

FAKTOR - FAKTOR PEMILIHAN PEKERJA DALAM  
INDUSTRI PERBANKAN

ROSLINA BT AMEERUDIN

Laporan projek ini dikemukakan  
Sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat  
Penganugerahan ijazah Sarjana Pendidikan (Teknikal)

Fakulti Kejuruteraan  
Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn

SEPTEMBER, 2001

*Untuk ayah dan ibu yang dicintai*

*Juga insan tersayang yang telah banyak memberi dorongan buatku*



PTTHM  
PERPUSTAKAAN TUN AMINAH

## PENGHARGAAN



*Syukur alhamdulillah, setinggi-tinggi pujian dan kesyukuran bagi Allah S.W.T kerana dengan izin dan limpah rahmatNya, kajian kes ini dapat dijalankan dan diselesaikan seperti mana yang telah dirancang.*

*Terlebih dahulu penulis ingin merakamkan penghargaan ikhlas kepada penyelia kertas kajian, Tn. Hj. Ali Bin Suradin kerana kesudian beliau meluangkan masa, memberikan pendapat, bimbingan dan tunjuk ajar bagi memastikan kertas kajian ini dapat disiapkan mengikut masa yang telah ditetapkan. Terima kasih juga diucapkan kepada Bahagian Sumber Manusia, Rashid Hussein Bank Berhad di atas kerjasama yang telah diberikan, ahli-ahli panel yang lain dan rakan-rakan seperjuangan yang telah banyak membantu bagi memastikan semuanya mendapat kejayaan seperti yang diharapkan. Tidak lupa juga terima kasih ditujukan kepada insan yang tersayang kerana banyak membantu dalam memberikan semangat dan dorongan dalam menyiapkan kajian kes ini.*

*Penghargaan juga ditujukan kepada semua yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam menjayakan projek kajian ini.*

*Hanya Allah S.W.T sahaja yang dapat membalas segala jasa baik anda semua.*

*Sekian, Wassalam*

*Roslina Bt Ameerudin*

*September 2001*

## ABSTRAK

Kaji selidik ini dijalankan adalah bertujuan untuk mendapatkan pandangan Industri Perbankan mengenai Faktor-Faktor Pemilihan Pekerja Dalam Industri Perbankan. Di samping itu, kajian ini juga cuba melihat faktor-faktor utama yang mempengaruhi pemilihan pekerja dalam Industri Perbankan itu sendiri. Sejumlah 30 orang responden daripada Bahagian Sumber Manusia Rashid Hussein Bank Berhad telah terlibat dalam kajian ini. Borang soal selidik telah digunakan bagi mendapatkan maklumat yang diperlukan mengenai Faktor-Faktor Pemilihan Pekerja Dalam Industri Perbankan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Program Microsoft Excel bagi mencari nilai min dan nilai peratusan. Dapatan kajian telah menunjukkan bahawa faktor kurikulum yang memfokuskan kepada subjek yang ditawarkan menjadi keutamaan bagi Industri Perbankan dalam pemilihan pekerja. Faktor yang kedua ialah kemahiran calon dalam berkomunikasi, diikuti oleh faktor latihan industri dan faktor keupayaan calon untuk bekerja sebagai satu kumpulan. Bagi faktor personaliti yang menduduki tempat terakhir, faktor ini juga turut diambil kira oleh Industri Perbankan walaupun kepentingannya tidak begitu ketara. Adalah diharapkan dapatan daripada kajian ini serta beberapa cadangan yang dikemukakan akan dapat membantu pihak-pihak tertentu dalam usaha untuk memperbaiki dan mempertingkatkan lagi mutu pendidikan khususnya bagi para pelajar Jabatan Perdagangan politeknik yang berminat untuk menceburkan diri dalam Industri Perbankan.

## ABSTRACT

This survey was conducted to get Banking Industry's opinion about factors in selecting workers. Beside that, this survey also conducted to know which factor is in the first ranking based on the Banking Industry point of view. Questionnaire was distributed to 30 respondents from Human Resources Department, Rashid Hussein Bank Berhad in order to get the information about the survey. Microsoft Excel Program was used to analysis the data in order to get the average and percentage value. From the survey, the main factor in selecting worker is curriculum which focusing on the subject offered. The second factor that will be considered is candidate's communication skill, followed by practical training and the ability of the candidate to work in a group. Candidate's personality also is considered by Banking Industry in selecting worker though this factor is not very important. Hopefully from this survey report and recommendations, it can be used to help the authority to improve the education quality especially for student from polytechnic in Commerce Department to join Banking Industry after completed their study.

