

**FAKTOR KECEMERLANGAN TENAGA PENGAJAR
KEMAHIRAN VOKASIONAL DI INSTITUT LATIHAN
KEMAHIRAN (ILKBS) KEMENTERIAN BELIA DAN SUKAN
MALAYSIA**

Ahmad Zainal Abd Aziz

Jabatan Teknologi Automotif, Institut Kemahiran Tinggi Belia Negara Dusun
Tua, 43100 Hulu Langat, Selangor, Malaysia
Corresponding author: zainal@kbs.gov.my

Published online: 30 November 2023

To cite this article: A., Aziz., A.Z., Faktor Kecemerlangan Tenaga Pengajar Kemahiran Vokasional di Institut Latihan Kemahiran (ILKBS) Kementerian Belia Dan Sukan Malaysia. *Asia Pacific Journal of Youth Studies* (APJYS), 2(2), 23-59. <https://doi.org/10.56390/apjys2023.1.1.6>

To link to this article: <https://doi.org/10.56390/apjys2023.1.1.6>

ABSTRACT

This study having a purpose of determining the Level of Excellence in the ILKBS instructors' based on four factors which is Competency in Comprehension of Knowledge, Pedagogical Competency, Social Competency and Competency in Personal Skills. About 461 skills instructors from 20 IKBN throughout Malaysia involved in this study. This study using a sampling method with purposes (Purposive Sampling). The collection of the data has been done with quantitative investigation method by using feedback form that consist of 114 item question of level in credibility questionnaire are high with Cronbach Alpha value 0.97. Quantitative data was analyzed using descriptive statistical analysis, Analysis of Variance (ANOVA) and Multiple Regression Analysis. The results of this study showing that Excellence in Competency level of the skills instructor are at a high benchmark. For the level of Knowledge Competency and Pedagogical Competency are at a high level, whereas for the level of Social Competency and Competency in Personal Skills are at a very high level. On the other hand, based on gender there are no difference in instructor's competency. There is also no difference in instructor's competency based on their teaching experience yet after considering factors in specialization, difference had surfaced. Excellence of instructors in the aspect of Social Competency and Competency in Personal Skills are highly fundamental affecting quality of the skills instructors. Excellence of the skills

instructors have correlation and relationship that are strongly connected with performance enhancement in teaching and learning of the youth graduate of ILKBS. A top-tier output of youth graduate from ILKBS are born from a finest skills instructor. ILKBS had fulfilled an important role in youth development in order to bring forth a highly skillful youth to prepare a manpower resources so that proficient and semi-proficient workers are born meet the necessity of the industrial needs.

Keywords: *Youth Development, Youth Skills, Excellence in Skills Instructors, Competencies, Skills Instructors.*

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menentukan Tahap Kecemerlangan Pengajar ILKBS berdasar empat faktor iaitu Kompetensi Pengetahuan Kandungan, Kompetensi Pedagogikal, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Keperibadian, kemahiran. Seramai 461 orang sampel tenaga pengajar kemahiran dari 20 buah IKBN seluruh Malaysia terlibat dalam kajian ini. Kajian ini menggunakan persampelan bertujuan (Purposive Sampling). Pengumpulan data dilakukan secara kaedah penyelidikan kuantitatif dengan menggunakan borang soal selidik yang mengandungi 114 item soalan Tahap kebolehppercayaan soal selidik adalah tinggi dengan nilai Cronbach Alpha 0.97. Data kuantitatif di analisis dengan menggunakan analisa statistik deskriptif, Analisis Varians Satu Hala (ANOVA) dan Analisis Regresi Berganda. Dapatan kajian menunjukkan Kecemerlangan tahap kompetensi pengajar kemahiran adalah pada tahap yang tinggi. Tahap kompetensi pengetahuan dan pedagogikal adalah tinggi, tahap sosial dan keperibadian adalah sangat tinggi. Tidak terdapat perbezaan kompetensi tenaga pengajar kemahiran berdasarkan jantina. Tidak terdapat perbezaan kompetensi tenaga pengajar kemahiran berdasar pengalaman mengajar Terdapat perbezaan kompetensi berdasarkan bidang pengkhususan. Kecemerlangan tenaga pengajar berdasar aspek kompetensi sosial dan keperibadian adalah penting mempengaruhi kecemerlangan tenaga pengajar kemahiran. Kecemerlangan tenaga pengajar kemahiran mempunyai kolerasi dan hubungan yang kuat dengan peningkatan prestasi pengajaran dan pembelajaran graduan belia ILKBS. Output graduan belia ILKBS yang berkualiti lahir dari kecemerlangan tenaga pengajar kemahiran. ILKBS telah memainkan peranan yang penting dalam pembangunan belia bagi melahirkan belia berkemahiran bagi menyediakan sumber tenaga kerja untuk menyediakan pekerja mahir dan separa mahir bagi memenuhi kehendak keperluan industri.

Kata kunci: *Pembangunan Belia, Kemahiran Belia, Kecemerlangan Tenaga Pengajar Kemahiran, Kompetensi, Tenaga Pengajar Kemahiran.*

PENGENALAN

Cabaran utama bidang pendidikan teknik dan vokasional adalah memastikan hasil keluarannya berkualiti dan memenuhi aspirasi falsafah pendidikan negara iaitu untuk melahirkan warga negara yang seimbang dari segi jasmani, emosi, rohani, intelak, sosial dan mencapai keseimbangan dan kemamkumarn diri serta dapat berbakti pada agama, bangsa dan negara .Cabaran ini bukan sesuatu tugas yang berat bagi pendidik dalam bidang pendidikan teknik dan vokasional . Ini adalah kerana seperti yang diketahui umum, pendidikan teknik dan vokasional merupakan pendidikan yang menekan amali. Oleh itu, adalah menjadi tanggung jawab pendidik bagi menyampaikan pengajaran secara kreatif bagi memastikan matlamat falsafah pendidikan kebangsaan tercapai. (Nurul Nadya et al., 2011)

Pendidikan Latihan Teknik dan Vokasional (TVET) semakin dilihat oleh kerajaan di negara maju dan membangun sebagai penggerak pembangunan sosio-ekonomi negara. Sepanjang enam dekad yang lalu, TVET telah menjadi faktor utama yang menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi Malaysia. Melalui sistem TVET, beribu-ribu rakyat Malaysia telah membangunkan kemahiran penting, yang membawa kepada kerjaya dalam kedua-dua sektor awam dan swasta. Dalam beberapa tahun kebelakangan ini, pembaharuan institusi, perundangan dan kawal selia serta pelaburan awam yang besar telah dibuat untuk membantu meningkatkan ekosistem TVET negara. Namun, di sebalik penambahbaikan ini, kelemahan perlu dikenalpasti. Malaysia perlu bergerak pantas untuk menaik taraf kapasiti TVETnya, meningkatkan kedua-dua bilangan dan kualiti graduan TVET agar terus berdaya saing dalam ekonomi global yang berkembang pesat yang semakin dibentuk oleh kemajuan teknologi. (Nadya Subramaniam & Robin Bush, 2022)

Sejajar dengan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) (2013-2025) dan Pelan Transformasi Pendidikan Vokasional, satu usaha yang dilakukan ialah bagi menambahkan bilangan pelatih kemahiran ke Institusi Latihan Kemahiran Awam. Ini menunjukkan satu usaha gigih kerajaan bagi melahirkan tenaga manusia mahir yang terlatih bagi memenuhi keperluan Industri Negara (Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia, 2013-2025).

Berdasarkan kepada aspirasi kerajaan, ia memberi tanda yang jelas bahawa Pendidikan Latihan Teknik dan Vokasional (PLTV) merupakan satu mekanisme penting untuk melahirkan modal insan yang berkualiti.

Malaysia memerlukan suatu sistem pendidikan yang dinamik, progresif dan futuristik dalam menyahut cabaran tersebut. Bagi merealisasikan hasrat tersebut, tenaga pengajar kemahiran khususnya tenaga pengajar kemahiran di Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN), Kementerian Belia dan Sukan Malaysia merupakan individu yang mengalas peranan yang penting sebagai agen perubahan khususnya terhadap perkembangan kurikulum vokasional di negara kita ini. Maka kecemerlangan tenaga pengajar kemahiran berdasarkan faktor kecemerlangan tahap kompetensi tenaga pengajar kemahiran seharusnya diberi perhatian dan penekanan khusus bagi memastikan tenaga pengajar-tenaga pengajar kemahiran dapat menjalankan tugas dengan baik, cekap dan kompeten dan sentiasa berpuas hati dengan mutu dan kualiti pengajaran dan pembelajaran mereka (Mahadi Hassan, 2006).

