

Penggunaan Model HRD Malaysia Dalam Menilai Tahap Kompetensi Organisasi, Penerapan Kemahiran Berfikir dan Aplikasi Pensyarah Technical Vocational Education and Training (TVET) Di Kolej Komuniti

Mohd Jalil Ahmad^{1*} dan Kahirol Mohd Salleh²

¹Kolej Komuniti Bukit Beruang, Melaka.

²Universiti Tun Hussein Onn.

ABSTRAK

Aspek penyampaian dan kesediaan pensyarah perlu di ambil perhatian di dalam dalam usaha menjadikan institusi kekal relevan dan modal insan yang dikeluarkan mencapai tahap yang diperlukan oleh stake holder. Kompetensi pensyarah memainkan peranan dalam usaha mencapai hasrat yang ditetapkan sepertimana visi dan misi organisasi. Tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap kepentingan kompetensi Pensyarah Technical Vocational Education and Training (TVET) di Kolej Komuniti dengan menggunakan Model Kompetensi Amalan HRD Malaysia bagi mengenalpasti tahap kepentingan Kompetensi Organisasi, Penerapan Kemahiran Berfikir Dan Aplikasi Pada Masa Sekarang Dan Kepentingan Pada Lima Tahun Akan Datang. Kajian tinjauan yang dijalankan kepada pensyarah kolej komuniti ini menggunakan instrument soal selidik dengan response rate yang diterima adalah sebanyak 54.52%. Data kajian dianalisis menggunakan perisian Statistical Package for Social Science (SPSS) untuk mendapatkan data statistik deskriptif, Analisis Faktor Penerimaan (EFA) dan paired t-test. Melalui kajian yang dijalankan, dapatan menunjukkan tahap kompetensi Pensyarah TVET di Kolej Komuniti adalah berada pada tahap tinggi dengan Kompetensi Kemahiran Berfikir adalah paling tinggi tahap kepentingan dengan merujuk pada kepentingan pada masa sekarang dan juga tahap kepentingan pada lima tahun akan datang. Beberapa cadangan dikemukakan untuk mempertingkatkan tahap kepentingan kompetensi dalam kalangan Pensyarah TVET di Kolej Komuniti.

PENGENALAN

Kolej Komuniti merupakan institusi pendidikan awam di bawah Kementerian Pendidikan Malaysia yang melaksanakan Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) dengan menawarkan program dalam bidang teknologi, bisnes dan industri perkhidmatan. Penubuhan dan eksekusi yang meluas di Malaysia dengan jumlah 103 buah ini memberikan peluang kepada lepasan menengah untuk mengikuti bidang kemahiran dan mengembangkan potensi bagi menyediakan negara dengan pekerja yang berkemahiran. Mustafa et al. (2011), [1], menyatakan bahawa melalui latihan TVET ianya mampu dan berupaya melahirkan sumber tenaga teknikal dan vokasional bagi bidang pekerjaan yang berasaskan kemahiran.

Dengan akses yang meluas dan program yang ditawarkan kepada lepasan menengah ini, aspek kompetensi memainkan peranan yang penting bagi pensyarah kolej komuniti bagi mencapai objektif penubuhan dan juga misi organisasi. Ini adalah kerana, menurut kajian oleh Kamaruddin et.al. (2010), [2], terdapat hubungan yang positif di antara keberkesanan dan pengurusan pensyarah dengan kompetensi pensyarah di dalam melaksanakan proses dan pengurusan Pengajaran dan Pembelajaran (PdP). Pensyarah perlu sentiasa memperoleh ilmu

*Koresponden: mohdjalil1805@gmail.com

pengetahuan baharu dalam penyampaian PdP agar bersesuaian dengan perkembangan semasa. Ini adalah selaras dengan aspirasi negara melalui Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara (PSPTN) (Malaysia, 2014), [3], untuk melahirkan bangsa yang berpengetahuan, memenuhi sahsiah, akhlak yang terpuji dengan menyediakan pekerja mahir dan profesional bagi memacu kemajuan negara.

