

PENGHASILAN INSTRUMEN PSIKOMETRIK BAGI MENGUKUR
TAHAP PENGUASAAN KEMAMIRAN INSANIAH PELAJAR

FARIDAH BT. JAMIL



UNIVERSITI TUN HUSSEIN ONN MALAYSIA

PERPUSTAKAAN UTHM



CN 122893

3000002418287



UNIVERSITI TUN HUSSEIN ONN MALAYSIA

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS ♦

JUDUL: PENGHASILAN INSTRUMEN PSIKOMETRIK BAGI MENGUKUR TAHAP
PENGUASAAN KEMAHIRAN INSANIAH PELAJAR.

SESI PENGAJIAN: 2007 / 2008

Saya FARIDAH BT. JAMIL 810806-08-5328
(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis (PSM/Sarjana/Doktor-Falsafah)* ini di simpan di Perpustakaan dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hak milik Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
2. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. ** Sila tandakan (√)

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh


(TANDATANGAN PENULIS)


(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:
291, JALAN MAWAR
KG, SG TAPAH
30020, IPOH, PERAK

DR. AHMAD ESA
Nama Penyelia

Tarikh: NOVEMBER 2007

Tarikh: NOVEMBER 2007

- CATATAN: *
- * Potong yang tidak berkenaan.
 - ** Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD.
 - ♦ Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan, atau disertasi bagi pengajian secara kerja kursus dan penyelidikan, atau Laporan Projek Sarjana Muda (PSM).

“ Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang
tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya “.

Tandatangan : 
Nama Penulis : FARIDAH BT JAMIL
Tarikh : NOVEMBER 2007



PTTAUTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

**Buat keluarga tercinta terutamanya kepada
ayahanda, Jamil B. Daud dan bonda
Uminah Haji Sadri serta buat semua
kekanda-kekanda ku.**

Serta rakan-rakan seperjuangan

Terima Kasih di atas sokongan dan doa kalian.



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

PENGHARGAAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan limpah kurnia-Nya, projek sarjana ini dapat disiapkan dalam tempoh yang ditetapkan. Alhamdulillah, selawat dan salam ke atas Junjungan Besar Nabi Muhammad S.W.T.

Di kesempatan ini, ucapan terima kasih dan sekalung penghargaan ikhlas buat Dr. Ahmad B. Esa selaku penyelia projek sarjana ini atas segala tunjuk ajar, sokongan dan dorongan yang diberikan sepanjang tempoh pelaksanaan projek sarjana ini. Sesungguhnya segala ilmu, teguran dan nasihat yang diberikan amat berguna dan amat dihargai.

Ucapan terima kasih juga turut ditujukan kepada mereka yang terlibat secara langsung atau tidak langsung, terutama kepada kedua ibu bapa, adik beradik dan juga rakan seperjuangan yang telah memberi semangat, dorongan dan idea sepanjang tempoh menyiapkan hasil kajian ini.

Harapan saya, semoga kajian ini mampu memberi manfaat kepada semua pihak pada masa akan datang. Sesungguhnya segala kesempurnaan itu kepunyaan Allah semata-mata dan kelemahan itu kepada saya sebagai hamba yang sentiasa menuntut rahmat-Nya. Semoga kita semua diberkati dan dirahmati Allah di dunia dan akhirat kelak. Insya Allah.....

ABSTRAK

Kemahiran Insaniah merupakan kemahiran yang perlu dikuasai oleh pelajar pengajian tinggi seperti yang dikemukakan oleh Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. Walau bagaimana pun belum terdapat satu instrumen yang boleh digunakan bagi mengukur Kemahiran Insaniah yang dimiliki oleh pelajar. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk menghasilkan dan mengenal pasti sama ada instrumen psikometrik yang dihasilkan mempunyai kebolehpercayaan bagi tujuan mengukur tahap penguasaan Kemahiran Insaniah pelajar Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM). Sampel kajian melibatkan pelajar tahun akhir Ijazah Sarjana Muda UTHM yang dipilih secara rawak untuk dijadikan responden kajian. Pengedaran soal selidik telah di tadbir sendiri oleh pengkaji dengan mengedarkan dan memungutnya terus daripada responden. Bagi mendapatkan indeks kebolehpercayaan bagi instrumen yang dihasilkan tiga kaedah dengan menggunakan program SPSS versi 11.0. Kajian rintis telah dijalankan sebanyak dua kali melibatkan 40 orang responden bagi rintis pertama yang bertujuan menguji kebolehpercayaan item bagi bahagian 1 dan 15 orang responden bagi rintis kedua yang bertujuan menguji kebolehpercayaan item bagi bahagian 2 dengan menggunakan Kaedah Konsistensi Dalaman dan Kaedah Pemisahan Separa atau Kaedah Bahagi Dua. Bagi kajian sebenar kaedah penganalisisan data adalah menggunakan Korelasi Pearson, yang bertujuan untuk melihat korelasi skor di antara Ujian Pra-Pasca bagi 140 orang responden kajian. Keputusan Ujian Pra-Pasca mendapati lima daripada tujuh bahagian kemahiran yang dibangunkan mempunyai tahap korelasi, $r=0.70$ ke atas pada aras kesignifikan $p<0.01$ yang bererti bahawa instrumen sesuai dan boleh dipercayai untuk mengukur tahap penguasaan Kemahiran Insaniah pelajar UTHM. Setelah analisis dilakukan terhadap tahap penguasaan Kemahiran Insaniah pelajar, didapati tahap penguasaan pelajar berada pada tahap baik sahaja. Ini memperlihatkan banyak lagi usaha perlu dilakukan dalam meningkatkan Kemahiran Insaniah pelajar-pelajar ini.

ABSTRACT

Kemahiran Insaniah as an appeal by Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia encourage students to dominate this skills in their teaching and learning. However there are no specific instruments to measure the Kemahiran Insaniah students. Hence purpose of this study was to generate and determine whether instrument produce have reliability to measure level of mastery in Kemahiran Insaniah among Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) students. Sample was selected at random which involves the final year students in Ijazah Sarjana Muda UTHM. Distribution of questionnaire was administered by researcher. There were three methods which are Internal Consistency Approach, Split-Half and Test-Retest Reliability use to determine the reliability index of instrument. These methods were analyzed using Statistical Package for Social Science (SPSS). The pilot study was conducted twice involving 40 of respondent for the first pilot study. It was used to test the item reliability of part 1. Whereas the second pilot test was conducted to test the item reliability for the part 2, which is involved 15 of respondent. The pilot study was used Internal Consistency Approach and Split-Half Reliability. Data was analysis by using Pearson Correlation. It was used to determine correlation between Test-Retest Reliability for 140 of respondent. The result of Test-Retest Reliability discover five from sevens part of developing skills have correlation level, $r=0.70$ and above at the level significance $p<0.01$ which mean the instrument was suitable and can be trusted measure the level of soft skills student. In overall level of students mastery in Kemahiran Insaniah was good. It shows that there are lots of efforts have to be done to improve the Kemahiran Insaniah among students.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	PENGESAHAN STATUS TESIS	
	PENGESAHAN PENYELIA	
	HALAMAN JUDUL	i
	HALAMAN PENGAKUAN	ii
	HALAMAN DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xiv
	SENARAI RAJAH	xvi
	SENARAI SINGKATAN	xvii
	SENARAI LAMPIRAN	xviii

I PENDAHULUAN

1.0	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang	3
1.3	Pernyataan Masalah	6
1.4	Objektif Kajian	8
1.5	Persoalan Kajian	8
1.6	Skop Kajian	9
1.7	Batasan Kajian	9
1.8	Kerangka Kajian	10
1.9	Kepentingan Kajian	11
1.10	Definisi Istilah	11
1.11	Rumusan	12

II SOROTAN KAJIAN

2.1	Pengenalan	13
2.2	Kemahiran Insaniah	14
2.3	Kepentingan Kemahiran Insaniah	17
2.4	Elemen Kemahiran Insaniah	19
2.4.1	Kemahiran Berkomunikasi	19
2.4.2	Pemikiran Kritis dan Kemahiran Menyelesaikan Masalah	20
2.4.3	Kemahiran Kerja Berpasukan	21
2.4.4	Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat	23
2.4.5	Etika dan Moral Profesional	24

2.4.6	Kemahiran Kepimpinan	26
2.5	Penerapan Kemahiran Insaniah di UTHM	27
2.6	Penilaian dan Penarafan Kemahiran Insaniah di Kalangan Pelajar	28
2.7	Objektif dan Penilaian dan Penarafan Kemahiran Insaniah	30
2.8	Penaksiran Kemahiran Insaniah di UTHM	30
2.9	Ujian	32
2.10	Jenis-jenis Item Ujian	32
2.10.1	Selected Response Item	33
2.10.2	Pemarkahan Selected Response Item	33
2.10.3	Cadangan Pembinaan Soalan Menggunakan Format Selected- Response	34
2.11	Ujian Psikometrik	36
2.12	Jenis-Jenis Ujian Psikometrik	37
2.13	Kelebihan dan Kelemahan Ujian Psikometrik	39
2.13.1	Kelebihan Ujian Psikometrik	39
2.13.2	Kelemahan Ujian Psikometrik	40
2.14	Contoh Inventori atau Ujian Psikometrik	41
2.14.1	Inventori Personaliti Sidek	41
2.14.2	Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)	43
2.14.3	Interpersonal Communication Inventory (ICI)	45
2.14.4	Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal	45
2.14.5	The Situational Judgement Test (SJTs)	46
2.14.6	Kogan Wallach Choice Dilemmas Questionnaires (CDQ)	47