Dalam usaha untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualiti, pendidik haruslah mempunyai tahap ilmu dan pengalaman yang tinggi. Institusi pengajian tinggi yang mengeluarkan pendidik sepatutnya mengadakan tapisan yang ketat ketika pengambilan pelajar. Selain itu, kurikulum untuk bakal pendidik juga mesti menjuruskan kepada pembentukan jati diri yang mantap dan mengenal hakikat diri serta mencintai kebenaran. Secara tidak langsung aspek ini akan kekal dalam diri bakal pendidik dan akan mencurahkan segala ilmu pengetahuan dan kemahiran yang ada dengan penuh ikhlas kepada para pelajar untuk melahirkan belia berwawasan untuk halatuju negara pada masa akan datang. Bakal pendidik perlu dihantar ke industri untuk menjalani latihan selama setahun. Ini kerana tempoh latihan industri bagi pendidik teknik dan vokasional yang sedia ada sangat singkat. Ini adalah untuk memastikan para pendidik tidak ketinggalan dalam arus perubahan di industri. Selain untuk memperolehi pengetahuan tentang perubahan industri semasa, pendidik juga dapat menyediakan diri dengan perubahan dan pembaharuan yang bakal berlaku dalam kurikulum vokasional. (Nurul Nadya et al., 2011)

Antara faktor kajian yang dikenalpasti dapat meningkatkan kecemerlangan tenaga pengajar kemahiran ialah dengan mengenalpasti empat faktor kompetensi tenaga pengajar kemahiran khususnya iaitu dari aspek kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, kecerdasan rohani dan kecerdasan spritual tenaga pengajar kemahiran. (Mahadi Hassan, 2006)

Permasalahan Kajian

TVET diistilah sebagai *Technical and Vocational Education and Training* yang merangkumi pendidikan, latihan dan pembangunan kemahiran yang

berkaitan dengan pelbagai bidang pekerjaan pengeluaran, perkhidmatan dan pembelajaran sepanjang hayat. (UNESCO,2015)

Di Malaysia, pendidikan TVET bertujuan untuk menghasilkan pekerja yang dilengkapi dengan pengetahuan dan kemahiran teknikal sepertimana dikehendaki oleh industri dan boleh bersaing diperingkat global (Afeti, 2012, Alavi & Md. Sail, 2015). Pengajar TVET yang kompeten sangat diperlukan dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Pengajar TVET yang kompeten adalah pengajar TVET yang profesionalisme dalam bidangnya, berkemahiran, berpengetahuan dalam ICT dan proses teknologi, menyampaikan kemahiran generik kepada pelajar, praktikal dan inovasi dalam pengajaran (UNESCO, 1999) dan ILO (2010). Pengajar TVET perlu mahir dalam pedagogi, pengurusan kelas, berpengetahuan dalam kurikulum TVET, mahir dalam isi kandungan subjek, berkemahiran untuk melaksanakan praktikal, berpengetahuan terhadap system pembelajaran dan pengajaran dan juga mempunyai misi dalam pembangunan kerjaya(Papler, 2011 dan Pantic & Wubbels 2010).Seorang tenapa pengajar kemahiran perlu pakar dalam menyampaikan pengetahuan untuk membimbing proses pembelajaran pelajar (Wesselink Dekker-Groen et al., 2010) dan dapat memberikan proses pengajaran yang berkesan (Sakarneh, 2015) dalam Khuzainey (2019).

Antara isu kekurangan tenaga pengajar yang berkemahiran dalam melaksanakan pendidikan yang berkesan ialah terdapat tenaga pengajar kemahiran yang ditempatkan bukan opsyen dalam bidang mereka yang akhirnya terpaksa mengajar subjek yang lain. Ini akan menimbulkan masalah dari segi kualiti pengajaran dan pembelajaran dalam subjek berkenaan (Berita Utusan, 18 Jun 2012), isu pengajar TVET yang kekurangan pengajar yang berkeelayakan dalam bidang (Giz-RecoTVET, 2016), kekangan yang dihadapi oleh pengajar disebabkan oleh kurangnya pendedahan terhadap pengajaran, kurang berpengalaman dan bebanan kerja yang banyak menyebabkan pengajar kurang mempelbagaikan kaedah mengajar untuk menarik minat pembelajaran pelajarannya (Yusof et.al., 2015), pengajar di sekolah vokasional kurang mendapat pendedahan latihan dalam kemahiran dan pengajar disarankan untuk mendapatkan latihan intensif di industri (N.L, Sulaiman et al., 2014), pengajar yang tidak mempunyai pengalaman kerja, pada masa yang sama tidak mempunyai pengalaman bekerja sebagai pakar di industri dan tidak berminat untuk mengajar di institusi TVET disebabkan oleh skim gaji yang ditawarkan tidak menarik (A.Ismail & Hassan 2013), pengajar dalam program TVET yang kurang pengalaman bekerja di industri menyebabkan kaedah penyampaian dalam pengajaran adalah berasaskan kepada isi kandungan

pengajaran semata-mata dan kurang kemahiran dalam bidang yang diajar (Ramlee Mustapha, 2017) dalam Khuzainey (2019) dan kualiti pelajar yang tidak mencapai standard yang diperlukan oleh industri dan kemahiran mengajar dikalangan pengajar yang lemah (Hanapi et al., 2014). Isu ini perlu ditangani supaya halatuju dalam memperkasa arusperdana TVET dapat direalisasikan.

Permasalahan yang lain tentang TVET ialah Isu yang pertama, tiadanya kuasa yang autonomi yang diberikan pada pihak yang bertanggungjawab dalam melaksanakan pengurusan TVET tanpa banyak karenah birokrasi untuk mengerakkan halatuju TVET di agensi masing-masing, kedua, kerjasama yang lebih erat antara kerajaan dengan industri adalah penting untuk memastikan sistem TVET lebih memacu permintaan dan memperkasakan TVET, termasuk memastikan industri melibatkan diri secara bersama dalam membangunkan kurikulum TVET agar direka bentuk bagi memenuhi kehendak industri dan dikemas kini oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) dan agensi yang terlibat dengan TVET. Ketiga, kurikulum TVET perlu dikaji semula untuk menggabungkan komponen bukan teknikal, iaitu kemahiran keusahawanan dan kemahiran profesional seperti kerjasama, penyelesaian masalah, dan lain-lain. Keempat, untuk mengukuhkan kapasiti bekalan TVET satu usaha menggabungkan teknologi baru yang muncul dalam latihan, tenaga pengajar dan pengurusan institusi TVET perlu mengambil bahagian dalam pembangunan profesional biasa yang menekankan pendedahan industri dan pembangunan kepimpinan. Kelima, mekanisme pembiayaan perlu diselaraskan agar lebih dikaitkan dengan prestasi, dengan mengambil kira petunjuk termasuk penglibatan industri dan pembangunan kakitangan di peringkat institut, untuk memastikan motivasi untuk penambahbaikan berterusan. Keenam, selari dengan langkah di atas, TVET perlu menjalani penjenamaan semula yang besar untuk menyokong imej TVET sebagai laluan pendidikan dan pembangunan kerjaya yang baik. Ini perlu melibatkan kempen pemasaran yang disasarkan dan pengiktirafan graduan TVET sebagai profesional yang diperakui sepenuhnya. (Khuzainey, 2019)

Objektif kajian

1. Menentukan tahap kecemerlangan tenaga pengajar kemahiran IKBN berdasarkan aspek Kompetensi pengetahuan, kompetensi pedagogikal, kompetensi sosial dan kompetensi keperibadian.

2. Mengkaji perbezaan kompetensi tenaga pengajar kemahiran IKBN berdasarkan jantina, pengalaman mengajar dan bidang pengkhususan.
3. Mengkaji kompetensi pengetahuan kandungan, kompetensi pedagogikal, kompetensi sosial dan kompetensi keperibadian tenaga pengajar kemahiran IKBN yang menjadi peramal utama kepada kecemerlangan tenaga pengajar kemahiran

SOROTAN LITERATUR

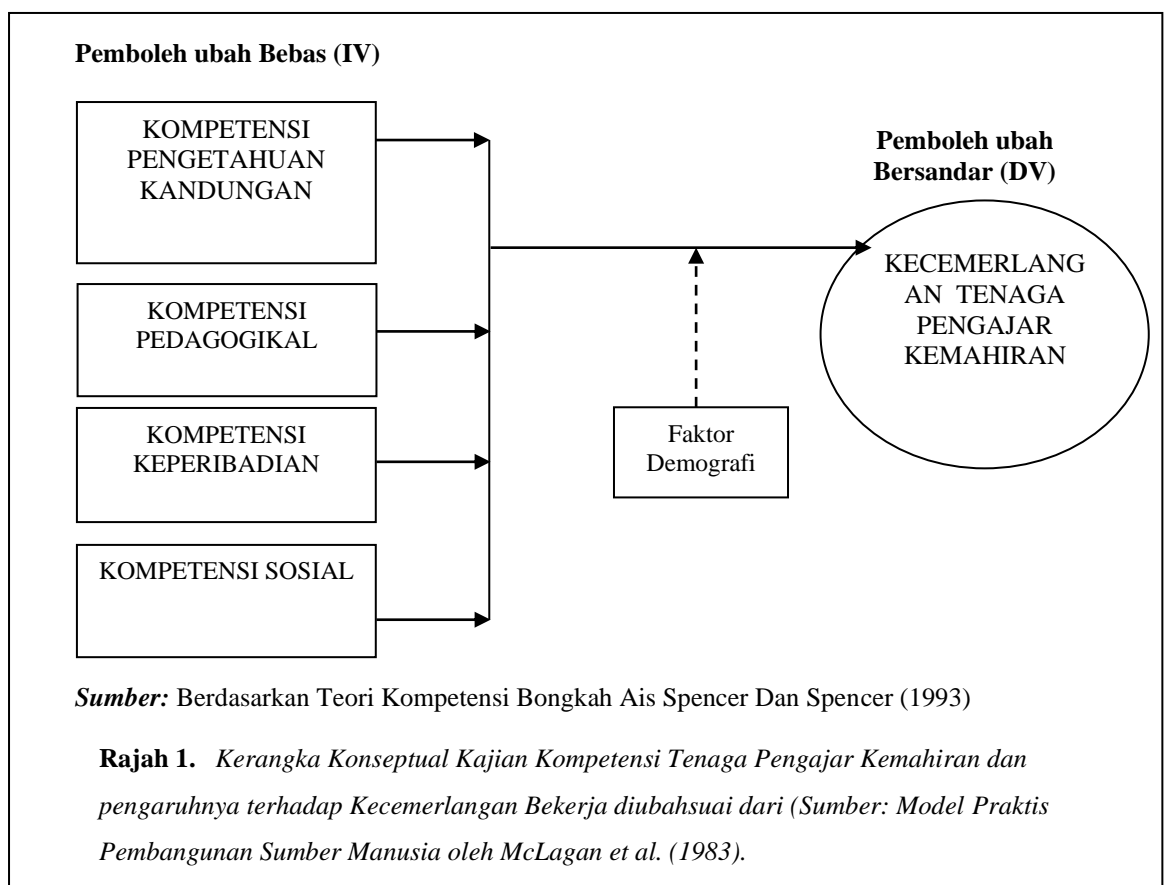
Bagi melahirkan tenaga pengajar yang benar-benar berkemahiran, aspek kompetensi tenaga pengajar kemahiran perlu diberi penekanan. Salah satu langkah dan pendekatan untuk memastikan ILKBS dapat mengeluarkan dan melahirkan tenaga pengajar kemahiran yang berkeupayaan serta berkualiti ialah dengan meningkatkan kualiti tenaga pengajar kemahiran terutamanya dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Tenaga pengajar kemahiran di seluruh ILKBS perlu memiliki kompetensi tertentu dalam proses pengajaran dan pembelajaran mereka bagi membolehkan mereka memiliki pengetahuan, kemahiran dan nilai-nilai amalan murni yang diperlukan untuk melahirkan pelajar yang berketrampilan.