Untuk menghasilkan graduan yang berkualiti, peranan institusi adalah penting dan ianya berhubung kait dengan penerimaan latihan dan kemahiran yang diterima dari institusi. Employability graduan merupakan cabaran kepada institusi dalam memenuhi keperluan stake holder. Melalui kajian oleh Awang et al. (2013), [4], mendapati lulusan pelajar Kolej Komuniti yang bekerja di industri didapati berada pada tahap sederhana dari aspek tingkah laku kerja inovatif. Bagi mencapai penghasilan sumber tenaga mahir yang diperlukan negara itu, kompetensi pensyarah dan pihak pengurusan adalah salah satu komponen penting dalam usaha mencapai objektif tersebut iaitu peranan Kolej Komuniti untuk menghasilkan modal insan iaitu tenaga pekerja mahir yang meliputi ketiga-tiga bidang utama iaitu teknologi, bisnes dan perkhidmatan. Sehubungan dengan itu, pensyarah Kolej Komuniti perlu kompeten dan bersedia dengan perkembangan teknologi semasa dan mengaitkan keperluan industri agar graduan yang tamat pengajian memenuhi keperluan industri. Penyataan ini disokong oleh Hanapi dan Nordin, (2014), [5], dalam kajiannya mendapati pensyarah perlu sentiasa meningkatkan tahap kemahiran selaras dengan teknologi yang sentiasa berubah agar kompetensi pensyarah sentiasa bersedia dalam penyampaian dan pengurusan dalam pelaksanaan PdP dengan lebih berkesan.

Melalui kajian yang dijalankan ini, tiga objektif telah digariskan iaitu : (i) Mengetahui tahap kepentingan Kompetensi Organisasi, Penerapan Kemahiran Berfikir dan Aplikasi Pensyarah TVET di Kolej Komuniti pada masa sekarang, (ii) Mengetahui tahap kepentingan Kompetensi Organisasi, Penerapan kemahiran berfikir dan Aplikasi Pensyarah TVET di Kolej Komuniti pada masa akan datang, dan (iii) Mengetahui adakah terdapat perbezaan di antara kompetensi sekarang dan jangkaan lima tahun akan datang pada seorang pensyarah TVET di Kolej Komuniti. Dapatan daripada kajian ini diharap dapat dijadikan panduan kepada pengurusan bagi keperluan pensyarah di kolej komuniti supaya perlu lebih bersedia dengan jangkaan dalam melaksanakan dasar yang perlu dijalankan agar ianya dapat meningkatkan keperluan pada masa akan datang dengan mempertingkatkan kebolehan dalam kemahiran-kemahiran yang diperlukan.

LATAR BELAKANG KAJIAN PENGGUNAAN MODEL HRD MALAYSIA

Bahagian ini membincangkan kepentingan kompetensi dan juga model kompetensi yang merangkumi keperluan dan juga komponen-komponen utama di dalam set kompetensi. Beberapa penulis mentafsir kompetensi adalah suatu set tingkah laku yang diperlukan bagi melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik dan sempurna. Model Prestasi Kerja Boyatzis (2008), [6], menjelaskan bahawa kompetensi adalah suatu kebolehan untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan aktiviti-aktiviti yang diperlukan oleh pekerja. Kriteria-kriteria yang terkandung di dalam Model ini adalah berkaitan Kompetensi Individu, Kompetensi Keperluan Kerja dan kompetensi Persekitaran Organisasi. Daripada gabungan ketiga-tiga kriteria kompetensi ini, ianya menghasilkan tindakan best fit, iaitu merupakan tindakan serta tingkahlaku spesifik yang efektif.

Kompetensi juga merupakan suatu karakter seseorang individu yang berhubung kait dengan ciri-ciri keberkesanan atau prestasi hebat di dalam sesuatu pekerjaan atau keadaan, menurut Spenser, M. & Spenser, (1993), [7], melalui Model Kompetensi Ice Berg. Tiga komponen utama yang terdapat di dalam model ini di mana kompetensi pengetahuan, kemahiran dan ciri-ciri peribadi. Model kompetensi ini juga memperlihatkan Kompetensi kemahiran sebagai komponen yang mudah dilihat dan dikenal pasti dan kompetensi tingkahlaku pula adalah

sesuatu yang sukar diketahui, tetapi ia merupakan suatu komponen yang mendukung kepada kompetensi kemahiran.

Model Kompetensi HRD Malaysia daripada Salleh, (2012) [8], pula adalah daripada model asal American Society For Training and Development (WLP) dari Rothwell et al., (1999) yang mempunyai komponen Kompetensi Organisasi, Kompetensi Penerapan kemahiran berfikir dan Kompetensi Aplikasi. Untuk Kompetensi Organisasi ianya mempunyai kriteria yang merangkumi pengetahuan, kemahiran dan kebolehan. Kompetensi Penerapan Kemahiran Berfikir mengandungi komponen kemahiran dan pengetahuan dan Kompetensi Aplikasi adalah berkaitan dengan sikap dan tingkah laku.