2.14.7	The California Psychological Inventory (CPI)	49
2.14.8	Jackson Personality Inventory (JPI)	49
2.14.9	Soft Skills Test	50
2.14.10	The Listening Quiz	50
2.14.11	Team Work Skills Test	50
2.14.12	Personel Entrepreneurial Success Profile Test	51
2.14.13	Leadership Test	51
2.14.14	Team Work Skills Questionnaire	51
2.15	Kaedah Untuk Menentukan Kebolehpercayaan Instrumen	52
2.16	Sorotan Kajian	55
2.17	Rumusan	56

III

METADOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	58
3.2	Reka Bentuk Kajian	59
3.3	Model Reka bentuk	59
3.3.1	Fasa Analisis (<i>Analysis</i>)	60
3.3.2	Fasa Reka Bentuk (<i>Design</i>)	61
3.3.3	Fasa Pembangunan (<i>Development</i>)	62
3.3.4	Fasa Perlaksanaan (<i>Implementation</i>)	63
3.3.5	Fasa Penilaian (<i>Evaluation</i>)	63
3.4	Kronologi Kajian	64
3.5	Populasi dan Sampel	67
3.6	Tempat Kajian	68
3.7	Alat Kajian	68

3.7.1	Struktur borang selidik instrumen kajian	68
3.7.1.1	Skema Pemarkahan Setiap Soalan	73
3.7.1.2	Pembahagian Tahap Penguasaan	77
3.7.1.3	Pembahagian Tahap Penguasaan	77
3.7.2	Instrumen Kajian	79
3.7.3	Penilaian Alat Kajian	81
3.8	Kajian rintis	83
3.9	Kaedah Penganalisan Item	84
3.10	Rumusan	85

BAB IV ANALISIS DATA

4.1	Pengenalan	86
4.2	Dapatan Objektif Pertama : Penghasilan Instrumen	87
4.3	Pengedaran Soal Selidik	88
4.4	Analisis Demografi	90
4.5	Dapatan Kajian Kebolehpercayaan Instrumen Psikometrik	93
4.5.1	Analisis Kebolehpercayaan Kemahiran Berkomunikasi	94
4.5.2	Analisis Kebolehpercayaan Pemikiran Kritis dan Kemahiran Menyelesaikan Masalah	95
4.5.3	Analisis Kebolehpercayaan Kemahiran Kerja-Berpasukan	96
4.5.4	Analisis Kebolehpercayaan Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat	98

4.5.5	Analisis Kebolehpercayaan Kemahiran Keusahawanan	99
4.5.6	Analisis Kebolehpercayaan Etika dan Moral Profesional	100
4.5.7	Analisis Kebolehpercayaan Kemahiran Kepimpinan	102
4.6	Statistik Kebolehpercayaan Ujian Pra-Pasca Instrumen Psikometrik Kemahiran Insaniah	103
4.7	Keputusan Kemahiran Insaniah Pelajar	105
4.7.1	Kemahiran Berkomunikasi	106
4.7.2	Pemikiran Kritis dan Kemahiran Menyelesaikan Masalah	107
4.7.3	Kemahiran Kerja-Berpasukan	108
4.7.4	Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat	109
4.7.5	Kemahiran Keusahawanan	110
4.7.6	Etika dan Moral Profesional	111
4.7.7	Kemahiran Kepimpinan	112
4.8	Keputusan Keseluruhan Kemahiran Insaniah	113
4.9	Rumusan	114
4.10	Lampiran Objektif Kedua	114

BAB V PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	125
5.2	Perbincangan	126
5.3	Penghasilan Instrumen Psikometrik Bagi Mengukur Tahap Penguasaan Kemahiran Insaniah Pelajar UTHM	127

5.3.1	Pembangunan Instrumen	128
5.3.2	Kemahiran Berkomunikasi	130
5.3.3	Pemikiran Kritis dan Kemahiran Menyelesaikan Masalah	131
5.3.4	Kemahiran Kerja-Berpasukan	132
5.3.5	Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat	133
5.3.6	Kemahiran Keusahawanan	134
5.3.7	Etika dan Moral Profesional	135
5.3.8	Kemahiran Kepimpinan	136
5.4	Proses Kesahan	137
5.5	Kaedah Pengukuran Kebolehpercayaan Instrumen	138
5.6	Dapatan Objektif Pertama Kajian	140
5.7	Dapatan Objektif Kedua Kajian	141
5.8	Dapatan Tahap Penguasaan Kemahiran Insaniah Pelajar UTHM	144
5.9	Kesimpulan	145
5.10	Cadangan	148
5.11	Penutup	148
	RUJUKAN	150
	LAMPIRAN	160



SENARAI JADUAL

NO JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Istilah Penggunaan Kemahiran Insaniah di Negara-Negara Lain	16
2.2	Penilaian dan Penarafan Penguasaan Kemahiran Insaniah Pelajar	29
2.3	Cadangan Pembinaan Soalan Menggunakan Selected-Response.	35
2.4	Ringkasan Ujian Kebolehpercayaan	54
3.1:	Populasi dan Sampel Kajian	67
3.2	Bentuk Soalan Setiap Bahagian	72
3.3	Peruntukan Skor Kemahiran Berkomunikasi	73
3.4	Peruntukan Skor Pemikiran Kritis dan Kemahiran Menyelesaikan Masalah	74
3.5	Peruntukan Skor Kemahiran Kerja-Berpasukan	74
3.6	Peruntukan Skor Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat	75
3.7	Peruntukan Skor Kemahiran Keusahawanan	75
3.8	Peruntukan Skor Etika dan Moral Profesional	76
3.9	Peruntukan Skor Kemahiran Kepimpinan	76
3.10	Markah atau Skor Keseluruhan Setiap Kemahiran	77
3.11	Tahap Penguasaan Mengikut Kemahiran	78
3.12	Tahap Keseluruhan Kemahiran Insaniah	79
3.13	Ujian Psikometrik	79

3.14	Keputusan Kajian Rintis Pertama	84
3.15	Jadual Korelasi Skor untuk Tafsiran	85
4.1	Keputusan Kajian Rintis 2	89
4.2	Log Pengedaran Soal Selidik	90
4.3	Jumlah Responden yang Menjawab Kedua-dua Ujian	90
4.4	Analisis Ujian Pra Dan Ujian Pasca Kemahiran Berkomunikasi	94
4.5	Analisis Ujian Pra -Pasca Pemikiran Kritis dan Kemahiran Menyelesaikan Masalah.	96
4.6	Analisis Ujian Pra Dan Ujian Pasca Kemahiran Kerja-Berpasukan	97
4.7	Analisis Ujian Pra Dan Ujian Pasca Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat	98
4.8	Analisis Ujian Pra Dan Ujian Pasca Kemahiran Keusahawanan	100
4.9	Analisis Ujian Pra Dan Ujian Pasca Etika dan Moral Profesional	101
4.10	Analisis Ujian Pra Dan Ujian Pasca Kemahiran Kepimpinan	102



SENARAI RAJAH

NO RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Kerangka Teori tikal Kajian	10
2.1	Istilah Penggunaan Kemahiran Insaniah di Negara Negara Lain	16
3.1	Aliran Penghasilan Instrumen di Adaptasi daripada Model ADDIE	60
3.2	Kerangka Kajian	66
4.1	Carta Taburan Responden Mengikut Jantina	91
4.2	Carta Taburan Responden Mengikut Keturunan	92
4.3	Carta Taburan Responden Mengikut Fakulti	93
4.4	Konsep kaedah ujian pra-pasca instrumen kajian psikometrik Kemahiran Insaniah	104
4.5	Keputusan Kemahiran Berkomunikasi	106
4.6	Keputusan Pemikiran Kritis dan Kemahiran Menyelesaikan Masalah	107
4.7	Keputusan Kemahiran Kerja Berpasukan	108
4.8	Keputusan Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat	109
4.9	Keputusan Kemahiran Keusahawanan	110
4.10	Keputusan Etika dan Moral Profesional	111
4.11	Keputusan Kemahiran Kepimpinan	112
4.12	Keputusan Keseluruhan Kemahiran Insaniah	113

SENARAI SINGKATAN

HEP	-	Hal Ehwal Pelajar
KI	-	Kemahiran Insaniah
KIM	-	Kemahiran Insaniah Mesti
KIT	-	Kemahiran Insaniah Tambahan
KPT	-	Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia
P&P	-	Proses Pengajaran dan Pembelajaran
SPSS	-	Statistical Package for Social Science
UIAM	-	Universiti Islam Antarabangsa Malaysia
UK	-	United Kingdom
UPM	-	Universiti Putera Malaysia
UTHM	-	Universiti Tun Hussein Onn Malaysia



PERPUSTAKAAN TUN KU TUN AMINAH

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Kebenaran Menjalankan Kajian dari Universiti Tun Hussein Onn Malaysia	160
B	Kebenaran Menjalankan Kajian dari Kementerian Pengajian Tinggi	165
C	Senarai Pakar Pengesahan Soal Selidik	168
D	Keputusan Kajian Rintis 1-	170
E	Keputusan Kajian Rintis 2	185
F	Dapatan Objektif Pertama	200
G	Keputusan Analisis Korelasi Antara Ujian Pra Dan Pasca Menggunakan Korelasi Pearson	216
H	Dapatan Objektif Kedua	221



PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Masalah pengangguran di kalangan graduan universiti bukan lagi merupakan sesuatu yang dianggap janggal dewasa ini. Masalah tersebut sering dibincangkan sama ada di peringkat kementerian dan juga universiti, malahan merupakan suatu isu yang sering mendapat perhatian pihak media dan juga masyarakat umum. Menurut Hasliza (2002), yang mengatakan antara faktor lulusan institusi pendidikan tinggi tidak mendapat tempat di pasaran pekerjaan adalah kerana mereka tidak mempunyai Kemahiran Insaniah atau *soft skill*. Bakal majikan kurang yakin terhadap lulusan institusi berkenaan terutama pada aspek keperibadian, penampilan, keyakinan diri, kurang kemahiran berkomunikasi, kemampuan membuat keputusan terbatas dan tidak mampu bekerja dalam kumpulan.