Kajian ini merujuk kepada Teori Kompetensi Bungkah Ais Spencer dan Spencer (1993). Menurut teori ini, seni bina kompetensi manusia dapat ditakrifkan seperti suatu siri lapisan yang diumpamakan sebagai sebuah bungkah ais (*iceberg*). Teori Aisberg oleh Spencer dan Spencer (1993), menekankan aspek pengetahuan, kemahiran dan sikap yang menjadi teras komponen kompetensi. Menurut Teori Aisberg Spencer dan Spencer (1993), pengetahuan dan kemahiran adalah merupakan komponen kompetensi yang mudah dilihat dan dikenal pasti manakala ciri-ciri peribadi seperti sikap merupakan komponen pendukung yang berada di bawah tetapi adalah merupakan faktor penting dalam mewujudkan anggota yang cemerlang yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan.

Ciri-ciri peribadi yang diterapkan dengan nilai-nilai positif atau teras seperti amanah, adil, telus dan bersyukur akan dapat meningkatkan kecemerlangan dan prestasi individu serta organisasi. Maka organisasi yang ingin menuju kecemerlangan hendaklah berusaha untuk memberi sepenuh komitmen kepada anggota organisasi. Ciri-ciri peribadi merupakan komponen pendukung yang sukar dilihat dan dikenal pasti tetapi ia adalah merupakan faktor penting dalam mewujudkan tenaga pengajar cemerlang

yang mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan dalam sesuatu jawatan.

Kerangka konseptual kajian ini adalah dibina berasaskan kerangka Model Praktis Pembangunan Sumber Manusia oleh McLagan et al. (1983). Satu Model Kerangka Konseptual Kecemerlangan tenaga pengajar kemahiran IKBN telah dibentuk seperti yang di tunjukkan dalam Rajah 1. Kerangka konseptual ini menerangkan bahawa proses untuk menilai kompetensi tenaga pengajar kemahiran dibuat dengan melihat empat domain utama seperti yang dipaparkan dalam Rajah 1.



Tahap kompetensi tenaga pengajar kemahiran adalah dijangka mempunyai pengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kecemerlangan bekerja tenaga pengajar kemahiran. Selain itu, kompetensi tenaga pengajar kemahiran dalam kajian ini adalah diandaikan sebagai proses pengaruh dengan merujuk kepada aktiviti-aktiviti untuk meningkatkan kecemerlangan

tenaga pengajar kemahiran yang bertindak sebagai pemboleh ubah bersandar.

Sejarah Pendidikan Vokasional Di Malaysia

Sejarah perkembangan pendidikan Vokasional bermula dengan penubuhan Sekolah Menengah Vokasional bermula pada tahun 1968 yang telah menawarkan program vokasional khusus seperti Pertukangan, Pertanian, Sains Rumah Tangga dan Perdagangan. Di samping itu program vokasional am turut ditawarkan di sekolah-sekolah akademik biasa. Antara kursus-kursus yang ditawarkan ialah kursus-kursus pra-vokasional seperti Ekonomi Rumah Tangga, Seni Perusahaan, Perdagangan, Keusahawanan dan Pertanian.

Bermula dari Sekolah Latihan Teknikal yang berfungsi melatih tenaga kerja bagi mengendalikan pemasangan jentera-jentera keretapi (*Federation of Malaya 1956*) sehinggalah pada tahun 1909, satu sekolah perguruan teknik telah dibuka bagi melatih juruteknik-juruteknik yang akan berkhidmat dengan kerajaan (Lourdesamy, 1972). Pada tahun 1926 Sekolah Teknik yang pertama telah dibuka di Kuala Lumpur oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (Kementerian Pendidikan Malaysia 1967).

Seterusnya sekolah-sekolah teknik telah di buka di Ipoh pada tahun 1931, di Pulau Pinang pada tahun 1932, di Bagan Serai serta di Melaka. Semua sekolah tersebut telah menawarkan kursus-kursus penyelenggaraan seperti elektrik, pertukangan kayu, membuat batu-bata, membuat perabut dan kursus jahitan. Pada tahun 1947, sekolah menengah teknik telah dibuka dan menawarkan kursus selama tiga tahun dalam jurusan penyelenggaraan mesin, kejuruteraan elektrik, kejuruteraan jentera, pertukangan kayu, membancuh simen/batu bata dan membuat perabut (Kementerian Pendidikan Malaysia 1967).

Latarbelakang Institut Latihan Kemahiran Belia dan Sukan (ILKBS)

Pendidikan Latihan Teknik dan Vokasional (PLTV) merupakan bidang pendidikan yang menyediakan sumber guna tenaga teknikal yang berkebolehan serta berkemahiran dalam pengkhususan teknikal dan vokasional apabila memasuki alam pekerjaan. Ini adalah kerana program persediaan awal seperti *tech prep* dan pembelajaran secara konstruktivisme, penerapan pemikiran secara kreatif dan kritis (*high order thinking*), membuat penaakulan hipotetikal deduktif dan empirikal induktif, berfikir secara kreatif dan kritis, pembelajaran secara kooperatif, pembelajaran secara kolaboratif, pembelajaran berasaskan projek (*project base learning*), pembelajaran berasaskan masalah dan inkuri (*problem base learning*) dan

pembelajaran secara kontekstual yang diterapkan dalam pendidikan teknikal dan vokasional mampu melatih sumber guna tenaga teknikal secara efektif dan dinamik selaras dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat dan membangun. (Norlisa Sulaiman, 2007)

Menurut Norlisa Sulaiman (2007), sumber guna tenaga teknikal merupakan salah satu elemen dalam menentukan status sesebuah negara sama ada ia diiktiraf sebagai negara maju, membangun mahupun mundur. Dalam merealisasikan matlamat menuju ke arah negara yang maju, Malaysia telah merencana, melaksana serta membangunkan sumber guna tenaga teknikal melalui Pendidikan Teknikal dan Vokasional (PTV) bagi memastikan status negara yang maju dicapai menjelang tahun 2020, pelaksanaan pendidikan berasaskan kompetensi yang diperkenalkan dalam PTV merupakan pendekatan bagi melahirkan sumber guna tenaga teknikal yang bukan sahaja berkualiti dan mahir tetapi memiliki nilai kompeten yang tinggi dalam perlakuan dan pemikiran terhadap pengajar teknikal khususnya tenaga pengajar kemahiran.

Sistem pembelajaran di Institut Latihan Kemahiran Belia dan Sukan, Kementerian Belia Dan Sukan Malaysia (ILKBS) sentiasa berkembang dengan begitu pesat dan telah melalui pelbagai perubahan dan cabaran yang perlu ditangani secara profesional. Peranan tenaga pengajar kemahiran di ILKBS kini semakin mencabar. Mereka bukan sahaja memainkan peranan utama sebagai penyampai ilmu pengetahuan dan kemahiran kepada pelatih kemahiran, malahan bertanggung jawab menyuburkan minat, memperkembangkan bakat dan kebolehan pelatih-pelatih kemahiran.

Institut Latihan Kemahiran Belia dan Sukan (ILKBS) adalah merupakan Institusi Kemahiran Awam di bawah naungan Kementerian Belia Dan Sukan Malaysia. Selain daripada itu terdapat agensi-agensi latihan kemahiran yang lain yang menawarkan latihan kemahiran iaitu di Institut Latihan Perindustrian di bawah naungan Kementerian Sumber Manusia dan Institut Kemahiran Mara di bawah naungan Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. Institut Kemahiran Belia Negara di bawah naungan Kementerian Belia Dan Sukan Malaysia bermula dengan tiga buah IKBN iaitu IKBN Dusun Tua, Selangor, IKBN Peretak Di Kuala Kubu, Selangor, IKBN Wakaf Tapai, Terengganu yang merupakan IKBN yang mula-mula ditubuhkan, dan kini terdapat 21 buah IKBN diseluruh Malaysia yang menawarkan pelbagai disiplin kemahiran iaitu bidang teknologi elektrik, teknologi mekanikal, teknologi kejuruteraan awam, hospitaliti dan kecantikan, teknologi elektronik dan pengajian multimedia yang merupakan

IKBN-IKBN baru di bawah perancangan RMK (Rancangan Malaysia kelapan dan kesembilan).

ILKBS mengamalkan latihan kemahiran yang berkonsepkan latihan secara bersepadu atau "*Integrated Approach System*" yang merangkumi latihan kemahiran teori dan amali, kawad dan disiplin, keagamaan dan kerohanian, asas keusahawaan serta aktiviti sukan reaksi dan kecergasan. IKBN menyediakan pengetahuan berdasarkan teknologi asas kepada pelatih-pelatih. Aspek 3K juga turut ditekan iaitu kepimpinan, kemahiran dan keusahawanan (Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK, 2020).

Sejajar dengan fokus kerajaan bagi melahirkan modal insan, Kementerian Belia Dan Sukan akan terus membangun dan melaksanakan program latihan kemahiran. Ini bermakna lebih ramai tenaga kerja yang berkompentensi dan berkemahiran tinggi dapat dilahirkan bagi mencapai wawasan Malaysia disamping dapat mewujudkan golongan tenaga pengajar kemahiran yang mempunyai jati diri, berdaya tahan dan berdaya saing. Usaha-usaha untuk menambah peluang latihan dengan penambahan kapasiti bilangan pengambilan pelajar sentiasa dilakukan dengan peningkatan kemudahan prasarana dan penambahan bilangan IKBN serta dapat memperkenalkan bidang-bidang baru yang menepati standard dan keperluan pasaran guna tenaga mahir semasa.

