

Pengaruh Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) Dalam Kebolehpasaran Lulusan Sijil Pemasangan Elektrik Kolej Komuniti

Ahmad Rosli Mohd Nor
Kolej Komuniti Masjid Tanah
ahmadrosli75@yahoo.com

Mohd Ridhuwan Muhamad
Jabatan Pendidikan Kolej Komuniti
ridhuwan@mohe.gov.my

Muhammad Fazli Jasli
Jabatan Pendidikan Kolej Komuniti
mfazli@mohe.gov.my

Abstract

The marketability of graduates in an institution is important in choosing career which is in line with the chosen field of the study. This in turn will indicate the effectiveness of the program that has been offered. In addition, it also validates that the teaching and learning offered by the institution fulfill the demand of the job market and its graduates are competitive. There are many factors that can be the contributor to the level of graduates' marketability. This includes the aspects of Lifelong Learning (PSH) and others. The study of graduates' level of job marketability and exploration of the factors associated with it is critical in helping the management of the college to improve the level of marketability of community college graduates. Hence, this study is conducted to examine the level of marketability of community college graduates in the specialized job market for Electrical Installation Certificate (SPE) graduates after two years of graduation. This quantitative study will be conducted on 69 samples from 75 community college graduates who have graduated for two years. The population consists of SPE graduates Sabak Bernam Community College, Chenderoh Community College and Segamat Community College 2. A semi-structured interview qualitative approach is used to strengthen the findings. The data obtained were then analyzed by using the thematic analysis. The result of the analysis indicated that, there are 3 major issues that have been identified to give impact on the employment prospects of community college graduates, Lifelong Learning, Value Added Certificate and Self-Motivating Potential. These elements are very important to be mastered by community college graduates to assist them in the development of their work.

Keywords: marketability; life-long learning; community College

Abstrak

Kebolehpasaran lulusan dari sesuatu institusi dalam pemilihan kerjaya yang selari dengan bidang pengajian sangat penting untuk menunjukkan keberkesanan sesuatu program pengajian yang telah ditawarkan. Ini menunjukkan pengajaran dan pembelajaran yang ditawarkan oleh sesuatu institusi itu memenuhi kehendak pasaran pekerjaan dan lulusannya berdaya saing dalam pasaran pekerjaan. Banyak faktor boleh menjadi penyumbang kepada tahap kebolehpasaran graduan termasuk aspek Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH) dan lain-lain. Kajian terhadap tahap kebolehpasaran graduan dan penerokaan faktor yang berkaitan dengannya sangat kritikal dalam membantu pengurusan kolej komuniti untuk meningkatkan tahap kebolehpasaran lulusan kolej komuniti. Justeru, kajian ini dijalankan untuk melihat tahap kebolehpasaran lulusan kolej komuniti dalam pasaran pekerjaan khusus bagi lulusan Sijil Pemasangan Elektrik (SPE) selepas dua tahun mereka bergraduan. Kajian secara kuantitatif ini akan dijalankan terhadap 69 orang sampel daripada 75 orang

lulusan kolej komuniti yang telah dua tahun bergraduan. Populasi terdiri daripada lulusan SPE Kolej Komuniti Sabak Bernam, Kolej Komuniti Chenderoh dan Kolej Komuniti Segamat 2. Manakala pendekatan kualitatif secara temubual separa struktur digunakan bagi menguatkan hasil dapatan dan dianalisis menggunakan analisis bertema. Hasilnya 3 isu utama telah dikenalpasti yang berpengaruh dalam kenolehpasaran pekerjaan lulusan kolej komuniti iaitu Pembelajaran Sepanjang Hayat, Nilai Tambah Sijil dan Keupayaan Memasarkan Diri. Elemen-elemen ini didapati sangat penting untuk dikuasai oleh lulusan kolej komuniti bagi membantu kebolehpasaran pekerjaan mereka.