Syarat-syarat untuk mendapatkan sesuatu pekerjaan kini bertambah kompleks dan sukar. Ini berikutan pihak industri tidak hanya melihat pencapaian akademik sebagai pengukur untuk seseorang layak menyandang sesuatu pekerjaan, perkara ini berlaku kerana dunia pekerjaan kini lebih mementingkan kemahiran-kemahiran

tambahan yang lain seperti kemahiran komunikasi, kemahiran mengurus dan kemahiran teknologi maklumat.

Atas kepentingan tersebut, pihak institusi pengajian tinggi kini menekankan pelbagai usaha bagi memastikan program pendidikan yang dilaksanakan mampu menyediakan tenaga mahir yang diperlukan oleh negara dalam melahirkan para pelajar yang kompeten. Dengan itu, kebanyakan institusi pengajian tinggi kini mula memfokuskan bukan lagi kepada proses penyaluran pengetahuan dan kemahiran dalam bidang pengkhususan semata-mata. Penerapan Kemahiran Insaniah amat penting bagi membolehkan seseorang graduan memainkan peranan dengan lebih berkesan dalam dunia pekerjaan yang sebenarnya mula diberi perhatian. Kemahiran Insaniah seperti kemahiran berfikir secara kritis dan kreatif, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran berkomunikasi, kemahiran bekerja secara berkumpulan dan sebagainya merupakan ciri-ciri yang amat perlu difahami, dikuasai dan seterusnya mampu diamalkan oleh setiap graduan yang dikeluarkan oleh institusi pengajian tinggi.

Atas sebab tersebut, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (KPT) mewajibkan penerapan Kemahiran Insaniah pada setiap pelajar di Institusi Pengajian Tinggi Malaysia melalui modul Pembangunan Kemahiran Insaniah (*soft skill*) untuk Institut Pengajian Tinggi Malaysia. Penghasilan modul ini juga adalah rangka dalam membentuk graduan yang mempunyai Kemahiran Insaniah yang tinggi selari dengan Falsafah Pendidikan Negara yang dilancarkan pada 1988, untuk melahirkan rakyat Malaysia yang berilmu, berketerampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berupaya untuk mencapai kesejahteraan diri serta memberi sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran agama, masyarakat dan negara.

Kini setiap graduan yang dikeluarkan oleh Institusi Pengajian Tinggi Malaysia akan di nilai tahap penguasaan mereka dalam bidang Kemahiran Insaniah sebelum mereka menerima persijilan. Ini bertujuan memastikan graduan ini benar-benar kompeten dalam Kemahiran Insaniah yang diperlukan (Kementerian Pengajian

Tinggi Malaysia, 2006). Dari segi konsepnya, modul pembangunan Kemahiran Insaniah merupakan satu program bersepadu yang dirangka bagi membangunkan sahsiah pelajar yang berketerampilan.

1.2 Latar Belakang

Globalisasi membentuk keupayaan tenaga manusia negara agar menjadi lebih *multiskill* (kemahiran yang pelbagai) dan fleksibel dalam meneroka dunia pekerjaan. Kini keupayaan tenaga manusia agar terjejas jika ia hanya terikat kepada satu kebolehan sahaja (Marziah Mokhtar, 2006). Ini merupakan cabaran utama untuk Malaysia dalam menjadi sebuah negara maju, maka ilmu tenaga manusia negara perlu dibekalkan dengan ilmu pengetahuan yang cukup bagi memastikan Malaysia mampu menjadi sebuah negara maju yang disegani. Oleh yang demikian, pekerja-pekerja dalam era globalisasi perlu mempelajari nilai-nilai baru termasuklah tentang etika kerja, kepimpinan, kompeten dalam teknologi maklumat, hubungan interpersonal dan analitikal. Pendapat ini disokong oleh Hassan (2006), yang mengatakan dalam era globalisasi kini, pencapaian akademik yang tinggi sahaja tidak mencukupi untuk graduan diterima terus ke pasaran pekerjaan. Dengan itu setiap graduan perlu memiliki nilai tambah yang mampu menarik minat majikan. Jika dilihat, apa yang berlaku kini tidak sama dengan yang berlaku suatu masa dahulu kerana dunia pekerjaan hari ini lebih berorientasikan perkhidmatan, berinformasi dan peningkatan dalam kemahiran sosial (Australian National Training Authority, 2003). Kecekapan dan penguasaan Kemahiran Insaniah telah menjadi syarat utama bagi pekerja moden hari ini (Callan, 2003).

Kearns (2001), menerangkan Kemahiran Insaniah merupakan kemahiran yang boleh digunakan dalam pelbagai pekerjaan yang berbeza. Kemahiran tersebut bukan sahaja kemahiran kompetensi tetapi juga melibatkan perkara-perkara yang berkaitan dengan kognitif, kemahiran personal dan interpersonal yang berkaitan

dengan keupayaan dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. Menurut Mohd Fadhil (1997), graduan hari ini perlu memiliki sekurang kurangnya empat elemen kemahiran generik yang relevan dengan keperluan majikan semasa. Elemen pertama adalah 'tahu belajar sendiri' iaitu sentiasa berusaha mempelajari ilmu pengetahuan dan menguasai kemahiran baru walaupun dalam persekitaran pekerjaan yang sibuk. Seterusnya kemahiran mengurus sumber manusia kerana mereka juga akan sering berhadapan dengan mengurus pekerja-pekerja bawahan. Manakala elemen ketiga adalah kemahiran berkomunikasi sama ada secara lisan ataupun lain-lain cara. Seterusnya elemen keempat adalah kemahiran memimpin kerana graduan teknikal bakal menjadi penyelia atau ketua di tempat mereka bekerja kelak.

Sejajar dengan perkembangan itu, KPT telah mengorak langkah ke arah merealisasikan pelaksanaan Kemahiran Insaniah di IPT. Kementerian pada tahun 2006 telah berpendapat bahawa satu pendekatan yang menyeluruh perlu dilakukan dengan memberikan penekanan kepada modul Kemahiran Insaniah (*soft skills*) untuk Institusi Pengajian Tinggi di Malaysia. Pihak KPT telah menggariskan tujuh elemen Kemahiran Insaniah yang wajar di miliki oleh setiap pelajar iaitu kemahiran berkomunikasi, pemikiran kritis dan kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran kerja-berpasukan, pembelajaran berterusan dan pengurusan maklumat, kemahiran keusahawanan, moral dan etika profesional, dan kemahiran kepimpinan.

Dari segi pelaksanaan, modul ini akan diterapkan dalam proses pembelajaran formal dan tidak formal. Oleh itu, skop modul telah menggariskan penerapan kemahiran ini berasaskan aktiviti formal pengajaran dan pembelajaran, yang merangkumi model terapan (*embedded*) dan model mata pelajaran mandiri (*stand alone subject*). Selain itu juga, Kemahiran Insaniah juga akan diterapkan berasaskan program sokongan yang berfokuskan akademik dan bukan akademik (kokurikulum) yang akan menjadi landasan dalam meningkatkan kualiti graduan yang di hasilkan (Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (2006) dan Zaini Ujang (2006)).

Sehubungan dengan itu, kaedah penaksiran Kemahiran Insaniah pelajar juga harus diubah supaya lebih komprehensif dan hendaklah berdasarkan hasil pembelajaran yang mengambil kira pencapaian semua kemahiran yang dihasratkan serta mampu mencerminkan keupayaan sebenar graduan juga diperlukan bagi melihat tahap pencapaian Kemahiran Insaniah yang diperolehi (Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia 2006 dan Universiti Putra Malaysia 2006).

Institut Pengajian Tinggi memainkan peranan utama dalam menerapkan Kemahiran Insaniah dalam kalangan pelajar mereka agar seiring dengan kehendak industri. Kebanyakan institusi terkemuka di luar negara contohnya *Griffith University* dan *Monash University* di Australia, *Alverno College* di USA dan *The Under-Graduate Key Skills Project* di UK memberi fokus kepada penerapan Kemahiran Insaniah di kalangan para pelajarnya (Nur Amirah dan rakan-rakan,2006).

Di Malaysia penerapan dan penilaian penguasaan kemahiran ini juga telah dijalankan di kebanyakan IPT. Penerapan dan pelaksanaan adalah melalui aktiviti P&P dan aktiviti Hal Ehwal Pelajar (HEP), Kelab dan Persatuan Pelajar. Pelajar akan dinilai oleh pensyarah atau tenaga pengajar dalam aktiviti P&P, penilaian juga akan dilakukan oleh pegawai HEP dalam aktiviti bukan akademik. Penilaian ini adalah berdasarkan keupayaan pelajar dalam melengkapkan tugas-tugas dalam program Kemahiran Insaniah.

