



Elemen Pengurusan Personal Dalam *Work Based Learning*

Ali. A^{1*}, Marwan. H¹

¹Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional,
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Batu Pahat, Johor, MALAYSIA

*Corresponding Author

DOI: <https://doi.org/10.30880/ojtp.2019.04.01.002>

Received 15th December 2018; Accepted 15th February 2019; Available online 02th May 2019

Abstract: Graduates of quality and competence are essential criteria to enable them to gain a place in the job market. This puts pressure on higher education institutions in ensuring and understanding the skills that meet the industry's demand for graduates to have a better career opportunity. Work Based Learning (WBL) is one of the platforms for students to gain a true working experience while also developing career management competencies in preparation for a good career start. The purpose of this study is to obtain expert opinion and expertise in identifying personal management elements for the development of career management competencies in WBL in polytechnics. The Fuzzy Delphi method (FDM) is used to obtain consensus among 16 WBL experts from various fields and backgrounds. The collection of research data is made using a questionnaire instrument given to the selected specialist. The findings show that the items in the personal management element of the condition, all items that have been consulted are organized according to priorities based on the expert's suggestion.

Keywords: Fuzzy Delphi Method (FDM), Work Based Learning (WBL), personal management, career management competence

Abstrak: Graduan yang berkualiti dan kompeten merupakan kriteria yang penting untuk membolehkan mereka mendapat tempat di pasaran pekerjaan. Ini memberi tekanan kepada institusi pendidikan tinggi dalam memastikan dan memahami kemahiran yang dapat memenuhi permintaan industri agar graduan yang dihasilkan mempunyai peluang kerjaya yang lebih baik. *Work Based Learning (WBL)* adalah salah satu platform untuk pelajar memperoleh pengalaman bekerja yang sebenar disamping dapat membangunkan kompetensi pengurusan kerjaya sebagai persediaan untuk memulakan kerjaya dengan baik. Kajian ini bertujuan untuk mendapatkan pandangan dan kesepakatan pakar dalam mengenalpasti elemen pengurusan personal bagi pembangunan kompetensi pengurusan kerjaya dalam WBL di politeknik. *Fuzzy Delphi method (FDM)* digunakan untuk mendapatkan konsensus di antara 16 pakar WBL dari pelbagai bidang dan latar belakang. Pengumpulan data kajian dibuat menggunakan instrumen soal selidik yang diberikan kepada pakar yang dipilih. Dapatan kajian menunjukkan bahawa item-item dalam elemen pengurusan personal menepati syarat, iaitu kesemua item mendapat konsensus pakar dan disusun mengikut keutamaan berdasarkan cadangan pakar.

Kata Kunci: Fuzzy Delphi method (FDM) ,Work Based Learning (WBL), pengurusan personal, kompetensi pengurusan kerjaya

1 Pengenalan

Pasaran pekerjaan pada masa kini adalah sangat kompetitif dan untuk bersaing graduan perlu mempunyai nilai kebolehpasaran yang tinggi. Selain itu, majikan juga sangat selektif dalam memilih pekerja bagi mengisi kekosongan jawatan sektor organisasi dan mengharapkan calon pekerja yang dihasilkan oleh insituti pendidikan tinggi kompeten dengan bidang pekerjaan mereka. Lantaran itu, insituti pendidikan tinggi amat berperanan dalam memastikan dan memahami kemahiran yang dapat memenuhi permintaan industri, agar graduan yang dihasilkan mempunyai peluang kerjaya yang lebih baik (McMurray, Dutton, McQuaid, & Richard, 2016). Ini kerana, kebolehpasaran graduan tidak hanya diukur pada pencapaian akademik yang cemerlang sahaja tetapi juga meliputi kemahiran dan kualiti yang diperlukan oleh industri dan pasaran. Jumlah graduan keluaran dari insituti pendidikan tinggi di Malaysia semakin meningkat saban tahun. Pada tahun 2016 hingga 2017 sahaja, jumlah graduan yang telah berjaya menamatkan pengajian meningkat dari seramai 238, 187 kepada 255,099 orang graduan (Kementerian Pendidikan Tinggi, 2018). Pertambahan bilangan graduan ini akan mewujudkan persaingan antara graduan dalam merebut peluang pekerjaan yang sedia ada dan terhad. Selain itu, sekiranya peningkatan bilangan graduan ini tidak disertai dengan peluang pekerjaan yang selaras dengan kelulusan dan bidang pengajian, ia akan menimbulkan isu yang lebih besar iaitu isu pengangguran dan kebolehpasaran graduan (Noriah Yusof, Zakiah Jamaluddin, & Norain Mat Lazim, 2013; Rahmah Ismail, Ishak Yusof, & Sieng Lai wei, 2011).