Kata kunci: kebolehpasaran; pembelajaran sepanjang hayat; kolej komuniti

1.0 Pengenalan

Alam kerjaya merupakan sesuatu yang sangat mencabar terutama bagi graduan yang baru menamatkan pengajian mereka di institusi pengajian tinggi. Kebanyakan mereka menghadapi masalah untuk menghadapi persaingan dunia pekerjaan kerana ketiadaan pengalaman kerja, kekurangan Kemahiran Insaniah dan kegagalan mempamerkan potensi serta bakat yang dimiliki (Mohamed Sattar, Roseannah dan Ahmad Rosli 2014). Ada yang terpaksa memilih pekerjaan yang kurang prestij atau mencari pekerjaan yang lebih mencabar dalam usaha mereka untuk mengatasi halangan yang mendatang demi memastikan kelangsungan hidup dalam dunia kerjaya yang mencabar ini (Blanchard & Lichtenberg, 2003; Tsaousides & Jome, 2008). Kemampuan seseorang graduan memasarkan dirinya mampu menjadi penanda aras kekuatan sesuatu institusi dalam melahirkan graduan yang mempunyai nilai pasaran yang tinggi.

2.0 Kebolehpasaran Lulusan Kolej Komuniti

Salah satu perkara penting yang setiap penyedia latihan kemahiran perlukan ialah kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan kehendak majikan dalam usaha mereka untuk kekal relevan dalam menyediakan tenaga pekerja yang memenuhi kehendak pasaran pekerjaan (Valoo 2000). Ini kerana semakin hebat seseorang graduan maka semakin berkualiti sesuatu institusi pendidikan itu. Para pendidik sebenarnya memainkan peranan yang mencabar dalam dunia pendidikan yang berasaskan hasil pembelajaran supaya pelajar dapat memiliki dan mencapai kesemua hasil pembelajarannya yang ditetapkan (Mohamad Sattar, Roseannah dan Ahmad Rosli 2014). Kebolehpasaran pekerjaan bagi lulusan adalah sesuatu yang amat mencabar kerana setiap graduan perlu bersaing antara satu sama lain untuk mendapatkan pekerjaan. Bilangan graduan juga semakin bertambah dari tahun ke tahun selaras dengan perkembangan dunia pendidikan semasa di mana semakin banyak penyedia latihan kemahiran samada awam atau swasta (ILKA dan ILKS) ditubuhkan. Begitu juga dengan universiti awam dan swasta yang melahirkan lulusan dalam bidang TVET dan kesemua mereka perlu bersaing untuk mendapatkan pekerjaan dalam pasaran pekerjaan yang semakin sempit (Ahmad Zaini 2005). Kelemahan graduan dalam kebolehpasaran akan menyebabkan mereka tercicir dalam perlumbaan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dan mampu menjamin masa depan mereka.

3.0 Penyataan Masalah

Kebolehpasaran merupakan penanda aras sesuatu institusi pendidikan dalam mempamerkan keberkesanan program pengajian mereka. Semakin teruk tahap kebolehpasaran sesebuah institusi maka semakin kurang prestij yang mereka miliki. Dalam pada itu tahap kebolehpasaran semata-mata tanpa mengambil kira faktor pemilihan kerjaya dalam bidang juga adalah sesuatu yang perlu diambil perhatian. Ini kerana pemilihan kerjaya yang lain daripada bidang pengajian yang diikuti boleh memberikan indikator negatif kepada keberkesanan sesuatu kursus pengajian untuk membekalkan tenaga kerja dalam bidang mereka (Mohamad Sattar 2010). Malah proses pemilihan laluan kerjaya yang seiring dengan pendidikan serta latihan yang diikuti adalah tugas penting dalam turutan perkembangan kerjaya individu semenjak daripada remaja sehingga dewasa (Super, Savickas & Super 1996). Namun ia tidak semudah yang disangkakan, dengan lambakan graduan dalam pelbagai bidang, ekonomi yang kurang memberangsangkan dan pelbagai senario dunia terkini membangkitkan pelbagai halangan dan cabaran sama secara dalaman atau luaran dalam memilih kerjaya seiring dengan bidang pengajian mereka (Creed and Hughes 2012). Laporan Kajian Pengesanan Graduan Kolej Komuniti menunjukkan semenjak tahun 2012 hingga 2015, secara purata tahap kebolehpasaran graduan selepas 6 bulan tamat pengajian adalah sebanyak 97%. Namun begitu laporan ini juga menunjukkan hampir 45% memilih kerjaya yang berlainan dengan bidang pengajian mereka di kolej komuniti. Ini adalah senario yang menyedihkan kerana setelah banyak masa dan kos dikeluarkan untuk mempelajari sesuatu disiplin ilmu tetapi bekerja dalam bidang yang lain setelah tamat pengajian. Namun begitu data ini adalah untuk lulusan yang berkerjaya selepas 6 bulan tamat pengajian mereka. Justeru, wujud persoalan adakah senario yang sama masih berlaku bagi lulusan kolej komuniti setelah beberapa tahun mereka meninggalkan kolej komuniti. Sehingga sekarang masih belum wujud kajian kebolehpasaran kolej komuniti yang melihat kepada tahap kebolehpasaran dan pemilihan kerjaya mengikut bidang selepas 2 tahun mereka bergraduan. Justeru, kajian ini dilakukan bagi melihat tahap kebolehpasaran graduan kolej komuniti dan keupayaan mereka untuk berada dalam bidang pengajian yang sama dengan bidang pengajian mereka di kolej komuniti. Kajian ini juga akan meneroka permasalahan yang dihadapi oleh graduan dalam mendapatkan pekerjaan selepas tamat pengajian di kolej komuniti.

