	
5.1	Pendahuluan	73
5.2	Rumusan Kajian	73
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	74
5.3.1	Aspek Amalan Kemahiran Pensyarah Pembimbing	74
5.3.2	Aspek Amalan Pengetahuan Pensyarah Pembimbing	75
5.3.3	Aspek Amalan Sikap Pensyarah Pembimbing	77

5.3.4	Amalan Penyeliaan Pensyarah Pembimbing Terhadap Pelaksanaan Latihan Industri Di Politeknik Sultan Haji Ahmad Shah Kuantan, Pahang.	77
5.4	Kesimpulan	78
5.5	Cadangan	79
5.5.1	Bahagian Pendidikan Teknik Dan Vokasional	79
5.5.2	Bahagian Pengurusan Politeknik	79
5.5.3	Bahagian Kolej Vokasional	80
5.6	Cadangan Untuk Kajian Lanjutan	81
	RUJUKAN	82
	LAMPIRAN	94
	VITA	



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

SENARAI JADUAL

3.1	Taburan pembahagian soal selidik pelajar sebelum kajian rintis	47
3.2	Taburan pembahagian soal selidik pensyarah sebelum kajian rintis	47
3.3	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> faktor pelajar	51
3.4	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> faktor pensyarah	51
3.5	Tahap kecenderungan skor min	53
3.6	Kekuatan nilai pekali korelasi	54
3.7	Kaedah penganalisan data	55
4.1	Taburan skor min	58
4.2	Demografi Pelajar	59
4.3	Demografi pensyarah pembimbing	60
4.4	Analisis Min Item aspek amalan kemahiran pensyarah pembimbing berdasarkan persepsi pelajar	62
4.5	Analisis Min Item aspek amalan kemahiran pensyarah pembimbing berdasarkan persepsi pensyarah	63
4.6	Analisis Min Item aspek amalan pengetahuan pensyarah pembimbing berdasarkan persepsi pelajar	64
4.7	Analisis Min Item aspek amalan pengetahuan pensyarah pembimbing berdasarkan persepsi pensyarah.	65
4.8	Analisis Min Item aspek amalan sikap pensyarah pembimbing berdasarkan persepsi pelajar	66
4.9	Analisis Min Item aspek amalan sikap pensyarah pembimbing berdasarkan persepsi pensyarah.	67

4.10	Perbandingan Min Item aspek amalan kemahiran, pengetahuan dan sikap pensyarah pembimbing berdasarkan persepsi pelajar dan pensyarah	68
4.11	Analisis Ujian Korelasi di antara amalan kemahiran dan amalan pengetahuan	70
4.12	Analisis Ujian Korelasi di antara amalan pengetahuan dan amalan sikap	70
4.13	Analisis Ujian Korelasi di antara amalan kemahiran dan amalan sikap	71
4.14	Cadangan pelajar	72



SENARAI RAJAH

1.1	Kajian penyeliaan pensyarah pembimbing	12
1.2	Kerangka konsep kajian	12
2.1	Latihan industri sebagai medium memasuki alam pekerjaan	20
2.2	Penyeliaan untuk latihan industri berkesan.	23
2.3	Ciri-ciri amalan penyeliaan pensyarah pembimbing	24
3.1	Carta alir pelaksanaan kajian	43
3.2	Lima ordinal pengukuran faktor penyumbang mengikut skala likert	48



PTTA
PERPUSTAKAAN TUNJUKKAN AMINAH

SENARAI SIMBOL/SINGKATAN/TATANAMA/ISTILAH

PBP	-	Pembelajaran Berasaskan Pengalaman
KPM	-	Kementerian Pelajaran Malaysia
IPT	-	Institut Pengajian Tinggi
IPTA	-	Institusi Pengajian Tinggi Awam
KPT	-	Kementerian Pengajian Tinggi
UPLI	-	Unit Perhubungan Dan Latihan Industri
PB	-	Pensyarah Pembimbing
LI	-	Latihan Industri
SPSS	-	<i>Statistical Package for Social Science</i>
α	-	<i>Alpha Cronbach</i>



PTTA
PERPUSTAKAAN TUNJUKU AMINAH

SENARAI LAMPIRAN

- A Borang Soal Selidik Pelajar
- B Borang Soal Selidik Pensyarah
- C Keputusan Kajian Rintis Pelajar
- D Keputusan Kajian Rintis Pensyarah
- E Pengesahan Pakar
- F Surat Permohonan Menjalankan Kajian
- G Hasil Analisis Kajian
- H Carta Gantt



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Berdasarkan Buku Dasar Latihan Industri Institusi Pengajian Tinggi (2010), latihan industri merujuk kepada penempatan pelajar di sesebuah organisasi untuk menjalankan latihan praktikal yang diselia dalam industri yang dipilih, sama ada di luar ataupun di dalam negara, dalam jangka masa yang ditetapkan sebelum mereka dianugerahkan sijil, diploma atau Ijazah Sarjana Muda.

Latihan industri sangat penting kepada semua pelajar politeknik kerana ianya dapat mendedahkan pelajar kepada dunia pekerjaan sebenar. Selain itu, latihan industri juga adalah sebagai platform untuk pelajar politeknik mengaplikasikan kemahiran-kemahiran yang dipelajari sepanjang berada di politeknik. Disamping itu juga, salah satu kepentingan latihan industri adalah untuk membolehkan pelajar mempelajari cara-cara untuk menyesuaikan diri di alam pekerjaan.

Penyelia sering dilihat sebagai seorang pemimpin yang berpengalaman, penyelesaian masalah dan sebagai model yang mempunyai peranan di peringkat pertama pengurusan organisasi (Adair,1988; How,1994; Huczynski & Lewis,1980; Elangovan & Karakowsky, 1999). Begitu juga dengan pensyarah pembimbing yang berperanan sebagai penyelia yang akan membimbing pelajar untuk mencapai objektif program latihan industri. Program latihan industri mempunyai fungsi yang strategik dalam melahirkan modal insan yang berketrampilan di mana ia memberi tumpuan dalam membangunkan kecekapan pekerja untuk mengatasi

masalah harian yang boleh membawa kepada perkembangan pembangunan dan pertumbuhan sesebuah organisasi pada masa akan datang (De Simone, Warner & Harris,2002; MacNeil,2004). Penyelia juga berperanan dalam menjalankan tugas yang mencabar bagi meningkatkan prestasi kerja (Chiaburu & Takleab, 2005; Tsai&Tai,2003).

Sebagai contoh, sokongan dan komunikasi dikenal pasti antara ciri penting terhadap peranan amalan penyeliaan. Jika pensyarah pembimbing dapat memberikan sokongan yang mencukupi dan amalan komunikasi terbuka, ini dapat meningkatkan prestasi pelajar (Golemen, 2000; Nijman, 2004). Di mana jika pensyarah pembimbing berkeupayaan untuk memberikan sokongan yang mencukupi (contohnya galakan dan bimbingan) dan secara terbuka menyampaikan maklumat mengenai program latihan industri (contoh maklum balas dan perbincangan) kepada pelajar, ini akan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk belajar dan seterusnya boleh membawa kepada peningkatan prestasi kerja (Martocchio & Webster,1992; Tsai &Tai,2003).

Politeknik Sultan Haji Ahmad Shah, Kuantan, Pahang Darul Makmur (POLISAS) ialah politeknik kedua selepas penubuhan politeknik pertama di Malaysia, iaitu Politeknik Ungku Omar atau lebih dikenali dengan panggilan PUO. Sejak penubuhan POLISAS pada tahun 1976, institusi ini telah melahirkan ramai graduan dalam beberapa bidang kejuruteraan, perdagangan dan teknologi makanan melalui kursus-kursus yang ditawarkan pada peringkat diploma dan sijil. Bersesuaian dengan visi POLISAS untuk melahirkan para teknokrat separa profesional yang mampu menyumbang kepada keperluan negara, para pensyarahnya juga tidak ketinggalan dalam memberi proses pendidikan yang terbaik kepada pelajar-pelajarnya melalui kurikulum yang dapat memenuhi kehendak pihak industri.

Melalui proses penyeliaan, program latihan industri diharap dapat menggalakkan pelajar untuk mempelajari kemahiran baru, mendapat pendedahan yang luas terhadap teknologi semasa dan memahami operasi, fungsi dan tanggungjawab industri. Secara praktikal, melalui penyeliaan yang dijalankan oleh pensyarah pembimbing boleh digunakan untuk mengukur sejauh mana pelaksanaan latihan industri efektif di dalam menyediakan pelajar-pelajar mampu memenuhi permintaan dan keperluan industri.

1.2 Latar Belakang Masalah

Peranan pensyarah pembimbing yang bertindak sebagai mentor sangat mencabar kerana mereka bertanggungjawab mendidik mentee atau pelajar untuk memahami sesuatu tanggungjawab, membiasakan diri dengan sesuatu teknik, berkongsi pengalaman, memenuhi kehendak peribadi dan mengambil berat segala aspek kehidupan pelajarnya (Kram & Bragar, 1991; Long, 2002; Zey, 1989). Pensyarah pembimbing yang mempunyai keupayaan akan menggunakan pendekatan pengajaran yang bersesuaian seperti kaedah-kaedah latihan berorientasikan penyampaian, kemahiran atau pembangunan kumpulan (Billett, 2000; Friday & Friday, 2002; Goldstein & Ford, 2002; Lindenberger & Zachary, 1999).

Ini mampu untuk memindahkan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang berguna kepada pelajarnya (Arnold & Davidson, 1990; Fagenson, 1989; Reich, 1985; Wright & Werther, 1991). Di samping itu, menurut Arnold, (1997), Kleinman, Siegel dan Eckstein (2001), Kram (1983) dan Sullivan (2000), pelajar yang boleh menguasai pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang dipelajari mempunyai peluang yang besar untuk meningkatkan kerjaya seperti membentuk sahsiah kepimpinan dan profesion profesional. Ianya juga dapat mengembangkan psikososial yang positif seperti membentuk jati diri, keupayaan memberi penyampaian, cekap menggunakan teori, boleh bekerja dalam satu pasukan dan menjadi contoh teladan yang baik kepada orang lain .

Oleh itu selaras dengan keperluan industri masa kini yang memerlukan pekerja yang kompetan dan dinamik, pensyarah pembimbing seharusnya berusaha untuk menjadikan pelajar mencapai tahap kebolehpasaran yang tinggi agar mampu untuk bersaing dengan graduan dari institusi yang lain. Ketidaktepadan antara kemahiran yang diperlukan oleh majikan dengan kemahiran yang dimiliki oleh graduan merupakan salah satu punca berlakunya pengangguran (Shutt, Iles & Zhu, 2010; Rasul, Ismail, Ismail, Rajudin & Rauf, 2009 dan Suleiman, Baharun & Simpol, 2006). Sehubungan dengan itu, Garis Panduan Latihan Industri (Pensyarah Pembimbing) diterbitkan untuk rujukan dan garis panduan pensyarah pembimbing membimbing pelajar melaksanakan latihan industri ke arah mencapai hasil pembelajaran (*learning outcomes*) yang telah digariskan. Juga melalui amalan-

amalan yang telah diterapkan oleh pensyarah pembimbing akan mampu melahirkan pelajar untuk mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran berkaitan di tempat kerja, berkomunikasi secara berkesan dengan pihak atasan dan rakan sekerja, mengamalkan semangat kerja berpasukan, profesional dan beretika serta mematuhi dasar dan prosedur organisasi.