Hasil Kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kompetensi tenaga pengajar kemahiran IKBN berdasarkan pembolehubah jantina. Ini bertentangan dengan dapatan kajian Goleman (1998) yang menyatakan kebolehan lelaki dan wanita seolah-olahnya adalah tidak sama dari segi kebolehan meningkatkan tahap kecerdasan emosi (emotional quotient) (EQ) masing-masing. Wanita berkecenderungan menjadi cekap dalam aspek kemahiran social. Sementara lelaki adalah lebih cekap dari segi keupayaan mengurus emosi sendiri. Dengan ini lelaki dan perempuan adalah sama dari segi mempertingkatkan dan mengurus emosi sendiri. Tetapi ini bertepatan dengan kajian Liew et al. (2002) yang mendapati bahawa tahap kecerdasan emosi antara lelaki dan perempuan adalah berbeza. Ini adalah kerana kaum wanita dikurniakan ciri-ciri seperti keibuan dan lebih beremosi berkecenderungan mempunyai tahap kecerdasan emosi yang lebih tinggi berbanding dengan kaum lelaki. Dapatan kajian Florence (2007) selari dengan dapatan kajian ini yang menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap kecerdasan emosi lelaki dan perempuan ($p=0.037>0.05$). Namun kajian Zakaria Haron (2006) pula bertentangan dengan dapatan kajian ini yang mendapati tidak terdapat perbezaan min tahap kecekapan kompetensi bagi pegawai lelaki

dan perempuan ($t=0.925$, $P>0.05$). Walaubagaimanapun, dapatan kajian ini adalah berbeza daripada dapatan kajian yang dijalankan oleh Tan (2001), Yahya Don (2009) dan James Poon (2002). Tan (2001) dalam kajiannya mendapati tahap kecerdasan emosi pekerja lelaki dan perempuan adalah tidak berbeza.

Hasil dapatan secara statistik juga menunjukkan profil tahap kompetensi sosial mempunyai nilai skor min 4.10 dan nilai profil tahap kompetensi keperibadian mempunyai nilai skor min 4.04 yang secara keseluruhannya adalah sangat tinggi berbanding tahap kompetensi pedagogikal dan tahap kompetensi pengetahuan kandungan adalah tinggi dengan skor min 3.85 bagi kompetensi pedagogikal dan skor min 3.91 bagi kompetensi pengetahuan kandungan. Skor min yang tinggi bagi kompetensi sosial dan kompetensi keperibadian menunjukkan tenaga pengajar Kemahiran IKBN mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi.

Dapatan kajian ini adalah tidak selari dengan kajian Prinandita (2008) yang menunjukkan tahap kompetensi pedagogikal berada pada tahap yang sangat tinggi. Namun dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian Prinandita (2008) bagi kompetensi keperibadian, kompetensi pengetahuan dan kompetensi social yang berada pada tahap tinggi.

METODOLOGI KAJIAN

Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor faktor penentu kecemerlangan tenaga pengajar kemahiran berdasarkan empat aspek iaitu kompetensi pengetahuan kandungan, kompetensi pedagogikal, kompetensi sosial dan kompetensi keperibadian tenaga pengajar kemahiran di dua puluh satu buah IKBN yang terdapat di seluruh Malaysia. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kaedah rekabentuk deskriptif yang melibatkan pengumpulan data bagi tujuan mengenalpasti ciri-ciri kompetensi tenaga pengajar kemahiran Soal selidik digunakan bagi mengumpul data tahap kompetensi.

Penentuan Pembolehubah Kajian

Kajian ini melibatkan dua bentuk pembolehubah, iaitu pembolehubah bebas (IV) dan pembolehubah bersandar (DV). Pemboleh bebas dalam kajian ini melibatkan empat domain kompetensi iaitu Kompetensi

Pengetahuan Kandungan, Kompetensi Pedagogikal, Kompetensi Keperibadian dan Kompetensi Sosial.

Populasi Kajian

Populasi bagi kajian ini ialah tenaga pengajar kemahiran yang seramai 985 orang secara keseluruhannya diseluruh Malaysia seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.

Jadual 1.

Populasi Tenaga Pengajar Kemahiran IKBN, KBS 2012

BIL	IKBN	POPULASI
1	IKTBN Sepang, Selangor	48
2	IKBN Dusun Tua, Selangor	89
3	IKBN Bukit Mertajam, P.Pinang	69
4	IKBN Jitra, Kedah	51
5	IKBN Pedu, Kedah	13
6	IKBN Pagoh, Johor	85
7	IKBN Bachok, Kelantan	66
8	IKBN Wakaf Tapai, Terengganu	43
9	IKBN Temerloh, Pahang	73
10	IKBN Peretak, Selangor	31
11	IKBN Kuala Langat, Selangor	17
12	IKBN Kinarut, Sabah	60
13	IKBN Miri, Sarawak	68
14	IKBN Kuala Perlis, Perlis	65
15	IKBN Seri Iskandar, Perak	21
16	IKBN Alor Gajah, Melaka	55
17	IKBN Cembong, Negeri Sembilan	64
18	IKBN Kemasik, Terengganu	18
19	IKBN Bandar Penawar, Johor	14
20	IKBN Pekan, Pahang	35
JUMLAH		985 orang

Sumber: Bahagian Sumber Manusia, Kementerian Belia Dan Sukan Malaysia, 2012.

Jadual 2.

Ringkasan Instrumen dan Jumlah Bilangan Item Berdasarkan Konstruk Pembolehubah

Bahagian	Sumber	Pembolehubah	Bil Item	No Item (Instrumen)
-----------------	---------------	---------------------	-----------------	----------------------------

				Kajian)
A		Demografi	10 item	1-10
B	Soal Selidik yang telah digunakan dari kajian Abd Shatar. (2007) dalam kajiannya yang bertajuk <i>Content and Pedagogical Knowledge of Form Four Moral Teachers in a School</i>	Kompetensi Pengetahuan Kandungan	15 item	1-15
C	Soal Selidik yang telah digunakan dari kajian Noor Shah et al.(2010) dalam kajiannnya yang bertajuk: <i>The Sources of Pedagogical Content Knowledge (PCK) Used By Mathematics Teachers During Instruction: A Case Study.</i>	Kompetensi Pedagogikal	15 item	16-30
D	Goleman (2001) berpandukan <i>Emotional Competency Inventory (ECI).</i>	Kompetensi Sosial	39 item	31-69
E	Goleman (2001) berpandukan <i>Emotional Competency Inventory (ECI).</i>	Kompetensi Keperibadian	36 item	70-105
F	Brayfield dan Rothe (1951)	Kepuasan Kerja	9 item	106-114

Sampel Kajian

Kajian ini melibatkan seramai 461 orang tenaga pengajar kemahiran. Sampel kajian ini dipilih dengan menggunakan pensampelan bertujuan (*purposive sampling*).

Instrumen Kajian

Secara keseluruhannya pengkaji menggunakan instrumen kajian yang telah digunakan oleh pengkaji-pengkaji lepas seperti dalam Jadual 2 menunjukkan ringkasan keseluruhan bagi taburan item-item soal selidik yang dikemukakan dalam kajian ini dapat ditunjukkan.

DAPATAN KAJIAN

Seramai 461 orang responden telah mengembalikan soal selidik yang dikemukakan dengan sempurna serta tertabur mengikut pelbagai ciri demografi. Dapatan taburan ciri-ciri demografi responden dalam kajian ini mengandungi sebelas soalan yang berkaitan dengan latar belakang responden iaitu Jadual 3 di bawah menunjukkan dapatan kajian bagi demografi tenaga pengajar kemahiran di dua puluh buah IKBN seluruh Malaysia yang terlibat dalam sampel kajian ini.

Jadual 3.

Taburan Demografi Responden Kajian (N=461)

	Frekuensi	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	311	67.5
Perempuan	150	32.5
Etnik		
Melayu	425	92.2
Cina	25	5.4
India	3	0.7
Lain-lain	8	1.7
Umur		
20-25 tahun	11	2.4
26- 30 tahun	94	20.4
31-35 tahun	160	34.7

36-45 tahun	166	36
45 tahun ke atas	30	6.5
Pengalaman Mengajar		
kurang setahun	23	5
1-5 tahun	95	20.6
6-10 tahun	157	34.1
11-15 tahun	131	28.4
16 tahun ke atas	55	11.9
Kategori Perkhidmatan		
Siswazah	70	15.2
Bukan Siswazah	391	84.8
Bidang Pengkhususan		
Kejuruteraan Automotif	59	12.8
Kejuruteraan Elektrikal	102	22.1
Kejuruteraan Elektronik & Audio Video	43	9.3
Kejuruteraan Awam	56	12.1
Hospitaliti	41	8.9
Multimedia & IT	25	5.4
Tekstil	13	2.8
Personel	22	4.8

Daripada 461 responden kajian ini, bilangan responden tenaga pengajar kemahiran lelaki adalah seramai 311 orang atau (67.5%) sementara bilangan responden tenaga pengajar kemahiran perempuan pula ialah 150 orang mewakili (32.5%). Kesemua responden adalah terdiri daripada pengajar-pengajar kemahiran yang mengajar di dua puluh buah IKBN Institut Kemahiran Belia Negara di seluruh Malaysia. Jika dilihat taburan responden dari sudut jantina, dapatan kajian menunjukkan responden tenaga pengajar kemahiran lelaki adalah lebih ramai dari responden tenaga pengajar kemahiran perempuan dengan jumlah perbezaan sebanyak 161 orang.

Dapatan kajian juga menunjukkan majoriti responden yang dikaji adalah terdiri daripada tenaga pengajar kemahiran berbangsa Melayu iaitu seramai 425 orang (92.2%), diikuti oleh responden berbangsa Cina seramai 25 orang (5.4%). Manakala responden berbangsa lain-lain berada di kedudukan yang ketiga dalam senarai iaitu 8 orang (1.7%). Didapati juga responden yang berbangsa India merupakan minoriti iaitu seramai 3 orang (0.7%) dari jumlah keseluruhan mengikut etnik.