Daripada kajian yang telah dijalankan ke atas pengamal sumber manusia (HR) organisasi di Malaysia mendapati kebanyakan kompetensi ini diperlukan dan digunakan di dalam organisasi dalam merancang dan mempersiapkan keperluan dan kepentingan kompetensi pada masa sekarang dan jangkaan pada masa akan datang. Kajian yang dijalankan ini menggunakan Model Model Kompetensi HRD Malaysia oleh Salleh, (2012), [8], kerana dapatan kajian lepas yang telah dilaksanakan adalah bersesuaian dengan demografi pekerja di Malaysia untuk seterusnya digunakan bagi mengkaji tahap kepentingan kompetensi bagi pensyarah TVET di Kolej Komuniti.

Sehubungan itu, bagi menjayakan misi dan visi organisasi, kompetensi pensyarah TVET di Kolej Komuniti adalah penting agar organisasi dapat mencapai tujuan sepertimana objektif yang ditetapkan iaitu menyediakan keperluan latihan dan kemahiran kepada semua peringkat umur serta memberi peluang pendidikan kepada lepasan menengah sebelum memasuki pasaran pekerjaan. Justru itu, untuk menyediakan pekerja yang diperlukan oleh pasaran, kompetensi pensyarah kolej komuniti perlu selaras dengan perkembangan semasa agar ianya berupaya untuk menghasilkan keputusan yang baik. Dengan pendekatan Outcome Base Education (OBE) yang dilaksanakan di Kolej Komuniti, proses penambahbaikan perlu sentiasa di ambil perhatian dan keperluan jangkaan pada masa hadapan. Menurut Salleh, (2012), [8], organisasi boleh menjadi lebih berjaya sekiranya mereka tahu bagaimana untuk mengintegrasikan kecekapan seluruh semua aspek pekerjaan pekerja, termasuk pembangunan kerjaya, pembangunan profesional dan pengurusan prestasi.

METODOLOGI

Rekabentuk kajian ini adalah tinjauan kuantitatif dengan menggunakan soal selidik sebagai instrumen. Borang soalselidik yang digunakan adalah inventory instrument dari kajian yang telah dilaksanakan sebelum ini oleh Prof. Madya Dr. Kahirol Bin Mohd Salleh yang telah menjalankan kajian dan menghasilkan Model Human Resource Development (HRD) Malaysia. Responden kajian ini adalah terdiri daripada Pensyarah Kolej Komuniti rintis yang ditubuhkan iaitu meliputi sebanyak 12 buah dengan mewakili setiap sebuah dari setiap negeri di Malaysia. Kaedah persampelan yang digunakan adalah kaedah persampelan bestrata. Sampel adalah mewakili semua bidang penawaran program pengajian. Program pengajian yang dijalankan di Kolej Komuniti Rintis ini merangkumi semua kluster pengajian yang ditawarkan di kolej komuniti iaitu Sastera & Kemanusiaan, Sains Sosial, Perniagaan & Perladangan, Sains Matematik & Komputer, Kejuruteraan Pembuatan & Pembinaan, Pertanian & Veteriner dan Perkhidmatan.

Pengukuran Soal Selidik

Setiap kategori kompetensi dan persepsi responden, data jenis ordinal daripada responden kajian adalah menggunakan Skala Likert 5 mata berdasarkan kepentingan daripada setiap faktor kompetensi (pengukuran pembolehubah). Item-item pada konstruk ini memerlukan untuk responden memberikan dua jawapan berdasarkan pada kepentingan masa sekarang dan

jangkaan pada lima tahun akan datang. Skala Likert tersebut adalah 1 = 'Sangat Tidak Penting', 2 = 'Tidak Penting', 3 = 'Kurang Penting', 4 = 'Penting' dan 5 = 'Sangat Penting'. Menurut Sekaran, (2003), [9], skala nominal adalah suatu pengukuran yang dianggap berkesan kerana ianya dapat memberikan maklumat asas secara mutlak.