Dalam sistem pendidikan di IPT proses penilaian dan penjaminan kualiti bagi setiap graduan yang dilahirkan adalah suatu proses yang sukar, sesungguhnya pun begitu adalah amat penting untuk menentukan sama ada pencapaian Kemahiran Insaniah di kalangan pelajar-pelajar IPT wujud atau tidak. Proses penilaian berupaya untuk mentafsirkan pencapaian pelajar secara konkrit. Menurut Mohd Najib (2001), penilaian juga merupakan satu proses yang digunakan bagi mengukur dan membuat pertimbangan tentang kebolehan dan keupayaan pelajar dalam mencapai sesuatu objektif yang ditetapkan. Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (2006),

melaporkan pada peringkat awal penilaian KI bagi pelajar hanya memberi penumpuan terhadap penilaian persepsi dan psikometrik.

Ujian psikometrik direka bentuk untuk memberi satu cara yang sesuai dan efektif dalam mengukur ciri, kemampuan, kemahiran dan kecenderungan seseorang. Ujian ini merupakan cara yang tepat dan betul bagi menilai kekuatan dan kelemahan seseorang dan kebiasaannya boleh digunakan bagi meramal prestasi kerjaya, penyelesaian kepada konflik, untuk meningkatkan komunikasi dan digunakan untuk membuat penetapan kerjaya seseorang. Perkara ini disokong oleh Anita M. Hubley (2005), yang mengatakan pada hari ini penggunaan pengujian secara psikometrik telah meningkat di sektor pendidikan, kesihatan dan personaliti. Ujian psikometrik terdiri daripada beberapa jenis seperti ujian kemampuan (*ability test*) digunakan untuk mengukur kecerdasan yang melibatkan angka, pemikiran logik dan kemahiran menyelesaikan masalah. Ujian kecenderungan (*aptitude test*) digunakan bagi mengukur kemampuan untuk menggunakan kemahiran kerja tertentu. Ujian personaliti (*personality test*) digunakan untuk melihat personaliti diri seseorang, ujian jenis ini sering digunakan oleh majikan untuk mencari pekerja yang bersesuaian dengan kerja yang ditawarkan.

1.3 Pernyataan Masalah

Pertambahan bilangan graduan di samping terhadnya peluang pekerjaan, menyebabkan persaingan mendapatkan pekerjaan semakin sulit. Atas dasar inilah, pihak KPT mengambil inisiatif untuk mengumpulkan para ahli akademik dan tokoh-tokoh dalam bidang industri untuk bertukar pandangan dalam siri seminar dan persidangan antaranya Seminar IPTA dan Industri yang di adakan di Bangi pada 6-7 Ogos 2002. Dalam seminar ini, berdasarkan maklum balas yang diterima, para cendekiawan dan tokoh perindustrian telah sependapat bahawa graduan universiti tempatan bukan sahaja di didapati lemah dalam kemahiran teknikal bahkan dalam

kemahiran komunikasi, kepimpinan, menyelesaikan masalah, selain bersikap negatif. (Haslinda et.al, 2006). Justeru itu, penerapan Kemahiran Insaniah di IPT dilihat sebagai satu langkah untuk menangani masalah ini.

Penerapan Kemahiran Insaniah tidak hanya berfokuskan kepada pembelajaran di bilik darjah tetapi juga meliputi aktiviti kokurikulum. Melaluinya setiap pelajar Institusi Pengajian Tinggi yang ingin menamatkan pengajian perlu dinilai Kemahiran Insaniah mereka, selaras dengan hasrat kerajaan untuk menghasilkan para graduan yang mampu bersaing di pasaran global. Proses penilaian perlu berupaya untuk mentafsirkan pencapaian pelajar secara konkrit dan objektif agar dapat digunakan dalam penarafan terhadap pencapaian pelajar. Pada peringkat awal penilaian KI bagi pelajar hanya memberi penumpuan terhadap penilaian persepsi dan psikometrik (Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2006).

Berdasarkan kajian awal yang dilakukan oleh pengkaji dan sumber yang diperoleh daripada Ahmad (2007) selaku ahli jawatankuasa Kemahiran Insaniah universiti mendapati di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) belum wujud lagi penilaian berbentuk psikometrik di buat. Atas faktor tersebut telah menimbulkan minat kepada pengkaji untuk menghasilkan instrumen penilaian berbentuk psikometerik bagi menilai tahap penguasaan Kemahiran Insaniah di kalangan pelajar UTHM. Instrumen yang dibangunkan ini akan diuji kebolehpercayaannya agar dapat digunakan oleh pihak UTHM dalam menilai penguasaan Kemahiran Insaniah pelajar.



PERTAJUAN UTHM
PERKUALIFIKAN TUNJUKU TIIN AMINAH

1.4 Objektif Kajian

Kajian yang di jalankan mempunyai objektif seperti berikut:

- i. Untuk menghasilkan instrumen Psikometrik bagi mengukur tahap penguasaan Kemahiran Insaniah di kalangan pelajar-pelajar UTHM.
- ii. Mengenal pasti adakah instrumen Psikometrik yang dihasilkan mempunyai kebolehpercayaan dalam mengukur tahap penguasaan Kemahiran Insaniah pelajar UTHM.

1.5 Persoalan Kajian

Dalam kajian yang akan dijalankan ini, beberapa persoalan kajian telah dikenal pasti seperti berikut:

- i. Adakah instrument yang dibangunkan boleh di gunakan untuk mengukur tahap penguasaan Kemahiran Insaniah pelajar UTHM ?
- ii. Sejauh manakah kebolehpercayaan instrumen berdasarkan kepada tujuh elemen Kemahiran Insaniah ?

1.6 Skop Kajian

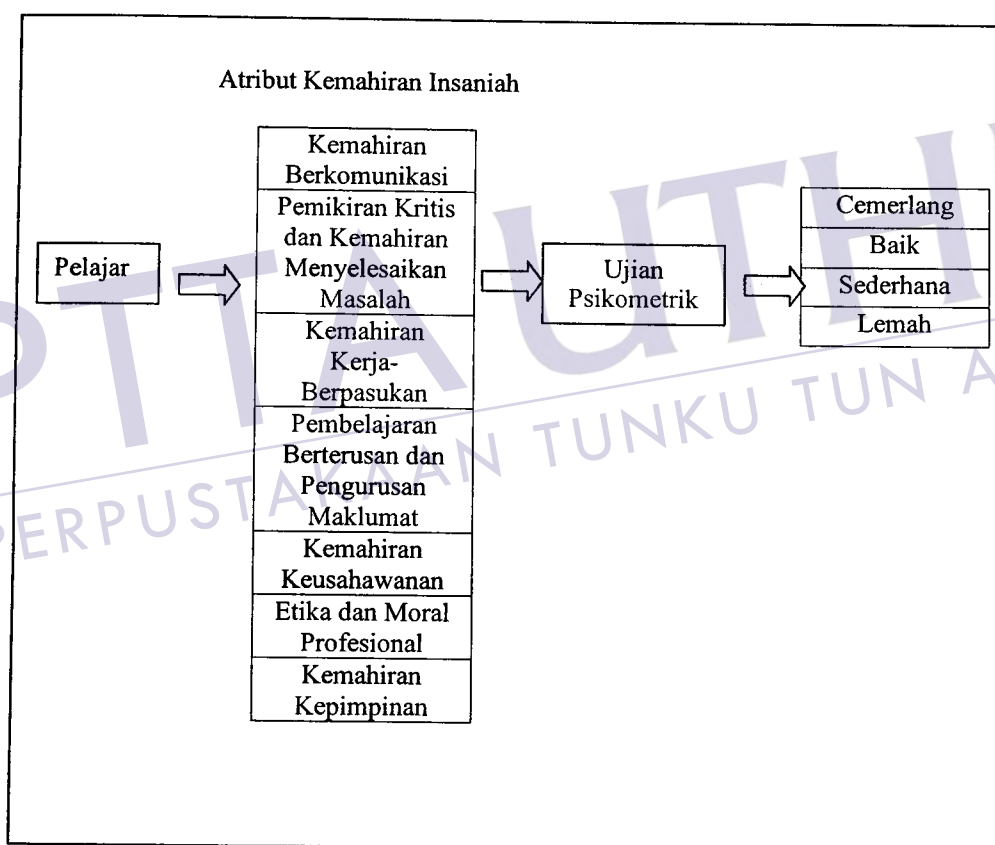
Kajian yang dijalankan hanya memberi tumpuan kepada penghasilan instrumen dan mengenal pasti sejauh manakah instrumen yang dibangunkan dapat digunakan dalam mengukur tahap penguasaan Kemahiran Insaniah pelajar UTHM. Responden bagi kajian melibatkan pelajar tahun akhir UTHM. Pembinaan instrumen ini adalah berdasarkan kepada tujuh elemen Kemahiran Insaniah yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia iaitu kemahiran berkomunikasi, pemikiran kritis dan kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran kerja-berpasukan, pembelajaran berterusan dan pengurusan maklumat, kemahiran keusahawanan, etika dan moral profesional, dan kemahiran kepimpinan. Kajian hanya menggunakan kaedah pengedaran soal selidik berbentuk ujian psikometrik kepada pelajar-pelajar tahun akhir UTHM dalam menentukan kebolehppercayaan instrumen di samping untuk mengukur tahap penguasaan Kemahiran Insaniah di kalangan para pelajar.

1.7 Batasan Kajian

Batasan kajian adalah kekangan yang dihadapi pengkaji dalam melaksanakan kajian. Disebabkan kekangan yang dihadapi dari segi masa yang agak terbatas, kajian ini hanya melibatkan responden tahun akhir UTHM yang dipilih secara rawak bagi menjawab ujian psikometrik yang dihasilkan oleh pengkaji. Kajian ini menggunakan borang soal kaji selidik. Dapatan kajian ini bergantung kepada keupayaan responden dalam menjawab setiap item soalan yang dikemukakan. Ketepatan kajian ini amat bergantung kepada keterbukaan responden dalam menjawab soalan dengan jujur dan ikhlas.