**KANDUNGAN**

<b>BAB</b>	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
	<b>BORANG PENGESAHAN KAJIAN KES</b>	
	<b>PENGESAHAN PENYELIA</b>	
	<b>HALAMAN JUDUL</b>	<b>i</b>
	<b>PENGAKUAN PENULIS</b>	<b>ii</b>
	<b>DEDIKASI</b>	<b>iii</b>
	<b>PENGHARGAAN</b>	<b>iv</b>
	<b>ABSTRAK</b>	<b>v</b>
	<b>ABSTRACT</b>	<b>vi</b>
	<b>KANDUNGAN</b>	<b>vii</b>
	<b>SENARAI JADUAL</b>	<b>xiii</b>
	<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>xiv</b>
	<b>SENARAI SIMBOL/SINGKATAN/TATANAMA</b>	<b>xv</b>
	<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	<b>xvi</b>

## BAHAGIAN SATU

### BAB 1

#### BAB 1      PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Masalah	3
1.3	Pernyataan Masalah	6
1.4	Persoalan Kajian	7
1.5	Tujuan Kajian	8
1.6	Kerangka Teori	9
	1.6.1 Penerangan Kerangka Teori	10
	16.1.1 Input	10
	1.6.1.2 Proses	11
	1.6.1.3 Output	11
1.7	Kepentingan Kajian	12
	1.7.1 Kementerian Pendidikan Malaysia	12
	1.7.2 Politeknik	12
	1.7.3 Industri Perbankan	12
	1.7.4 Pelajar Diploma Perdagangan Politeknik	13
1.8	Skop Kajian	13
1.9	Definisi Istilah	14
	1.9.1 Industri Perbankan	14
	1.9.2 Pekerja	14
	1.9.3 Kurikulum	15
	1.9.4 Subjek	15
	1.9.5 Personaliti	15
	1.9.6 Komunikasi	16
	1.9.7 Keupayaan Untuk Bekerja dalam Satu Kumpulan	16
	1.9.8 Latihan Industri	16

## BAHAGIAN DUA

### BAB II

#### BAB 11      SOROTAN PENULISAN

2.1	Pengenalan	17
2.2	Kurikulum Yang Memfokuskan Kepada Subjek Yang Ditawarkan	18
2.3	Latihan Industri	21
2.4	Keupayaan Untuk Bekerja Dalam satu Kumpulan	25
2.5	Personaliti	29
2.6	Kemahiran Untuk Berkomunikasi Dengan Baik	31

## BAHAGIAN TIGA

### BAB III

#### BAB 111      METODOLOGI

3.1	Pengenalan	34
3.2	Rekabentuk Kajian	35
3.3	Responden	35
3.4	Instrumen	38
3.5	Kajian Rintis	40
	3.5.1 Kebolehpercayaan	40
3.6	Kaedah Analisis Data	41
	3.6.1 Kaedah Peratus Bagi Analisis Bahagian A	42
	3.6.2 Kaedah Mencari Min Bagi Analisis Bahagian B	43



3.6.3	Hasil Analisis	44
3.6.3.1	Peratusan	44
3.6.3.2	Min	44
3.7	Batasan Kajian	45
3.8	Andaian	45

## BAHAGIAN EMPAT

### BAB IV

#### BAB IV ANALISIS DATA

4.1	Pengenalan	47
4.2	Analisis Kajian	48
4.2.1	Analisis Bagi Bahagian A : Maklumat Diri	48
4.2.1.1	Jantina	49
4.2.1.2	Peringkat Umur	50
4.2.1.3	Jawatan	51
4.2.1.4	Tempoh Berkhidmat	52
4.2.1.5	Kelulusan Akademik	53
4.2.2	Analisis Kajian Bagi Bahagian B : Faktor-Faktor Pemilihan Pekerja Dalam Industri Perbankan	54
4.2.2.1	Topik 1 : Subjek-Subjek Yang Diperlukan Untuk Menceburkan Diri Dalam Industri Perbankan	54
4.2.2.2	Topik 2 : Fungsi Latihan Dari Perspektif Industri Perbankan	55
4.2.2.3	Topik 3 : Kepentingan Bekerja Dalam Kumpulan	57

4.2.2.4	Topik 4 : Sejauh Mana Personaliti Memainkan Peranan Dalam Industri Perbankan?	59
4.2.2.5	Topik 5 : Kemahiran Berkomunikasi	60
4.3	Kesimpulan	62