4.0 Objektif Kajian:

Kajian ini dilakukan untuk:

- a. Melihat tahap kebolehpasaran graduan SPE selepas dua tahun mereka bergraduan.
- b. Melihat tahap kebolehpasaran graduan SPE dalam bidang sama dengan pengajian mereka selepas dua tahun bergraduan.

- c. Meneroka isu-isu berkaitan pemilihan kerjaya graduan SPE kolej komuniti.

Persoalan Kajian:

- a. Apakah tahap kebolehpasaran graduan SPE selepas dua tahun mereka bergraduan?
- b. Apakah tahap kebolehpasaran graduan SPE dalam bidang sama dengan pengajian mereka selepas dua tahun bergraduan?
- c. Apakah isu-isu berkaitan pemilihan kerjaya graduan SPE kolej komuniti?

5.0 Metodologi Kajian

5.1 Reka bentuk Kajian

Kajian ini dijalankan secara kuantitatif, iaitu menggunakan kaedah soal selidik dan pendekatan kualitatif sebagai penguat kepada dapatan yang diperolehi. Bagi kajian kuantitatif, kajian tinjauan yang menggunakan borang soal selidik kebolehpasaran yang diadaptasi daripada borang kebolehpasaran graduan UiTM telah digunakan. Manakala bagi kajian kualitatif, satu sesi tembual ringkas berpandukan protokol temubual yang telah disahkan telah dilaksanakan selepas selesai responden menjawab borang soalselidik yang dikemukakan.

5.2 Sampel dan Populasi

Populasi kajian ini adalah seramai 75 orang yang meliputi graduan tahun 2014 dalam Sijil Pemasangan Elektrik dari tiga buah kolej komuniti, iaitu Kolej Komuniti Chenderoh, Kolej Komuniti Sabak Bernam, dan Kolej Komuniti Segamat 2. Manakala sampel kajian adalah seramai 69 orang dan bersesuaian dengan jadual persampelan yang telah dicadangkan oleh Sekaran (2005).