Kajian Rintis

Kajian rintis telah dijalankan terlebih dahulu dalam kajian ini untuk memastikan kebolehpercayaan instrumen dengan pengedaran soal selidik kepada subjek dalam bilangan yang kecil. Menurut Yin (1994), [10], kajian rintis yang dijalankan dalam sesuatu kajian boleh membantu penyelidik untuk mengemaskan perancangan dan prosedur pengumpulan data sebelum kajian sebenar dijalankan dan dapat memperbaiki jika terdapat sebarang kesilapan. Berdasarkan itu, kajian rintis dijalankan ke atas 30 orang pensyarah daripada 3 buah kolej komuniti. Menurut Cooper dan Schindler (2011), [11], kajian rintis boleh dijalankan dengan saiz subjek di antara 25-100 bergantung kepada method yang digunakan.

Untuk menjalankan ujian kebolehpercayaan ini, cronbach alpha digunakan dalam analisis bagi mendapatkan skor. Cronbach alpha adalah ukuran ketekalan dalaman ujian dan dinyatakan dengan nilai nombor di antara 0 hingga 1 Tavakol & Dennick, (2011) [12], Cronbach alpha dan kebolehpercayaan item soal selidik yang dilakukan boleh diterima sekiranya nilai $\alpha > 0.6$. Hasil kajian rintis yang telah dijalankan kepada 30 subjek seperti ditunjukkan di Jadual 1. Dapatan keseluruhan menunjukkan kebolehpercayaan item soalselidik yang digunakan adalah tinggi dengan Kompetensi Organisasi mencatatkan nilai cronbach alpha ($\alpha = .89$), Kompetensi Penerapan Kemahiran Berfikir nilai cronbach alpha ($\alpha = .93$) dan Kompetensi Aplikasi cronbach alpha ($\alpha = .92$). Jumlah keseluruhan nilai cronbach alpha kumpulan kompetensi adalah ($\alpha = .91$) melebihi 0.9. Menurut Gliem dan Gliem (2003), [12], pekali cronbach alpha yang lebih dekat 1.0 adalah lebih besar ketekalan dalaman item dalam skala.

Jadual 1 Jadual Pekali Kebolehpercayaan (*Cronbach's Alpha*) tiga Kumpulan Kompetensi

Kumpulan Kompetensi	Biangan Item	<i>Cronbach's Alpha</i> (α)
Kompetensi Organisasi	10	.89
Kompetensi Penerapan Kemahiran Berfikir	8	.91
Kompetensi Aplikasi	7	.92
Jumlah keseluruhan	25	.91

Analisis Faktor Penerokaan

Prinsipal analisis faktor paksi dengan putaran *varimax* juga telah dijalankan untuk menilai struktur asas bagi 25 item kompetensi. Keputusan ujian *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) seperti di Jadual 2 kepada 25 item kompetensi menunjukkan nilai kecukupan persampelan adalah signifikan dengan nilai 0.93. Menurut Chua (2009), [13], analisis faktor sesuai sekiranya nilai KMO lebih besar daripada 0.50.

Ujian *Bartlett's Test of Sphericity* adalah 14827.6, $p < 0.05$ menunjukkan kolerasi antara item-item. *Bartlett's Test of Sphericity* ialah satu ujian statistik untuk signifikan keseluruhan semua korelasi dalam matrix korelasi Hair et al. (1995), [14]. Keputusan ini menunjukkan bahawa kolerasi antara item-item mencukupi dan analisis faktor boleh dilakukan.

Jadual 2 Ujian Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Bartlett

<i>Kaiser –Meyer-Olkin measure of Sampling Adequacy</i>		.925
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi Square</i>	14827.671
	<i>Df</i>	1225
	<i>Sig</i>	.000

Analisis faktor penerokaan dijalankan bagi mengenal pasti faktor yang sesuai yang berada di dalam set soal selidik yang telah dijalankan. Tujuan menjalankan EFA adalah untuk mengurangkan dimensi data yang asal kepada beberapa komponen yang lebih kecil dan dapat diinterpretasi dengan lebih mudah dan bermakna Field (2013), [15]. Analisis ini diperlukan dalam kajian ini adalah untuk mengenalpasti elemen yang sesuai bagi kerangka kompetensi Pensyarah TVET di kolej komuniti berdasarkan daripada model yang digunakan oleh penyelidik.