## BAHAGIAN LIMA

### BAB V

#### **BAB V      PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN**

5.1	Pengenalan	64
5.2	Perbincangan	65
5.2.1	Kurikulum Yang Memfokuskan Kepada Subjek Yang Ditawarkan	65
5.2.2	Latihan Industri	65
5.2.3	Keupayaan Untuk Bekerja Dalam Satu Kumpulan	66
5.2.4	Personaliti	67
5.2.5	Kemahiran Berkomunikasi	67
5.3	Rumusan	68
5.4	Cadangan Terhadap Dapatan Kajian	70
5.4.1	Kementerian Pendidikan Malaysia	71
5.4.2	Politeknik	71
5.4.3	Industri Perbankan	71
5.5	Saranan Kajian Lanjutan	72
5.6	Kesimpulan	72

<b>RUJUKAN</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN A</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN B</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN C</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN D</b>	<b>86</b>



**PTTA UTHM**  
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

## SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Kajian oleh Welsh terhadap kehendak-kehendak majikan	18
3.1	Skala Likert	39
4.1	Peratusan responden mengikut jantina	49
4.2	Peratusan responden mengikut peringkat umur	50
4.3	Peratusan responden mengikut jawatan	51
4.4	Peratusan responden mengikut tempoh berkhidmat	52
4.5	Peratusan responden mengikut kelulusan akademik	53
4.6	Min jawapan responden mengenai subjek-subjek yang diperlukan untuk menceburkan diri dalam Industri Perbankan	54
4.7	Min jawapan responden mengenai fungsi latihan dari perspektif Industri Perbankan	55
4.8	Min jawapan responden mengenai kepentingan bekerja dalam kumpulan	57
4.9	Min jawapan responden mengenai peranan personaliti dalam Industri Perbankan	59
4.10	Min jawapan responden mengenai aspek yang dilihat dalam kemahiran berkomunikasi	60
4.11	Min keseluruhan mengenai soalan kajian	62

## SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Pengelasan sektor ekonomi dalam ekonomi moden (Model Edward, S. Mason, 1939)	4
2.1	Perbezaan antara latihan, pendidikan dan pembangunan dari aspek tumpuan	22
2.2	Model am latihan	23
2.3	Keupayaan untuk bekerja dalam satu kumpulan (Kawasan bagi perkembangan penggunaan sumber manusia)	28
3.1	Carta organisasi Bahagian Sumber Manusia RHB Bank	37
3.2	Kerangka kerja pengedaran borang soal selidik	41
4.1	Peratusan responden mengikut jantina	49
4.2	Peratusan responden mengikut peringkat umur	50
4.3	Peratusan responden mengikut jawatan	51
4.4	Peratusan responden mengikut tempoh berkhidmat	52
4.5	Peratusan responden mengikut kelulusan akademik	53
4.6	Faktor-faktor pemilihan pekerja dalam Industri Perbankan mengikut keutamaan berdasarkan jumlah min keseluruhan	62

**SENARAI SINGKATAN/SIMBOL/TATANAMA/ISTILAH**

RHB	-	Rashid Hussain Bank.
SPM	-	Sijil Pelajaran Malaysia
SPMV	-	Sijil Pelajaran Malaysia Vokasional
BIID	-	Berhad
%	-	Peratus



**SENARAI LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
A	Surat Kebenaran	79
B	Borang Soal selidik	80
C	UUM Tubuh Sekolah Perbankan Dan Kewangan	85
D	Enam Gabungan Bank : Bank Negara Malaysia Arah Memorandum Persefahaman Dimeterai Sebelum Akhir September	86



BAB I

PENDAHULUAN



PTTA UTHM  
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Pengenalan**

Menurut Laporan Ekonomi tahun 2000, Industri Perbankan memperoleh keuntungan sebelum cukai sebanyak RM 5.3 billion pada tahun 1999. Ini merupakan satu peningkatan yang baik jika di bandingkan dengan kerugian sebanyak RM 5.7 billion pada tahun sebelumnya ekoran daripada krisis ekonomi yang melanda Malaysia pada bulan Julai tahun 1997 yang lalu. Dengan pemulihan ekonomi dan proses penggabungan bank berada pada tahap akhir, cabaran bagi Industri Perbankan di Malaysia dijangka bertambah berdaya saing (Bank Negara Malaysia, 2000).