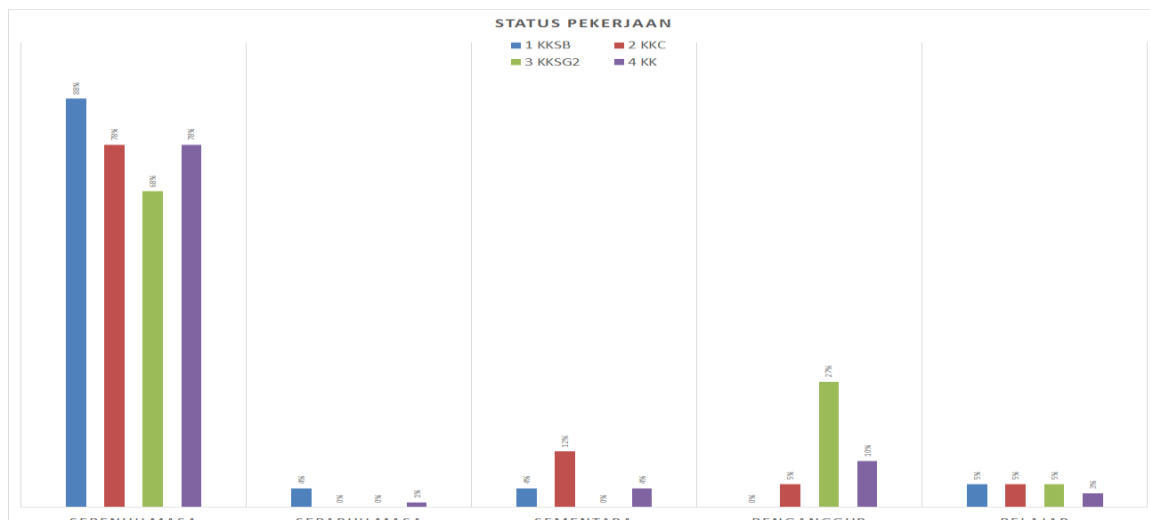
5.3 Analisis Kajian

Analisis kajian secara deskriptif dengan melihat kepada peratusan responden untuk menjawab persoalan kajian yang pertama dan kedua. Manakala analisis tema telah dijalankan untuk menjawab persoalan kajian ketiga.

6.0 Dapatan Kajian dan Perbincangan

Kajian ini telah berjaya mencapai objektifnya dan menjawab persoalan kajian seperti berikut:

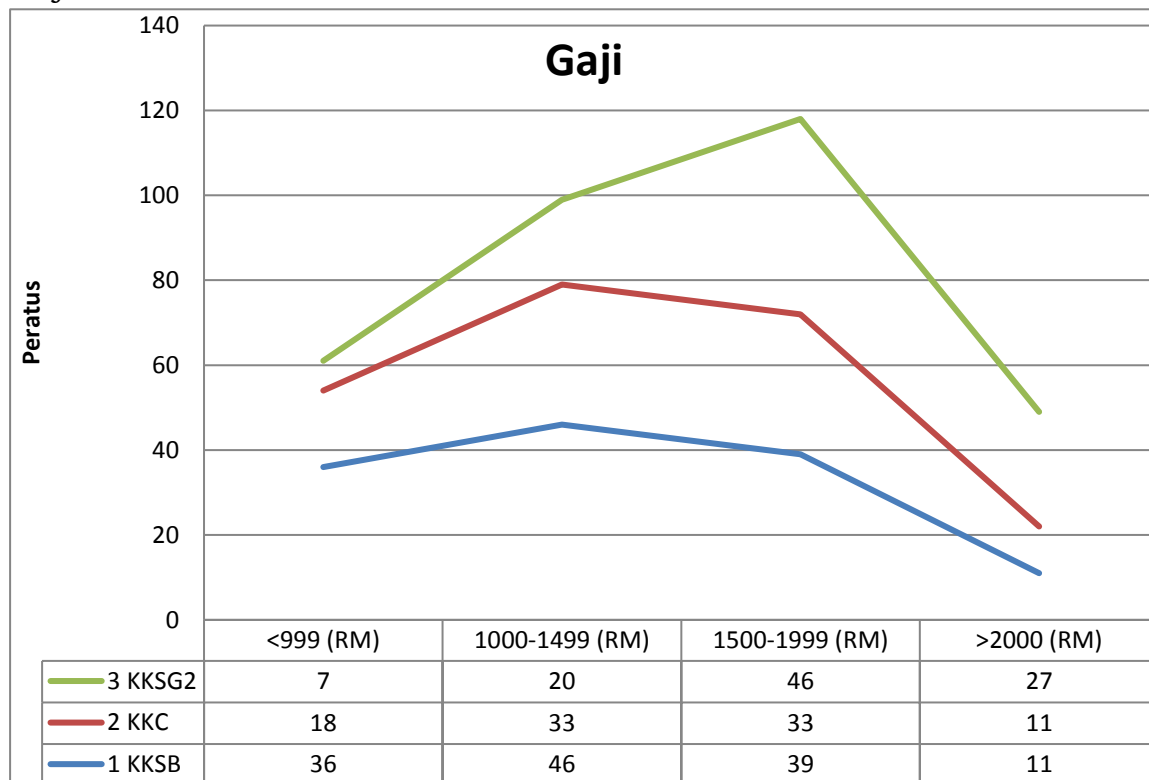
- 6.1** Apakah tahap kebolehpasaran graduan SPE selepas dua tahun mereka bergraduan?
 - a. Status Pekerjaan