1.8 Kerangka Teori Kajian

Kerangka kajian pada rajah 1.1 di bawah diadaptasi daripada kerangka penilaian dan penarafan Kemahiran Insaniah (Modul Pembangunan Kemahiran Insaniah untuk IPT ,2006). Daripada kerangka di bawah pelajar akan menjalani Ujian Psikometrik bagi mengukur tahap penguasaan Kemahiran Insaniah. Hasil daripadanya dapat mengukur tahap Kemahiran Insaniah pelajar berdasarkan kepada empat tahap iaitu Cemerlang, Baik, Sederhana, dan Lemah.



Rajah 1.I: Kerangka Kajian

1.9 Kepentingan Kajian

Kajian ini mempunyai beberapa kepentingan seperti berikut:

- i. Instrumen Psikometrik yang dihasilkan oleh pengkaji dapat digunakan oleh pihak UTHM dalam mengukur tahap penguasaan Kemahiran Insaniah pelajar.
- ii. Membantu pihak universiti mengenal pasti aktiviti-aktiviti dan kaedah yang sesuai dalam proses pengajaran dan pembelajaran bagi mempertingkatkan tahap penguasaan pelajar terhadap Kemahiran Insaniah.

1.10 Definisi Istilah

- a. **Penghasilan**- penghasilan di sini merujuk kepada penghasilan instrumen psikometrik yang dibina oleh pengkaji bagi mengukur tahap penguasaan Kemahiran Insaniah pelajar. Penghasilan instrumen adalah dengan menggunakan format ujian psikometrik dan berdasarkan kepada tujuh elemen Kemahiran Insaniah Mesti (KIM)
- b. **Instrumen Psikometrik** – Instrumen psikometrik merupakan instrumen yang dibina untuk mengukur tahap penguasaan Kemahiran Insaniah pelajar UTHM. Instrumen dibina dengan menggunakan kaedah dan format ujian psikometrik. Ujian psikometrik direka bentuk untuk memberi satu cara yang sesuai dan efektif dalam mengukur ciri, kemampuan, kemahiran dan kecenderungan seseorang. Ujian psikometrik adalah cara yang tepat dan betul dalam menilai kekuatan dan kelemahan seseorang.

- c. **Mengukur** - melibatkan satu proses membuat pertimbangan tentang kebolehan dan keupayaan pelajar dalam mencapai sesuatu objektif yang ditetapkan (Mohd Najib , 2001). Dalam kajian ini pengukuran akan dibuat untuk melihat tahap penguasaan Kemahiran Insaniah pelajar yang dibahagikan kepada empat tahap (i) cemerlang, (ii) baik, (iii) sederhana dan (iv) lemah.
- d. **Kemahiran Insaniah** – Kemahiran Insaniah yang ingin diukur meliputi Kemahiran Berkomunikasi, Pemikiran Kritis dan Kemahiran Menyelesaikan Masalah, Kemahiran Kerja-Berpasukan, Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat, Kemahiran Keusahawanan, Etika dan Moral Profesional dan Kemahiran Kepimpinan.

1.11 Rumusan

Secara keseluruhannya bab ini menerangkan mengenai latar belakang masalah, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, skop kajian, batasan kajian, kerangka teori tikal kajian serta definisi istilah. Bab ini mempunyai kepentingan dalam memperkenalkan kajian yang ingin dilakukan oleh pengkaji kepada umum.

BAB II

SOROTAN KAJIAN

2.1 Pengenalan

Dunia pekerjaan hari ini lebih berorientasikan perkhidmatan, berinformasi dan peningkatan dalam kemahiran sosial (*Australian National Training Authority, 2003*). Dengan itu persaingan kerja hari lebih mementingkan pelajar-pelajar yang dapat menguasai semua kemahiran tidak hanya terikat kepada kelulusan akademik yang baik sahaja. Atas faktor itu, peranan Institusi Pengajian Tinggi (IPT) mula memfokuskan bukan sahaja kepada penyaluran pengetahuan dan kemahiran dalam bidang pengkhususan semata-mata, sebaliknya memberi tumpuan kepada melahirkan graduan yang memenuhi kehendak pasaran kerja. Majikan hari ini lebih memfokuskan kepada menggaji pekerja yang mempunyai kemahiran sosial asas yang baik selain boleh berkomunikasi dengan berkesan dan baik di tempat kerja. Kemahiran menyelesaikan masalah juga menjadi agenda utama dalam pencarian pekerja yang berkualiti.

IPT haruslah memainkan peranan penting dalam menjana modal insan yang dapat memenuhi jangkaan pelbagai pihak. Selain pengetahuan yang mantap graduan juga perlu mempunyai Kemahiran Insaniah yang merangkumi kemahiran generik. Dengan itu, proses pengajaran dan pembelajaran (P&P) di IPT juga perlulah mantap

untuk membekal dan menggarap Kemahiran Insaniah kepada graduan. Selaras dengan itu pada tahun 2006, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia telah menggubal satu Modul Pembangunan Kemahiran Insaniah untuk Institut Pengajian Tinggi Malaysia. Antara kandungan penting modul ini selain penerapan Kemahiran Insaniah di kalangan pelajar sama ada di dalam kelas atau di luar kelas, fokus utamanya juga adalah menjalankan penilaian terhadap KI pelajar sebelum mereka layak untuk dianugerahkan persijilan.

2.2 Kemahiran Insaniah

Tenaga kerja yang berproduktiviti tinggi diperlukan dari tahun ke tahun. Menjelang tahun 2020, tenaga kerja negara di anggarkan akan terus meningkat daripada 7 juta yang ada sekarang kepada 15.3 juta (Hashim Fauzi Yaakob, 2000). Beberapa strategi telah di ambil oleh Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia dalam melahirkan tenaga kerja yang berproduktiviti. Antara strategi yang telah di kenal pasti adalah melalui penerapan Kemahiran Insaniah di kalangan pelajar IPT di Malaysia. Penerapan ini adalah sebagai salah satu jalan dalam melahirkan graduan yang kompeten terhadap keperluan dan kehendak pasaran kerja. Pendapat ini disokong oleh Alpern (1997), yang mengatakan Kemahiran Insaniah adalah kemahiran yang di anggap sangat penting bagi membolehkan seseorang pekerja untuk bekerja secara “*smarter, not harder*”

Kearns (2001), menerangkan Kemahiran Insaniah merupakan kemahiran yang boleh digunakan dalam pelbagai pekerjaan yang berbeza. Kemahiran tersebut bukan sahaja kemahiran kompetensi tetapi juga melibatkan perkara-perkara yang berkaitan dengan kognitif, kemahiran personal dan interpersonal yang berkaitan dengan keupayaan dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. Manakala menurut Jackson (1999) dalam Haslinda dan rakan-rakan (2005) Kemahiran Insaniah meliputi

” a wide variety of basic knowledge, values, and life skills that are necessary to obtain a job and keep it”.

Kemahiran ini dirasakan amat penting diterapkan pada semua graduan berikutan isu pengangguran yang begitu sinonim dengan para graduan, hal ini berlaku bukanlah kerana negara tidak menyediakan peluang pekerjaan yang secukupnya tetapi perkara ini berpunca daripada penguasaan Kemahiran Insaniah yang kurang baik di kalangan pemegang-pemegang diploma dan ijazah. Majikan kini tidak meletakkan memiliki pencapaian akademik yang tinggi sebagai satu faktor untuk mengambil para pekerja, tetapi majikan lebih gemar menggaji pekerja berdasarkan kepada kelayakan kemahiran mereka.

Selain itu, menurut Md Zabid dan Samsinar (1996), majikan juga mempunyai kriteria yang tertentu dalam memilih bakal pekerjanya. Antara kriteria yang dititikberatkan oleh pihak majikan adalah seperti mempunyai kemahiran berkomunikasi, kemahiran untuk kerja berpasukan, kemahiran analitis, kemahiran menyelesaikan masalah, kreatif, kepimpinan dan juga mempunyai kemahiran dalam pengurusan masa. Ini kerana dewasa ini, Kemahiran Insaniah adalah satu kemahiran yang sering dikaitkan dengan dunia pekerjaan. Seseorang yang mempunyai Kemahiran Insaniah yang tinggi dikatakan lebih mempunyai peluang yang cerah dalam dunia pekerjaan kerana pekerja yang menguasai Kemahiran Insaniah adalah bersifat fleksibel, dinamik, dan berketerampilan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan.

Menurut Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia (2006), Kemahiran Insaniah merangkumi aspek-aspek kemahiran generik yang melibatkan elemen kognitif yang berkait dengan kemahiran bukan akademik seperti Kemahiran Berkomunikasi, Pemikiran Kritis dan Kemahiran Menyelesaikan Masalah, Kemahiran Kerja-Berpasukan, Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat, Kemahiran Keusahawanan, Etika dan Moral Profesional, dan Kemahiran Kepimpinan. Kemahiran Insaniah bahagikan kepada dua iaitu :

- a) Kemahiran Insaniah Mesti (KIM) yang mana merupakan kemahiran yang perlu dimiliki oleh setiap pelajar. Jika kemahiran ini tidak dimiliki, pelajar dianggap tidak kompeten dalam aspek berkaitan.
- b) Kemahiran Insaniah Tambahan (KIT) adalah merupakan nilai tambah kepada pelajar. Jika kemahiran ini dimiliki oleh pelajar, kompetensi pelajar dalam kemahiran tersebut dianggap cemerlang.