Faktor dominan yang mempengaruhi kebolehpasaran graduan di Malaysia adalah kualiti pelajar (Mohd Shahril Mohd Hassan, Azman Hasan, & Ruslina Awang, 2015). Majikan berpendapat bahawa kualiti pelajar yang memasuki alam pekerjaan adalah tidak seperti yang dijangkakan (Rahmah Ismail et al., 2011). Berdasarkan laporan statistik dalam *The National Graduate Employability Blueprint 2012-2017* yang disediakan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi (2012) antara masalah utama yang dihadapi oleh majikan adalah graduan lemah dalam Bahasa Inggeris (55.8%), perwatakan negatif, sikap atau personaliti (37.4%), gaji atau manafaat yang tidak realistik (33%), kemahiran yang tidak padan (30.2%), kesukaran dalam menyelesaikan masalah (25.9%) dan pengetahuan kemahiran yang tidak mendalam (23.8%). Secara keseluruhannya, jelas menunjukkan bahawa graduan masih tidak mempunyai persediaan diri untuk bekerja dan tidak memahami ciri-ciri penting yang perlu ada pada diri seseorang individu untuk berjaya melangkah ke alam pekerjaan sebenar. Kajian lepas juga menunjukkan bahawa kebanyakan pelajar insituti pendidikan tinggi mempunyai tahap kesediaan kerjaya yang rendah dan sederhana (Mohd Izwan Mahmud, Sidek Mohd Noah, Jamaludin Ahmad, & Wan Marzuki Wan Ahmad, 2016). Justeru itu, Bridgstock (2009) menyarankan agar kemahiran pengurusan kerjaya perlu dimulakan pada awal program universiti dan harus ada komponen kerja kursus yang boleh dinilai.

Kajian oleh Jackson dan Wilton (2016) serta Watts (2006) menunjukkan pembelajaran pembangunan kerjaya dalam membangunkan kompetensi pengurusan kerjaya ini dapat diorientasikan dengan baik menerusi *Work Based Learning (WBL)*. Walau bagaimanapun, hasil kajian awalan yang dilakukan mendapati tiada pendedahan yang secukupnya kepada pelajar terhadap kemahiran mengurus kerjaya secara khusus yang dapat membantu mereka dalam memulakan kerjaya. Di samping itu, kesukaran pihak berkepentingan memahami kepelbagaian terma WBL dan jenis pendekatan pembelajaran yang dijalankan menyebabkan pelaksanaan WBL kurang berkesan (Jackson & Wilton, 2016;

Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014). Cleary, Horsfall, Muthulakshmi, Happell, dan Hunt (2013) pula menyatakan kurangnya sokongan pihak pengurusan di tempat kerja juga antara faktor penyumbang kepada masalah pembangunan kerjaya. Berdasarkan permasalahan ini, wujud keperluan untuk menjalankan satu kajian yang komprehensif bagi meningkatkan peranan WBL dalam membangunkan kompetensi pengurusan kerjaya pelajar terutama dari aspek pengurusan personal sebagai persediaan memasuki dunia pekerjaan sebenar. Selari dengan itu, objektif utama kajian ini ialah meneroka elemen-elemen kompetensi pengurusan kerjaya dalam WBL dan seterusnya mendapatkan kesepakatan pakar dalam pelaksanaan WBL terhadap elemen-elemen kompetensi yang telah dikenalpasti.

1.1 Elemen Pengurusan Personal Dalam Kompetensi Pengurusan Kerjaya

Kompetensi pengurusan kerjaya ini dijelaskan sebagai kebolehan yang diperlukan untuk menavigasi dunia pekerjaan secara proaktif, dan berjaya menguruskan proses pembangunan kerjaya berdasarkan kepada pembelajaran sepanjang hayat dan kemampuan menyesuaikan diri (Bridgstock, 2009). Menurut Akkermans, Brennkmeijer, Huibers, dan Blonk (2012) kompetensi pengurusan kerjaya merupakan pengetahuan, kemahiran, dan kebolehan yang penting untuk pembangunan kerjaya dimana ia boleh dipengaruhi dan dibangunkan oleh individu. Manakala *Australia's Blueprint for Career Development* (MCEECDYA, 2010) yang dibangunkan antara tahun 2003 dan 2008 pula mentakrifkan kompetensi pengurusan kerjaya sebagai sesuatu yang lebih daripada kemahiran dan kebolehan teknikal. Kompetensi ini melibatkan kemahiran, pengetahuan dan sikap untuk mendapatkan kerjaya yang baik di mana ia boleh dibangunkan dan ditambahbaik dari masa ke semasa.

Kompetensi pengurusan kerjaya penting untuk perkembangan kerjaya jangka panjang (Jackson & Wilton, 2016). Dari sudut kepentingan individu, pengurusan kerjaya dapat membantu mengembangkan pemahaman pilihan kerjaya (Miller & Liciardi, 2003) serta menggalakkan refleksi mengenai pilihan dan laluan kerjaya (Greenbank, 2011). Bagi mendapat dan mengekalkan pekerjaan dalam pasaran buruh yang sentiasa berubah, individu itu memerlukan kompetensi kerjaya yang dapat membantu mereka mengurus kerjaya dengan baik (Akkermans *et al.*, 2012; Heijde & Heijden, 2006). Ringkasnya, kompetensi pengurusan kerjaya ini dapat membantu individu membuat keputusan dan pilihan kerjaya, memupuk perkembangan peribadi dan menyerlahkan potensi individu dalam kerjaya mereka. Oleh yang demikian, bagi menghasilkan pelajar yang kompeten, pendidikan kerjaya yang menyediakan maklumat teknikal, kemahiran dan kesedaran tentang kerjaya adalah amat perlu (Ayranci & Ercan, 2011). Institusi pengajian tinggi perlu berperanan dalam memberikan pendidikan dan kesedaran mengenai pengurusan kerjaya agar dapat memberi impak positif terhadap pembangunan dan kemajuan kerjaya pelajar.