Rajah 1: Status pekerjaan lulusan SPE

Berdasarkan jadual dalam Rajah 1, lulusan KK Sabak Bernam mencatatkan peratusan tertinggi bekerja sepenuh masa dengan 88% manakala lulusan KK Segamat 2 hanya mencatatkan 68%. Namun begitu 40% responden daripada KK Segamat 2 adalah juga bekas pelajar Diploma kolej komuniti yang baru sebulan bergraduan dan masih dalam proses mencari pekerjaan. Secara keseluruhan seramai 10% lulusan SPE masih menganggur dan dalam proses mencari pekerjaan. Seramai 27% lulusan KK Segamat 2 masih menganggur walaupun sudah dua tahun bergraduan dan ini perlu diberi perhatian serius kerana ia boleh dikatakan satu pembaziran dalam melatih dan membentuk calon berkemahiran serta berkualiti yang telah dilaksanakan di peringkat kolej komuniti.

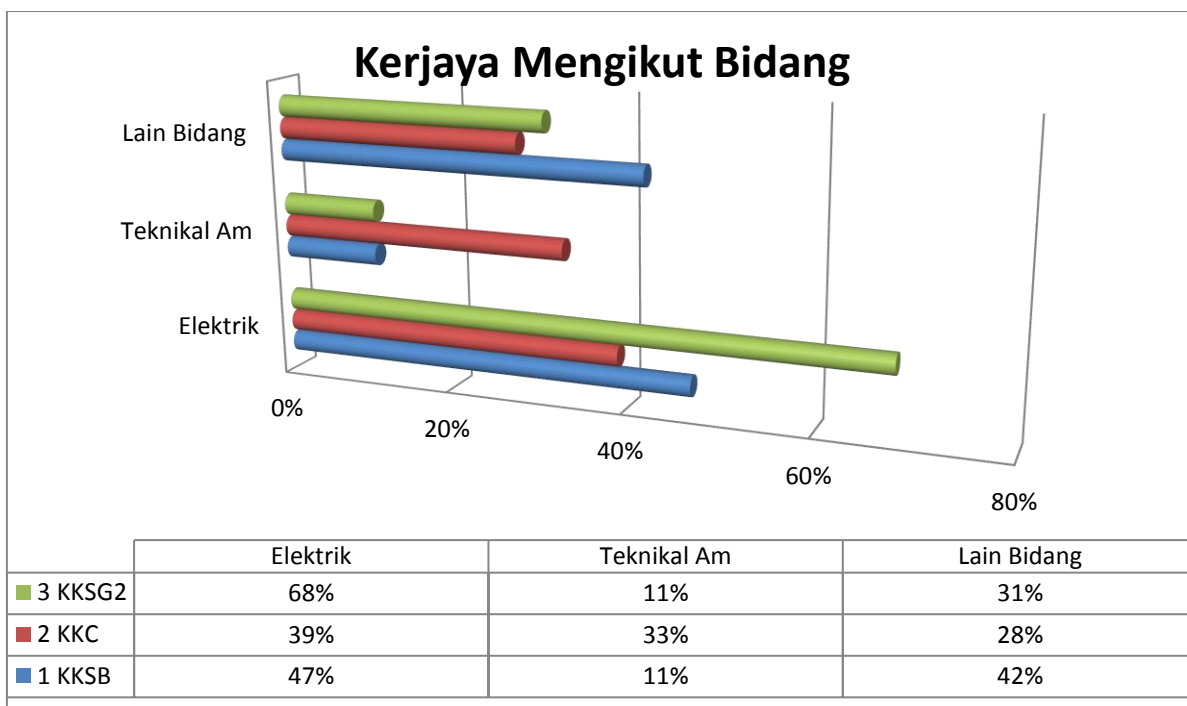
b. Gaji



Rajah 2: Gaji

Berdasarkan jadual dalam Rajah 3, lulusan daripada KK Segamat 2 paling ramai telah menerima gaji melebihi daripada RM2000 iaitu 27%. Hal ini menunjukkan bahawa majikan telah memberikan gaji yang sangat tinggi bagi seseorang lulusan peringkat sijil yang hampir menyamai gaji bagi lulusan peringkat diploma. Manakala bagi KK Sabak Bernam, peratusan tertinggi adalah lulusan yang bergaji antara RM1000.00 – RM1499.00 iaitu sebanyak 46% diikuti peratus lulusan bergaji antara RM1500 – RM1999 sebanyak 39% dan seterusnya lulusan bergaji kurang daripada RM999 sebanyak 36%. Melalui pemerhatian kepada Jadual 3 ini juga, didapati peratusan lulusan KK Sabak Bernam adalah paling tinggi menerima gaji di bawah kelayakan gaji peringkat Sijil, iaitu di bawah RM 999.00. Selain itu, lulusan kolej komuniti juga mampu untuk ditawarkan gaji yang lebih tinggi berdasarkan kemahiran yang telah dilalui dan dimiliki semasa proses pembelajaran dan pengajaran di kolej komuniti berdasarkan kepada peratusan gaji yang melebihi RM 2000. Kolej komuniti juga perlu memastikan lulusan yang menerima gaji di bawah RM 999 haruslah diberikan perhatian untuk mereka bekerja dalam bidang yang dilatih bagi memastikan gaji yang sepatutnya diberikan mengikut kelayakan kemahiran yang telah dipelajari.

6.2 Apakah tahap kebolehpasaran graduan SPE dalam bidang sama dengan pengajian mereka selepas dua tahun bergraduan?



Rajah 3: Kerjaya mengikut bidang