Menurut Tabachnick & Fidell (2007), [16], analisis faktor penerokaan perlu melalui beberapa peringkat. Peringkat pertama adalah dengan mengira matriks korelasi antara semua konstruk yang dianalisis secara faktor. Peringkat seterusnya adalah peringkat untuk mencabut (*extracting*) beberapa faktor daripada korelasi matriks bagi menentukan bilangan faktor yang terbentuk.

Jadual 3 Analisis Faktor

<i>Item</i>	<i>Loading factor</i>		
	S1	S2	S3
<i>Eigen Value</i>	11.431	1.552	1.012
<i>% of Variance</i>	49.698	6.746	4.399
<i>Muatan < .50</i>			

Hasil dapatan daripada analisis yang dijalankan, ujian analisis faktor penerokaan ini ke atas instrument Kompetensi HRD Malaysia menunjukkan keesahan dan kebolehpercayaan yang tinggi. Faktor-faktor masih dikekalkan dengan pengurangan item berlaku daripada 25 ke 23 item sahaja.

ANALISIS DAN KEPUTUSAN

Bahagian ini menyatakan analisis dan dapatan yang diperolehi daripada soal selidik yang telah dijalankan. Kajian yang dijalankan secara tinjauan dengan menggunakan borang soal selidik ini dianalisis dengan menggunakan SPSS. Secara keseluruhan *respon rate* adalah sebanyak 54.52% dan hanya 50.02 sahaja yang dianalisa setelah melalui ujian normaliti. Ujian Normaliti bagi analisis taburan data adalah satu syarat asas bagi menjalankan statistik inferensi seperti statistik ujian – t Chua (2009), [13]. Kenormalan data bagi analisis ini menggunakan statistik *Skewness* dan *Kurtosis*. Oleh itu, ujian normaliti dilaksanakan terlebih dahulu sebelum melaksanakan analisis inferensi. Hasil analisis yang diperolehi daripada ujian ini menunjukkan data adalah bertaburan normal kerana nilai *Skewness* dan *Kurtosis* berada dalam lingkungan -1.96 hingga 1.96. Menurut Hair et al. (1995), [14], lingkungan -1 hingga 1 adalah normal dan sepadan dengan tahap ralat 0.5 dan pada tahap nilai kritikal 0.01.

Ujian Normaliti

Jadual 4 menunjukkan hasil dapatan ujian normaliti *skewness* dan *kurtosis* di mana dapatan nilai *skewness* -1.017 manakala nilai bagi *kurtosis* adalah -0.607. Keputusan ujian ini disahkan dengan melihat nilai plot Q-Q menunjukkan plot adalah di dalam keadaan garis lurus yang hampir

sempurna dan menunjukkan hubungan linear positif. Nilai y berubah mengikut pertambahan nilai x bagi setiap satu unit.

Jadual 4 Ujian Normaliti *Skewness* dan *Kurtosis*

<i>Variance</i>	<i>Skewness</i>		<i>Kurtosis</i>	
	<i>Statistic</i>	<i>Std.Error</i>	<i>Statistic</i>	<i>Std.Error</i>
Kepentingan Masa Sekarang	-1.017	0.128	0.607	0.256
Kepentingan 5 Tahun akan datang	-0.648	0.128	0.027	0.256

Analisis Statistik Deskriptif

Persoalan Kajian 1 : Apakah tahap kepentingan Kompetensi Organisasi, Penerapan kemahiran berfikir dan Aplikasi Pensyarah TVET di Kolej Komuniti pada masa sekarang ?

Jadual 5 Kumpulan Kompetensi Pada Masa Sekarang

Kompetensi	Masa Sekarang (n = 362)	
	Min	SD
Organisasi	4.06	0.12
Penerapan Kemahiran Berfikir	4.11	0.10
Aplikasi	4.11	0.06

Jadual 5 menunjukkan dapatan kajian secara keseluruhan skor min Kompetensi organisasi berada pada tahap tinggi (M=4.06), skor min keseluruhan Kompetensi Penerapan kemahiran berfikir pada tahap tinggi (M=4.11), dan skor keseluruhan Kompetensi Aplikasi juga berada pada tahap tinggi dengan (M=4.11).

Persoalan kajian 2 : Apakah tahap kepentingan Kompetensi Organisasi, Penerapan kemahiran berfikir dan Aplikasi Pensyarah TVET di Kolej Komuniti pada masa akan datang ?