Berdasarkan kajian literatur, terdapat pelbagai model kompetensi pengurusan kerjaya yang telah diperkenalkan oleh para sarjana sebelum ini yang mengariskan beberapa domain utama. Antaranya Model DOTS oleh Watts (2006) yang mengandungi empat domain iaitu kesedaran diri, kemahiran membuat keputusan, kesedaran terhadap peluang, dan pembelajaran peralihan. Bridgstock (2009) pula mengemukakan satu model kemahiran pengurusan kerjaya bagi meningkatkan kebolehasaran graduan yang menekankan domain kemahiran pengurusan sendiri dan kemahiran pembangunan kerjaya. Hal ini lebih signifikan apabila National Blueprint For Career Development Framework (MCEECDYA, 2010) yang telah dibangunkan bagi menyokong program pembangunan kerjaya di Australia menyetujui 11 kompetensi yang merangkumi tiga domain utama iaitu pengurusan personal, pembelajaran dan penerokaan kerja, serta pembinaan kerjaya. Berdasarkan penyenaaran domain kompetensi pengurusan kerjaya yang telah dibincangkan di atas membuktikan bahawa terdapat kepelbagaian domain kompetensi pengurusan kerjaya dan ia adalah beracuan mengikut kehendak dan fokus kajian yang dijalankan oleh pengkaji itu sendiri.

Berdasarkan kajian lepas, elemen pengurusan personal merupakan antara domain utama yang sering diketengahkan oleh pengkaji dalam model kompetensi pengurusan kerjaya. Pengurusan personal merupakan kompetensi yang berkaitan dengan persepsi individu dan penilaian diri dari aspek nilai, keupayaan, minat dan matlamat (Bridgstock, 2009). Selari dengan paradigma kerjaya *protean*, perspektif pengurusan personal dalam kerjaya menekankan bahawa setiap individu mempunyai tanggungjawab utama untuk menguruskan kerjaya mereka (King, 2004). Perspektif pengurusan personal dalam kerjaya juga menekankan sifat proaktif terhadap kompetensi kerjaya (Akkermans *et al.*, 2012). Kajian oleh Eby, Butts, dan Lockwood (2003) menunjukkan bahawa pelajar yang mempunyai matlamat kerjaya yang jelas, penilaian yang realistik terhadap keupayaan dan kebolehan diri mempunyai nilai kebolehasaran yang lebih baik berbanding pelajar lain.

2.1 Peranan Work Based Learning Dalam Pembangunan Kompetensi Pengurusan Kerjaya

Istilah *Work Based Learning (WBL)* merangkumi pelbagai maksud, namun yang jelas lokasi utama pembelajaran adalah di tempat kerja dan secara dasarnya, konsep asas WBL bertujuan untuk menambahkan lapisan pengalaman dalam pengetahuan konseptual sedia ada. Pelajar dapat merasai pengalaman dunia pekerjaan yang sebenar disamping meneroka peluang pekerjaan sedia ada menerusi WBL. Merujuk kepada Agensi Kelayakan Malaysia (2016), WBL merupakan subset pembelajaran di tempat kerja dan secara khususnya ia merujuk kepada pencapaian hasil pembelajaran terancang yang diperoleh melalui pengalaman melaksanakan peranan atau fungsi kerja. Felicity dan Linda (2013) pula menjelaskan bahawa WBL adalah satu program yang menyediakan latihan, bimbingan, simulasi tempat kerja dan perantisan bersama

dengan pembelajaran secara kuliah dimana pelajar menjalani pembelajaran di luar kelas yang membolehkan pelajar memperoleh pengalaman sebenar bekerja.

Watts (2006) menjelaskan bahawa program WBL ini boleh dirancang dengan baik antara ahli akademik dan majikan bagi menjadikan pelajar lebih aktif dan positif terlibat dalam melalui proses pembangunan kerjaya. Persekitaran pembelajaran menerusi WBL ini dapat merangsang pembangunan dan penerapan kompetensi kerjayakerana pelajar mempunyai peluang untuk memperoleh pengalaman kerja sebenar. (Kuijpers & Meijers, 2012). Ini juga dijelaskan melalui dapatan kajian oleh Jackson dan Wilton (2016) yang menunjukkan bahawa pembelajaran di tempat kerja merupakan platform yang baik untuk mengembangkan kompetensi kesedaran diri dalam kalangan pelajar, ia juga memberi pengaruh positif terhadap perkembangan kemahiran membuat keputusan, kesedaran peluang, dan pembelajaran peralihan.