Ini adalah hasil pembelajaran yang diharapkan bagi setiap pelajar yang menjalani latihan industri bagi memenuhi pasaran kerja dan mengikut kehendak majikan. Elsen, Jasinowski & Kleinert (2005) dalam laporan 2005 *Skill gap* mendapati hampir separuh majikan menyatakan bahawa pekerja yang sedia ada kurang dalam etika kerja dan kemahiran mengurus diri seperti kehadiran dan tidak menepati masa. Selain itu, 46% majikan melaporkan pekerja mereka kurang kemahiran menyelesaikan masalah. Graduan kurang menguasai kemahiran-kemahiran bukan teknikal menjadi pendorong utama wujudnya masalah penganguran. Majikan bukan sahaja menilai pekerjaanya dari segi kemahiran teknikal semata-mata malah kemahiran bukan teknikal juga dititik beratkan terhadap bakal pekerjaanya (Raftopoulos *et. al*, 2009; Maniam & Liong, 2007 dan Raybould & Sheedy, 2005).

Di samping itu efektif atau tidak sesuatu kerja yang dilakukan oleh pelajar itu juga banyak bergantung kepada latar belakang pembelajaran mereka serta penyeliaan yang berkesan dari pensyarah pembimbing. Sekiranya majoriti pelajar-pelajar tidak berupaya melakukan tugas yang diberikan oleh pihak industri, maka proses penyeliaan perlu menjalani penambahbaikan dan dikaji semula dari semasa ke semasa. Pensyarah pembimbing berperanan sebagai fasilitator dengan memberi dorongan dan menolong pelajar supaya mereka lebih berdikari serta berfikiran kreatif untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi (Yahya, 2007).

Semasa latihan industri dijalankan, pelajar akan diukur dan dinilai tahap pengetahuan, kemahiran dan sikap. Manakala pensyarah pembimbing perlu menerapkan amalan-amalan kualiti penghasilan kerja, memberi pandangan relevan dan bernas, kecekapan berkomunikasi, menjalankan tugas secara berkesan, kreativiti, proaktif, bertanggungjawab, sikap positif, berdisiplin dan komitmen dalam menjalankan tugas. Semasa dalam alam pekerjaan, para graduan mestilah mempunyai kompetensi dan kemahiran pekerjaan yang selaras dengan keperluan pihak industri masa kini. Para graduan harus mempunyai pengetahuan yang relevan dan terkini, pengalaman praktikal, kemahiran insaniah serta sikap yang positif untuk

melengkapkan mereka berhadapan dengan alam pekerjaan yang sebenar. Raybould & Sheedy (2005) menyatakan majikan umumnya memerlukan pekerja yang berkeupayaan bekerja di bawah tekanan, berkeupayaan membuat keputusan, kemahiran berkomunikasi, kerja berkumpulan, berkeyakinan diri, kemahiran mengurus diri dan kemahiran pembelajaran berterusan.

Program latihan industri merupakan salah satu landasan bagi para pelajar untuk memperkasakan tahap kompetensi dan kemahiran yang diperlukan. Terdapat banyak manfaat yang boleh diperolehi dari program latihan di industri dan ia telah dilaksanakan secara meluas (Wilson, 1999; Jensen, 2001; Sommerville, 2007), bersama organisasi. Di mana pelajar akan dapat meraih ganjaran dari segi kemahiran, pengetahuan, sikap dan perlakuan (Treven, 2003), juga prestasi kerja dapat dipertingkatkan (Brown, 1994), kepuasan kerja, produktiviti dan keuntungan (Hughey dan Mussnug, 1997).

1.3 Penyataan Masalah

Kajian pengesanan graduan lepasan politeknik yang dijalankan oleh pihak JPP KPT (Chik, 2009) mendapati bahawa terdapat ciri-ciri yang mengganggu kebolehpasaran graduan. Antaranya ialah tawaran pekerjaan yang lambat berbanding graduan kolej swasta, kompetensi graduan dipertikai oleh pihak majikan, keperluan untuk memperkasakan kemahiran insaniah dan kurang keyakinan diri.

Didapati terdapat halangan seperti terdapatnya pensyarah pembimbing yang tidak mempunyai kepakaran untuk membekal dan menganalisis data yang sesuai untuk pengajaran (Nodine, et al. 2003) yang akan menimbulkan kesusahan kepada pengajar untuk memindahkan pengetahuan dari individu kepada individu yang lain (Petrides dan Guiney, 2002) semasa melaksanakan penyeliaan latihan industri. Kebanyakan pensyarah pembimbing menganggap fungsi utama mereka hanya untuk menyampaikan atau memindahkan pengetahuan, kemahiran dan pemahaman kepada para pelajar, namun penciptaan dan pengurusan pengetahuan di kalangan pensyarah pembimbing masih sering diabaikan (Jessnor Elmy, 2005). Menurut Samsilah Roslan, et. al. (2004), sehingga kini masih belum dapat dikenalpasti adakah pensyarah pembimbing dalam pelbagai bidang dapat mengimplementasikan pengurusan

pengetahuan dengan amalan dan gaya tersendiri. Malah amalan pensyarah pembimbing yang tidak mampu menyebarkan pengetahuan di minda secara praktik serta bersikap sambil lewa untuk berinteraksi dengan teknologi, teknik serta manusia mengakibatkan mereka menghadapi kesukaran untuk bertindak balas terhadap pengetahuan yang diperolehi (Nodine, et al. 2003).

Pensyarah pembimbing merupakan antara individu ataupun pihak yang berperanan dalam menentukan keberkesanan pelaksanaan program latihan industri. Selain daripada memiliki ilmu pengetahuan untuk keperluan pelajar menjalani latihan industri, pensyarah pembimbing juga perlu memiliki kemahiran yang mencukupi untuk disalurkan kepada pelajar bagi membantu mereka untuk menjalani latihan industri. Pensyarah pembimbing yang berpengetahuan dan berkemahiran dalam bidang masing-masing juga berperanan untuk meningkatkan tahap keyakinan dan motivasi pelajar. Pelajar yang ingin menjalankan latihan industri memerlukan tunjuk ajar dan sokongan yang berterusan dari pensyarah pembimbing mereka.

Helen (2001) ada menyatakan pandangan pihak industri terhadap graduan yang dihasilkan oleh institusi pengajian tinggi khususnya dari politeknik. Walaupun terdapat pandangan yang positif diberikan, terdapat juga pandangan dari aspek kelemahan seperti kurang latihan pengurusan kewangan dalam dunia pekerjaan yang sebenar, kemahiran penulisan yang lemah, beranggapan mereka cukup berpengetahuan untuk berada di peringkat atas pengurusan, memerlukan pengalaman praktikal, tidak peka pada isu-isu industri, jangkaan tinggi sedangkan pengalaman kurang, kurang menyedari bahawa industri berorientasikan *people business*, kurang berminat untuk belajar, kurang mengetahui permintaan-permintaan industri dan kurang pengalaman. Menurut Ahmad Zailani (2002), program latihan industri yang dijalankan tidak akan mencapai tahap keberkesanan 100% sekiranya tidak mendapat kerjasama daripada semua pihak terbabit khususnya pihak institusi, pelajar dan juga organisasi tempat latihan.

Pengetahuan teori yang tidak mencukupi yang diberikan kepada pelajar bagi persediaan menjalani latihan industri juga merupakan masalah yang dihadapi. Di mana menurut kajian yang telah dibuat oleh Azizi Yahaya (2008) terhadap pelajar di Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah mendapati bahawa hanya 21 peratus daripada keseluruhan pelajar yang terlibat dengan kajian bersetuju menyatakan pengetahuan teori yang diperolehi sebelum menjalani latihan industri mencukupi.

Menurut kajian dan tinjauan terdapat beberapa permasalahan terhadap pelaksanaan program latihan industri. Antaranya ialah pendedahan yang terlalu sedikit yang diberikan terhadap pelajar-pelajar tentang keperluan-keperluan pekerjaan yang sebenar semasa latihan industri dijalankan. Tambahan pula semasa di kuliah pelajar hanya didedahkan kepada amalan teori dan amali sahaja. Di mana keadaan ini akan menyebabkan pelajar-pelajar mengalami kekurangan pendedahan terhadap suasana alam pekerjaan yang sebenar. Menurut kajian daripada Rozita Md Ali (2009) yang mendapati bahawa terdapat pelajar-pelajar politeknik yang kurang diberi pendedahan kepada kerja-kerja *hands-on* semasa menjalani latihan di industri. Campbell et al. (2001) menyatakan bahawa, graduan baru memerlukan masa untuk menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja sebenar kerana pembelajaran biasa hanya dari segi teori dan amali yang sedikit sedangkan suasana kerja sebenar tidak didedahkan terhadap pelajar. Mereka hanya terdedah kepada suasana kerja sebenar selepas berada di alam pekerjaan dan menyebabkan kualiti kerja di kalangan graduan baru kurang memberangsangkan.

Mohamed Rashid (2005), dalam kajiannya ke atas lulusan politeknik mendapati bahawa sejumlah 50.5% lulusan teknikal politeknik menganggur selama hampir sembilan bulan setiap tahun disebabkan oleh masalah kurangnya kemahiran insaniah. Beliau mendapati pelajar lulusan ini lemah dalam kemahiran komunikasi, menulis dan kemahiran komputer.

Dalam kajian Azizi Yahaya juga telah menyentuh tentang keberkesanan pelaksanaan latihan industri bagi pelajar-pelajar di Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah yang mendapati bahawa terdapat peranan pensyarah pembimbing yang perlu diberi perhatian dalam beberapa aspek. Imel (1999) menyatakan bahawa pendidik yang bijak akan melibatkan pelajar dengan pembelajaran dalam kelas yang menitikberatkan pengalaman kehidupan sebenar, kerja dan amali juga menggabungkannya ke dunia luar.

Walaupun terdapat kekangan daripada tugas lain, sikap yang ditunjukkan oleh pensyarah pembimbing kepada pelajar mestilah dapat memenuhi keperluan pihak industri. Ini kerana sikap pensyarah pembimbing ini akan menjadi contoh kepada pelajar dan menurut Wan Azmi (1984), di dalam sesuatu latihan, penyelia atau jurulatih merupakan satu model. Segala tindak tanduk, perangai, tingkahlaku atau sikapnya mungkin akan diterima atau ditiru oleh pelajar. Beliau juga berkata perhubungan di antara pelajar dengan pensyarah pembimbing adalah sangat

mustahak, iaitu perhubungan yang baik, berpengertian dan jujur. Di mana, dengan ini pelajar akan menggunakannya sebagai satu bahagian untuk pertumbuhan pembinaan diri.