Jika dilihat taburan responden dari sudut skala umur, dapatan menunjukkan responden yang berumur di antara 36 - 45 tahun adalah golongan yang teramai iaitu seramai 166 orang (36%) . Manakala responden yang berumur sekitar 31 – 35 tahun merupakan bilangan yang kedua tertinggi iaitu seramai 160 orang (34.7%) keseluruhan responden. Di dapati seramai 94 orang (20.4%) sahaja yang berumur di antara 26 -30 tahun dan hanya 30 orang (6.5%) orang sahaja berumur 45 tahun ke atas. Jumlah yang paling sedikit dari keseluruhan responden kajian ini adalah mereka yang berumur lebih dari 20 – 25 tahun iaitu seramai 11 orang (2.4%).

Dapatan kajian menunjukkan taburan responden dari sudut pengalaman mengajar menunjukkan seramai 157 orang (34.1%) responden mempunyai pengalaman mengajar diantara 6-10 tahun adalah merupakan kumpulan yang terbesar. Kumpulan kedua taburan mengikut pengalaman mengajar di antara 11-15 tahun adalah seramai 131 orang (28.4%). Kumpulan ketiga taburan mengikut pengalaman mengajar adalah di antara 1-5 tahun adalah seramai 95 orang (20.6%) sebaliknya responden yang mempunyai pengalaman mengajar kurang dari setahun adalah seramai 23 orang (5%). Dengan ini menunjukkan, majoriti tenaga pengajar kemahiran di dua puluh buah IKBN mempunyai pengalaman mengajar lebih daripada 10 tahun.

Taburan responden tenaga pengajar kemahiran berdasarkan kepada kategori perkhidmatan iaitu siswazah ialah seramai 70 orang (15.2%) manakala tenaga pengajar kemahiran bukan siswazah ialah seramai 391 orang (84.8%). Dapatan kajian berdasarkan kepada bidang pengkhususan responden pula dapat disimpulkan bahawa responden jurusan Kejuruteraan Elektrikal seramai 102 orang (22.1%), adalah merupakan kumpulan yang tertinggi. Kemudian diikuti oleh Kejuruteraan Automotif seramai 59 orang (12.8%) dan diikuti oleh jurusan Kejuruteraan Awam seramai 56 orang (12.1%). Responden terendah adalah dari jurusan Tekstil 13 orang, (2.8%).

Dapatan Deskriptif Pemboleh ubah Kajian

Laporan pada bahagian ini bertujuan bagi melihat tahap kompetensi tenaga pengajar kemahiran menurut pandangan responden kajian. Interpretasi deskriptif ini dilakukan dengan melaporkan skor min dan sisihan piawai subdimensi dan dimensi pemboleh ubah tenaga pengajar kemahiran. Dapatan analisis deskriptif bagi mengenal pasti Tahap Kompetensi Pengetahuan Kandungan, Kompetensi Pedagogikal, Kompetensi Sosial, Kompetensi Keperibadian di paparkan dalam Jadual 4.

Jadual 4.

Analisis Statistik Deskriptif bagi Skor Min Kompetensi Pengetahuan Kandungan, Pedagogikal, Sosial, Keperibadian Tenaga Pengajar Kemahiran

Pemboleh ubah	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Pengetahuan Kandungan	3.91	0.43	Tinggi
Pedagogikal	3.91	0.43	Tinggi
Sosial	4.10	0.35	Sangat Tinggi
Keperibadian	4.04	0.36	Sangat Tinggi

Jadual 5 menunjukkan keputusan secara keseluruhannya tahap kompetensi tenaga pengajar kemahiran yang diperlihatkan oleh responden berada pada tahap yang tinggi iaitu nilai ($M = 3.98$, $SP = 0.34$). Skor Min Kompetensi Pengetahuan Pedagogikal berada pada tahap yang tinggi dengan nilai ($M = 3.91$, $SP = 0.43$), Skor Min Kompetensi Sosial berada pada tahap yang sangat tinggi dengan nilai ($M = 4.10$, $SP = 0.35$) manakala Skor Min Kompetensi Pengetahuan Kandungan menunjukkan tahap yang tinggi ($M = 3.91$, $SP = 0.43$) dan Skor Min Kompetensi Keperibadian menunjukkan nilai yang sangat tinggi ($M = 4.04$, $SP = 0.36$).

Tahap Kompetensi Pengetahuan Kandungan Tenaga Pengajar Kemahiran

Berdasarkan dari Jadual 5 didapati secara keseluruhannya tahap kompetensi pengetahuan kandungan adalah berada pada tahap tinggi dengan nilai skor min ialah 3.91. Sub dimensi pengetahuan pedagogi menunjukkan nilai skor min yang tertinggi iaitu skor min 4.08.

Jadual 5.

Tahap Kompetensi Pengetahuan Kandungan Tenaga Pengajar Kemahiran

Keterangan	Min	Sp	Tahap
Keseluruhan Kompetensi Pengetahuan Kandungan	3.91	0.30	Tinggi
Pecahan Mengikut Kategori			
Pengetahuan isi kandungan	3.99	0.47	Tinggi
Pengetahuan pedagogi	4.08	0.49	Sangat Tinggi
Pengetahuan tentang pembelajaran & karakter	3.92	0.44	Tinggi
Pengetahuan tentang kurikulum	3.71	0.40	Tinggi
Pengetahuan tentang komuniti	3.84	0.32	Tinggi

Tahap Kompetensi Pedagogikal Tenaga Pengajar Kemahiran

Berdasarkan dari Jadual 6 didapati secara keseluruhannya tahap kompetensi pedagogikal adalah berada pada tahap tinggi dengan skor min ialah 3.85. Sub dimensi Kemahiran Strategi Pengajaran menunjukkan nilai skor min yang tertinggi iaitu 3.90.

Jadual 6.*Tahap Kompetensi Pedagogikal Tenaga Pengajar Kemahiran*

Keterangan	Min	Sp	Tahap
Keseluruhan Kompetensi Pedagogikal	3.85	0.47	Tinggi
Pecahan Mengikut Kategori			
Kemahiran perancangan pengajaran	3.89	0.53	Tinggi
Kemahiran strategi pengajaran	3.90	0.54	Tinggi
Kemahiran penggunaan alat bantu mengajar	3.68	0.61	Tinggi
Kemahiran pengurusan bilik darjah	3.88	0.55	Tinggi
Kemahiran penilaian pengajaran	3.87	0.54	Tinggi

Tahap Kompetensi Sosial Tenaga Pengajar Kemahiran

Berdasarkan dari Jadual 7 didapati secara keseluruhannya tahap kompetensi Sosial adalah berada pada tahap sangat tinggi dengan nilai skor min ialah 4.10. Sub dimensi yang menunjukkan nilai skor min yang terendah ialah Pengurusan konflik dengan nilai skor min 3.97 dan dimensi yang tertinggi ialah keupayaan berpasukan dengan nilai skor minnya ialah 4.33.

Jadual 7.*Tahap Kompetensi Sosial Tenaga Pengajar Kemahiran*

Keterangan	Min	Sp	Tahap
Keseluruhan Kompetensi Sosial	4.10	0.35	Sangat Tinggi
Pecahan Mengikut Kategori			
Empati	4.02	0.45	Sangat Tinggi
Orientasi khidmat	4.11	0.44	Sangat Tinggi

Mengembangkan potensi pelajar	4.05	0.47	Sangat Tinggi
Melayani kepelbagaian pelajar	4.03	0.46	Sangat Tinggi
Kesedaran organisasi dan politik	4.01	0.51	Sangat Tinggi
Pengaruh	4.09	0.53	Sangat Tinggi
Komunikasi	4.20	0.50	Sangat Tinggi
Kepimpinan	4.22	0.52	Sangat Tinggi
Pemangkin perubahan	4.03	0.43	Sangat Tinggi
Pengurusan konflik	3.97	0.45	Tinggi
Menyemai dan mengekalkan hubungan	4.23	0.46	Sangat Tinggi
Kolaborasi dan kerjasama	4.19	0.47	Sangat Tinggi
Keupayaan berpasukan	4.33	0.26	Sangat Tinggi

Tahap Kompetensi Keperibadian Tenaga Pengajar Kemahiran

Berdasarkan dari Jadual 8 didapati secara keseluruhannya tahap kompetensi Keperibadian adalah berada pada tahap sangat tinggi dengan nilai skor min ialah 4.04. Dimensi yang menunjukkan nilai skor min yang terendah ialah inisiatif dengan nilai skor min 3.87 dan dimensi yang tertinggi ialah kesedaran emosi sendiri dan ketekunan/ketelusan dengan nilai skor min nya ialah 4.18.

Jadual 8.

Tahap Kompetensi Keperibadian Tenaga Pengajar Kemahiran

Keterangan	Min	Sp	Tahap
Keseluruhan Kompetensi Keperibadian	4.04	0.36	Sangat Tinggi
Pecahan Mengikut Kategori			
Kesedaran Emosi Kendiri	4.18	0.49	Sangat Tinggi
Ketepatan Taksiran	4.14	0.51	Sangat Tinggi
Keyakinan Diri	3.94	0.53	Tinggi
Pengawalan Emosi Kendiri	4.04	0.46	Sangat Tinggi
Orientasi Pencapaian	4.10	0.48	Sangat Tinggi
Ketekunan / Ketelusan	4.18	0.49	Sangat Tinggi
Kebolehsuaian	3.96	0.44	Tinggi

Inovasi	4.11	0.50	Sangat Tinggi
Motivasi Pencapaian	4.00	0.42	Sangat Tinggi
Komitmen	4.04	0.48	SangatTinggi
Inisiatif	3.87	0.48	Tinggi
Optismisme	4.07	0.47	SangatTinggi

Jadual 5 menunjukkan secara keseluruhannya analisis deskriptif mendapati skor min kecemerlangan Tenaga Pengajar Kemahiran berada pada tahap yang tinggi ($M=3.96$, $SP=0.34$). Dapatan kajian menunjukkan skor min tahap kompetensi pengetahuan kandungan berada pada tahap tinggi ($M=3.91$, $SP=0.43$), skor min kompetensi pengetahuan pedagogikal berada pada tahap tinggi ($M=3.91$, $SP=0.43$), skor min kompetensi sosial berada pada tahap sangat tinggi ($M=4.10$, $SP=0.35$) dan skor min kompetensi keperibadian berada pada tahap sangat tinggi ($M=4.04$, $SP=0.36$).