Menerusi WBL, pelajar dapat meningkatkan kesediaan untuk bekerja dari aspek pembangunan kemahiran bukan teknikal seperti efikasi sendiri dan kerja berpasukan (Smith & Worsfold, 2014). Di samping itu, WBL juga dapat menyumbang dalam meningkatkan kefahaman pelajar terhadap kemahiran dan peranan khusus dalam bidang pekerjaan sebenar (Jackson, 2015). Secara keseluruhannya, dapat disimpulkan bahawa pelbagai konteks pengalaman kerja sebenar yang diperkaya menerusi pelaksanaan WBL ini dapat menyediakan peluang untuk pelajar membangunkan kerjaya awal mereka.

3. Metodologi

Kajian ini mengaplikasikan *Fuzzy Delphi Method* (FDM) bagi mendapatkan kesepakatan pakar dalam mengenalpasti elemen kompetensi pengurusan personal yang dapat dikuasai oleh pelajar menerusi *Work Based Learning* (WBL). Kaedah ini adalah kombinasi antara teori set Fuzzy dan teknik Delphi. Teknik Fuzzy Delphi ini bukanlah satu teknik baru sebaliknya ia adalah satu instrumen yang dilakukan penambahbaikan terhadap kaedah Delphi sedia ada dan menjadikannya satu alat pengukuran yang lebih efektif (Mohd Ridhuan Mohd Jamil *et al.*, 2017). Pemilihan FDM dalam kajian ini adalah kerana ia menjimatkan masa dan kos dalam mengendalikan soal selidik berbanding teknik Delphi biasa. Di samping itu, teknik Fuzzy Delphi ini juga dapat memberi peluang kepada panel pakar yang dipilih memberikan sepenuhnya pandangan mereka secara konsisten (Habibah Ramlie *et al.*, 2014).

3.1 Panel Pakar Kajian

Seramai 16 orang pakar telah dipilih dengan menggunakan persampelan bertujuan (*purposive sampling*). Kaedah ini dipilih memandangkan pengkaji ingin mendapatkan pandangan dan kesepakatan pakar dalam mengenalpasti elemen kompetensi yang dikaji dan selari dengan pendapat Hasson, Keeney, dan McKenna (2000) yang menyatakan bahawa pensampelan bertujuan adalah kaedah yang paling sesuai digunakan dalam FDM. Selain itu, jumlah bilangan pakar yang dipilih juga dibuat berdasarkan pandangan kajian terdahulu yang menyatakan bahawa jumlah pakar yang dibenarkan adalah 10 ke 15 pakar sekiranya kesepakatan dan keseragaman pakar adalah tinggi (Adler & Ziglio, 1996).

Pakar-pakar yang dilantik terdiri daripada ahli akademik dan juga pihak industri yang terlibat dengan pelaksanaan WBL. Kriteria pemilihan pakar berdasarkan kepada latar belakang akademik, pengalaman dan penglibatan mereka dalam pelaksanaan WBL di politeknik. Rasional pemilihan pakar ini bertujuan untuk mendapatkan pengalaman dan pandangan yang pelbagai terhadap elemen pengurusan personal dalam kompetensi pengurusan kerjaya berdasarkan kepakaran bidang masing-masing dalam pelaksanaan WBL khususnya di politeknik. Berliner (2004) menjelaskan bahawa mereka yang mempunyai pengalaman dalam sesuatu bidang secara konsisten melebihi lima tahun boleh dikelaskan sebagai pakar. Manakala dalam bidang pendidikan, pakar adalah merujuk kepada individu yang mempunyai pengalaman melebihi lima tahun dan berdasarkan kepada pengalaman mereka secara spesifik (Akbari & Yazdanmehr, 2014).

3.2 Tatacara Pemerolehan Data

Kajian ini mempunyai dua fasa, iaitu fasa penerokaan elemen kompetensi berdasarkan kajian literatur dan temu bual, dan fasa mendapatkan kesepakatan pakar menerusi analisis Fuzzy Delphi. Dalam fasa pertama, penyelidik membuat analisis dokumen berdasarkan kajian-kajian lepas dan temu bual separa berstruktur bersama pakar dalam mengenalpasti elemen-elemen kompetensi Pengurusan Kerjaya dalam WBL. Dalam proses temu bual pengkaji memilih seramai 5 orang pakar yang terdiri dari pelbagai latar belakang dan jawatan dalam pelaksanaan WBL di politeknik. Setiap satu sesi temu bual dilaksanakan dalam lingkungan masa 20 hingga 30 minit. Beberapa prinsip diaplikasikan dan diberi penekanan pada peringkat ini iaitu seperti membuat temu janji, menjelaskan tujuan kajian, menunjukkan keyakinan untuk menemu bual, menjelaskan format temu bual, memberitahu tempoh masa temu bual dan memastikan alat rakaman yang dipasang tidak mengganggu sesi temu bual. Data kajian kualitatif ini dianalisis berdasarkan tema-tema yang menjawab persoalan kajian.