Berdasarkan jadual dalam Rajah 3, KK Segamat 2 adalah paling tinggi mencatatkan peratusan lulusan berkerjaya mengikut bidang yang dipelajari (Elektrik) iaitu sebanyak 68%, diikuti lulusan KK Sabak Bernam sebanyak 47% dan seterusnya KK Chenderoh sebanyak 39%. Melalui pemerhatian pada Rajah 4 juga, KK Chenderoh mencatatkan peratusan tertinggi lulusan yang bekerja dalam bidang teknikal am yang berkaitan iaitu sebanyak 33%. Sementara itu, lulusan KK Sabak Bernam adalah paling ramai berkerjaya di luar bidang yang mana jauh skopnya daripada bidang Elektrik atau mana – mana lapangan teknikal am yang lain sekalipun, iaitu sebanyak 42% daripada lulusan. Peratusan yang tinggi bagi lulusan kolej komuniti yang berkerjaya di luar bidang Elektrik atau mana – mana lapangan teknikal am lain adalah petunjuk penting yang perlu diberi perhatian mendalam kerana ia merupakan salah satu elemen yang menjejaskan prestasi atau prestij institusi pendidikan yang berkaitan dalam mempamerkan keberkesanan program pengajian Sijil Pemasangan Elektrik dalam dunia pekerjaan yang semakin mencabar.

6.3 Apakah isu-isu berkaitan pemilihan kerjaya graduan SPE kolej komuniti?

a. Pembelajaran Sepanjang Hayat (PSH)

Perkara paling penting yang para graduan perlu ingat adalah proses pembelajaran tidak boleh terhenti. Mereka perlu sentiasa belajar walau pun sudah tamat belajar bagi meningkatkan kemahiran, kemampuan dan keyakinan diri individu dalam bidang kerjaya yang diceburi. Malah Model

Kerangka Kelayakan Malaysia (KKM) telah menggariskan lapan domain yang perlu dikuasai oleh pelajar termasuk kemahiran teknikal dan bukan teknikal. Salah satu domainnya ialah Kemahiran Pembelajaran Sepanjang Hayat di mana para graduan perlu mengenalpasti pembelajaran yang mampu meningkatkan kemampuan diri, bersungguh untuk merebut peluang belajar serta mampu belajar sendiri dengan efektif (MQF 2006). Begitu juga dengan Model kemahiran Insaniah KPTM 2006 yang meletakkan aspek pembelajaran berterusan sebagai salah satu domain yang penting untuk dikuasai. Domain-domain ini telah dijadikan elemen-elemen penting dalam kemahiran Insaniah para pelajar IPT (KPTM 2006). Malah kemampuan graduan-graduan untuk menguasai elemen pembelajaran sepanjang hayat berupaya menjadikan mereka sentiasa kompetitif dan mampu meningkatkan jati diri mereka dalam pasaran pekerjaan. Peserta kajian ini berkata:

“kita kena sentiasa belajar la... jangan letak diri dah tahu semua... kena sentiasa sedia untuk belajar perkara baru”

Isu ini juga bertepatan dengan objektif penubuhan kolej komuniti sebagai hub pembelajaran hayat dalam kalangan komuniti. Para graduan boleh menjadikan kolej komuniti di seluruh negara sebagai tempay untuk menimba ilmu dari masa ke semasa bagi menjadikan diri mereka sentiasa bersedia dengan perubahan teknologi semasa. Malah Model Rangka Kerja *The Conference Board of Canada* (1996) turut menjadikan proses pembelajaran sepanjang hayat sebagai sebagai salah satu elemen yang perlu dikuasai oleh para graduan untuk menghadapi dunia pekerjaan. Hal ini kerana PSH menjadikan proses pembelajaran sentiasa berkembang dan mampu mengenalpasti peluang-peluang baru yang wujud dalam dunia pekerjaan.

b. Nilai Tambah Sijil

Kesemua responden bersetuju sijil kolej komuniti dalam bidang Pemasangan Elektrik memerlukan nilai tambah (*added value*) bagi membantu graduan untuk bersaing dalam pasaran pekerjaan. Salah seorang peserta kajian menegaskan:

“elektrik ni... kalau setakat kemahiran wiring, pergi ikut orang kerja pun dah boleh dapat... sama macam kita belajar kat kolej komuniti...jadi sijil kita kena ada tambahan sikit... macam sijil charginan ke, ST ke... baru la kita ada kelainan”

Hal ini bertepatan dengan saranan Marshall dan Tucker (dlm. Mohamad Sattar, Rose Amnah, dan Mohd Yusuf 2014) yang menyatakan industri pembuatan dan perkhidmatan di zaman moden serta berteknologi ini memerlukan pelbagai nilai tambah dalam pekerjaan. Para pekerja perlu mempunyai keupayaan menambah nilai baru pada produk dan

perkhidmatan yang ditawarkan majikan mereka. Sijil kolej komuniti yang mempunyai nilai tambah tersendiri boleh membantu graduannya untuk memenuhi nilai tambah yang diperlukan oleh majikan dan seterusnya memberi kelebihan kepada mereka untuk bersaing dalam pasaran pekerjaan. Ia boleh dilaksanakan dengan kerjasama agensi berkaitan seperti Suruhanjaya Tenaga, Tenaga Nasional Berhad (TNB) atau lain-lain badan berkaitan elektrik bagi memberi kelainan kepada graduan kolej komuniti.

c. Keupayaan Memasarkan Diri

Kemahiran untuk memasarkan diri dalam pasaran pekerjaan merupakan satu kemahiran yang sangat penting kepada graduan-graduan baru. Menurut Mohamad Sattar et al. (2014) kemahiran ini sangat diperlukan untuk persediaan graduan mendapat kerja dan maju dalam kerjaya. Ia merupakan keupayaan individu untuk bergerak secara sendiri dalam pasaran pekerjaan bagi memenuhi keupayaan untuk kekal bertahan dalam pasaran pekerjaan. Menurut seorang peserta kajian:

“macam mana pun... kalau nak berjaya kita la yang perlu ambil inisiatif tonjolkan diri...tunjukkan pada syarikat kita boleh buat kerja kalau diterima...kena pandai market diri la... jangan harap pada kolej buat semua benda untuk kita”

Namun begitu isu ini telah lama menjadi polemik dan banyak kajian mendapati graduan atau lulusan TVET masih kurang mampu untuk menonjolkan keupayaan diri dalam pasaran pekerjaan. Kajian Ramlee dan Grenan (2002) terhadap peranan pendidikan teknikal dan vokasional (TVET) dalam pembangunan ekonomi di Malaysia mendapati kebanyakan majikan berpuas hati dengan kualiti lulusan TVET tetapi kecewa dengan kemampuan lulusan ini untuk memasarkan diri dalam pasaran pekerjaan. Begitu juga dengan kajian Shahrin (2006) dan Chung & Yet (2009) yang mendapati senario ini masih berleluasa dalam kalangan graduan IPT di Malaysia. Ng (2009) menegaskan keperluan untuk graduan menguasai aspek pemasaran diri sangat penting untuk terus bertaahn dalam pasaran pekerjaan yang semakin mencabar dan bersifat global ini. Mereka perlu mempunyai kemampuan untuk menunjukkan kepada majikan bahawa mereka mempunyai kualiti dan kemampuan yang diperlukan oleh sesebuah syarikat atau majikan untuk menempuh dunia mencabar dan tanpa sempadan ini.