Kemahiran Insaniah juga dikenali sebagai kemahiran generik. Di mana Kemahiran Insaniah merangkumi aspek kemahiran generik. Namun begitu, penggunaan nama bagi kemahiran ini adalah bergantung bagi sesebuah negara. Tetapi apa yang pasti kandungannya kemahirannya adalah sama seperti kemahiran berkomunikasi, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran kepimpinan, kemahiran bekerja dalam kumpulan, kemahiran interpersonal, kemahiran pengurusan. Jadual 2.1 menunjukkan istilah penggunaan Kemahiran Insaniah di negara-negara lain.

Jadual 2.1 Istilah Penggunaan Kemahiran Insaniah di Negara-Negara Lain

Negara	Istilah Kemahiran Insaniah
United Kingdom	Core skills, key skills, common skills
New Zealand	Essential skills
Australia	Key competencies, employability skills, generic skills
Canada	Employability skills
United States	Critical enabling skills
Singapore	Critical enabling skills
France	Transferable skills
Germany	Key qualifications
Switzerland	Trans-disciplinary goals
Denmark	Process independent qualifications

(sumber: Australian National Training Authority, 2003)

2.3 Kepentingan Kemahiran Insaniah

Kepentingan KI dalam dunia pekerjaan hari ini memang tidak dapat dinafikan lagi. Dunia pekerjaan hari ini mementingkan keanjalan, inisiatif serta kebolehan dalam menangani pelbagai cabaran dalam menyempurnakan tugas harian. Dunia pekerjaan kini memerlukan pekerja yang lebih fleksibel, berinisiatif, dan berkebolehan untuk mengambil alih pelbagai tugas (NCVER, 2003).

Majikan kini lebih memfokuskan kepada penyesuaian, pengurangan kos, peningkatan produktiviti serta pasaran, barangan dan perkhidmatan baru. Kecekapan dan penguasaan Kemahiran Insaniah yang tinggi telah menjadi syarat utama bagi pekerja moden hari ini (*Australian National Training Authority, 2003*). Adalah menjadi keperluan dalam diri seseorang pekerja itu untuk menunjukkan sikap boleh bekerjasama dalam pasukan, berkebolehan menyelesaikan masalah dan kebolehan untuk berhadapan dengan situasi yang bukan menjadi rutin harian. Pekerja juga mestilah boleh membuat keputusan, bertanggungjawab dan dapat berkomunikasi dengan berkesan.

Penguasaan Kemahiran Insaniah adalah penting untuk berjaya dalam bidang yang diceburi di mana melalui kemahiran ini, seseorang bakal pekerja dapat memindahkan ilmu pengetahuan yang dipelajari di dalam kelas ke tempat kerja. Ia sejajar dengan kehendak majikan kini yang mempunyai kriteria yang tertentu dalam memilih bakal pekerjanya. Antara kriteria yang dititikberatkan oleh pihak majikan adalah seperti mempunyai kemahiran berkomunikasi, kemahiran untuk kerja berpasukan, kemahiran analitikal, kemahiran menyelesaikan masalah, kreatif, kepimpinan dan juga mempunyai kemahiran dalam pengurusan masa (Md Zabid dan Samsinar, 1996).

Di samping itu, Kemahiran Insaniah juga sangat penting kepada graduan dalam memiliki kualiti kebolehan pasaran dan seterusnya mampu untuk bersaing dalam dunia pasaran kerja yang kian mencabar. Ini berikutan pasaran kerja kini adalah bersifat dunia tanpa sempadan, pelajar tidak lagi bersaing sesama mereka sahaja di dalam Malaysia sebaliknya bersaing dengan seluruh masyarakat dunia (Hishamuddin, 2006).

Melalui Seminar IPTA dan Industri yang di adakan di Bangi pada 6-7 Ogos 2002, hasil maklum balas yang diterima daripada para cendekiawan dan tokoh perindustrian berpendapat sebab pengangguran di kalangan graduan adalah berpunca daripada penguasaan Kemahiran Insaniah yang kurang baik di kalangan pemegang-pemegang ijazah dan diploma hari ini. Graduan universiti tempatan di katakan bukan sahaja di didapati lemah dalam kemahiran teknikal bahkan dalam kemahiran komunikasi, kepimpinan, menyelesaikan masalah, selain bersikap negatif (Haslinda dan rakan-rakan, 2006).

Daripada itu, dapat disimpulkan betapa pentingnya penguasaan Kemahiran Insaniah dalam melahirkan pekerja yang berketerampilan dan mampu bersaing dalam sektor industri yang semakin mencabar. Seseorang yang mempunyai Kemahiran Insaniah yang tinggi dikatakan mempunyai peluang yang cerah dalam dunia pekerjaan ini kerana pekerja yang menguasai kemahiran adalah bersifat fleksibel, dinamik, dan berketerampilan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan. Oleh itu, institusi pendidikan di negara ini perlu mempertimbangkan untuk menerapkan Kemahiran Insaniah dalam diri pelajar supaya mereka dapat mempersiapkan diri terhadap permintaan dalam pasaran kerja yang kian mencabar apabila mereka tamat kelak. Selain itu juga, pelajar perlu dilatih pada tahap yang lebih tinggi untuk memenuhi kehendak industri dan sekali gus mempertingkatkan *employability* mereka.

2.4 Elemen Kemahiran Insaniah

Dalam usaha menentukan elemen KI untuk dilaksanakan dan diterima guna oleh IPT, kajian dan pandangan pakar serta pengalaman IPT adalah faktor yang diambil kira (Kementerian Pengajian Tinggi, 2006). Sebagai hasilnya, elemen utama KI di bawah telah di pilih untuk dilaksanakan di IPT:

- i. Kemahiran Berkomunikasi
- ii. Pemikiran Kritis dan Kemahiran Menyelesaikan Masalah.
- iii. Kemahiran Kerja-Berpasukan
- iv. Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat
- v. Kemahiran Keusahawanan
- vi. Etika dan Moral Profesional
- vii. Kemahiran Kepimpinan.

2.4.1 Kemahiran Berkomunikasi

Kemahiran berkomunikasi boleh diistilahkan sebagai berhubung atau perhubungan yang dilakukan dengan pihak lain seperti bercakap, berbincang, bertukar pendapat dan sebagainya. Keupayaan untuk berkomunikasi dengan baik

adalah satu bonus dalam menjana tahap profesional seseorang pekerja kerana melalui komunikasi yang baik ditambah dengan penggunaan pelbagai bahasa adalah satu yang penting dalam menjana idea seseorang pekerja.

Kemahiran berkomunikasi yang berkesan penting dalam memastikan kelancaran pentadbiran sesebuah organisasi pekerjaan. Oleh itu, menjadi satu kewajipan kepada graduan dalam menitik beratkan aspek berkomunikasi. Sejar dengan itu, graduan seharusnya berusaha dalam kemahiran berkomunikasi ini. Ia disokong dengan pendapat oleh Hamid Zainal Abidin (2004), mengatakan siswazah seharusnya memantapkan diri dengan pelbagai aspek komunikasi agar memudahkan mereka untuk mendapatkan pekerjaan kelak. Ini disebabkan kebolehan dalam menyampaikan mesej dengan jelas akan membangkitkan dorongan bekerja yang tinggi di kalangan pekerja di samping itu kemahiran berkomunikasi yang baik juga mengelakkan berlakunya konflik dan salah faham dalam menyampaikan sesuatu maklumat pekerjaan.

Kemahiran komunikasi dalam pekerjaan penting untuk melihat perhubungan di antara pekerja dan pihak pengurusan. Komunikasi yang berkesan akan berlaku apabila seseorang pekerja itu berupaya untuk menerangkan, membuat pertikaian dan berbincang dengan pihak lain sehingga membawa kepada pertukaran idea dan maklumat.

2.4.2 Pemikiran Kritis dan Kemahiran Menyelesaikan Masalah

Jika dilihat kini kemahiran menyelesaikan masalah dapat membantu dalam meningkatkan produktiviti kerja, kerana jika seseorang pekerja mempunyai kemahiran dalam menyelesaikan masalah yang baik masalah yang dihadapi tidak

akan berpanjangan dan seterusnya ia tidak akan mengganggu tugas individu berkenaan (Ainon Mohd , 2003)

Dalam konteks sikap pekerja yang dicari oleh majikan bagi aspek kemahiran menyelesaikan masalah adalah elemen kebolehan pekerja dalam menyelesaikan masalah, kemahiran dalam mengenal pasti masalah, bijak dalam merancang, mengumpulkan maklumat dan idea bagi masalah yang dihadapi, berkebolehan melihat secara konsep masalah yang dihadapi serta memahami sistem organisasi terbabit beroperasi. Ini sejajar dengan pendapat daripada Zakaria Kasa (2004), yang mengatakan kebolehan dalam menyelesaikan masalah dan membuat keputusan adalah antara tumpuan yang diberikan dalam '*employability skills*', ia selaras dengan permintaan pasaran buruh.

Kemahiran berfikir secara kritis dan kreatif mampu mendorong seseorang individu untuk menguji kebenaran sesuatu perkara atau masalah agar tidak membentuk kesimpulan atau keputusan yang salah di samping keupayaan dalam mencungkil maklumat serta menghasilkan suatu maklumat yang baru. Kemahiran berfikir juga dilihat sebagai pemikiran logik abstrak, kerana melaluinya pekerja dapat menggunakan kebolehannya dalam mencari alternatif dalam menyelesaikan masalah. Ini seterusnya dapat meningkatkan kualiti diri pekerja berkenaan.