Keperluan untuk bersaing secara maju, bersifat global dan berdaya juang yang tinggi merupakan satu keperluan pada alaf baru ini. Pengisytiharan sepuluh buah bank sebagai peneraju akan dapat memantapkan lagi sistem kewangan negara bagi menghadapi cabaran yang semakin tinggi pada masa depan. Perkembangan ini bukan lagi merupakan satu perkara yang asing (Bank Negara Malaysia, 2000)

Proses penggabungan dilihat sebagai trend besar dalam Industri Perbankan itu sendiri. Penggabungan dan pengambilalihan menjadi alat yang mampu memanfaatkan Industri Perbankan secara keseluruhan. Penggabungan 21 bank perdagangan, 25 institusi kewangan dan 12 bank saudagar kepada 10 buah bank utama menyebabkan 75,000 orang pekerja dalam Industri Perbankan menghadapi risiko kehilangan pekerjaan (Bank Negara Malaysia, 2000).

Malaysia dijangka akan mempunyai seramai 108,000 orang tenaga sumber manusia yang berilmu dan berpengetahuan pada tahun 2005 bagi memenuhi keperluan pelbagai industri. Oleh itu, dalam menghadapi tribulasi alaf baru, adalah sangat penting bagi para graduan supaya memiliki rancangan masa depan, mengutamakan pendidikan, mahir dan cekap dalam pelbagai bidang. Sebelum melangkah ke alam pekerjaan, pelajar harus melengkapkan diri dengan pelbagai pengetahuan agar dapat menangani apa jua cabaran serta permasalahan yang mungkin timbul terutamanya dalam Industri Perbankan (Bank Negara Malaysia, 2000).

Perkembangan pesat bidang perindustrian di Malaysia terutamanya Industri Perbankan adalah seiring dengan wawasan 2020. Ini menyebabkan keperluan tenaga sumber manusia sama ada tenaga mahir atau separuh mahir meningkat. Oleh itu para pelajar sebagai pelapis sumber manusia pada masa akan datang perlu melengkapkan diri mereka dengan pelbagai ilmu pengetahuan mengikut kesesuaian industri yang bakal mereka ceburi. Ini adalah kerana perlumbaan untuk mendapatkan pekerjaan akan lebih bersifat kompetitif dalam industri yang besar dan berdaya saing ini.

Permintaan tenaga mahir yang tinggi telah membuka banyak peluang kepada pelbagai pihak dalam menyediakan pendidikan dan latihan kemahiran. Kesan daripada kepesatan pendidikan serta penawaran kursus-kursus kemahiran telah mewujudkan persaingan di kalangan lulusan bagi memperolehi pekerjaan yang sesuai dengan kelulusan yang dimiliki. Pasaran kerjaya pada masa kini mula melihat faktor-faktor lain dalam pemilihan pekerja.

## 1.2 Latar Belakang Masalah

Industri Perbankan tidak banyak mengalami perubahan drastik pada peringkat awal abad ini, tetapi sejak 20 tahun kebelakangan ini perubahan secara berkala mula berlaku. Pada peringkat awal, Industri Perbankan beroperasi berdasarkan kepada beberapa prinsip asas yang membentuk budaya industri. Peranan bank juga sudah mula berubah kerana kini ia juga bertindak sebagai fasilitator kepada pemindahan risiko (Rashid Hussein Bank, 2000).