7.0 Kesimpulan

Secara keseleuruhannya kajian ini telah mencapai objektifnya untuk melihat tahap kebolehpasaran lulusan Sijil Pemasangan Elektrik (SPE) kolej komuniti setelah dua tahun bergraduan. Tahap-tahap kebolehpasaran ini telah dikupas dalam banyak aspek melibatkan status pekerjaan, kerjaya dalam bidang, jenis majikan dan sebagainya. Semua

dapatan ini dilakukan berdasarkan tinjauan ke atas tiga buah kolej komuniti yang menawarkan kursus SPE. Jelas sekali graduan kolej komuniti mempunyai tahap kebolehpasaran yang tinggi namun begitu jumlah pendapatan dan bekerja dalam bidang masih lagi rendah. Isu ini perlu dikaji lebih lanjut bagi mencari jalan penyelesaian kepada permasalahan graduan bekerja lain daripada bidang yang dipelajari bagi mengelakkan pembaziran masa, wang ringgit dan sumber manusia. Kajian ini juga berjaya meneroka isu-isu penting yang mempengaruhi tahap kebolehpasaran seseorang graduan kolej komuniti iaitu Pembelajaran Sepanjang Hayat, Pemasaran Diri dan Nilai Tambah Sijil. Ketiga-tiga isu ini memerlukan perhatian yang khusus daripada pihak pengurusan kolej komuniti agar penambahbaikan ke atas pengajian di kolej komuniti dapat dilakukan secara berterusan.

Rujukan

Ahmad Zaini (2005) Student and Employers as Customers of Multimedia College. *Proceeding of National Seminar The Development of technology and TVET in an Era of Globalisation*, 132-149.

Chung Khain Wye dan Yet Mee Lim (2009) Perception differential between employers and undergraduates on the importance of employability skills. *International Education Studies* 2 (1). 124-137.

Holland, J. L. (1997) *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Jasmi Talib (2013) Kajian keberkesanan Modul Merancang Kerjaya terhadap pelajar kolej komuniti KPTM. PhD Thesis. Fakulti Pendidikan UKM.

KPTM (2006) *Modul Pembangunan kemahiran Insaniah untuk IPT Malaysia*. Putrajaya: KPTM

Mohamad Sattar Rasul, Rose Amnah Abdul Rauf dan Mohd Yusuf Husain (2014) *Kemahiran Kebolehdapatan Kerja : Satu Keperluan Pekerjaan*. Bangi: UKM.

Mohamad Sattar Rasul, Rose Amnah Abdul Rauf dan Ahmad Rosli Mohd Nor (2014) Future Employability Sets for Manufacturing Industries. *Journal of International Education Studies*, 7(10). 138 – 147.

MQF (2006) *Kerangka Kelayakan Malaysia*. Kuala Lumpur: MQF

Ng, J.C. (2007) Rekabentuk program di university dan pencapaian kemahiran 'employability'. Tesis PhD. Universiti Malaysia Sabah.

Reardon, R.C., Lenz, J.G., Sampson, J.P. & Peterson, G.W. (2006) *Career Development and Planning*. USA: Thomson Corporation.

Ramlee, M dan Greenan, J.P. (2002) The role of vocational and technical education in economic development in Malaysia: Educators and Employers Perspective. *Journal of Industrial Teacher Education* 32(2). 91 – 107.

Shahran, Y. (2006) Meeting the Employer Needs. *Proceeding of National Seminar The Development of technology and TVET in an Era of Globalisation*, 89 – 105.

Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice & development* (pp. 121-178). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

The Conference Board of Canada (1996) *Employability Skills Profile: The Critical Skills Required of the Canadian Workforce*. Ottawa: The Corporate Council and Education.

Zunker, V.G. (2012) *Career Counseling: A Holistic Approach 8th edition*. Belmont, CA: Brook/Cole.