Manakala fasa kedua pula melibatkan pembentukan instrumen kajian untuk analisis Fuzzy Delphi berdasarkan dapatan analisa fasa pertama. Instrumen kajian ini adalah set soal selidik pakar yang mengandungi 3 elemen utama kompetensi berserta 35 item. Namun dalam penulisan kajian ini pengkaji hanya membincangkan satu elemen utama dengan 12 item sahaja iaitu elemen pengurusan personal. Bagi mendapatkan kesepakatan pakar, soal selidik ini diberikan

kepada 16 pakar yang terpilih mengikut kriteria pemilihan yang telah ditetapkan. Set soal selidik pakar ini dibentuk dengan menggunakan nilai skala 1 hingga 7 bagi menggantikan nilai Fuzzy seperti yang ditunjukkan dalam **Jadual 1**. Rasional skala 7 poin digunakan dalam soal selidik ini adalah kerana semakin tinggi bilangan skala semakin jitu dan tepat data yang diperolehi (Mohd Ridhuan Jusoh & Nik Mohd Rahimi Nik Yusoff, 2015).

Jadual 1: Pemboleh ubah Linguistik dan Skala Fuzzy
 Sumber: (Chang, Hsu, & Chang, 2011; Habibah Ramlie *et al.*, 2014)

Pemboleh ubah Linguistik	Skala Fuzzy
Sangat-sangat tidak setuju	(0.0, 0.0,
Sangat tidak setuju	(0.0, 0.1, 0.3)
Tidak setuju	(0.1, 0.3, 0.5)
Tidak pasti	(0.3, 0.5, 0.7)
Setuju	(0.5, 0.7, 0.9)
Sangat setuju	(0.7, 0.9, 1.0)
Sangat-sangat setuju	(0.9, 1.0, 1.0)

3.3 Analisis Data

Respon pakar berdasarkan kepada skala linguistik 7 poin dalam soal selidik Fuzzy dianalisis bersandarkan kepada tiga syarat yang terkandung di dalam *triangular fuzzy number* dan *defuzzification process* yang melibatkan nilai *threshold* (*d*) dan peratusan kesepakatan pakar. Syarat pertama adalah berdasarkan kepada nilai *threshold* (*d*). Nilai *threshold* (*d*) akan menentukan nilai tahap kesepakatan antara pakar bagi setiap item model. Nilai *d* bagi setiap item iaitu elemen utama dan sub elemen yang diukur mestilah kurang daripada 0.2 (Chang, Hsu & Chang, 2011; Mohd Ridhuan Mohd Jamil *et al.*, 2017). Setiap item yang melebihi atau melampaui nilai *threshold* 0.2 akan ditandakan hitam (*bold*) dan ini menunjukkan terdapat pandangan individu pakar yang tidak sependapat dengan pandangan pakar yang lain terhadap beberapa item soal selidik (Cheng & Lin, 2002). Nilai (n_1, n_2, n_3) yang mewakili nilai unsur Fuzzy dan nilai (m_1, m_2, m_3) yang mewakili nilai purata Fuzzy bagi setiap item diperlukan dalam menentukan nilai *threshold*. Oleh itu, untuk mendapatkan nilai *threshold*, jarak di antara dua nombor Fuzzy $m = (m_1, m_2, m_3)$ dan $n = (n_1, n_2, n_3)$ di kira menggunakan Microsoft Excel berpandukan kepada rumus berikut:

$$d(\tilde{m}, \tilde{n}) = \sqrt{\frac{1}{3} [(n_1 - m_1)^2 + (n_2 - m_2)^2 + (n_3 - m_3)^2]}$$

Syarat kedua adalah peratusan kesepakatan kumpulan pakar, nilai peratusan ini mestilah melebihi atau sama dengan 75.0% (Chang, Hsu & Chang, 2011; Mohd Ridhuan Mohd Jamil *et al.*, 2017). Seterusnya ialah *defuzzification* proses dimana hanya satu syarat sahaja yang perlu dipatuhi iaitu nilai *average of fuzzy number* atau skor fuzzy (*A*) mestilah melebihi atau sama dengan nilai α -cut iaitu 0.5 (Tang & Wu, 2010). Alternatif turutan pilihan (*ranking*) boleh ditentukan mengikut kepada nilai skor fuzzy ini juga. Nilai skor fuzzy ini turut sama dianalisis menggunakan Microsoft Excel dengan menggunakan rumus berikut: \geq

$$A = \frac{1}{3} (n_1 + n_2 + n_3)$$

4. Dapatan dan Perbincangan

Bagi tujuan pengesahan dan kesepakatan pakar, pengkaji telah melakukan analisis menggunakan Kaedah Fuzzy Delphi pada elemen kompetensi Pengurusan Personal yang dikenalpasti. **Jadual 2** menunjukkan nilai *threshold* (*d*) bagi keseluruhan elemen Pengurusan Personal, nilai item yang dihitamkan merupakan nilai *threshold* (*d*) yang melebihi 0.2 (>0.2). Ini menjelaskan bahawa terdapat pendapat pakar yang tidak sekata dan tidak mencapai konsensus terhadap item-item tertentu. Walau bagaimanapun, nilai purata semua item konstruk Pengurusan Personal mempunyai nilai *threshold* (*d*) < 0.2 iaitu 0.11. Ramlan Mustapha, Zaharah Hussin dan Saedah Siraj, (2017) menyatakan bahawa jika nilai purata *threshold* (*d*) yang diperolehi kurang atau sama dengan 0.2, maka item tersebut telah mencapai kesepakatan pakar yang baik.