Dalam kajian ini, amalan pensyarah pembimbing dari aspek pengetahuan, kemahiran dan sikap terhadap penyeliaan latihan industri akan dilihat sama ada ianya merupakan antara faktor utama yang mempengaruhi terhadap tahap pelaksanaan latihan industri yang dijalankan oleh pelajar-pelajar politeknik. Tambahan pula POLISAS sebagai sebuah pusat yang berkonsepkan pendidikan vokasional dan teknikal, turut mengembelingkan usaha untuk menghasilkan graduan yang dapat memenuhi kehendak pasaran tenaga kerja. Justeru itu melihat kepada permasalahan yang timbul, pengkaji ingin melaksanakan kajian terhadap amalan penyeliaan pensyarah pembimbing terhadap pelaksanaan latihan industri di POLISAS yang juga merupakan kajian pertama seumpamanya dilaksanakan di negara ini.

1.4 Matlamat Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji perkaitan tahap pelaksanaan penyeliaan pensyarah pembimbing terhadap latihan industri dari aspek pengetahuan, kemahiran dan sikap. Persetujuan antara pihak IPT dengan hos organisasi (organisasi yang menerima pelajar untuk latihan industri) adalah perlu untuk menentukan tugas spesifik pelajar yang menjalani latihan industri yang berkaitan. Skop tugas harus memberi peluang kepada pelajar untuk mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran yang dipelajari serta mendapat pendedahan amalan kerja dalam bidang pengkhususan masing-masing, seperti yang disarankan dalam Dasar Latihan Industri, Institusi Pengajian Tinggi, KPT .

1.5 Objektif Kajian

- i. Mengenalpasti amalan penyeliaan pensyarah pembimbing dari aspek pengetahuan terhadap pelaksanaan latihan industri.

- ii. Mengenalpasti amalan penyeliaan pensyarah pembimbing dari aspek kemahiran terhadap terhadap pelaksanaan latihan industri.
- iii. Mengenalpasti amalan penyeliaan pensyarah pembimbing dari aspek sikap terhadap pelaksanaan latihan industri.

- iv. Mengenalpasti persepsi pelajar dari segi amalan penyeliaan pensyarah pembimbing terhadap latihan industri.

1.6 Persoalan Kajian

- i. Apakah tahap amalan penyeliaan pensyarah pembimbing dalam latihan industri dari aspek pengetahuan?
- ii. Apakah tahap amalan penyeliaan pensyarah pembimbing dalam latihan industri dari aspek kemahiran?
- iii. Apakah tahap amalan penyeliaan pensyarah pembimbing dalam latihan industri dari aspek sikap?
- iv. Apakah persepsi pelajar terhadap amalan penyeliaan pensyarah pembimbing dalam latihan industri?
- v. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara aspek pengetahuan, kemahiran dan sikap dalam pelaksanaan amalan penyeliaan pensyarah pembimbing terhadap latihan industri mengikut persepsi pelajar?

1.7 Hipotesis Kajian

- i. H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara amalan kemahiran dan amalan pengetahuan pensyarah pembimbing dalam penyeliaan latihan industri berdasarkan persepsi pelajar.

- ii. Ho2 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara amalan pengetahuan dan amalan sikap pensyarah pembimbing dalam penyeliaan latihan industri berdasarkan persepsi pelajar.
- iii. Ho3 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara amalan kemahiran dan amalan sikap pensyarah pembimbing dalam penyeliaan latihan industri berdasarkan persepsi pelajar.

1.8 Skop Kajian

Dalam kajian ini penyelidik akan membataskan kajian kepada pensyarah pembimbing dari Jabatan Kejuruteraan Elektrik, Jabatan Kejuruteraan Awam dan Jabatan Kejuruteraan Mekanikal dengan menggunakan borang soal selidik. Penyelidik akan memfokuskan kajian terhadap lima pembolehubah utama iaitu pengetahuan, kemahiran dan sikap pensyarah pembimbing. Di mana penyelidik ingin melihat bagaimana ketiga-tiga pembolehubah tak bersandar tersebut akan menyumbang terhadap perbezaan jumlah peratusan tertinggi bagi amalan-amalan pensyarah pembimbing terhadap pelaksanaan latihan industri.

1.9 Batasan Kajian

Kajian ini mempunyai beberapa batasan. Hanya 90 pelajar dari Jabatan Kejuruteraan Awam, Kejuruteraan Elektrik dan Kejuruteraan Mekanikal di Politeknik Sultan Ahmad Shah, Kuantan dan 30 pensyarah pembimbing yang mewakili ketiga-tiga jabatan. Tiga kursus yang sama dari politeknik A akan dijadikan sampel kajian bagi mewakili populasi.

Penyelidik merupakan siswa sarjana separuh masa yang menjalankan tugas hakikinya pada hari biasa dan kajian akan dilakukan di dalam waktu kuliah tanpa mengganggu jadual waktu pembelajaran. Faktor masa memang cukup terbatas. Kajian ini terbatas kepada pensyarah pembimbing dan pelajar tahun akhir Politeknik Sultan Ahmad Shah, Kuantan. Pensyarah pembimbing ini telah didedahkan teknik

menyelia latihan industri mengikut bidang masing-masing oleh pihak UPLI. Instrumen kajian yang akan digunakan juga bergantung kepada keihklasan dan kejujuran responden untuk menjawab. Responden perlu menentukan jawapan yang difikirkan betul berdasarkan pilihan jawapan yang disediakan. Dapatan yang diterima akan dianalisis. Perbelanjaan untuk mengadakan kajian ini merupakan tanggungan pengkaji sepenuhnya.

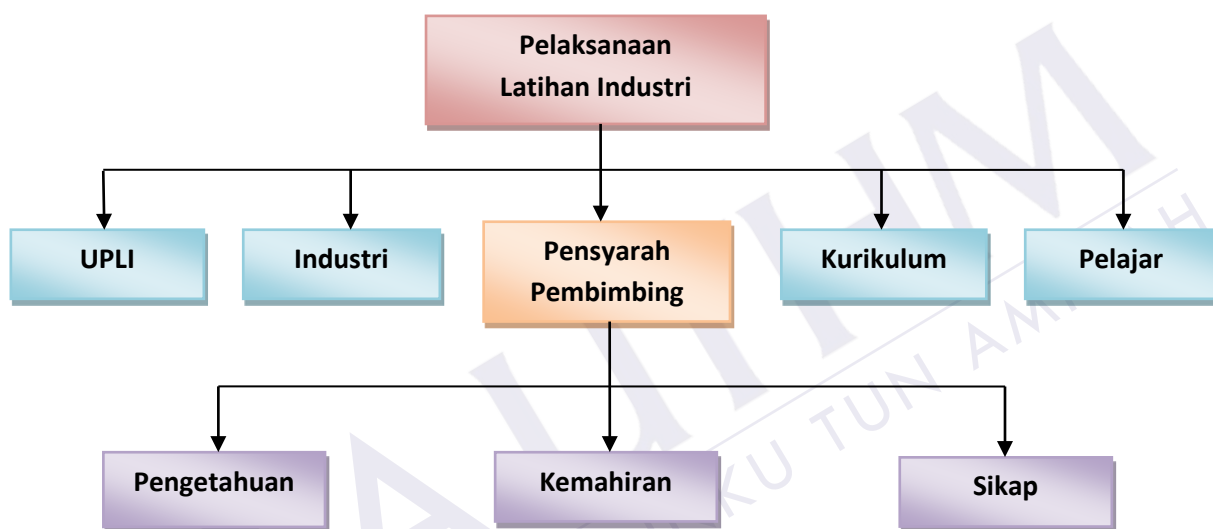
1.10 Kepentingan Kajian

Dapatan daripada kajian ini adalah penting dan diharap boleh membantu mana-mana pihak institusi bagi mempertingkatkan keberkesanan latihan industri itu sendiri. Dapatan dari kajian ini juga mungkin akan dapat memberi maklumat kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia terutama Jabatan Pendidikan Teknikal, Pensyarah-pensyarah Politeknik serta pelajar-pelajar yang akan menjalani latihan industri. Hasil dari kajian ini juga diharap dapat dijadikan panduan kepada pensyarah-pensyarah Kolej Vokasional yang akan menjadi pensyarah pembimbing kepada bakal-bakal pelajar yang akan menjalani latihan industri kelak. Di mana amalan-amalan yang telah dilakukan oleh pensyarah-pensyarah Politeknik ini boleh dijadikan landasan dan panduan di masa akan datang bagi menjamin keberkesanan latihan industri yang akan dijalankan oleh pelajar-pelajar Kolej Vokasional.

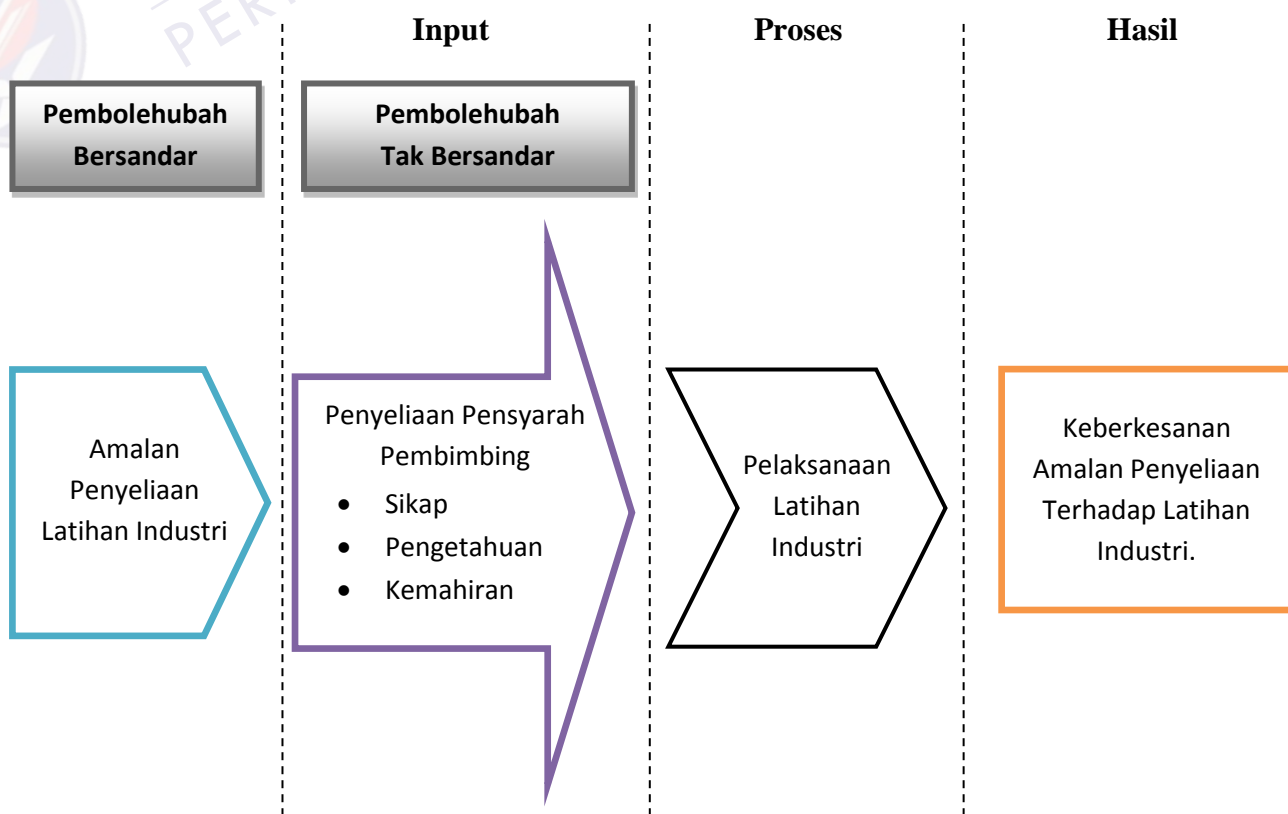
Ini memandangkan, menurut kajian yang terdahulu di dapati bahawa sebanyak hampir 90% graduan Politeknik telah berjaya mendapat pekerjaan dalam tempoh enam bulan selepas tamat pengajian. Manakala menurut data yang diperolehi, hampir 70% graduan Politeknik berjaya mendapat pekerjaan dalam tempoh tiga bulan selepas tamat pengajian. Berdasarkan kepada maklumat tersebut, penyelidik berminat mengetahui tahap amalan penyeliaan yang dilaksanakan oleh pensyarah pembimbing terhadap pelajar-pelajar yang menjalani latihan industri.