2.4.3 Kemahiran Kerja-Berpasukan

Kerja berpasukan bermaksud bekerja secara beramai-ramai dengan pihak lain dalam satu kumpulan dalam menjalankan sesuatu tugas. Karl dan Carol (2000), menyatakan kerja berpasukan adalah kerja yang terdiri daripada individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai sesuatu matlamat. Kerjasama berpasukan melibatkan kerjasama dengan individu dalam satu pasukan, keupayaan untuk

menerima idea daripada ahli pasukan, dan mempunyai rasa tanggungjawab untuk membangunkan dan mencapai matlamat pasukan.

Bekerja dalam satu pasukan dapat membantu dalam membina keupayaan untuk bekerja secara produktif dalam satu pasukan yang mempunyai pelbagai latar belakang. Keupayaan ini juga boleh diukur melalui tanggungjawab sehingga membawa kepada kesepakatan terhadap sesuatu bidang tugas, berperanan memimpin ahli-ahli kumpulan yang lain, berupaya dalam bertolak ansur sesama ahli kumpulan, mengaplikasikan pelbagai peranan sokongan di dalam kumpulan, memupuk diri dalam menghormati ahli-ahli kumpulan.

Semangat bekerja dalam satu pasukan sebenarnya adalah unsur yang dapat menyatupadukan seluruh kakitangan sesebuah organisasi dalam usaha meningkatkan kualiti kerja, ini kerana berdasarkan kepada laporan Lilian dan Julie (2000), menyatakan dianggarkan sebanyak 70 hingga 82 peratus syarikat menggunakan kemahiran kerjasama berpasukan sebagai salah satu daripada kemahiran yang diperlukan bagi menempuh alam pekerjaan. Secara prinsipnya apabila kakitangan mengamalkan semangat kerja berpasukan ianya secara tidak langsung dapat mengukuhkan tiga aspek penting dalam proses peningkatan kualiti kerja seseorang pekerja. Tiga aspek tersebut ialah:

- i. Pertukaran maklumat dan idea dengan lebih meluas
- ii. Mewujudkan semangat saling percaya mempercayai di kalangan rakan sekerja
- iii. Dapat mewujudkan komunikasi yang lancar dalam sesebuah organisasi.

2.4.4 Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat

Pembelajaran berterusan dan pengurusan maklumat melibatkan usaha untuk belajar berdikari dalam pemerolehan kemahiran dan pengetahuan baru (Kementerian Pengajian Tinggi, 2006). Kemahiran ini juga boleh didefinisikan sebagai peka kepada sebarang perubahan baru serta berkebolehan untuk mencari dan mengurus maklumat yang relevan daripada pelbagai sumber, di samping berkebolehan untuk menerima idea baru dan berkeupayaan untuk pembelajaran autonomi.

Menurut Hassan Jantan (2005), pendidikan bukan hanya terhad kepada pembelajaran di peringkat sekolah sahaja, malah lebih merupakan suatu proses pembelajaran sepanjang hayat atau pembelajaran berterusan. Pendidikan menjelang Abad ke-21 bukan sahaja untuk memberikan pelajaran asas kepada pelajar-pelajar sekolah sahaja, bahkan bertujuan untuk memberi peluang kepada setiap individu yang berminat untuk memperkayakan ilmu pengetahuan dan meningkatkan kemahiran diri sendiri mengikut perubahan semasa. Ini adalah selaras dengan matlamat pendidikan negara yang bertujuan untuk melahirkan rakyat Malaysia yang sempurna dan menghayati ilmu pengetahuan.

Malaysia telah mengambil tindakan proaktif dengan menggubal dasar di mana pembelajaran sepanjang hayat menjadi teras utama dalam pembangunan negara. Kementerian Sumber Manusia telah menyediakan strategik pembelajaran sepanjang hayat bertujuan untuk:

- i. Menyediakan dan memberi galakan latihan dalam teknologi tinggi dengan memberikan penekanan kepada *multi-skilling*.
- ii. Membangunkan program latihan yang berinovasi bagi memenuhi keperluan pengkhususan dalam industri.

- iii. Meningkatkan kemahiran serta latihan yang berterusan kepada pekerja.
- iv. Mewujudkan Skim Pinjaman Bagi Pembangunan Kerjaya kepada pekerja yang berumur bagi tujuan meningkatkan kelulusan mereka.

Mengikut kajian yang dijalankan oleh UNESCO, kemajuan dan kemakmuran yang dicapai oleh Negara-negara membangun seperti Amerika, Eropah dan Jepun adalah hasil daripada perancangan yang strategik pembangunan manusia dengan meletakkan peluang pendidikan yang terbuka dan konsep pembelajaran sepanjang hayat kepada semua anggota masyarakatnya. Di sini dapat disimpulkan bahawa pembelajaran sepanjang hayat bertujuan untuk meningkatkan kemahiran atau membangunkan kerjaya. Dengan itu, proses pembelajaran seseorang itu tidak akan berakhir ianya adalah proses sepanjang hayat.

2.4.5 Etika dan Moral profesional

Sifat peribadi etika nilai yang dikongsi dan keprofesionalan adalah salah satu aspek yang telah ditetapkan oleh Jabatan Pengajian Tinggi sebagai hasil minimum yang perlu dimiliki oleh setiap pelajar sebelum menamatkan kursusnya di Institut Pengajian Tinggi Malaysia (Riza Atiq dan Md Zhahir Kechot, 2005). Dalam membincangkan kemahiran profesional ianya merangkumi dari aspek seseorang pekerja yang perlu mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh majikannya. Selain mempunyai kemahiran yang tinggi dalam berkomunikasi, menyelesaikan masalah, kerja-berpasukan dan kepimpinan, majikan juga melihat sifat-sifat keprofesionalan seseorang pekerja. Sifat-sifat keprofesionalan yang perlu ada bagi seseorang pekerja adalah beretika, profesional, berkeyakinan dan juga seorang pekerja yang ringan tulang.

RUJUKAN

Abdullah Ngah (2006). "Kebolehpercayaan Sebagai Ketakalan." Selangor : Universiti Putra Malaysia.

Adelaide (2003): National Centre for Vocational Education Research Ltd. Dicapai pada 5 Februari 2007 dari <http://www.ncver.edu.au>.

Ainon Mohd & Abdullah Hassan (1995). "Kursus Berfikir Tinggi." Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.

Ainon Mohd (2003). "Kursus Berfikir Untuk Kolej dan Universiti." Kuala Lumpur : Utusan Publication & Distributors Sdn. Bhd.

Alpern M (1997). "Critical Workplace Competencies : Essential? Generic? Core? Employability? Non-technical?." Canada : Canadian Vocational Journal.

Anita M. Hubley. (2004). "Testing International." Kanada : University of British Columbia.

Annette Richmond. (2007). "The Entrepreneur's Personality." Di capai pada 6 Julai 2007 dari <http://www.career-intelligence.com>

Artemis PR.(2007). "Test Your Teamwork Skills." Di capai pada 10 Februari 2007 dari <http://www.jobwavebc.com>.

Australian National Training Authority.(2003). "Defining Generic Skills: At A Glance." Adelaide : National Centre for Vocational Education Research Ltd. Dicapai pada 15 Januari 2007 dari <http://www.ncver.edu.au>.

Azhar Harun dan Nawi Abdullah (2004). "Metodologi Penyelidikan Ekonomi dan Sains Sosial." Singapura : Thomson Asia Pte. Ltd.

Azimi Hamzah (2007). "Kaedah Pembinaan Alat Ukuran Psikometrik Pendidikan Islam." Di capai pada 9 Ogos 2007 dari <http://jurnalakademik.blogspot.com>

Callan, V.J (2003). "Generic Skills : Understanding VET Teacher and Student Attitudes."

Chee Kim Mang. (1998). "Sikap pelajar yang berumur 15 hingga 16 tahun terhadap Ekonomi sebagai satu mata pelajaran sekolah: satu tinjauan." Jurnal Pendidikan Gerak. Bil. 10. 29-35.

Chris Witt (2007). "Communication Skills Quiz : Test Your Communications Quotient." Di capai pada 10 Februari 2007 dari <http://www.wittcom.com>.

Chua Yan Piaw (2006). "Kaedah Penyelidikan 1." Kuala Lumpur : McGrawHill Sdn. Bhd.

Chua Yan Piaw (2006). "Kaedah Penyelidikan 2." Kuala Lumpur : McGrawHill Sdn. Bhd

David W. Richardson (2006). "Test Your Presentation Skills." Di capai pada 11 Februari 2007 dari <http://www.richspeaking.com>.

Fraenkel, J.R. dan Wallen (2000). "How to Design & Evaluate Research in Education." Amerika Syarikat : MacGraw-Hill Companies, Inc.

George F. Patrik dan Wesley N. Musser (2002). "Choice Dilemmas and Risk Management Education." Di capai pada 20 September 2007 dari <http://www.joe.org>.

Gordon Waugh (2002). "NC021 Situational Judgment Test Selecting Response Options and Items for a Situational Judgment Test." Di capai pada 19 September 2007 dari <http://www.humro.org>.

Haladyna (1999). "Developing and validating multiple-choice items." Hillsdale NJ : Lawrence Erlbaum.

Hassan Jantan (2005). "Konsep Pembelajaran Sepanjang Hayat: Menjadikan Agenda Dalam Pengurusan Sumber Manusia." Kuala Lumpur : Jabatan Perkhidmatan Awam.

Hashim Fauzy Yaakob (2000). "Pembangunan Sumber Manusia di Malaysia : Cabaran abad ke-21." Johor : Universiti Teknologi Malaysia.

Haslinda @Robita dan rakan-rakan (2005). "Pembangunan Sahsiah Mahasiswa Bersepadu : Konsep dan Perlaksanaannya di Kolej Universiti Kejuruteraan." Seminar Kebangsaan Langkawi.