Hasil kajian di jadual 7 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kecemerlangan tenaga pengajar kemahiran IKBN berdasarkan pemboleh ubah jantina. Ini bertentangan dengan dapatan Kajian Goleman (1998) yang menyatakan kebolehan lelaki dan wanita seolah-olahnya adalah tidak sama dari segi kebolehan meningkatkan tahap kecerdasan emosi (emotional quotient) (EQ) masing-masing. Wanita berkecenderungan menjadi cekap dalam aspek kemahiran sosial. Sementara lelaki adalah lebih cekap dari segi keupayaan mengurus emosi sendiri. Dengan ini lelaki dan perempuan adalah sama dari segi mempertingkatkan dan mengurus emosi sendiri. Tetapi ini bertepatan dengan Kajian Liew et al. (2002) mendapati bahawa tahap kecerdasan emosi antara lelaki dan perempuan adalah berbeza. Ini adalah kerana kaum wanita dikurniakan ciri-ciri seperti keibuan dan lebih beremosi berkecenderungan mempunyai tahap kecerdasan emosi yang lebih tinggi berbanding dengan kaum lelaki. Dapatan kajian Florence (2007) selari dengan dapatan kajian ini yang menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan bagi tahap kecerdasan emosi lelaki dan perempuan ($p=0.037>0.05$). Namun Kajian Zakaria (2006) pula bertentangan dengan dapatan kajian ini yang mendapati tidak terdapat perbezaan min tahap kecekapan kompetensi bagi pegawai lelaki dan perempuan ($t=0.925$, $P>0.05$). Walaubagaimanapun dapatan kajian ini adalah berbeza daripada dapatan kajian yang dijalankan oleh Tan (2001), Yahaya et al. (2001) dan James Poon (2002). Tan (2001) dalam kajiannya mendapati

tahap kecerdasan emosi pekerja lelaki dan perempuan adalah tidak berbeza.

Dapatan kajian (soal selidik) di jadual 7 menunjukkan sebilangan tenaga pengajar kemahiran (44.7 %) hanya berpengetahuan sederhana dalam memahami definisi kurikulum vokasional itu sendiri. Hasil kajian soal selidik menunjukkan (1.5 %) tenaga pengajar kemahiran yang masih tidak mengetahui langsung tentang definisi kurikulum vokasional. Ini menunjukkan tenaga pengajar kemahiran perlu didedahkan ilmu pengetahuan tentang Falsafah dan matlamat serta hala tuju kurikulum vokasional.

Dapatan kajian di jadual 5 menunjukkan bahawa tenaga pengajar kemahiran mempunyai pengetahuan yang sangat tinggi tentang ilmu pengetahuan pedagogi. Mereka sangat berpengetahuan dalam mengetahui teori-teori pengajaran dan pembelajaran, mengetahui teknik-teknik pengajaran dan pembelajaran dan kaedah-kaedah pengajaran dan pembelajaran. Ini menunjukkan bahawa tenaga pengajar kemahiran baru dan berpengalaman telah pun dilengkapi dengan ilmu pedagogi semasa mendapat latihan Ilmu pengajaran di pusat latihan mengajar di CIAST Shah Alam sebelum ditempatkan di IKBN masing-masing .

Jadual 6 turut menunjukkan dari aspek kompetensi pedagogikal pula, dapatan kajian menunjukkan 58.1 % tenaga pengajar kemahiran sangat cekap dalam kemahiran mengintegrasikan penggunaan alat bantuan mengajar dengan menggunakan komputer dalam pengajaran dan pembelajaran serta 56.2 % dapat mempraktikkan kemudahan-kemudahan multimedia dalam pengajaran yang berbentuk simulasi dan berinteraktif bagi menyokong pengajaran dan pembelajaran. Walaubagaimana pun terdapat 10.6 % kurang cekap dan 42.3 % sederhana cekap dalam mempraktikkan pembelajaran secara dalam talian seperti pembelajaran secara e-learning atau secara portal. Ini menunjukkan setiap IKBN perlu menyediakan tenaga pengajar kemahiran dengan kelengkapan pakej pembelajaran secara e-kampus di setiap IKBN. Walaubagaimanapun prasarana yang lengkap belum cukup sekiranya tenaga pengajar tidak dapat mempraktikkan kelengkapan yang sedia ada dan lebih selesa mengajar dengan pembelajaran secara terus dan secara spoon feeding.

KESIMPULAN

Kajian ini mempunyai ciri unik yang boleh dibanggakan, iaitu kajian ini menggabung keempat pemboleh ubah sekali gus untuk melihat tahap kecemerlangan tenaga pengajar iaitu kompetensi pengetahuan kandungan, kompetensi pedagogikal, kompetensi sosial dan kompetensi keperibadian

Keputusan kajian secara keseluruhannya menunjukkan bahawa tahap kompetensi tenaga pengajar kemahiran berada pada tahap yang tinggi. Tahap kompetensi sosial dan tahap kompetensi keperibadian Tenaga Pengajar Kemahiran IKBN berada pada tahap yang sangat tinggi manakala tahap kompetensi pengetahuan kandungan dan tahap kompetensi pedagogikal berada pada tahap yang tinggi. Tahap kompetensi sosial berada pada kedudukan yang pertama berbanding dengan tiga tahap kompetensi yang lain.

Keputusan kajian juga menunjukkan kolerasi yang paling tinggi ialah kompetensi keperibadian terhadap kepuasan bekerja berbanding dengan tiga kompetensi yang lain. Dapatan kajian menunjukkan bahawa wujud perbezaan yang signifikan bagi keempat-empat kompetensi berdasarkan pemboleh ubah bidang pengkhususan. Kajian menunjukkan bahawa betapa pentingnya kemahiran bersosial dan kemahiran mengendalikan emosi sendiri sebagai satu elemen EQ dan SQ yang menjadi pengaruh kepada kecemerlangan tenaga pengajar.

Kajian ini juga menunjukkan faktor jantina, pengalaman mengajar dan bidang pengkhususan tenaga pengajar kemahiran mempengaruhi kompetensi tenaga pengajar kemahiran. Tenaga pengajar yang berpengalaman mengajar menunjukkan tahap kompetensi yang lebih tinggi berbanding dengan tenaga pengajar novis. Hal ini menjelaskan bahawa penguasaan ilmu pengetahuan dan kemahiran yang ada pada tenaga pengajar kemahiran akan mempengaruhi keberkesanan pengajaran dan pembelajaran (PdP).

Akhir sekali keputusan kajian menunjukkan bahawa pemboleh ubah- pemboleh ubah yang dikaji perlulah diteliti dan diperhalusi oleh pihak pembuat dasar khususnya di Kementerian Belia Dan Sukan dan IKBN sebagai pelaksana, supaya tahap kompetensi tenaga pengajar kemahiran dapat memainkan peranan sebagai agen perubahan dan penggalak utama bagi melahirkan lebih ramai modal insan yang

berkualiti dan belia berkemahiran tinggi bagi mencapai wawasan 2020 dan ke arah mentranformasikan IKBN secara keseluruhannya.

Kecemerlangan tenaga pengajar kemahiran mempunyai kolerasi dan hubungan yang kuat dengan peningkatan prestasi pengajaran dan pembelajaran graduan belia ILKBS. Output graduan belia ILKBS yang berkualiti lahir dari kecemerlangan tenaga pengajar kemahiran. ILKBS telah memainkan peranan yang penting dalam pembangunan belia bagi melahirkan belia berkemahiran bagi menyediakan sumber tenaga kerja untuk menyediakan pekerja mahir dan separa mahir bagi memenuhi kehendak keperluan industri.

IMPLIKASI KAJIAN

Implikasi Kepada Teori Bongkah Ais Spencer dan Spencer 1993

Implikasi akademik bagi kajian ini dapat dilihat dari segi kesesuaian soal selidik yang diguna pakai. Secara keseluruhannya data psikometrik dan analisis kesahan dan kebolehpercayaan yang dilaporkan bagi instrumen kajian ini adalah memuaskan. Kajian *backtranslation* yang digunakan didapati dapat membantu menyumbang kepada pemfaktoran dan kekukuhan nilai kebolehpercayaan serta kesahihan instrumen kajian. Aspek ini secara tidak langsung dapat menyokong pandangan sarjana yang menyatakan bahawa instrument-instrumen yang dibentuk dinegara barat boleh diaplikasikan dalam konteks masyarakat tempatan dengan langkah-langkah tertentu bagi menyesuaikan dengan keadaan dan budaya masyarakat di Malaysia.

Implikasi Terhadap Tenaga Pengajar Kemahiran

Berdasarkan Kepada hasil kajian faktor kompetensi tenaga pengajar kemahiran menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kecemerlangan bekerja tenaga pengajar kemahiran. Dapatan kajian ini menunjukkan tenaga pengajar kemahiran yang kompeten ialah tenaga pengajar yang mempunyai pengetahuan dari segi isi kandungan matapelajaran, pedagogi dan pengetahuan mengenai pendidikan secara keseluruhannya serta mempunyai kemahiran dalam mengendalikan pelatih pelatih kemahiran dan akan memberi kesan secara terus kepada kecemerlangan bekerja tenaga pengajar kemahiran

Implikasi Terhadap Pembuat dasar (Pengurusan Kementerian Belia Dan Sukan dan IKBN)

Kajian ini turut memberi implikasi kepada pihak pembuat dasar dan pengurusan tertinggi Kementerian Belia dan Sukan dan Institut Kemahiran Belia dan Negara. Dengan adanya kajian terhadap kompetensi pengetahuan, kompetensi pedagogical, kompetensi social dan kompetensi keperibadian tenaga pengajar kemahiran ILKBS, maka pihak pembuat dasar dan pihak IKBn boleh membuat penilaian dalam mengukuhkan tahap kecemerlangan tenaga pengajar Kemahiran IKBN dan memudahkan perancangan bagi melaksanakan elemen-elemen penting seperti mengenalpasti keperluan perkembangan staf bagi mempertingkatkan kualiti tenaga pengajar kemahiran dalam penambahbaikan proses pengajaran dan pembelajaran serta kemajuan aktiviti kokurikulum.