1.11 Kerangka Konsep Kajian

Kerangka konsep kajian merupakan gambaran keseluruhan kajian yang dijalankan. Ia dijelaskan dalam bentuk gambarajah. Dalam kajian ini pengkaji ingin melihat tahap amalan penyeliaan pensyarah pembimbing di POLISAS, Kuantan.



Rajah 1.1 : Kajian penyeliaan pensyarah pembimbing.



Rajah 1.2 : Kerangka konsep kajian.
Adaptasi dari 'Post-Conviction Supervision'.

1.12 Definisi Istilah Dan Operasional

Dalam kajian ini terdapat pelbagai istilah yang digunakan, bagi memberi pengertian yang lebih jelas dan bersesuaian dengan kajian yang dijalankan. Di bawah ini dinyatakan beberapa definisi istilah penting yang terdapat dalam kajian ini bagi mengelakkan kekeliruan pembaca.

1.12.1 Amalan

Kamus Dewan mendefinisikan amalan sebagai sesuatu yang dilakukan (dilaksanakan, dikerjakan, dan sebagainya) sebagai suatu kebiasaan. Mengamalkan bererti membiasakan diri melakukan sesuatu sehingga menjadi tabiat atau kebiasaan. Dalam konteks kajian ini, amalan bermaksud aktiviti-aktiviti yang berkaitan dengan penyeliaan seperti prosedur penyeliaan yang merangkumi aspek-aspek amalan penyeliaan dan siapa yang melakukan tugas penyeliaan.

1.12.2 Penyeliaan

Menurut Boardman, Douglas & Bent (1953) penyeliaan ialah satu usaha untuk mendorong, menyelaraskan dan membimbing pelajar dalam hal-hal latihan supaya pelajar lebih berupaya melakukan semua fungsi berkaitan latihan. Manakala menurut Alfonso, R.J., (1980) mengatakan bahawa penyeliaan adalah satu tingkah laku yang dipertanggungjawabkan secara rasmi kepada seseorang untuk mendatangkan kesan dan mempertingkatkan lagi kemahiran pelajar dan seterusnya mencapai sesuatu matlamat yang ditentukan. Seorang yang menyelia kerja yang dilakukan oleh pekerja

lain atau sekumpulan pekerja. Dalam konteks pelaksanaan latihan industri, penyeliaan boleh ditejemahkan sebagai individu yang dapat melaksanakan kerja bertujuan memberi tunjuk ajar, membetulkan kesilapan di samping membuat pengawasan prestasi, memiliki kemahiran komunikasi yang berkesan, memiliki kemahiran membimbing dan sentiasa peka terhadap perubahan pelajar. Penyelia sering dikaitkan dengan keupayaan untuk membina hubungan kemanusiaan, berkomunikasi secara jelas dan spesifik, memberi ruang untuk perbincangan, mendengar masalah dan menyelesaikan masalah secara kolektif.

1.12.3 Pembimbing

Menurut Peters dan Shertzer (1974), *"Guidance, as used here and throughout this book, is defined simply as the process of helping the individual to understand himself and his world so that he can utilize his potentialities"*. Manakala menurut Arthur J. Jones (1970) mendefinisikan bimbingan sebagai *"The help given by one person to another in making choices and adjustment and in solving problems"*. Di mana dalam proses bimbingan, pensyarah pembimbing membantu pelajar sehingga pelajar mampu untuk membuat pilihan-pilihan, menyesuaikan diri, dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya (Sofyan S. Willis 2009:11).

1.12.4 Pelaksanaan

Proses, cara atau perbuatan melaksanakan (rancangan atau keputusan).

1.12.5 Latihan

Menurut Kamus Dewan Edisi keempat, mendefinisikan latihan sebagai sesuatu yang dibuat untuk memahirkan diri atau untuk mendapatkan pengalaman.

1.12.6 Industri

Perusahaan untuk membuat, menghasilkan atau mengeluarkan barang.

1.12.7 Latihan Industri

Secara teknikalnya, merupakan sesuatu yang dibuat untuk memahirkan diri dalam proses berkaitan membuat, menghasilkan atau mengeluarkan barang. Dalam skop pendidikan berorientasikan teknik dan vokasional, 'Latihan Industri' merupakan komponen penting dalam program pengajian tinggi yang perlu dilaksanakan sebagai pendedahan kepada bakal graduan tentang realiti alam pekerjaan yang sebenar. Latihan Industri juga merujuk kepada penempatan pelajar di sesebuah organisasi untuk menjalankan latihan praktikal yang diselia dalam industri yang dipilih, sama ada di luar ataupun di dalam negara, dalam jangka masa yang ditetapkan sebelum mereka dianugerahkan Sijil, Diploma atau Ijazah Sarjana Muda.

1.12.8 Pensyarah Pembimbing

Pensyarah yang dilantik oleh Pengarah/Timbangan Pengarah (Akademik)/Ketua Jabatan untuk memantau dan membimbing pelajar sepanjang tempoh Latihan Industri. Juga merupakan individu yang mempunyai peranan dan bertanggungjawab untuk menyelia pelajar-pelajar yang menjalani Latihan Industri.

1.12.9 Sikap

“An attitude is a mental and neural state of readiness, organized through experience, exerting a directive or dynamics influence upon the individual's response to all objects and situations with which it is related.” (Allport, 1935). Manakala Greenberg dan Baron pula mendefinisikan sikap sebagai satu kelompok perasaan, kepercayaan dan gelagat yang stabil secara relatifnya terhadap objek, manusia dan institusi yang spesifik. Sikap juga adalah sesuatu yang implisit atau sesuatu yang tidak dinyatakan secara terus terang, menjadi penggerak kepada respons atau reaksi yang dianggap mempunyai signifikan sosial dalam masyarakat individu itu (Doob, 1947).

Sikap ialah satu organisasi kepercayaan yang tebal secara relatif di sekitar sesuatu objek atau situasi. Keadaan ini menyebabkan individu mudah terpengaruh dan bertindak mengikut pemilihannya sendiri (Smith, 1968). Sikap ialah satu keadaan mental di mana seseorang itu sentiasa bersiap sedia untuk bertindak balas berdasarkan nilai-nilai peribadi seseorang itu sendiri. Tindak balas yang ditunjuk itu boleh jadi positif, negatif, menyetujui atau menentang. Kesiediaan itu sentiasa ada

dalam diri individu dan menunggu bila-bila masa sahaja untuk ditunjukkan (Ainon, 1997).

Dalam definisi yang mudah, sikap didefinisikan sebagai satu kecenderungan yang ditunjukkan oleh seseorang individu terhadap sesuatu perkara atau benda atau peristiwa. Ia menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap sesuatu. Contohnya seperti, “saya suka akan kerja saya”, menyatakan sikap terhadap kerja.

Sebagai rumusan, sikap adalah satu proses mental yang bersifat fikiran, perasaan atau tanggapan terhadap sesuatu objek, aspek atau situasi tertentu. Justeru itu, sikap adalah sesuatu yang abstrak kerana ia tidak dapat dilihat atau dirasa dengan pancaindera. Namun begitu, sikap boleh dikesan melalui gelagat seseorang itu dalam menjalani kehidupan sehariannya.

1.12.10 Pengetahuan

Pengetahuan ialah sebarang maklumat yang berguna bagi tugas yang dilakukan (Chabris, 1983). Pengetahuan ialah pengabungan set sintatik dan simantik yang boleh digunakan bagi menerangkan sesuatu (Bench-Capon, 1990). Pengetahuan juga didefinisikan sebagai persepsi yang jelas mengenai sesuatu, pemahaman, pembelajaran, pengalaman praktikal, kemahiran, pengecaman, himpunan maklumat tersusun yang boleh diguna untuk menyelesaikan masalah, kebiasaan terhadap bahasa, konsep, idea, fakta-fakta, perhubungan antara fakta, maklumat dan kebolehan menggunakan semua ini dalam memodelkan aspek-aspek yang berbeza dalam persekitaran.

1.12.11 Kemahiran

Menurut ahli panel yang menyediakan laporan untuk jawatankuasa Sains dan Teknologi mendefinisikan ‘kemahiran’ sebagai kebolehan untuk mendapatkan pengetahuan dalam peringkat menyempurnakan tugas (Expert Panel On Skills, 2000). Kemahiran sebagai set kemahiran yang merangkumi asas, teknikal, pengurusan dan kemimpinan (Gallagher, 1999).

1.13 Rumusan

Dalam bab ini telah dijelaskan tentang perkara yang menjadi asas dan tujuan utama kajian ini. Dalam bahagian objektif kajian, pengkaji telah menetapkan matlamat yang hendak dicapai di akhir kajian. Persoalan kajian turut ditentukan berdasarkan objektif yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Kajian ini dapat memberi manfaat kepada pihak pengurusan politeknik, pengajar, BPTV, KPM dan juga pengkaji sendiri. Kajian ini juga turut dibataskan skopnya agar ia mudah dan munasabah untuk dilakukan. Akhir sekali, dalam bahagian definisi dan operasional telah diterangkan maksud beberapa istilah dan konsep yang penting dalam kajian ini.



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

BAB 2

KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Kajian literatur adalah sorotan kajian lepas yang akan menghuraikan tentang konsep dan teori yang akan dijalankan di dalam kajian ini. Oleh itu dalam bab ini pengkaji telah membahagikan aspek amalan penyeliaan kepada tiga bahagian. Pertama, pengkaji meninjau berkaitan latihan industri. Kedua, pengkaji menyentuh tentang amalan penyeliaan yang melibatkan faktor kemahiran, pengetahuan dan sikap pensyarah pembimbing. Ketiga, pengkaji meninjau tentang jenis pendekatan penyeliaan teori pengajaran. Seterusnya pengkaji meninjau mengenai aspek-aspek kajian terdahulu yang telah dijalankan dan juga bahan-bahan mempunyai perkaitan dengan kajian yang dijalankan. Melalui sorotan kajian ini, maklumat tersebut dapat membantu pengkaji dalam melakukan kajian.