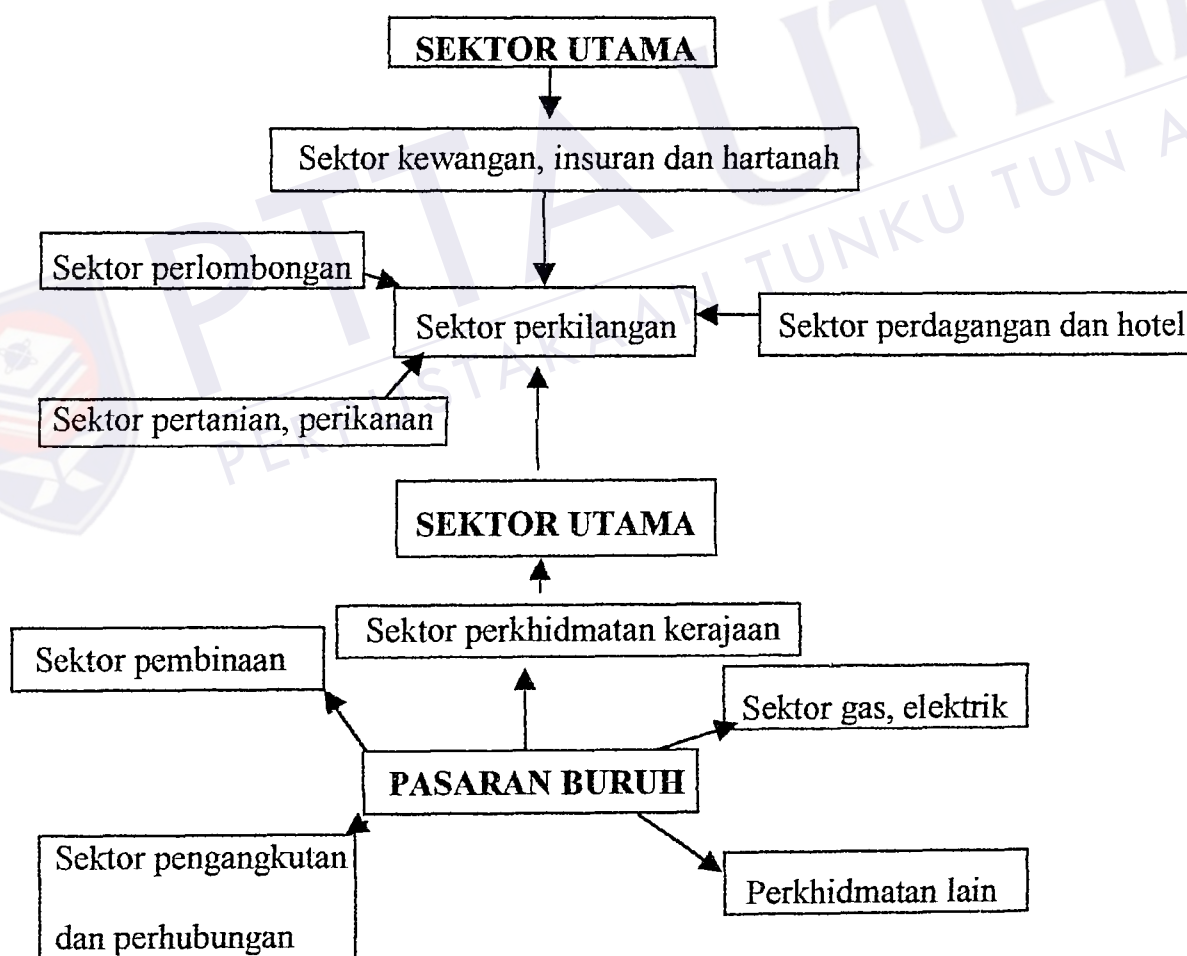
Perkembangan ini menjurus kepada keperluan Industri Perbankan supaya mampu untuk bersaing, mempunyai asas yang kukuh dan berdaya maju dalam segala aspek pengurusannya. Industri Perbankan di Malaysia mempunyai 71 institusi perbankan dengan 2,712 cawangan di seluruh negara memerlukan ramai tenaga kerja yang berpengetahuan tinggi dan berkebolehan untuk melakukan tugas dengan baik untuk memantapkan operasinya (Bank Negara Malaysia, 2000).

Bidang pekerjaan, terutamanya di dalam sebuah industri yang besar pada masa kini memerlukan kemahiran tenaga sumber manusia supaya mempunyai kepelbagaian dalam kemahiran. Sesebuah organisasi menyedari bahawa untuk terus kekal dalam sebuah industri terutamanya Industri Perbankan, mereka memerlukan pekerja yang terlatih berkemahiran dan berketrampilan dalam melaksanakan tugas yang diberi (Rashid Hussein Bank, 2000).

Kemahiran pengetahuan dan teknikal adalah penting sebagai permulaan kerjaya individu tetapi faktor ini belum mencukupi bagi menentukan kecemerlangan kerjaya yang bakal di ceburi. Terdapat aspek-aspek lain yang turut menyumbang dalam pembangunan sumber manusia seperti aspek kebolehan, berdaya saing, kebolehan interaksi dan sahsiah diri yang tinggi. Di samping itu, aspek kemahiran bukan teknikal seperti kerjasama dalam kumpulan dan bertanggungjawab juga merupakan keperluan sebagai persediaan dalam menghadapi kerjaya pada masa hadapan (Ezhar Tamam, 1999).

Welsh (1987) telah menjalankan satu kajian tentang kriteria-kriteria yang diperlukan oleh pihak majikan dalam pemilihan pekerja. Hasil daripada kajian tersebut, beliau mendapati gabungan di antara kemahiran, keupayaan untuk bersaing dan kelayakan dalam bidang akademik adalah di antara kriteria-kriteria yang diperlukan oleh pihak majikan.

Kepentingan Industri Perbankan dalam menyediakan pasaran buruh telah dijelaskan oleh model yang telah diperkenalkan oleh Edward dalam Fatimah Said (1999). Teori ini telah mengelaskan sektor ekonomi dalam ekonomi moden di mana sektor kewangan, insuran dan hartanah merupakan sektor yang terpenting bagi penyediaan tenaga buruh.