Jadual 6 Kumpulan Kompetensi Pada Masa Akan Datang

Kompetensi	5 Tahun akan datang (n = 362)	
	Min	SD
Organisasi	4.49	0.09
Penerapan Kemahiran Berfikir	4.55	0.10
Aplikasi	4.54	0.05

Berdasarkan Jadual 6, dapatan kajian menunjukkan secara keseluruhan skor min Kompetensi organisasi berada pada tahap tinggi (M=4.49), skor min keseluruhan Kompetensi Penerapan kemahiran berfikir pada tahap tinggi (M=4.55), dan skor keseluruhan Kompetensi Aplikasi juga berada pada tahap tinggi dengan (M=4.54).

Persoalan Kajian 3: Adakah terdapat perbezaan di antara kompetensi sekarang dan jangkaan lima tahun akan datang pada seorang pensyarah TVET di Kolej Komuniti?

Jadual 7 Keputusan *paired t-test* Kumpulan Kompetensi

Kompetensi	Masa Sekarang (n = 362)		5 Tahun akan datang (n = 362)		t	p	d (effect size)
	M	SD	M	SD			
Organisasi Penerapan	4.06	0.12	4.49	0.09	9	.00	0.89
Kemahiran Berfikir	4.11	0.10	4.55	0.10	5	.00	0.91
Aplikasi	4.11	0.06	4.54	0.05	6	.00	0.97

effect size : kecil, d = 0.2, sederhana, d = 0.5 dan besar, d = 0.8.

Kaedah ujian *paired t-test* digunakan untuk menguji di antara kedua kumpulan min untuk melihat tahap kepentingan pada dua masa yang berbeza. Jadual 7 adalah keputusan yang diperoleh dari *paired t-test* antara kumpulan nilai min pada masa sekarang dan kumpulan min pada masa akan datang bagi melihat tahap perbezaan kepentingan 5 tahun akan datang. Dapatan keseluruhan berdasarkan nilai min adalah tinggi bagi tahap kepentingan kompetensi pensyarah TVET pada masa sekarang di Kolej Komuniti berdasarkan item-item dari soalselidik yang dijalankan. Nilai min adalah tinggi pada tahap kepentingan kompetensi pada 5 tahun akan datang bagi setiap konstruk. Secara keseluruhannya daripada ujian t-test bebas kepada 2 kumpulan min mendapati signifikan dengan nilai $p < .05$.

KESIMPULAN

Kompetensi Pensyarah TVET di Kolej Komuniti memainkan peranan penting untuk usaha institusi dalam menghasilkan sumber tenaga kerja yang dihasilkan mencapai keperluan industri dan stake holder. Melalui Pendidikan TVET, sumber tenaga kerja berkemahiran adalah salah penyumbang kepada usaha kerajaan untuk menjadikan Malaysia sebagai sebuah negara berpendapatan tinggi. Institusi sentiasa berdepan dengan cabaran dalam melatih sumber tenaga mahir dengan kaedah-kaedah dan kesesuaian pembelajaran yang pada abad ke 21 ini. Kompetensi Pensyarah perlu selaras dengan keperluan semasa di dalam melaksanakan proses PdP dan pengurusan. Dengan kemahiran yang dimiliki oleh tenaga kerja atau pensyarah, ianya mampu untuk mendorong dalam peningkatan produktiviti serta output organisasi Mohd Safarin et al., (2004), [17]. Dapatan kajian ini mendapati kompetensi adalah penting kepada pensyarah kolej komuniti pada masa sekarang dan pada masa akan datang. Ini adalah berdasarkan setiap konstruk yang dinilai berada pada tahap tinggi. Kepentingan kompetensi adalah merupakan suatu asas untuk mencetus perubahan bagi pensyarah dan pihak pengurusan memenuhi visi dan misi organisasi.

Dapatan dari kajian ini juga membolehkan pihak pengamal sumber manusia untuk melihat keadaan ini sebagai rujukan bagi merancang dan menyusun program-program yang boleh mempertingkatkan kompetensi pensyarah agar visi dan misi kolej komuniti dan peranannya sebagai penyedia latihan TVET akan terus relevan. Dapatan ini juga membolehkan pihak pengurusan dan pensyarah yang terlibat secara langsung dalam program peningkatan kemahiran merancang sebaiknya agar latihan yang disedia dan dirancang adalah sesuai dengan pelaksanaan tugas agar setiap individu di dalam organisasi tidak mempunyai jurang kompetensi. Di samping itu juga, peningkatan kompetensi Pensyarah Kolej Komuniti boleh dipertingkatkan dengan usaha pensyarah mendapatkan sijil-sijil profesional yang berkaitan bagi pemantapan kemahiran dan pengetahuan. Dengan pengetahuan dan peningkatan kemahiran yang dimiliki oleh pensyarah, penyampaian dan proses PdP dapat dilaksanakan dengan baik dan ianya mampu menghasilkan graduan yang mempunyai employability dan memenuhi keperluan pasaran tenaga kerja dan keperluan stake holder.