2.2 Falsafah Latihan Industri

Latihan industri adalah salah satu syarat wajib bagi semua pelajar di Politeknik Sultan Ahmad Shah, Kuantan (POLISAS) bagi memenuhi syarat penganugerahan Diploma. Tujuan latihan industri diwajibkan kepada semua pelajar antaranya ialah untuk mendedahkan pelajar kepada alam pekerjaan yang sebenar, mempertingkatkan

pengetahuan pelajar-pelajar dengan industri-industri atau organisasi-organisasi yang diminati dan memberi peluang kepada mereka untuk menjalankan tugas sebenar dalam suasana yang lebih mencabar.

Pelajar adalah berkelayakan untuk mengikuti latihan industri hanya selepas menamatkan semester pertama bagi tahun kedua terakhir sebelum menamatkan pengajian mengikut persetujuan Senat. Pelajar juga adalah tertakluk kepada semua peraturan program latihan industri Politeknik Sultan Ahmad Shah, Kuantan. Latihan industri ini akan mengambil tempoh selama 4 hingga 6 bulan (satu semester).

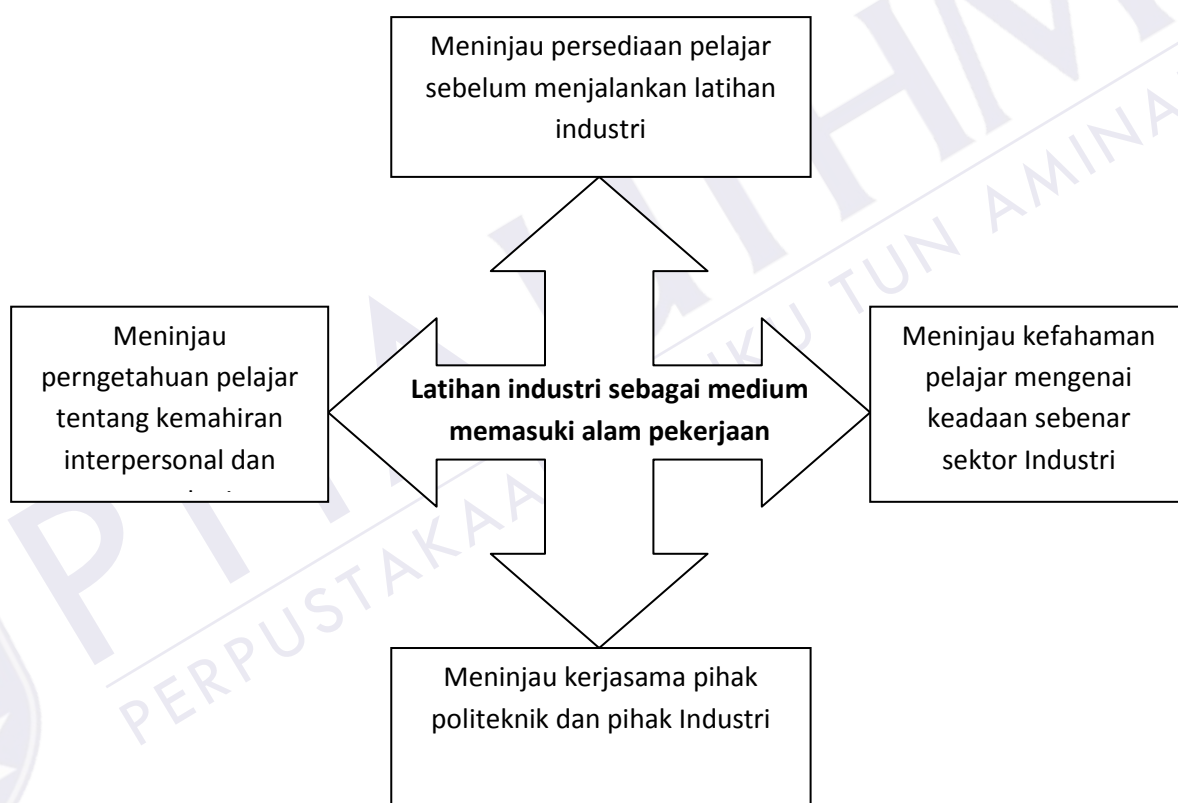
Pengalaman dan kerja-kerja yang terhasil dari latihan ini diharapkan bukan sahaja dapat mempertingkatkan pengetahuan pelajar-pelajar, malah dapat membantu industri atau organisasi dalam mengendalikan pengurusan mereka dengan lebih efektif. Ini juga dapat memberi maklumbalas secara langsung kepada pihak Unit Perhubungan dan Latihan Industri (UPLI) dalam mengenalpasti kehendak industri atau organisasi dan kelemahan pelajar yang boleh diperbaiki oleh UPLI untuk mengukuhkan lagi kurikulumnya. Dengan itu Politeknik Sultan Ahmad Shah, Kuantan akan dapat mengeluarkan graduan-graduan yang lebih berkemampuan untuk memenuhi permintaan tenaga kerja Negara.

2.3 Latihan Industri

Latihan industri adalah satu kursus yang dilaksanakan melalui pendekatan *experiential learning* dengan menempatkan pelajar di sesebuah organisasi untuk menjalankan latihan praktikal yang diselia dalam industri yang dipilih, sama ada di luar ataupun di dalam negara, dalam jangka masa yang ditetapkan sebelum mereka dianugerahkan Diploma. Latihan industri adalah perlu bagi pelajar di politeknik untuk menamatkan pengajian mereka. Latihan industri merupakan langkah yang sangat berkesan dalam memberikan pendedahan teori dan praktikal sebenar dalam pelbagai bidang ditambah pula dengan perkembangan pesat dunia teknologi maklumat (IT).

Latihan industri adalah amat penting dalam sistem pendidikan teknik dan vokasional. Program latihan industri mula ditekankan dalam kurikulum pendidikan teknik dan vokasional di Malaysia pada tahun 1981. Tujuan utamanya adalah untuk

merancang keperluan tenaga kerja mahir yang dapat dilatih bersesuaian dengan kehendak industri ke arah merealisasikan wawasan 2020. Ini selari dengan matlamat pendidikan teknik dan vokasional iaitu untuk membantu pelajar meningkatkan potensi dan kemahiran, menerapkan nilai-nilai kerja yang baik dan sikap positif bagi melahirkan graduan atau pekerja yang produktif dan berjaya (Mohd Fadly, 2005). Kesemua bidang di politeknik menitikberatkan latihan industri sebagai satu latihan kemahiran yang diperlukan oleh setiap pelajar bagi menyediakan mereka ke alam pekerjaan. Rajah 2.1 di bawah, Rahizan (2002) melihat latihan industri ini sebagai medium memasuki alam pekerjaan.



Rajah 2.1: Latihan industri sebagai medium memasuki alam pekerjaan.
(Rahizan, 2002)

Menurut Graham dan Lewin (1999), pada abad ke-21, pembelajaran daripada latihan industri memainkan peranan yang penting dalam membentuk kemahiran peribadi dan perniagaan. Pengalaman pelajar dalam latihan induatri akan mempengaruhi kerjaya mereka pada masa akan datang serta pembentukan diri. Walo (2000) menyatakan dalam kajiannya seramai 120 perantis yang telah menamatkan

latihan industri mereka, 75% daripadanya meneruskan pekerjaan di tempat mereka menjalani latihan industri. Ini menunjukkan latihan induatri boleh dijadikan platform kepada pelajar untuk mendapatkan pekerjaan. Tempat latihan industri, samada dicari sendiri oleh pelajar atau disediakan oleh pihak UPLI politeknik tersebut. Di mana unit ini bertanggungjawab untuk menempatkan pelajar yang bersesuaian dengan bidang pengajian masing-masing. Rajah 2.1 menunjukkan bagaimana latihan industri dijadikan sebagai medium untuk memasuki ke alam pekerjaan.

2.3.1 Matlamat Latihan Industri

Matlamat latihan industri adalah untuk mempertingkatkan pengetahuan dan kemahiran pelajar dalam bidang profesyen masing-masing di samping satu usaha ke arah melahirkan graduan yang berketrampilan, kreatif dan berwibawa.

2.3.2 Objektif Latihan Industri

Di antara objektif program latihan industri ialah untuk;

- i. Mendedahkan pelajar kepada alam pekerjaan yang sebenar.
- ii. Mendedahkan pelajar kepada teknologi terkini dan juga pengetahuan yang terbaru di pasaran.
- iii. Mendedahkan pelajar kepada amalan spesifik dalam bidang pengkhususan masing-masing.
- iv. Mempertingkatkan pengetahuan, kemahiran (terutamanya kemahiran insaniah) dan pengalaman pelajar dengan organisasi.
- v. Melahirkan graduan yang berkompeten.
- vi. Mempertingkatkan peluang pekerjaan.
- vii. Merapatkan jaringan antara pihak Institusi Pengajian Tinggi (IPT) dengan industri.

2.4 Pengenalan Penyeliaan

Penyeliaan adalah satu seni (kemahiran) untuk menyiapkan sesuatu menerusi orang lain. Pengurus mencapai matlamatnya dengan mengatur anggotanya melakukan tugas, bukan dengan melakukan semua tugas sendirian. Penyeliaan adalah satu proses yang dinamik dan berterusan yang melibatkan merancang, menorganisasi, mengawal, mengarah dan mengelolakan.