Jadual 2: Nilai threshold setiap elemen (d item) dan nilai threshold Konstru (d konstruk) bagi Pengurusan Personal

PAKAR	ITEM											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	0.11	0.03	0.08	0.08	0.02	0.09	0.02	0.02	0.07	0.10	0.16	0.14
2	0.11	0.12	0.07	0.08	0.02	0.09	0.15	0.02	0.07	0.06	0.16	0.14
3	0.04	0.03	0.07	0.08	0.02	0.09	0.02	0.02	0.19	0.06	0.04	0.03
4	0.11	0.03	0.08	0.07	0.25	0.31	0.02	0.02	0.07	0.10	0.04	0.03
5	0.11	0.12	0.07	0.08	0.14	0.09	0.15	0.02	0.07	0.10	0.16	0.03
6	0.11	0.12	0.07	0.08	0.14	0.09	0.02	0.16	0.19	0.10	0.04	0.03
7	0.04	0.03	0.07	0.07	0.02	0.09	0.15	0.02	0.07	0.10	0.04	0.14
8	0.04	0.12	0.07	0.08	0.02	0.07	0.25	0.24	0.19	0.06	0.04	0.14
9	0.04	0.03	0.07	0.08	0.02	0.07	0.25	0.24	0.49	0.30	0.23	0.55
10	0.04	0.03	0.08	0.07	0.02	0.07	0.02	0.02	0.07	0.06	0.04	0.03
11	0.11	0.12	0.07	0.08	0.14	0.09	0.15	0.16	0.19	0.10	0.16	0.14
12	0.11	0.12	0.07	0.08	0.14	0.09	0.15	0.16	0.19	0.10	0.16	0.14
13	0.04	0.03	0.07	0.07	0.02	0.09	0.02	0.02	0.07	0.10	0.04	0.03
14	0.04	0.03	0.08	0.07	0.02	0.07	0.02	0.16	0.19	0.10	0.04	0.03
15	0.28	0.27	0.32	0.31	0.25	0.31	0.25	0.24	0.19	0.30	0.23	0.25
16	0.28	0.27	0.08	0.07	0.02	0.09	0.02	0.02	0.489	0.06	0.52	0.03
Nilai d setiap item	0.10	0.10	0.09	0.09	0.08	0.11	0.10	0.10	0.176	0.11	0.13	0.12
Nilai d konstruk	0.11											
Bilangan Item d < 0.2	14	14	15	15	14	14	13	13	14	14	13	14

Berdasarkan Jadual 3, nilai peratusan keseluruhan kesepakatan pakar bagi setiap item dalam elemen Pengurusan Personal adalah melebihi 75% dan ianya memenuhi syarat kedua kesepakatan pakar dalam analisis FDM. Selain itu, kesemua nilai skor fuzzy (A) adalah melebihi atau sama dengan nilai α -cut 0.5 dan syarat ketiga telah dipatuhi. Seterusnya, item-item yang disepakati disusun mengikut keutamaan (ranking). Secara keseluruhannya kesemua item dalam elemen Pengurusan Personal telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dan juga mendapat kesepakatan pakar dengan nilai persetujuan yang baik.

Jadual 3: Elemen Pengurusan Personal Dalam PBK berdasarkan analisa Fuzzy Delphi (FDM)

Ranking	Item / Elemen	Syarat Triangular Fuzzy		Syarat Defuzzification Process				Kesepakatan Pakar	No Item
		Nilai Threshold, d	Peratus Kesepakatan Kumpulan Pakar, %	m1	m2	m3	Skor Fuzzy (A)		
1	Kemahiran komunikasi yang baik	0.090	93.8%	0.813	0.950	0.994	0.919	TERIMA	3
2	Meningkatkan keyakinan diri	0.092	93.8%	0.800	0.944	0.994	0.913	TERIMA	4
3	Berkeupayaan menyesuaikan diri dengan persekitaran	0.110	87.5%	0.800	0.938	0.988	0.908	TERIMA	6
4	Pengurusan masa yang berkesan	0.110	87.5%	0.788	0.931	0.988	0.902	TERIMA	10
5	Imej diri yang positif	0.104	87.5%	0.763	0.919	0.988	0.890	TERIMA	1
6	Berinteraksi dengan positif dan berkesan	0.097	87.5%	0.750	0.913	0.988	0.883	TERIMA	2
7	Berbakat dalam bidang kerja pilihan	0.119	87.5%	0.738	0.900	0.975	0.871	TERIMA	12
8	Membina hubungan baik bersama rakan sekerja	0.079	87.5%	0.725	0.900	0.988	0.871	TERIMA	5
9	Keseimbangan kerja dan peribadi	0.105	81.3%	0.725	0.894	0.981	0.867	TERIMA	7
10	Kreatif mengendali pembangunan kerjaya	0.097	81.3%	0.713	0.888	0.981	0.860	TERIMA	8
11	Memahami kekuatan dan kelemahan diri	0.131	81.3%	0.713	0.881	0.969	0.854	TERIMA	11
12	Peka terhadap perubahan	0.176	87.5%	0.688	0.856	0.950	0.831	TERIMA	9