Hasliza Hassan (2002). "Ciri-ciri Kualiti Pelajar Untuk Keperluan Pekerjaan Pada Masa Kini." Seminar Antara Industri dan Institusi Pendidikan Awam." Selangor : Universiti Teknologi Malaysia.

Hishammuddin Tun Hussein (2006). "Pendidikan Bertaraf Dunia." Dewan Masyarakat Edisi Mac 2006. 31-33.

Jabatan Pehidmatan Awam (2005). "Panduan Aplikasi Psikologi Dalam Pengurusan Sumber Manusia Sektor Awam." Kuala Lumpur : Jabatan Perhidmatan Awam

John Adair (1984). "Menjadi Pemimpin Efektif." Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.

John S. Uebersax (2006) "Likert Scales: Dispelling the Confusion." Di capai pada 21 Ogos 2007 dari <http://ourworld.compuserve.com>.

Karl L.S dan Carol.B (2000). "Communication in cross-functional teams : An introduction to this special issue." Technical Communication Feb 2000.

Katherine Adams & Gloria J Galanes. (2003). "Communicating In Groups." 5th. Ed. New York : McGraw-Hill Companies, Inc.

Kearns (2001). "Generic Skills for the New Economy." Kensington Park : National Center for Vocational Educational Research (NCVER).

Kelley J. Krokos dan Adam W. Meade (2004). "Empirical Keying of Situational Judgment Tests, Rationale and Some Examples." Amerika : Amerika Institute Of Reaserch.

Kementerian Pendidikan Tinggi Malaysia (2006). "Modul Pembangunan Kemahiran Insaniah (Soft Skills) untuk Institusi Pengajian Tinggi Malaysia." Selangor : Universiti Putra Malaysia.



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

Kendra Van Wagner (2006). "The Minnesota Multiphasic Personality Inventory – MMPI-2." Dicapai pada 21 Ogos 2007 dari <http://psychology.about.com>.

Lilian C. dan Julie (2000). "Making US Teamwork Supervision Jan 2000." Dicapai pada 10 Mac 2007 dari <http://www.unisanet.unisa.edu.au>.

Marziah Mokhtar (2006). "Menghayati Globalisasi Ekonomi." Selangor : Universiti Teknologi Mara Malaysia.

Md Zabid Abdul Rashid dan Samsinar Md Sidin (1996). "Perseptions and Expectation of Employers Toward Local Graduate." Kuala Lumpur : Universiti Kebangsaan Malaysia.

Mohd Isha Awang dan Azizi Publicist (2006). "Jenis-jenis ujian dan Penilaian." Kedah : Universiti Utara Malaysia.

Mohd Najib Abd. Ghafar (1999). "Soal Selidik Pendidikan." Skudai : Universiti Teknologi Malaysia

Mohd Najib Ghafar (1997). "Pembinaan dan Analisis Ujian Bilik Darjah." Skudai : Universiti Teknologi Malaysia.

Mohd. Majid Konting (2000). "Kaedah Penyelidikan Pendidikan." Kuala Lumpur : Pengurusan Sumber Manusia Sektor Awam.

National Center for Vocatioanal Education (NCVER) (2003). "Defining Generic Skills: At A Glance." Dicapai pada 20 Januari 2007 dari <http://www.ncver.edu.au/genericskills>

Nur Amirah Amiruddin, Wan Salihin Wong Abdullah dan Wan Abd Aziz Wan Mohd Amin (2006). "Perbezaan Dalam Dimensi Kemahiran Generik Pelajar Baru KUSTEM." Kuala Lumpur : National Student Development Conference (NASDEC) 2006.

Peter Vogt (2006). "Measure Your Soft Skills Smarts." Di capai pada 10 Februari 2007 dari <http://my.monster.com>

Phillip C. McGraw (2003). "The Self Matters Companion." USA: Simon & Schuster New York.

Philip Charter .(2005) "The Complete Book of Intelligence Test." England : John Wiley & Sons Ltd.

Popham, W.J (1981). "Modern educational measurement." Englewood Cliffs NJ : Printice Hall.

Hassan Said (2006). "Modul Pembangunan Kemahiran Insaniah untuk Institusi Pengajian Tinggi Malaysia." Selangor : Universiti Putra Malaysia.

Zaini Ujang (2006). "Menerap Semula Budaya Ilmu di Universiti." Dicapai pada 15 Mac dari Forum School Problem and Unemployed Graduates.

Queendom. com. (1996-2007). "Creative Problem Test-Solving." Di capai pada 12 dari <http://www.queendom.com>.

Riza Atiq O.K Rahmat & Md. Zhahir Kechot (2005). " Pembelajaran Berasaskan Hasil." Selangor : Pusat Pembangunan Akademik Universiti Kebangsaan Malaysia.



PTT AUTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

Ronald Jay Cohen dan Mark E. Swerdlik (1999). "Psychological Testing and Assessment : An Introduction to Test dan Measurement." USA : Mayfield Publishing Company.

Seksyen Penilaian Tahap Kecakapan (2006). "Nilai dan Etika dalam Perkhidmatan Awam." Selangor : Universiti Putra Malaysia.

Taskforce Kemahiran Insaniah Univerisiti (2007). "Cadangan pelaksanaan Kemahiran Insaniah Di Univerisiti Tun Hussein Onn Malaysia." Johor: Univerisiti Tun Hussein Onn Malaysia.

Theresa Ong (2006). "Berjaya Dalam Kerjaya." Selangor : Alaf Dua Puluh Satu Sendirian Berhad.

Thomas P. Hogan(2002). "Psychological Testing A Practical Intriduction." USA : John Wiley & Sons, Inc.

Thurstone Scale (2007). Di capai pada 18 Julai 2007 dari <http://en.wikipedia.org/wiki/Thurstone>.

University College Dublin (2005). "Good Practices in Teaching and Learning : Generic Objectives and Transferable Skills." Ireland : University College Dublin. Dicapai pada 22 Julai 2007 dari <http://www.ucd.ie/teaching/good/gen2.htm>.

University of Leicester (2007). "Types of Psychometric Assessment." UK : University of Leicester. Di capai pada 10 September 2007 dari <http://www.le.ac.uk/ssds/careers/psychometrictesttypes>.

Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (2007). "Panduan Kemahiran Insaniah (Soft Skills) Universiti Tun Hussein Onn Malaysia." Johor: Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.

Watson, G dan Glaser, E.M (1994). "Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal, Form-S. San Antonio." TX : Psychological Corp.

Wiersma, W (1995). "Research Method In Education : An Introduction." London : Allen and Bacon.

_____ (1999). "Do You Have What It Takes To Be Entrepreneur." Dicapai pada 12 September 2007 dari [http:// www.careercc.org](http://www.careercc.org)

_____ (2005). "Creative Problem Solving." Dicapai pada 22 Januari 2007 dari <http://www.QueenDom.Com>

_____ (2005). "Information Technology Examination Officer's Questionnaire." USA : Federal Deposit Insurance Corporation.

_____ (1999). "Do You Have What Its Takes To Be Entrepreneur." Di capai pada 22 Januari 2007 dari [http:// www.careerccc.org](http://www.careerccc.org).

_____ (1999). "Etika Kerja Profesional." Di capai pada 17 Mei 2007 dari [http:// members.tripod.comtakingoffetika.html](http://members.tripod.comtakingoffetika.html)

_____ (2000). "ADDIE Instructional Design Model." Texas : College Station

_____ (2006). "Communication Skills Quiz: Test Your Communications Quotient." USA : WITT Communications. Di capai pada 22 Januari 2007 dari <http://wittcom.com>

_____ (2006). "Evalute Your Management Prattice." Dicapai pada 12 April 2007 dari <http://www.acoa.ca>.

_____ (2006). "Leadership Test Questionnaire." Di capai pada 21 Januari 2007 dari <http://www.testcafe.com>

_____ (2006). "Leading People." USA : Havard Bussiness School Press



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

_____ (2006). "Teamwork Test." Di capai pada 21 Januari 2007 dari <http://www.testcafe.com>.

_____ (2006). "The Listening Quiz." USA : WITT Communications. Di capai pada 23 Januari 2007 dari <http://wittcom.com>

_____ (2006). "Working in teams, online workshop." Australia : University of South Australia.

_____ (2007). "Leardership Test." Di capai pada 14 Januari 2007 dari <http://www.queendom.com>

_____ (2007). "Team Work Skills Questionnaire." Australia: University Of South Australia. Di capai pada 15 Januari 2007 dari <http://www.unisanet.unisa.edu>

_____ (2007) "Test Your Teamwork Skills. Di capai pada 15 Januari 2007 dari [http:// www.jobwavebc.com](http://www.jobwavebc.com)

_____ (2007). "Writing Learning Outcome." USA : American Association of Law Libraries. Di capai pada 20 Mac 2007 dari [http:// www.aalnet.org](http://www.aalnet.org).

_____ (2007). "Big Al's Leadership Tets." Dicapai pada 26 Februari 2007 dari <http://www.fortunenow.com/freetraining/leadershiptest.htm>.

_____ (2007). "Communication Skills Test." Di capai pada 13 Februari 2007 dari <http://www.queendom.com>.

_____ (2007). "Entrepreneurial Test." Di capai pada 20 Januari 2007 dari [http:// www.queendom.com](http://www.queendom.com)

_____ (2007). "Graduate jobs and careers advice." Di capai pada 15 Januari 2007 dari <http://www.doctorjob.com>.



(2007). "NSPE Code of Ethics for Engineers." US : National Society
of Professional Engineers.