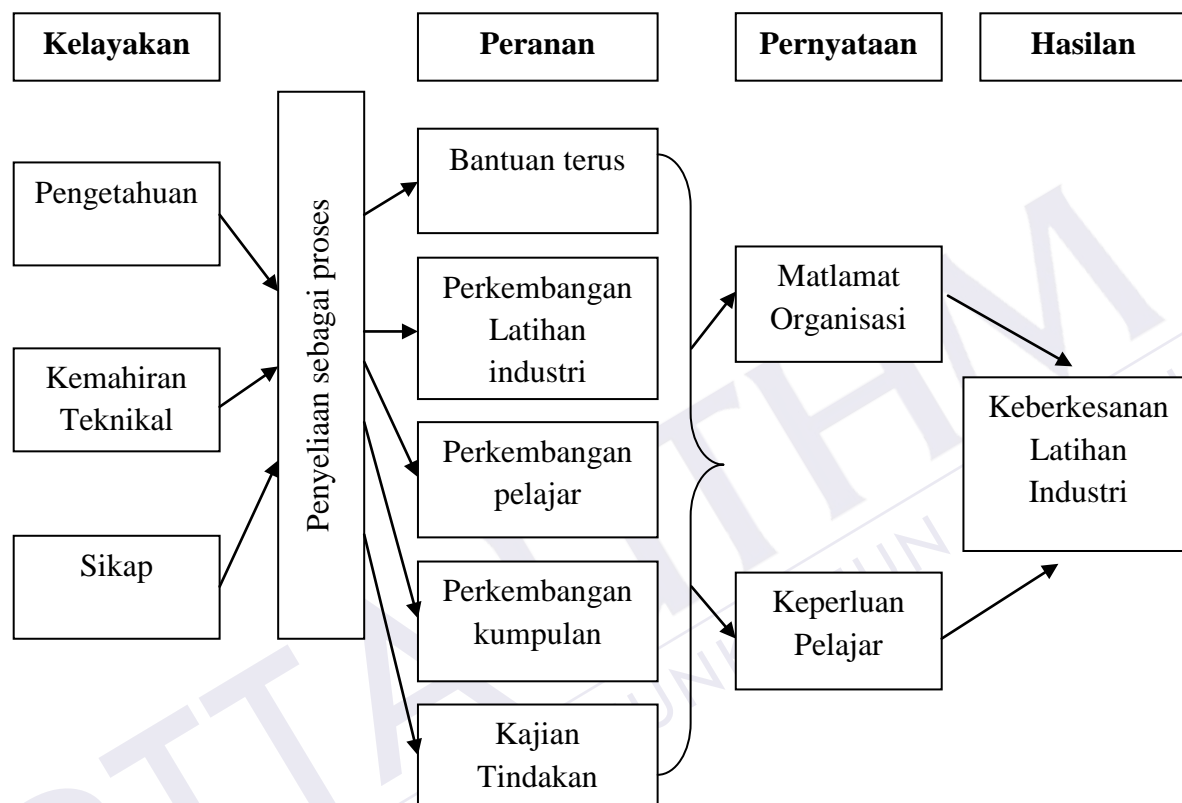
Bimbingan adalah salah satu cabang yang terkandung dalam konteks penyeliaan. Mengikut pengertian dalam kamus-kamus, bimbingan ertinya membantu, memimpin, memberi nasihat dan kerjasama. Bimbingan ini pula dilaksanakan dalam konteks penyeliaan. Menyelia pula membawa erti melihat, menjaga, mengawas dan mengawal (Hazil, 1995). Oleh sebab kerja menyelia dan membimbing adalah berkait rapat maka seeloknya penyelidik meninjau konsep dan pengertian penyeliaan. Dalam Bahasa Inggeris, penyeliaan bermaksud *supervision*. Ini bermakna orang yang menyelia itu mempunyai *vision* yang *super*.

Penyelia ialah orang yang mempunyai kuasa atau kebolehan melihat apa yang patut berlaku tetapi tidak berlaku. Penyelia juga mempunyai pandangan yang mendalam untuk mengetahui bagaimana hendak mendapatkan apa yang patut berlaku tidak berlaku tetapi akan berlaku pada masa yang akan datang. Ini bermakna penyelia, pada masa sama membuat telahan. Penyeliaan adalah satu aktiviti yang kompleks (Hazil, 1995).

2.5 Teori Dan Konsep Penyeliaan

Ramiah (1999), menyatakan bahawa penyeliaan sebagai satu aktiviti pentadbiran yang boleh disifatkan sebagai satu strategi untuk mendorong pihak lain ke atas tahap keberkesanan dan produktiviti yang lebih tinggi di samping sebagai satu kawalan dan koordinasi. Manakala Glickman (1998), menyatakan '*supervision is assistance for the improvement of instruction*'. Jika dilihat daripada proses penyeliaan latihan industri di politeknik, pernyataan ini menerangkan bahawa penyeliaan adalah merupakan satu fungsi dan proses yang dapat membantu bagi mewujudkan

keberkesanan terhadap pelaksanaan latihan industri terutama dari sudut penyaluran amalan penyeliaan dari pensyarah pembimbing yang berkeupayaan melaksanakan tugas sebagai penyelia. Konsep ini boleh diringkaskan seperti Rajah 2.2 di bawah.

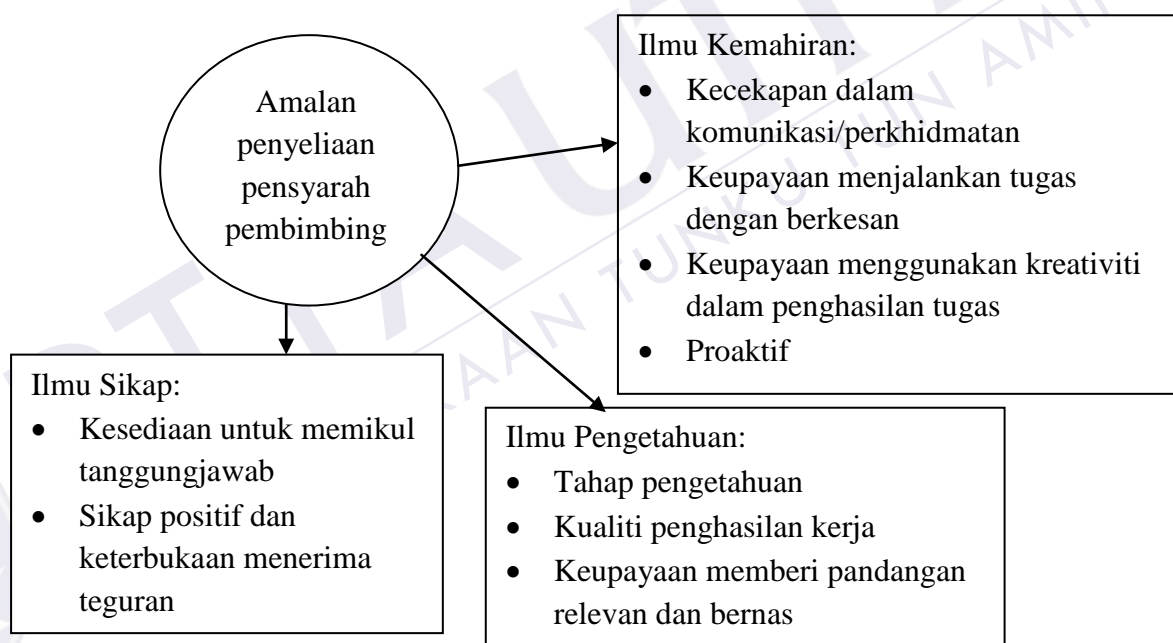


Rajah 2.2: Penyeliaan untuk latihan industri berkesan.
Diubahsuai dari sumber : Glickman, C.D (1998). *Supervision of Instruction : A Development Approach*.

2.6 Penyeliaan Pensyarah Pembimbing

Glickman et al. (2004: 9), menegaskan ukuran kualiti penyeliaan adalah berasaskan keberkesanan amalan penyeliaan. Menurutnya lagi, penyeliaan yang berkesan memerlukan pengetahuan, kemahiran interpersonal, dan kemahiran teknikal. Ketiga-tiga faktor ini diaplikasi dalam tugas penyeliaan yang menawarkan bantuan langsung penyelia dan berupaya untuk memenuhi keperluan mereka di samping membantu meningkatkan kualiti latihan industri pelajar.

Menurut Buku Panduan Latihan Industri Universiti Malaysia Sabah (cetakan kedua, 2009), pelajar akan dinilai dari aspek pengetahuan, kemahiran dan sikap oleh pensyarah pembimbing sepanjang menjalani latihan industri. Oleh itu, pensyarah pembimbing perlu melaksanakan amalan-amalan yang berkaitan dengan proses penilai terhadap pelajar. Selain daripada itu, pensyarah pembimbing juga perlu memiliki pengalaman yang luas terhadap bidang masing-masing bagi tujuan membimbing pelajar melaksanakan latihan industri yang akan dapat memenuhi kehendak keperluan pihak industri. Rajah 2.3 menunjukkan perkara yang perlu dinilai oleh pensyarah pembimbing terhadap pelajar yang menjalani Latihan Industri. Di mana pensyarah pembimbing mestilah memiliki kemahiran menilai seiring dengan perkara yang telah ditetapkan.



Rajah 2.3: Ciri-ciri amalan penyeliaan pensyarah pembimbing

2.6.1 Kemahiran Pensyarah Pembimbing

Menurut Chek Mat (1996) kemasukan teknologi baru perlu dikuasai dengan cepat dan pantas. Perubahan teknologi canggih secara langsung membunuh

RUJUKAN

- Abd Hair Awang, Azimi Hamzah, Rahmah Ismail dan Jegak Uli. (2008). *Kemahiran Bolehkerja: Keseimbangan Antara Tuntutan Majikan dan Penguasaan Pelatih*. Universiti Putra Malaysia.
- Abdul Rani Abdul Manan. (1992). *Kajian mengenai kesesuaian latihan industri untuk pelajar kejuruteraan Awam Politeknik Ungku Omar*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana Muda.
- Adair, J. (1988). *The Effective Supervisor*. The Industrial Society: London.
- Ahmad, Jailani, Noraini. (2005). *Persepsi Pensyarah Terhadap Penerapan Kemahiran Komunikasi Menerusi Kokurikulum di Politeknik*. Jurnal Penyelidikan Pendidikan Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Ahmad Shukri Mohd Nain (2002). *Tingkh laku Organisasi*. Johor: UTM, h. 196.
- Ainon Mohd Abdullah Hassan (1997). *Memahami Psikologi Berfikir*. T.T.P.: Utusan Publication & Distributors Sdn Bhd.
- Albrecht, K. (2001). *The True Information Survival Skill*. Training and Development. Feb. 24-30.
- Alfonso, R.J.; Firth, G.R. dan Neville, R.F (1980). *Instuclional Supervision: A Behavior System*, 2nd. Ed. Boston: Allyn and Bacon. 1981, hal. 3.
- Asian Development Bank (ADB). (1999). *Impact Evaluation Study of the Technical and Vocational Education*. www.adb.org/Documents/PERs/IE61.pdf (20 Ogos 2007).
- Asian Development Bank (ADB). (2004). *The Institutional Architecture of Skills Formation Sytems*. www.adb.org/Publications (20 Ogos 2007).

- Azami Zaharim, Yuzainee Md Yusoff & Mohd Zaidi Omar. (2009). *Employers Perceptions and Expectation toward Engineering Graduates: A Study Case*. Proceedings of the 6th WSEAS International Conference on Engineering Education, Rodos, Greece, July 22-24. ISSN: 1790-2769. ISBN: 978-960-474-100-7. 23–29.
- Azizi Yahaya. *Keberkesanan Menjalani Latihan Industri Di Kalangan Pelajar-Pelajar Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah*. Jurnal Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor.
- Bakar, A. R., & Kazilan, F. (2006). *Soft- skills di kalangan pengajar Pusat Latihan Teknik dan Vokasional di Malaysia*. Prosiding seminar kebangsaan teknik dan vokasional. Skudai: Penerbit UTM. ms. 39- 43.
- Beard, D., Schwieger, D. & Surendran, K. (2007). *Incorporating Soft Skills into Accounting and MIS Curricula*. SIGMIS-CPR'07, April 19-21, St. Louis, Missouri, USA. ACM 978-1-59593-641-7/07/0004. 179–185.
- Bernama News. (2007). *Ketiadaan Kemahiran Insaniah Punca Siswazah Mengganggu (atas talian)*.
<http://blis.bernama.com/mainHome.do>
- Boardman, C.W., Douglass, H.R, & Bent, R.K. (1953). *Democratic Supervision In Secondary Schools*. New York: Houghton Mifflin Co.
- Brown, A. (1994). *TQM: Implications for Training*. Training for Quality 2, (3) 4-10
- Che Kum Clement. (2005). *Design and Development of Technical and Vocational Teacher/Trainer Education Qualification Framework and Professional Standards In The OIC Member Countries*. Islamic University of Technology (IUT), Board Bazar, Gazipur-1704, Bangladesh
- Che Mat. (1996). *Masalah Pendidikan Teknik dan Vokasional*. Dewan Masyarakat, Februari. Halaman 15-16.
- Chiaburu, D.S., and Tekleab, A.G. (2005). *Individual and Contextual Influences on Multiple Dimension of Training Effectiveness*. Journal of European Industrial Training, 29 (8), 604-626.
- Chua Yan Piaw. (2006). *Kaedah Penyelidikan Buku 1*. Kuala Lumpur: Mc Graw Hill.