Rajah 1.1 : Pengelasan Sektor Ekonomi dalam Ekonomi Moden  
(Model Edward S. Mason, 1939)

### 1.3 Pernyataan Masalah

Sebuah organisasi khususnya Industri Perbankan menyedari untuk terus kekal dan berkembang maju, penggunaan sumber manusia amat penting dalam menggerakkan perjalanannya. Oleh itu tenaga kerja yang terlatih diperlukan bagi memastikan segala urusan pekerjaan berjalan dengan cekap dan lancar. Persediaan untuk memasuki alam pekerjaan oleh pelajar-pelajar khususnya di politeknik memerlukan perancangan program pendidikan yang teliti dan terancang dan tidak hanya tertumpu kepada kemahiran pekerjaan tetapi juga harus menitikberatkan kemahiran berfikir, menyelesaikan masalah dan kemahiran untuk bekerjasama.

Masalah utama yang akan diketengahkan oleh pengkaji ialah tentang faktor-faktor utama yang mempengaruhi Industri Perbankan dalam pemilihan para pekerja dan di manakah kepentingan fungsi pendidikan dalam menyediakan para pelajar sebelum melangkah ke alam pekerjaan. Bagaimana pula dengan kualiti personal seseorang digunakan dalam proses pemilihan pekerja dan adakah kepentingannya sama dengan kelayakan akademik. Ini adalah penting kerana kebanyakan pelajar pada hari ini tidak menyedari aspek-aspek kemahiran kerjaya dan pengurusan personal yang diperlukan bagi menceburi bidang pekerjaan.

Banyak masalah yang telah diketengahkan oleh pengkaji terdahulu mengenai kajian ini seperti :

- i. Saingan dalam mendapatkan pekerjaan dalam sektor perbankan.
- ii. Pelajar yang menamatkan pengajian tanpa kemahiran-kemahiran tertentu yang diperlukan oleh industri.
- iii. Sikap dan keperibadian para pelajar bagi menceburi bidang perbankan.
- iv. Cara menguruskan tugas dengan baik.
- v. Kemahiran interpersonal dalam organisasi.

Permintaan masyarakat terhadap pendidikan pengurusan kewangan khususnya di Malaysia kini adalah tinggi disebabkan pertumbuhan ekonomi dan pasaran kewangan negara. Tidak dapat dinafikan bahawa peningkatan ekonomi, kecekapan dan kekukuhan pasaran kewangan adalah bergantung kepada peningkatan kepakaran dan profesionalisme tenaga sumber manusia. Di sini kepentingan tenaga sumber manusia jelas terbukti dalam menentukan jatuh bangunnya sesuatu industri itu (Rashid Hussein Bank, 2000)

Tujuan pendidikan adalah sebagai persediaan untuk memasuki alam pekerjaan. Ini telah dibuktikan oleh Entwistle (1970), yang telah menjalankan satu kajian di sebuah sekolah menengah di England dan mendapati 90 peratus ibubapa mengatakan pendidikan di sekolah sepatutnya menekankan kepada pembelajaran yang membolehkan anak-anak mereka mendapat pekerjaan yang baik apabila tamat pengajian kelak. Oleh itu, Kementerian Pendidikan Malaysia telah menubuhkan Politeknik dengan tujuan untuk memberi latihan kepada lulusan sekolah menengah dengan kelayakan SPM atau SPMV, untuk menjadi tenaga kerja yang mahir dalam pelbagai bidang industri. Kursus Diploma Perdagangan diperkenalkan di Politeknik khusus bagi melatih para pelajar sebagai persediaan untuk memasuki bidang pekerjaan terutamanya dalam industri perbankan itu sendiri. Kursus ini perlu dijalani oleh para pelajar selama tiga tahun dan selepas itu mereka akan dianugerahkan dengan diploma.

Keadaan kegawatan ekonomi yang melanda Malaysia pada pertengahan tahun 1997 menyebabkan saingan untuk mendapatkan pekerjaan terutamanya bagi graduan institusi pengajian tinggi adalah sangat sukar. Industri Perbankan terutamanya kini sangat teliti dalam pemilihan pekerja ekoran dari masalah tersebut. Pelbagai proses penapisan harus di lalui oleh calon dalam temuduga sebelum berjaya menjawat sesuatu jawatan.