Dalam kajian ini, ciri-ciri graduan yang berkualiti dan kompeten untuk bekerja telah diterokai dalam konteks pendidikan kerjaya dalam pembelajaran berasaskan kerja berdasarkan persepsi pakar akademik dan juga industri. Dapatan kajian menunjukkan kumpulan pakar mencapai kesepakatan bahawapengalaman bekerja sebenar menerusi *Work Based Learning (WBL)* dapat membantu pelajar menguasai elemen pengurusan personal dengan baik. Ini sejajar dengan kajian terdahulu yang menjelaskan bahawa pengalaman bekerja sebenar menerusi WBL dapat mendedahkan pelajar kepada pelbagai kemahiran generik yang dapat membantu dalam pembangunan kerjaya pelajar. Ini kerana aktiviti pembelajaran yang berteraskan pengalaman seperti WBL ini dapat meningkatkan pengalaman pembelajaran mereka dan mengadaptasi pengetahuan dengan lebih baik (Kong & Yan, 2014). Hujah lain juga yang menyatakan bahawa pembangunan kompetensi pengurusan personal ini juga akan dapat meningkatkan kebolehpasaran pelajar dalam jangka masa panjang (Reddan & Rauchle, 2012).

5. Kesimpulan

Secara keseluruhannya, jelas menunjukkan bahawa peluang memperolehi pengalaman kerja sebenar menerusi *Work Based Learning (WBL)* boleh membantu pelajar menguasai kompetensi pengurusan kerjaya yang diperlukan untuk memulakan dan membina kerjaya masa depan mereka. Pemantapan terhadap kompetensi ini secara dasarnya boleh digarapkan oleh pihak berkepentingan dalam WBL menerusi kepelbagaian aktiviti pembelajaran di tempat kerja yang dapat meningkatkan pengetahuan, kebolehan dan kemahiran pelajar dalam bidang pekerjaan yang bakal diceburi. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kesemua item dalam elemen kompetensi pengurusan personal boleh dikuasai dengan baik oleh pelajar menerusi WBL. Item-item dalam elemen ini dipersetujui oleh pakar yang terdiri daripada golongan akademik dan pihak industri yang berpengalaman, justeru ia dapat memberi refleksi tentang kompetensi yang pihak berkepentingan dalam WBL sendiri rasakan sangat penting bagi pembangunan kerjaya pelajar. Secara tidak langsung dapatan kajian ini dapat digunakan untuk merancang program pendidikan kerjaya dalam WBL dengan lebih berkesan dan memberi kelebihan kepada pelajar. Ini kerana, penekanan terhadap pembangunan kompetensi ini akan menjadikan pelajar lebih bersedia untuk bekerja dan mampu berdaya saing dalam pasaran kerja yang semakin kompetitif.

Rujukan

- Adler, M., & Ziglio, E. (1996). *Gazing into the oracle: The Delphi method and its application to social policy and public health*. London: Jessica Kingsley Publishers. Agensi Kelayakan Malaysia. (2016). Garis Panduan Amalan Baik : Pembelajaran Berasaskan Kerja. Petaling Jaya Selangor: Agensi Kelayakan Malaysia 2015. Retrieved from <http://www.mqa.gov.my> on June 2017
- Akbari, R., & Yazdanmehr, E. (2014). A Critical Analysis of the Selection Criteria of Expert Teachers in ELT. *Theory and Practice in Language Studies*, 4(8), 1653–1658. <https://doi.org/10.4304/tpls.4.8.1653-1658>
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2012). Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245–267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>
- Ayranci, E., & Ercan, O. (2011). A Study of the Relationship Between Students' Views Toward a Career Management Class and Their Future Careers. *International Business Research*, 4(1), 198–207.
- Berliner, D. C. (2004). Describing the Behavior and Documenting the Accomplishments of Expert Teachers. *Bulletin of Science, Technology & Society*, 24(3), 200–212. <https://doi.org/10.1177/0270467604265535>
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31–44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Chang, P., Hsu, C., & Chang, P. (2011). Fuzzy Delphi method for evaluating hydrogen production technologies. *International Journal of Hydrogen Energy*, 36(21), 14172–14179. <https://doi.org/10.1016/j.ijhydene.2011.05.045>
- Cheng, C., & Lin, Y. (2002). Evaluating the best main battle tank using fuzzy decision theory.pdf. *European Journal of Operational Research*, 142, 174–186.
- Cleary, M., Horsfall, J., Muthulakshmi, P., Happell, B., & Hunt, G. E. (2013). Career development: Graduate nurse views. *Journal of Clinical Nursing*, 22(17–18), 2605–2613. <https://doi.org/10.1111/jocn.12080>
- Eby, Li. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689–708. <https://doi.org/10.1108/13620430710834396>
- Greenbank, P. (2011). Improving the process of career decision making: an action research approach. *Education + Training*, 53(4), 252–266

Jackson, D., & Wilton, N. (2016). Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning. *Teaching in Higher Education*, 21(3), 266–286. <https://doi.org/10.1080/13562517.2015.1136281>

Kuijpers, M., & Meijers, F. (2012). Learning for now or later? Career competencies among students in higher vocational education in the Netherlands. *Studies in Higher Education*, 37(4), 449–467. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.523144>

King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112–133. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00052-6)

Habibah Ramlie, Zaharah Hussin, Mohd Ridhuan Mohd Jamil, Ahmad Arifin Sapar, Saedah Siraj, & Nurul Rabihah Mat Noh. (2014). Aplikasi Teknik Fuzzy Delphi Terhadap Keperluan Aspek “ Riadhah Ruhiyyah ” Untuk Profesionalisme Perguruan Pendidikan Islam. *The Online Journal of Islamic Education*, 2(2), 53–72.