- Clayton, B., Bloom, K., Meyers, D. & Bateman, A. (2003). *Assessing and Certifying Generic Skills: What is Happening in Vocational Education and Training?*. State Arcade, South Australia: National Centre for Vocational Education Research Ltd.
- Cleary, M., Flynn, R., Thomasson, S., Alexander, R. & McDonald, B. (2007). *Graduate employability skills: prepared for the business, industry and higher education collaboration council*. Dicapai pada Januari 13, 2011, dari <http://www.dest.gov.au/highered/bihecc>
- Comstock, T.W. (1994). *Fundamental of Supervision: The First-line Manager at Work*. New York: Delmar Publisher.
- Cox, S. & King, D. (2006). *Skill sets: an approach to embed employability in course design*. *Education and Training*, 48(4), m.s 262-274. Dicapai pada 11 November 2011 dari <http://www.emeraldinsight.com/0040-0912.htm>.
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R., & Lowe, A. (1991). *Management research: An Introduction*. London: Sage Publications.
- Elangovan, A.R. & Karakowsky, L. (1999). *The Role of Trainee and Environmental Factors in Transfer of Training: An Exploratory Framework*. *Leadership and Organisation Development Journal*, 20, 268-275.
- Ettinger, A.E., Ettinger, A.D. & Keller, S.B. (2005). *Supervisory Coaching in a logistics Context*. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 35 (9), 620-636.
- Expert Panel on Skills. (2000). *Stepping Up-Skills And Opportunities In The Knowledge Economy*, Report Of The Expert Panel On Skills To The Advisory Council On Science And Technology. Ottawa. Industry Canada. At <http://acst-ccst.gc.ca/skills>.
- Eysenck, M. (1998). *Psychology: An integrated Approach*. New York: Addison-Wesley Longman Ltd.
- Foxon, M. (1993). *A Process Approach to the Transfer of Training. Part 1: The Impact of Motivation and Supervisor Support on Transfer Maintenance*. *Australian Journal of Educational Technology*, 9 (2), 130-143.

- Gallagher, P. (1999). *Critical Skills: Hitting a Moving Target*. Background paper for the Expert Panel of Skills. Ottawa: Industry Canada. At <<http://acst-ccst.gc.ca/skills> >. Dlm. Canadian Public Policy-Analyse De Politiques, Vol. XXVIII, No.2 2002.
- Garis Panduan Latihan Industri Politeknik. (2011). Jabatan Pengajian Politeknik, Kementerian Pengajian Tinggi.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P. and Ross-Gordon, J. (2004). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (6th ed.). Boston: Pearson.
- Hager, Paul McIntyre, John, Moy, Janelle, Comyn, Paul, Stone, Jacqui, Schwenke, Cristina, Gonczi, Andrew. (1996). *Workplace Keys. Piloting the Key Competencies in Workplace Training: Technology University Sydney, Broadway (Australia)*. Research Centre for Vocational Education and Training.
- Hair J, Anderson R, Tatham R and Black W. (2006). *Multivariate Data Analysis*. NJ: Pearson/Prentice Hall, Inc.
- Mohamad Judi.H & Sahari @ Ashaari.N. (2009). *Kemahiran Generik Pelajar Menurut Pandangan Majikan, Kongres Pengajaran dan Pembelajaran*. Universiti Kebangsaan Malaysia. 233–241.
- Hamzah, R. Bakar, A.R., & Kazilan, F. (2006). *Pengintegrasian kemahiran 'employability' dalam pembelajaran: pandangan pengajar pusat latihan teknikal dan vokasional di Malaysia*. Prosiding seminar kebangsaan teknik dan vokasional. Skudai: Penerbit UTM. ms. 278-283.
- Hassan, B., Mohd Zaidi, O., Zainal, M., Abang Abdullah, A. A., Badrulhisham, A.A, Abdul Hamid, H., Nik Abdullah, N.M., Azmi, H. & Zaidi, M.R. (2007). *The Future of Engineering Education in Malaysia*. Laporan oleh the Department of Institutions of Higher Education Management, Ministry of Higher Education, Malaysia.
- How, T.K. (1994). *Supervision and Human Relation*. Malaysia: Federal Publication Sdn. Bhd.
- Hughey, A. W., and Mussnug, K. J. (1997). *Designing effective employee training programmes*. Training for Quality 5, (2) 52-57

- Ibrahim, A. (2004). *Pembelajaran berpusatkan pelajar dan kaitannya dengan pembangunan diri dan peluang pekerjaan*. Dicapai pada 13 November 2013 dari http://umpir.ump.edu.my/943/1/27_Dr_AbdullahSCL.pdf
- Ibrahim Mamat. (2009). *Nilai, sikap dan amalan pegawai kanan institut pengajian tinggi terhadap program pembangunan usahawan siswa*. Jurnal Kemanusiaan Bil.14, Dis 2009. Fakulti Pengurusan dan Ekonomi, Universiti Malaysia Terengganu.
- Ilhamie binti Abdul Ghani Azmi. (2008). *Pengaruh sikap dan demografi ke atas produktiviti kerja pensyarah muslim: Kajian di Universiti Malaya*. Jurnal Syariah, Jil. 16, Bil. 2, 321-344. University of Malaya.
- Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (IPPTN). (2004). *Masalah Pengangguran di Kalangan Siswazah. Monograf Penyelidikan Pendidikan Tinggi*. ISBN 983-41694-0-X.
- Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (IPPTN). (2009). *Kurikulum Universiti dan Keperluan untuk Memperoleh Pekerjaan. Monograf Penyelidikan Pendidikan Tinggi*. ISBN 978-983-42662-6-4.
- International Labour Organisation, ILO (2011). *Global employment trend 2011*. Dicapai pada 16 September 2011 dari [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_150440/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_150440/lang-en/index.htm)
- Ishak Yusuf; Rahmah Ismail. (1997). *Pendidikan di Malaysia. Pembangunan Sumber Manusia di Malaysia*. Universiti Kebangsaan Malaysia. Bangi.
- Isahak Haron. (1992). *Aliran Perkembangan Pendidikan dan Pembentukan Malaysia sebagai Negara Industri Dalam Abad Ke 21*. Pidato Umum Aminuddin Baki Kali Ke-4. UPM. 4 Januari 1992.
- Ismail b Asis (1999). *Tinjauan Ke Atas Keberkesanan Program Latihan Industri di Politeknik Sultan Ahmad Shah, Kuantan, Pahang*. Institut Teknologi Tun Hussien Onn: Tesis Sarjana Pendidikan.
- Hussain Othman. (2008). *'Pelaksanaan Pendekatan Pembelajaran Berasaskan Pengalaman (PBM & PBM BP) Bagi Meningkatkan Kemahiran Insaniah Pelajar'*. Jurnal Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.

- Jabatan Pengajian Politeknik, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. 2009. Laporan Eksekutif Kajian Pengesanan Graduan Politeknik.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2011). *Perangkaan guna tenaga dan pengangguran di kalangan siswazah dari tahun 1982 hingga 2010*.
http://www.statistics.gov.my/portal/download_Labour/files/BPTMS/PERANGK AAN_%20SISWAZAH_2011.pdf.
- Jailani b Md. Yunos, Wan Mohd Rashid Bin. Wan Ahmad, Noraini Binti Kaprawi, Wahid Bin Razally (2006). *System of Technical & Vocational Education & Training in Malaysia (TVET)*. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia
- Jensen, J. (2001). *Improving training in order to upgrade skills in the tourism industry*. Tourism and Employment, Final Report of Working Group B, European Commission.
- Kaplan, LS and Owings, W. A. (2001). *Teacher Quality and Student Achievement: Recommendation for Principles*. NASSP Bulletin n Vol. 85 No. 625.
- Kamarulzaman.K. (2001). 'Tinjauan Mengenai Keperluan Latihan Industri Dalam Program Latihan Pensyarah Politeknik : Satu Kajian Kes Di Kalangan Graduan Sarjana Pendidikan (Teknikal) Di Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn, Batu Pahat'. Jurnal Jabatan Pendidikan Teknik Dan Vokasional, Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn, Batu Pahat, Johor.
- Kementerian Sumber Manusia. (2008). Laporan Kaji Selidik Pengesanan Graduan *ILJTM SESI 2/2007 DAN SESI 1/2008*. Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Jabatan Tenaga Manusia. DISEMBER 2008.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2011 Politeknik Port Dickson.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2010). Dasar Latihan Industri Negara. Putra Jaya, Malaysia: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi. (2010). Dasar Latihan Industri Kementerian Pengajian Tinggi
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2010). Laporan Kajian Pengesanan Graduan Susulan SKPG II.

- Kementerian Pendidikan Malaysia. (1992). Perangkaan Pendidikan 1990. Dewan Bahasa dan Pustaka. Kuala Lumpur.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (1993). Laporan Status Pendidikan Teknik dan Vokasional. Kuala Lumpur.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (1975). Laporan Ahli Jawatankuasa Pendidikan Kuala Lumpur.
- Khaled Nordin. (2009). Teks Ucapan Seminar. *Enhancing Graduate Employability: Issues, Concerns and The way Forward*. (atas talian).
<http://khalednordin.com>
- Khalid Johari. (2009). 'Pengaruh Jenis Latihan Guru dan Pengalaman Mengajar Terhadap Efikasi Guru Sekolah Menengah'. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34(2). Muka surat 3 – 14.
- MacNeil, M.C. (2004). *Exploring the Supervisor Rote as a Facilitator of Knowledge Sharing in Teams*. *Journal of European Industrial Training*, 28 (1), 93-102.
- Mahathir Mohamad. (1991). *Malaysia: Melangkah Ke Hadapan (Wawasan 2020)*. Kertas kerja dibentangkan dalam Mesyuarat Pertama Majlis Perniagaan Malaysia pada 28hb. Februari 1991. Kuala Lumpur: Jabatan Percetakan Negara.
- Malaysia. (1991). *Rangka Rancangan Jangka Panjang Kedua 1991-200*. Jabatan Percetakan Negara. Kuala Lumpur.
- Maniam, U.M. & Liong, C.Y. (2007). *Persepsi pelajar terhadap atribut pekerjaan dan implikasinya ke atas pendidikan Universiti*. *Sains Malaysiana*, 36(2), ms 213-223
- Mariana, Y. (2008). *Communication in Oral Presentation: A Malaysian Experience*. IEEE International Profesional Communication Conference. Article number 4610248.
- Masriam Bukit. (2006). *Professionalisation of the TVET Trainers Towards Continuous Human Resources Development (An Issue for International Cooperation)*. International Conference on Technical and Vocational Education and Training 2006, Quality in TVET: Issues and Challenges Towards Human Capital Development 20~21 August 2006, Johor Bharu, Johor, Malaysia.