CADANGAN LANJUTAN

Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini telah menjawab persoalan kajian mengenai tahap kompetensi tenaga pengajar kemahiran. Walaubagaimana pun kajian yang lebih komprehensif perlu dijalankan agar maklumat yang lebih tuntas boleh diperolehi memandangkan kajian ini hanya melibatkan agensi Latihan Kemahiran IKBN dibawah Kelolaan kementerian Belia dan Sukan Malaysia. Kajian yang sama patut diperluaskan ke agensi-agensi Kerajaan yang laian seperti Institut Latihan Perindustrian dibawah Kelolaan Kementerian Sumber Manusia dan Institut Kemahiran Mara dibawah Kementerian Pembangunan Usahawan bagi menguatkan sumber dapatan kajian dan beberapa dapatan baru untuk pembangunan dan halatuju TVET pada masa akan datang.

Adalah disyorkan kajian ini pada masa hadapan lebih bersifat komprehensif terhadap persepsi responden. Kajian ini hanya melibatkan kajian Kuantitatif yang hanya menggunakan soal selidik kajian sahaja. Interaksi dan pemerhatian secara personel dengan melaksanakan kajian berbentuk kualitatif atau *mixed method* boleh menghasilkan dapatan yang lebih kukuh dan terperinci serta lebih konkrit.

RUJUKAN

- Abd Shatar Che Abd Rahman (2007). *Pengetahuan kandungan dan pedagogi guru pendidikan moral tingkatan empat di sebuah sekolah*. Tesis Doktor falsafah. Universiti Malaya.
- Abdul Razak Habib & Jamaludin Badushah (1998). Penggunaan komputer Untuk pengajaran dan pembelajaran di sekolah menengah. *Journal Pendidikan*, 12(2), 53- 64.
- Abdul Razak Abd Manaf, Siti Zubaidah Othman, Wan Shakizah Wan MohdNoor, Mohd Faizal Mohd Isa, Khulida Kirana Yahya (2016). Belia Dan Pembanguna Negara: Isu dan Cabara Institusi Pendidikan Dan Latihan Kemahiran. *Journal On Leadership and Policy*. 1(1), 21-38.
- Abraham, R. (2000). The role of job control as a moderator of emotional dissonance and emotional intelligence: outcomes and relationship. *The Journal of Psychology*, 134(2), 169-184.
- Agustin, A. G. (2002). *ESQ: Berdasarkan 6 rukun iman dan 5 rukun islam*. Penerbit Arga.
- Ahmad Othman (2003). The Role of The National Vocational Training Council in The Management of Vocational Training in Malaysia: A Critical Evaluation. Batu Pahat: Penerbit Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.
- Ainon Mohd (2005). Panduan menggunakan teori motivasi di tempat kerja. Kuala Lumpur: Zafar. Sdn. Bhd.
- Ainon Mohd (2005b). Teori & teknik kepimpinan. Panduan aplikasi di Tempat kerja. Kuala Lumpur: Zafar Sdn. Bhd.
- Alias Baba (1999). Statistik penyelidikan dalam pendidikan dan sains sosial. Bangi Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ali Hassan (2008). Relationship between extension competencies, organisational commitment and job satisfaction with performance of agricultural extension workers in Yemen. Tesis

Ijazah Kedoktoran. Universiti Putra Malaysia.

Andries De Grip, Inge Sieben, Fred Stevens. (2006). Vocational versus communicative competencies as predictors of job satisfaction. Research centre for education and the labour market. Faculty Of Economics And Business Administration. Maastricht University.

Anandan Kuppan (2009). Pengaruh efikasi sendiri dan kolektif guru Terhadap hubungan kepemimpinan transformasi sekolah dengan komitmen kualiti pengajaran. Disertasi Doktor Pendidikan. Universiti Sains Malaysia.

Anastasi, A. (1982). *Psychological testing*. New York: Mac Millan.

Azalya Ayob (2003). Kepentingan kemahiran generik di kalangan Pekerja industri elektrik & elektronik di Bayan Lepas Pulau Pinang. Projek Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia.

Bahagian Pendidikan Guru, KPM. (2009). *Standard Guru Malaysia*, Selangor.

Bar-On, R. (1997). Emotional quotient inventory: Technical Manual, Toronto: Multi Health System.

Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory. In R. Bar-On and J. Parker (Eds). *The Handbook of emotional intelligence: theory, development, assesment and application at home, school and in the workplace*. San Francisco California: Jossey Bass Inc. 363-388.

Batt, R. &, Moynihan. L. (2002). The viability of alternative call centre production models. *Human Resource Management Journal*, 12(2), 14-34. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2002.tb00075.x>

Brayfield, A. H. and Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35 (5), 307-311.

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager. A model for effective performance*. New York: John Willey & Sons. Inc.

- Carpenter, T. P, Fenema, E., Petersen, P., & Carey. D. (1988). Teacher's pedagogical content knowledge of students' problem solving in elementary arithmetic. *Journal of Research in Mathematics Education*, 19 (2), 385-401.
- Chua Yan Piau (2006). *Asas statistik penyelidikan*. Kuala Lumpur : McGraw Hill (Malaysia) Sdn Bhd.
- Coakes, S. J., & Steed, L. G. (2003). *SPSS Analysis without anguish: Version 11.0 for windows*. Sydney: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender. *Why are women so happy at work? Labour Economics*, 4(4), 341- 372.
- Clark, A. E., & Oswald. A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(1),359- 381.
- Coyner, S., & Mccan, P. (2004). Competencies of technical instructors And technical trainers validation of a post secondary technical education program, *Workforce Education Forum*, 31(2), 212 – 216.
- Cresswell, J. W. (2005). *Education research: planning, conducting and Evaluating quantitative and qualitative research* (2ed.): Upper Saddle River : Jersey: Merrill.
- Esah Sulaiman (2004). *Pengenalan Pedagogi*. Johor Baharu: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Evan, R. (1993). Subject matter knowledge and the pedagogical content knowledge. prospective secondary teachers and the function concept. *Journal of Research in Mathematics Education*, 24(2), 94-116.
- Florence Fletcher (2007). Hubungan tahap kecerdasan emosi dengan tahap kepuasan kerja dan tahap komitmen kerja di kalangan guru bimbingan dan kaunseling sekolah menengah di

Bandaraya Kuching Sarawak. Tesis Sarjana Pendidikan.
Universiti Teknologi Malaysia.

- Gardner, H. (1983). *Frames of mind*. New York: Basic Books.
- Ganzach, Y. (1998). Intelligence and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 41(3), 526- 539.
- Ganzach, Y. (2003). Intelligence, education, and facets of job satisfaction. *Work and Occupations*, 30(1), 97- 122.
- Gay, L. R. (1996). *Educational Research: Competencies for analysis and application*, Ohio: Charles E. Merrill Publishing Co.
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. (2006). *Educational research competency for analysis and applications* (8th ed) Upper Saddle River, Pearson Education, Inc.
- Gee C. J. (1986). Preservice elementary teacher: their science content knowledge pedagogical knowledge and pedagogical, content knowledge. *Paper Presented at The Annual Meeting of The National Association for Research in Science/Teaching*. ST Louis, MO.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam.
- Goleman, D. (2001). An EI-Based theory of performance. In Cherniss & D. Goleman, D. (Eds). *The Emotionally Intelligent Workplace*. San Francisco: Jossey Bass.
- Gordon, M. E., & Arvey, R. D. (1975). The Relationship between Education and Satisfaction with Job content. *Academy of Management Journal*, 18(2) 888 – 892.
- Grossman, P. L., Wilson, S. M., & Shulman, L. S. (1990). Teachers of

substance: subject matter knowledge for teaching. Dalam M.C Reynold (Ed). Knowledge base for the beginning teacher. Oxford: Pergamon Press.

Grossman, P. L. (1990b) *The Making of Teacher: Teacher knowledge and teacher education*. New York: Teacher College Press.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L.(2006).*Multivariate data analysis* (6th Ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice. Hall Inc.

Hashweh, M. Z. (1985). An exploratory study of teacher knowledge a teaching. The effects of science teachers knowledge of subject matter and their conceptions of learning on their teaching. Dalam Lay Yoon Fah. Pengaruh pengetahuan konten guru Sains terhadap pengajaran dan pembelajaran mata pelajaran Sains (OnLine). <http://www.sabah.net.my/gordie/mpks/jurnal.htm>.

Hashweh, M. Z. (1987). Effects of subject matter knowledge in the Teaching of biologi and physics. *Teaching and Teacher Educatuion*,3 (7) 109 -120.

Ilhaamie Abdul Ghani Azmi (2008). Amalan pengurusan sumber manusia berteraskan kompetensi dan kualiti perkhidmatan dalam organisasi awam di Malaysia: kesaling bergantung tugas sebagai penyederhana. Tesis Ijazah Kedoktoran Falsafah. Universiti Sains Malaysia.

Izlin Zuraini Ishak (2002). *Kualiti Pensyarah Politeknik Lepas Sarjana Pendidikan, Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn (Kuittho)*. Tesis Sarjana Pendidikan. Kolej Universiti Tun Hussein Onn.

Jayaratne, S., & Chess, W. A. (1984). Job satisfaction, burnout and turnover: *A National Survey*. *Social Work*, 3(3),448 – 453.