Hasson, F., Keeney, S., & McKenna, H. (2000). Research guidelines for the Delphi survey technique. *Journal of Advanced Nursing*, 32(4), 1008–1015. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.t01-1-01567.x>

Heijde, C. M. Van Der, & Heijden, B. I. J. . Van Der. (2006). A Competence-Based And Multidimensional Operationalization And Measurement of Employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>

Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350–367. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842221>

Kementerian Pendidikan Tinggi. (2012). *The National Graduate Employability Blueprint (2012-2017)*. Putrajaya, MALAYSIA.

Kementerian Pendidikan Tinggi. (2018). *Statistik Pendidikan Tinggi 2017*. Kuala Lumpur, Malaysia.

Kong, H., & Yan, Q. (2014). The relationship between learning satisfaction and career competencies. *International Journal of Hospitality Management*, 41, 133–139. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.05.013>

Maertz, C. P., Stoeberl, P. A., & Marks, J. (2014). Building successful internships: Lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19(1), 123–142. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0025>

McMurray, S., Dutton, M., McQuaid, R., & Richard, A. (2016). Employer demands from business graduates. *Education + Training*, 58(1), 112–132. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2014-0017>

MCEECDYA. (2010). Australian Blueprint For Career Development. *Miles Morgan Australia*. Canberra Australia: Commonwealth of Australia. Retrieved from www.blueprint.edu.au on September 2017

Miller, S., & Liciardi, R. (2003). Tertiary student perceptions of the benefits of professional career management education: an exploratory study. *Career Development International*, 8(6), 309–315. <https://doi.org/10.1108/13620430310496125>

Mohd Izwan Mahmud, Sidek Mohd Noah, Jamaludin Ahmad, & Wan Marzuki Wan Ahmad. (2016). Modul Kesediaan Kerjaya Berdasarkan Teori Cognitive Information Processing (CIP). *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 4(3), 59–75.

Mohd Ridhuan Jusoh, & Nik Mohd Rahimi Nik Yusoff. (2015). Aplikasi Kaedah Fuzzy Delphi Dalam Pembangunan Modul Pembelajaran Tatabahasa Arab. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah (JSASS)*, 2(2), 193–211.

Mohd Ridhuan Mohd Jamil, Saedah Siraj, Zaharah Hussin, Nurulrabihah Mat Noh, & Ahmad Ariffin Sapar. (2017). *Pengenalan Asas Kaedah Fuzzy Delphi Dalam Penyelidikan Rekabentuk dan Pembangunan*. (Mohd Ridhuan Mohd Jamil, Ed.). Kuala Lumpur, Malaysia: Minda Intelek Agency

Ramlan Mustapha, Zaharah Hussin, & Saedah Siraj. (2017). Analisis Faktor Penyebab Ketidakkujuran Akademik Dalam Kalangan Mahasiswa: Aplikasi Teknik Fuzzy Delphi. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 2(2), 1–17.

Reddan, G., & Rauchle, M. (2012). Student Perceptions of the Value of Career Development Learning to a Work-Integrated Learning Course in Exercise Science. *Australian Journal of Career Development*, 21(1), 38–48. <https://doi.org/10.1177/103841621202100106>

Smith, C., & Worsfold, K. (2014). WIL curriculum design and student learning : a structural model of their effects on student satisfaction. *Studies in Higher Education*, 39(6), 1070–1084. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.777407>

Tang, C. W., & Wu, C. T. (2010). Obtaining a picture of undergraduate education quality: A voice from inside the university. *Higher Education*, 60(3), 269–286. <https://doi.org/10.1007/s10734-009-9299-5>

Watts, A. G. (2006). *Career development learning and employability*. The Higher Education Academy. United Kingdom.

Mohd Shahril Mohd Hassan, Azman Hasan, & Ruslina Awang. (2015). Model Kompetensi Hijau Politeknik (MKHP) Kearah Kebolehpasaran Graduan Politeknik Malaysia. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 1(2), 17–27.

Noriah Yusof, Zakiah Jamaluddin, & Norain Mat Lazim. (2013). Persepsi Pelajar Prasiswazah Terhadap Kebolehpasaran Graduan dan Persaingan dalam Pasaran Pekerjaan. *Jurnal Personalia Pelajar*, 16, 77–92. *Communication*, 163(2), 51–59. doi: 10.1015/j.tree.2012.05.090 [Online Journal]