- Megat Aman Zahiri Megat Zakaria & Nor Kamsiah Kamarul Jaeh. *Persepsi Guru Pelatih Terhadap Proses Penyeliaan Dan Bimbingan Yang Diberikan Oleh Penyelia Pembimbing Bagi Program Latihan Mengajar Universiti Teknologi Malaysia*. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Fadly Abdullah (2005). *Sumbangan Latihan Industri Terhadap Peningkatan Kemahiran Pelajar-Pelajar Diploma Kejuruteraan Awam di Politeknik*. Kolej Universiti Teknologi Tun Hussien Onn: Tesis sarjana.
- Mohd Majid Konting. (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Yusuff Mohd, Mohd Fadhil Nuruddin dan Naimah Yong. (1995). *Cabaran Perindustrian Masa Hadapan dan Kualiti Graduan Teknikal Yang Diperlukan*.
- Mohamed Rashid Navi Bax & Mohd Rashahidi Mohamood. (2005). *The Year 2004 Polytechnic Convocation Survey. Proceedings of National Seminar The Development of Technology and Technical-Vocational Education and Training in an Era of Globalization: Trend and Issues*. Kuala Lumpur.
- Mohamad Sattar Rasul, Md Yusof Ismail, Napsiah Ismail, *et al.* (2009). *Peranan Institusi Pendidikan Teknikal dalam Pemupukan Kemahiran 'Employability' Pelajar*. Jurnal Teknologi. 50(E) Jun 2009: 113–127.
- Mohamad Zaid Mustafa. (2008). *Pelaksanaan Modul Soft Skills Di Politeknik Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia*. Thesis Sarjana.
- Mohd Salleh Leban (1994), *Asas Psikologi Perkembangan*. T.T.P: Utusan Publications Sdn Bhd., h. 173.
- Mondy, R.W, Noe, R.M and Premeaux, S.R. (1999). *Human Resource Management, 7th Ed., New Jersey*. Prentice Hall Inc.
- Mustafa, Mohd Nor, Suradin & Ahad dlm. Esa, A. & Mustafa, M. Z. (1st Ed). *Kemahiran insaniah: kajian di Institusi-institusi Pengajian*. Esa, A. & Mustafa, M. Z. (Ed). *Kemahiran insaniah: kajian di Institusi-institusi Pengajian*. Batu Pahat: Penerbit UTHM. ms. 45 – 71.
- M.Z.Omar. (2008). *'Manfaat Kursus Latihan Industri Dalam Meningkatkan Keyakinan Pelajar'*. Jurnal Fakulti Kejuruteraan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor.

- Nijman, D.J.J. (2004). *Differential Effects of Supervisor Support on Transfer of Training*. Enschede: University of Twente.
- Mohd Noor.N & Lokman Baiman. (2009). *Persepsi Pelajar Jabatan Teknik Dan Kejuruteraan Terhadap Pelaksanaan Program Latihan Industri Fakulti Pendidikan*. Jurnal Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Sapuan.N.H. (2008). *Kemahiran Generik Yang Diperoleh Pelajar Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan (Kemahiran Hidup) PKPG Semasa Menjalani Latihan Industri*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.
- Mohd Noor.N & Lokman Bin Baiman. (2008). *Persepsi Pelajar Jabatan Teknik Dan Kejuruteraan Terhadap Pelaksanaan Program Latihan Industri Fakulti Pendidikan*. Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.
- Nordin,M.S., Abd Hamid, M. Z. & Jabor,M.K. (2005). *Tahap keyakinan kemahiran generik di kalangan pelajar kolej komuniti*. Seminar Pendidikan 2005, ms 1-12. Dicapai pada 23 Disember 2013 dari <http://web1.fp.utm.my/seminar/5.IsuPendidikan05/Kertaspenuh/Kertas%208.pdf>
- Mohd Yusoff.N. (2010). *Hubungan Kualiti Penyeliaan Pengajaran Dan Pembelajaran Di Bilik Darjah Dengan Efikasi Guru*. Asia Pacific Journal of Educators and Education, Vol. 25, 53–71.
- Zulkifli.N & Md. Kassim.S.S *Memperkasakan Graduan Jabatan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (JTMK), POLIMAS Menerusi Penerapan Kemahiran Insaniah*. Jurnal Politeknik Sultan Abdul Halim Mu'adzam Shah Jitra, Kedah.
- Oliva, P. F., and Pawlas, G. E. (2004). *Supervision for today's schools* (7th ed.). Hoboken: John Wiley.
- Panduan Latihan Amali. (2009). Universiti Malaysia Sabah.
- Pelan Strategik Pendidikan Tinggi Negara 2011-2015. (2010). Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. Putrajaya.
- Pembelajaran Kontekstual*.
pmspk.moe.gov.my/index.php?option=com_content&view=artic.
- Pether, D. (2000). *Partnership between Education and Industry*. India: Industry Education Council.

- Rahizan Mohd Ibrahim (2002). *Meninjau Kesediaan Awal Pelajar Politeknik Sebelum Menjalani Latihan Industri dalam Meningkatkan Pengetahuan Terhadap Alam Pekerjaan*. Kolej Universiti Teknologi Tun Hussien Onn: Tesis sarjana.
- Ramlee. (2002). *The role of vocational and technical education in the industrialization of Malaysia as perceived by educators and employers*. Doctoral Dissertation. PurdueUniversity.
- Ramlee Mustapha, Ruhizan Mohd Yasin, Noriah Mohd Ishak, & Abu Abdullah. (2001). *Impact of the Knowledge - Economy on Human Resource Development in Malaysia*. International Journal of Vocational Education and Training. 9(1):31-48.
- Raybould, J. & Sheedy, V. (2005). *Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes?*. Industrial and commercial training, 37(5), ms. 259- 263. Dicapai pada 29 September 2013, dari www.emeraldinsight.com
- Ringkasan Eksekutif Program Transformasi Kerajaan – Pelan Hala Tuju 2010: <http://klnportal.kln.gov.my/klnvideo/2010/transformasi>.
- Rizuan Haji Zainal. (2003). *Kajian Keberkesanan Pelaksanaan Program Latihan Industri Diploma Pengurusan Pelancongan Politeknik Johor Bahru*. Jurnal Fakulti Pengurusan Teknologi, Kolej Universiti Tun Hussein Onn.
- Robbins, S.P. and DeCenzo, D.A. (2004). *Supervision Today, USA*: Pearson Prentice Hall.
- Sidin.R. (1998). *Pemikiran Dalam Pendidikan*. Shah Alam : Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Graham, J.J. dan Lewin, F.(1999). *Is Work Placement Integral to Human Resources Development*. University Napier Hospitality and Tourism Management, pp 1-7.
- Rodrigues, C.M., and Gregory, S. (2005). *Qualitative Study of Transfer of Training of Student Employees in a Service Industry*. Journal of Hospitality and Tourism Research, 29 (1), 42-66.
- Rozita Md Ali. 'Pelajar Politeknik Kurang Diberi Pendedahan Kepada Pembaikan, Penyelenggaraan Dan Pelaksanaan Sesuatu Kerja Semasa Menjalani Latihan Industri'. Jurnal Politeknik Balik Pulau, Pulau Pinang.

- Shahril Marzuki. (1993). *Pendidikan Malaysia : Arah Dan Cabaran : Jenis-Jenis Pendidikan Swasta Dan Peranannya Dalam Pembangunan Negara*. Universiti Malaya. Kuala Lumpur.
- Shahril Marzuki. (1993). *Pendidikan Malaysia : Arah Dan Cabaran : Cabaran-Cabaran Dalam Pendidikan Teknik Dan Vokasional Bagi Memenuhi Permintaan Sumber Tenaga Manusia Untuk Mencapai Wawasan 2020*. Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Shahril Marzuki; Saedah Hj. Siraj; Zainun Ishak; Lee Pau Wing. (1993). *Pendidikan Di Malaysia*. Utusan Publications & Distributors Sdn.Bhd. Kuala Lumpur.
- Siegel S. and Castellan, N.J (1988), *Nonparametric Statistics For The Behavioral Sciences*. Mc Graw Hill.
- Hassan S.M & Salleh.N.A. (1995). *Pendidikan Vokasional: Formal Dan Non-Formal Ke Arah Wawasan 2020*. Kertas kerja dibentangkan dalam Seminar Kebangsaan Pendidikan Negara Abad Ke-21 pada 9 November 1995. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Sommerville, K. L (2007). *Hospitality Employee Management and Supervision: Concepts and Practical Applications*. John Wily & Sons: New Jersey.
- Hassan S.S.S. & Ahmad bin Esa. (2011). *Instilling of Employability Skills among Students in Polytechnic*. Keterangan: Kertas kerja dibentangkan di Seminar Pasca Ijazah 2011, 25 Oktober 2011, UTHM. Faculty of Technical and Vocasional Education.
- Swinburne University of Technology, Australia. (2002). *Generic Skills of a Twenty First Century University Student*. Dicapai pada 10 November 2013 di <http://www.online.swin.edu.au/sus/gem1.htm>
- Tapomoy Deb. (2006). *Training and Development: Concept and Application*. Ane Books India.
- Tsai, W.C., and Tai. (2003). *Perceived Importance as a Mediator of the Relationship between Training Assignment and Training Motivation*. Personal Review, 31 (2), 151-163.

- Walo, M.A. (2000). *The Contribution of Internship in Developing Industry-Relevant Management Competencies in Tourism and Hospitality Graduates*. Southern Cross University: A Research Paper.
- Wan Azmi Ramli. (1984). *Latihan satu hala cara profesional*. Pulau Pinang. Fajar Bakti.
- Wan Seman Wan Ahmad. (2005). *The New Sectors of Economic Growth: The Contributing Role of Technical and Vocational Education*. National Technical & Vocational Education Conference, Crown Princess Hotel, K.L.
- Wan Zaki.W.S. (2011). *Aplikasi Gaya Penyeliaan Pengejaran Guru Pembimbing Dalam Program Latihan Mengajar*. Universiti Teknologi Malaysia: Thesis Sarjana.
- Yahaya Emat . *Cabaran Dan Strategi Pendidikan Teknik Dan Vokasional Ke Arah Mencapai Wawasan 2020*. Jurnal Pendidikan, Jilid 37 Keluaran 8 Jun 1993. Kementerian Pendidikan Malaysia. Kuala Lumpur.
- Yahya Buntat. (2004). *Integrasi Kemahiran "Employability" Dalam Program Pendidikan Vokasional Pertanian dan Industri di Malaysia*. Tesis Universiti Teknologi Malaysia.
- Yassin, S., Hasan, F., Amin, W. & Amiruddin. (2008). *Implementation of Generic Skills in the Curriculum*. Proceedings of the EDU-COM 2008 International Conference. Sustainability in Higher Education: Directions for Change, Edith Cowan University, Perth Western Australia, 19-21 November 2008: <http://ro.ecu.edu.au/ceducom/>