Jaafar Sidek (1995). Kepuasan kerja di kalangan kaunselor sekolah di Negeri Sembilan Darul khusus. Projek Sarjana Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Judge, T., Bono, J. E., Thoresen, C. J., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127 (7), 376 – 407.
- Junita Sulaiman & Wan Mohd Rashid Wan Ahmad (2015) Kompetensi Dalam Menentukan Profesionalisme Guru Vokasional Di Malaysia. Cabaran Kearah Pembangunan Profesionalisme Guru TVET Penerbit: Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional. Universiti Tun Hussein onn Malaysia.
- Kahirool Mohd Salleh & Nor Lisa Sulaiman. (2007). Penilaian kemahiran teknikal berasaskan model kompetensi bagi sumber guna tenaga menerusi pendekatan pendidikan teknikal dan vokasional di Malaysia. Persidangan Pengajaran dan Pembelajaran Di Peringkat Pengajian Tinggi. Universiti Putra Malaysia.
- Kandar Selamat, Yahya Buntat, Muhammad Rashid (2010). Matapelajaran vokasional (MPV) di sekolah menengah harian. Penyediaan Guru MPV, Isu dan Cabaran. Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Kennedy, M. (1997). Defining optimal knowledge for teaching Science And Mathematics. National Institute For Science Education. University of Wisconsin Madison.
- Kennedy, M. M., Ball, D. L., & McDiarmid, G. W. (1993). A study package for examining and tracking changes in teachers' knowledge. East Lansing; Michigan state University, National Center For Research On Teacher Learning.
- Kerka, S. (1998) *Competency based education and and training myths And realities*. ACVE Publication Archives.
- Koys, D. J. (2001). The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour, and Turnover on Organizational Effectiveness : A Unit-Level Longitudinal Study. *Personnel Psychology*, 54(2) 101- 114.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for

research activities. *Educational and Psychological Measurement* 30(3),607-610.

Lilia Halim, Abd Razak Habib, Abd Rashid Johar dan T.Subahan Mohd Meerah. (2001). *Tahap pengetahuan pedagogi kandungan guru pelatih fizik dan bukan fizik melalui pengajaran eksplisit dan implisit*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.

Liew, Phaik Guat Selina, Gan Teck Hock dan Sia Pon Won. (2002). Tahap kecerdasan emosi murid- murid tahun lima di kawasan Miri. Projek Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia.

Lim Kong Teong & Tang Swee Mei. (2010). Amalan pengurusan Kualiti menyeluruh dalam proses pengajaran dan pembelajaran. *Journal Universiti Utara Malaysia*, 2(2), 59-69.

Magnusson, S. (1998). Nature Source and Development of Pedagogical Content knowledge for Science Teaching in Gess-Newsome Knowledge For Science Teaching, US: Kluwer.

Magnusson, S., Krajcik, J. S., & Borko, H. (1994). Teaching complex Subject matter in science: Insight from an analysis of pedagogical content knowledge. Kertas kerja yang telah dibentangkan di Annual Meeting of the National Assosiation for Research in Science Teaching. Mac 26-29, Anaheim, CA.

Mahadi Bin Abu Hasan (2006). Kompetensi Pensyarah di dalam Pengajaran dan Pembelajaran (P&P). Satu Kajian di KUTKM. Pusat Perkhidmatan Akademik Kolej Universiti Teknikal Kebangsaan Malaysia.

Maimun Aqhsa Lubis, Ramlee Mustapha dan Muhammad Hasyim Mustamin.(2007). Persepsi guru dan pelajar terhadap kurikulum berasaskan kompetensi. *Jurnal Pendidikan*. 27(1), 119-134.

Maslow. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row Publishers Inc.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional intelligence.

Imaginations Cognition and Personality, 9(3), 185-211.

McLagan, O. (1997). Competencies the next generation. *Training and Development*, 51(1), 40-47.

McLagan, P. A., & Bedrick, D. (1983). Model For excellence: Result of the ASTD Competencies Study, *Training and Development Journal*, 37(3) 110-123.

Michael, A. J. (2006). *Kompetensi Kecerdasan Emosi*. Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman Sdn Bhd.

Mitrani, A., Dalziel, M., & Fitt, D. (1992). Competency-based human resource management: value driven strategies for recruitment, development and reward. London: Kogan Page Ltd.

Mohd Jalil Ahmad, Noor Hisham Jalani, Annas Ahkmal Hasmori.(2015).TVET Di Malaysia: Cabaran dan Harapan. Seminar Kebangsaan Majlis Dekan -Dekan Pendidikan Universiti Awam 2015. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.

Mohamad Johdi (2007). Guru efektif dan peranan guru dalam Mencapai objektif persekolahan sekolah rendah: Perspektif Guru Besar. Kertas kerja seminar penyelidikan pendidikan IPBL tahun 2007. Anjuran Institut Perguruan Batu Lintang Kuching Sarawak. Institut Perguruan Batu Lintang.

Mok Soon Sang (2010). *Siri kemahiran generik. Kompetensi kecerdasan emosi*. Ipoh: Penerbit Multimedia.Com.

Mohd Majid Konting. (1998). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Muhammed Sani Ibrahim (2007b). *Profesion Perguruan*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.

Nadya Subramaniam & Robin Bush (2022) Recommendations Towrds Improving Technical And Vocational Education And Training In Malaysia. Penerbitan Universiti Malaya & Department Of Foreign Affairs and Trade Australian Government.

- Nurul Nadya Abu Bakar, Rohana Hamzah, Amirmudin Udin (2011) Cabaran-cabaran dalam Pendidikan Teknik Dan Vokasional Dalam Membangunkan Sumber Manusia. *Journal of Edupress*, 1(3), Pages 159-164.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2ed). New York: McGraw-Hill.
- Ramlee, M. (1999). The role of vocational and technical education in the industrialization of Malaysia As Perceived By Education And Employer. Disertasi Ph. D Purdue University.
- Rahim M. Sail, Abdul Rahman Md. Aroff, Asnarul Khaidi Abu Samah, Azimi Hamzah, Sidek Mohd Noah dan Zakaria Kasa. (2008). buku panduan kemahiran sosial dan nilai sosial dalam pendidikan teknikal dan latihan vokasional.
- Rashidi Azizan dan Abd Rozik Habib. (1995). Pengajaran dalam bilik darjah, kaedah dan strategi. Kajang: Masa Enterprise.
- Rohaila Yusof, Faridah Karim dan Norasmah Othman. (2007). Kesan Strategi pembelajaran pengalaman terhadap pembangunan kompetensi perspektif pendidikan perakaunan.
- Roswati Mohamed Addnan (2007). Kepuasan bekerja di kalangan guru-Guru pendidikan islam di sekolah-sekolah rendah di daerah Hulu Langat, Selangor. Projek Sarjana Muda Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia. Johor Baharu.
- Saedah Siraj & Nurhayati Ishak. (2006) Peningkatan Kualiti Pengajaran Di Institut Pengajian Tinggi Di Aceh. Prosiding Persidangan Antarabangsa Pembangunan Aceh, UKM Bangi 26-27 Disember 2006.
- Salmiah Mohamed Amin (2004). Hubungan antara kompetensi pekerja Dan prestasi kerja di kalangan kakitangan agensi kerajaan elektronik. Tesis Ijazah Doktor Falsafah. Universiti Utara Malaysia.

- Saodah Wok, Narimah Ismail dan Mohd Yusof Hussain. (2005). *Teori-Teori Komunikasi*. Kuala Lumpur. PTS Professional.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business: A skill-building approach*. New York: Wiley & Sons Inc.
- Shulman L. S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations for the new reform. *Harvard Educational Review*, 57(3), 1-22.
- Shulman, L. S. (1986). Those who understand: knowledge growth in teaching. *Educational Researcher*, 15(1), 4-21.
- Shuhairimi Abdullah, Abdul Jalil Ramli & Muhammad Nasiruddin Mahyuddin. (2007). Ke arah pembangunan modal insan di Malaysia : Satu Analisis berteraskan islam hadhari. Seminar Kebangsaan isu-isu Pendidikan Negara ketiga. Dasar dan pelaksanaan (Ke arah Pengukuhan Hala Tuju Dasar Pendidikan Negara).
- Tan Chwee Hoon (2001). Kesan Emotional Intelligence Ke Atas Keluasan Kerja dan Komitmen Kepada Organisasi: Satu kajian Kes di Kilang Elektronik, Melaka. UKM: Latihan Ilmiah yang tidak di terbitkan.
- Thorndike, E.L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227-235.
- Wan Noor Aini Wan Kamaruddin. (2010). Efikasi Pensyarah dan Hubungannya dengan Kompetensi Pensyarah Teknikal Politeknik Malaysia. *Prosiding Seminar Penyelidikan Siswazah*.
- Yahya Bin Don (2009). *Kolerasi dan pengaruh kompetensi emosi terhadap kepimpinan sekolah. perbandingan antara sekolah berkesan dengan sekolah kurang berkesan*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah. Fakulti Pendidikan. Universiti Malaya Kuala Lumpur.
- Yoep Hussin Bidin (2006) *Kerja Berpasukan*. Kuala Lumpur. PTS

Professional.

Yuseri Heni (2009). Membangun kompetensi dan motivasi SDM dalam mewujudkan efektivitas program pengawasan tenaga nuklear. *Seminar nasional*. V.S.D.M. Teknologi Nuklir Yogyakarta.

Zakaria bin Haron (2006). *Kajian kompetensi pegawai kanan polis. Polis di Raja Malaysia. Kontijen Terengganu. Fakulti Pembangunan Sosial dan Manusia*. Tesis Sarjana Universiti Utara Malaysia.

Zakaria Mohd Taib (2006). Pengkelasan kompetensi bidang kepakaran berasaskan rangkaian neural dalam sistem pengurusan kompetensi. Tesis Sarjana Universiti Utara Malaysia.

Zid, Muhammad (2008). Kompetensi dan Jabatan Profesional Guru Geografi. Makalah disampaikan dalam *Seminar Nasional Pertemuan Ilmiah Tahunan VIII, Kongres Nasional III Ikatan Geografi Indonesia & Expo Teknologi Informasi Spasial*, Department Geografi FMIPA UI, Depok, 14-15 September.

Zohar, D., & Marshall, I. (2000). SQ-Spiritual intelligence, the ultimate intelligence, blooms. <https://alisonmorgan.co.uk/Books/Zohar%202000.pdf>.