Perlumbaan untuk mendapatkan kerja kian lebih bersifat kompetitif dan ini akan memberi faedah yang besar kepada majikan untuk memilih tenaga kerja yang terbaik dan menguntungkan firma perniagaan mereka. Salah satu masalah penting yang menyebabkan pengangguran dikalangan graduan ialah kelulusan mereka yang tidak sesuai dengan permintaan dunia pekerjaan dan tiada kemahiran-kemahiran tertentu yang diperlukan. Pihak majikan dewasa ini lebih berhati-hati menggunakan pelbagai kriteria untuk memilih graduan yang diperlukan.

Ekoran dari masalah yang telah dinyatakan di atas, pengkaji akan cuba mengenalpasti apakah faktor-faktor pemilihan pekerja dalam Industri Perbankan.

#### 1.4 Persoalan Kajian

Dalam kajian ini, pengkaji akan mengkaji masalah-masalah mengenai:

- i. Adakah kurikulum yang memfokuskan kepada subjek yang ditawarkan merupakan faktor utama yang mempengaruhi pemilihan pekerja dalam Industri Perbankan?
- ii. Adakah pengalaman yang diperolehi dalam latihan industri dalam bidang yang berkaitan merupakan faktor utama yang mempengaruhi pemilihan pekerja dalam Industri Perbankan?
- iii. Adakah personaliti yang dimiliki oleh para pelajar merupakan faktor utama yang mempengaruhi pemilihan pekerja dalam Industri Perbankan?
- iv. Adakah keupayaan untuk bekerja dalam satu kumpulan merupakan faktor utama yang mempengaruhi pemilihan pekerja dalam Industri Perbankan?

- v. Adakah kemahiran dalam berkomunikasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi pemilihan pekerja dalam Industri Perbankan?

## 1.5 Tujuan Kajian

Tujuan kajian yang dijalankan oleh pengkaji mengenai faktor-faktor utama pemilihan pekerja dalam Industri Perbankan ini adalah :

- i. Untuk mengenalpasti adakah kurikulum yang menfokuskan kepada subjek yang ditawarkan merupakan faktor utama yang mempengaruhi pemilihan pekerja dalam Industri Perbankan.
- ii. Untuk mengenalpasti adakah pengalaman yang diperolehi dalam latihan industri dalam bidang yang berkaitan merupakan faktor utama yang mempengaruhi pemilihan pekerja dalam Industri Perbankan.
- iii. Untuk mengenalpasti adakah personaliti pelajar merupakan faktor utama yang mempengaruhi pemilihan pekerja dalam Industri Perbankan.
- iv. Untuk mengenalpasti adakah keupayaan untuk bekerja sebagai satu kumpulan merupakan faktor utama yang mempengaruhi pemilihan pekerja dalam Industri Perbankan.
- v. Untuk mengenalpasti adakah kemahiran untuk berkomunikasi dengan baik merupakan faktor utama yang mempengaruhi pemilihan pekerja dalam Industri Perbankan.



# RUJUKAN



PT PALIHATHM  
PERPUSTAKAAN TUN AMINAH

- Buskirk, D. (1988). "A Comparative Study of Industrial Arts/Technology Education Competencies Between Industrial Teachers Educators and Production/Plant Managers of Manufacturing Industries." ERIC ABSTRACT: No ED 303635.
- Cheek, G. D. and Campbell, C. P. (1993). "Improving The School to Employment Transition with Lessons Learned from Abroad." - : Prakken Publications.
- Chung, Kae H. and Megginson, L. C. (1981). "Organizational Behaviour." New York : Harper and Row. \_.
- Diwan, Parag. (1999). "Communication Management." Kuala Lumpur : Golden Books Centre. 6 - 7.
- Drever, J. (1968). "The Penguin Dictionary of Psychology." Harmondsworth : Penguin Publications. \_.
- Emery., Ault., and Agul. (1965). "Introduction to Mass Communication." New York : Dodd Mead and Company. 5 - 10.
- Entwhistle, E. (1997). "Antonio Gramsci : Conservative Schooling for Radical Politics." London : Routledge and Kogan Paul. \_.
- Ezhar Tamam. (1999). "Menjayakan Komunikasi Kumpulan Kecil." Selangor : Universiti Putra Malaysia. 1 - 60.
- Fatimah Said dan Saad Mohd Said. (1999). "Ekonomi Perindustrian." Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka. 1 - 20.
- Fraser, A. and Neville, S. (1994). "A Practical Guide to Team Building." Petaling Jaya : Pelanduk Publications. 5 - 25.
- Gail, S. (1964). "Pathfinders." New York : Free Press of Glencoe. \_.