Kajian ini memberikan implikasi yang berguna kepada pihak Jabatan Pendidikan Politeknik dan Kolej Komuniti khususnya dalam aspek kompetensi pensyarah TVET. Melalui kajian ini, aspek kompetensi yang dinilai boleh memberi kesan kepada kualiti penyampaian latihan kepada pelajar kolej komuniti sepertimana yang digariskan Dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 dalam keberkesanan organisasi pendidikan. Ini adalah usaha berterusan dan menyeluruh untuk institusi Kolej Komuniti kekal relevan dalam menterjemahkan sebagai institusi TVET yang mencapai tahap respected kerana sumbangannya dalam pembangunan negara.

RUJUKAN

- Mustafa, M. Z., Buntat, Y., Salleh, K. M., Madar, A. R., Maznor, M., Resource, H., & Hrd, D. Kompetensi Interpersonal Dalam Kalangan Mahasiswa Universiti Berdasarkan Kepada Model Human Resource Development (HRD) Practice McLagan. *Journal of Human Capital Development*, 4, 1–40. Retrieved (2011).
- Kamaruddin, W., Wan, N., Ibrahim; & Sani, M. Lecturer Efficacy, Professional and General Competencies of Malaysian Polytechnic Technical Lecturers. *Engineering Education and Research in Higher Education*, (June) (2010).
- Malaysia, K. Teks Pembentangan Budget 2015. Putrajaya (2014).
- Awang, H. A., Ibrahim, I., Hussain, Y. M., Ramli, Z., & Lyndon, N. Kualiti dan Prestasi Kerja Graduan Kolej Komuniti: Penilaian oleh Majikan Bandar. *Akademika*, 83(1), 65–76 (2013).
- Hanapi, Z., & Nordin, M. S. Unemployment among Malaysia Graduates: Graduates' Attributes, Lecturers' Competency and Quality of Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112(Icepsy 2013), 1056–1063. (2014).
- Boyatzis, R. E. Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12. doi:10.1108/02621710810840730 (2008).
- Spenser, M., L., & Spenser, S. M. *Competence at Work; Model for Superior Performance*. New York (1993).
- Salleh, K. M. Human Resource Development Practitioners' Perspectives On Competencies: An Application of American Society for Training and Development (ASTD) Workplace Learning and Performance (WLP) Competency Model in Malaysia. Colorado State University (2012).
- Sekaran, U. *Research methods for business: Askill-building approach*. (M. Jeff, Ed.) (4th. Ed.). United States of America: John Wiley & Sons (2003).
- Yin, R. K. *Case Study Reserach - Design and Methods*. Clinical Research (2nd ed., Vol. 5). London: Sage Publications. doi: 10.1016/j.jada.2010.09.005 (1994).
- Cooper, D., & Schindler, P. *Business research methods* (11th. ed.). Boston: Mc Graw Hill, Irwin. doi:10.1017/CBO9781107415324.004 (2011).
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*, (1992), 82–88. doi:10.1109/PROC.1975.9792 (2003).
- Chua, Y. P. *Asas statistik penyelidikan* (2nd. ed.). Kuala Lumpur: Mc Graw Hill (Malaysia) (2009).
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. *Multivariate data analysis*. (D. Borkowsky, Ed.) (4th. Ed.). New jersey: Prentice-Hall, Inc (1995).
- Field, A. *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. (M. Carmichael, Ed.) (4th. ed.). London: Sage Publications Ltd. (2013).
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. *Using multivariate statistics*. (S. Hartman, Ed.) (Fifth Ed.). Boston: Pearson (2007).
- Mohd Safarin Nordin, Mohd Zolkifli Abd Hamid dan Mohd Khata Jabor. Tahap keyakinan kemahiran Generik di kalangan pelajar Kolej Komuniti. Universiti Teknologi Malaysia (2004)