Grubbs, W. N. (1996). "Working in The Middle : Strength Education and Training for The Mid-Skilled Labour Forces." San Francisco, California : Josser-Bass Ins. Publishers. \_.

Ibrahim Mamat. (1996). "Rekabentuk dan Pengurusan Latihan: Konsep dan Amalan." Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka. 7 - 10.

Jaafar Muhamad. (1992). "Asas Pengurusan." Kuala Lumpur: Fajar Bakti. 1 50.

Jaafar Muhamad. (1997). "Kelakuan Organisasi." Edisi Ketiga.  
Kuala Lumpur : Leeds Publications. 12 - 15.

Jenkins, R. (1986). "Racism and Recruitment: Managers, Organizations and Equal Opportunity in the Labour Market." Cambridge : Cambridge University Press.

Jones, A. (1990). "A Responsive Higher Education System." in Wright. (ed.).  
"Industry and Higher Education." 82 – 87.

Krejeie, R. W. and Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research."  
Educational and Psychological Measurement.

Lafleur, S. and Lerouse, J. A. (1995). "Employability Skills :The Demand of The Workplace." *The Vocational Aspect of Education*. 47 (2) : 189 – 196.

Laporan Ekonomi Malaysia. (2000). Kuala Lumpur :  
Kementerian Kewangan Malaysia.

Laporan Tahunan RHB Bank Berhad. (2000). Kuala Lumpur :  
RHB Bank Berhad.

Laporan Penggal Pertama Bank Negara Malaysia. (2000).  
Kuala Lumpur : Bank Negara Malaysia.

- Laporan Penggal Kedua Bank Negara Malaysia. (2000).  
Kuala Lumpur : Bank Negara Malaysia.
- Lewin, K. (1952). "Group Decision and Social Change." dlm. "Readings in Social Psychology." New York : Holt, Rinehart Winston. 1 - 100.
- Mayo, E. (1945). "The Social Problem of an Industrial Civilization."  
New York : Scribere's Publication. 5 - 6.
- Millman, V. and Weiner, G. (1985). "Sex Differentiation in Schooling : Is there really a problem." London : Longman. 1 - 3.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar. (1999). "Penyelidikan Pendidikan."  
Johor : Universiti Teknologi Malaysia. 1 - 50.
- Mok, Soon Sang. (1997). "Pedagogi 1: Kurikulum dan Pengurusan Bilik Darjah."  
Edisi Kedua. Kuala Lumpur : Kumpulan Budiman. \_.
- Moos, M. (1983). "The Training Myth." in Gleeson, D. "Youth Training and The Search for Work." London : Routledge and Kogan Paul. \_.
- Nedler, L. (1979). "Developing Human Resources."  
San Diego, California : Gulf Publishing. \_.
- Neff, W. S. (1990). "Work and Human Behaviour."  
Chicago : Adline Publishing Company. \_.
- Oxenham, J. (1988). "Graduate into Industry." London : Aldenshot Gower. \_.
- Rensburg, P. V. (1984). "Education with Production : One of The Keys to Development." in S. M. Mohd Idris. (ed.). "Key Questions on Malaysian Education." 154 – 155.

- Skinner, B. F. (1971). "Contingencies of Reinforcement." CT.: Appleton-Century.
- Solvia, J. dan Ysseldyke, J. K. (1985). "Assessment: In Special and Remedial Education." 3<sup>rd</sup> Edition. Boston, MA.: Houghton Mifflin. 15 - 20.
- Spence, M. (1973). "Job Market Signaling." *Quarterly Journal of Economics*. no. 87. 35 - 74.
- Sredl, H. J. dan Ruthwell, W. J. (1986). "The ASTD Reference Guide to Professional Training Rules and Competencies." **Jil** 1 and 2.  
Amherst Massachusetts: Human Resources Development Press.
- Trainer, D. (1992). "Coherence, Progression and Continuity in Work Related Teaching and Learning." in Richardson, W. Op-lif.
- Tubbs, S. L. (1998). "A Systems Approach to Small Group Interaction."  
New York : McGraw-Hill. \_.
- Wellington, J. (1987). "Stretching the Point." London : MacMillan.
- Wellington, J. (1993). "The Work Related Curriculum: Challenging the Vocational Imperative." London : Kogan Page. 1 - 150.
- Wellington, J. J. (1989). "Education for Employment-The Place of InformationTechnology," Windsor : NFER – Nelson.
- Wright, P. W. G. (1990). "Industry and Higher Education: Collaboration to Improve Student's Learning and Training." 1st Edition. British Library Cataloging in Publication Data.