

MEMPERKASAKAN MAHASISWA KEJURUTERAAN MENERUSI PENERAPAN KEMAHIRAN INSANIAH (SOFT SKILLS)

Huzili Bin Hussin
Pusat Kemahiran Komunikasi dan Keusahawanan
Universiti Malaysia Perlis

Azman Bin Zakaria
Fakulti Pengurusan Perniagaan
Universiti Teknologi Mara, Terengganu

Muhammad Shukri Bin Salleh
Fakulti Pengurusan Perniagaan
Universiti Teknologi Mara, Kelantan

ABSTRAK

Kejayaan agenda pembangunan modal insan kelas pertama amat bergantung kepada mutu sistem pendidikan negara. Persaingan yang semakin meningkat di peringkat global memerlukan tenaga kerja yang cukup kompeten, beretika, kreatif serta mempunyai daya saing yang tinggi. Kemahiran Insaniah (Soft Skills) dalam kalangan mahasiswa bukan lagi merupakan isu baru. Malah ia sudahpun menjadi isu global. Persaingan untuk mendapatkan pekerjaan telah menjadikan elemen Kemahiran Insaniah semakin diperlukan. Objektif ke empat Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) untuk menghasilkan graduan yang kompeten untuk memenuhi keperluan guna tenaga negara dan antarabangsa dengan sasaran 75% graduan mendapatkan pekerjaan dalam bidang relevan dalam tempoh enam bulan selepas tamat pengajian memerlukan komitmen yang begitu tinggi dari pihak Institusi Pengajian Tinggi untuk merealisasikannya. Justeru, kertas kerja ini ditulis dengan tujuan untuk mengupas kepentingan elemen kemahiran Insaniah bagi melahirkan mahasiswa yang 'marketable' dan 'multi-tasking'. Selain itu, cabaran dalam isu-isu pendidikan tinggi dalam memperkasakan mahasiswa kejuruteraan juga dihuraikan. Beberapa kaedah pelaksanaan Kemahiran Insaniah kepada pelajar dan juga staf universiti juga dibincangkan secara serius. Selain itu isu penarafan dan penaksiran juga dikupas sebagai panduan.

Kata Kunci : *Kemahiran Insaniah, Terapan, Penaksiran, Penarafan*

PENDAHULUAN

Sebagai sebuah negara membangun, Malaysia menghadapi tekanan dan cabaran besar dalam menghadapi persaingan abad ke 21. Namun keazaman Malaysia untuk menjadi sebuah negara yang maju, berdaya saing dan teguh tetap kekal utuh. Misi nasional telah disediakan bagi menggaris pendekatan yang akan dilaksanakan untuk menangani cabaran dan mencapai matlamat negara seperti mana yang telah ditetapkan dalam wawasan 2020. Sesungguhnya kejayaan agenda pembangunan modal insan kelas pertama amat bergantung kepada mutu sistem pendidikan negara. Oleh itu kerajaan berhasrat untuk menggerakkan satu usaha untuk mentransformasikan pendidikan negara pada semua peringkat dari pra sekolah hingga pengajian tinggi. (Petikan kata-kata aluan YAB Perdana Menteri Malaysia dalam buku Pelan Strategik Pengajian Tinggi Negara Melangkaui tahun 2020).

Sejajar dengan hasrat kerajaan, Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) telah menggariskan Visi dan Misi yang berdaya saing di peringkat global. Visi KPT adalah untuk menjadikan Malaysia Pusat Kecemerlangan Pengajian tinggi Menjelang Tahun 2020 manakala Misi KPT adalah untuk membangun dan mewujudkan persekitaran pengajian tinggi yang menggalakkan ke arah menghasilkan pusat ilmu yang unggul dan insan yang kompeten, berinovasi serta berakhlak mulia untuk memenuhi keperluan negara dan antarabangsa (KPT, 2007)

Selain berfungsi sebagai pusat kecemerlangan ilmu, universiti perlu meningkatkan peranan melahirkan modal insan berbakat besar yang berupaya untuk memenuhi keperluan semasa dan masa hadapan negara. Graduan ideal yang berbakat ini selain menguasai kemahiran teknikal, mereka juga memiliki ciri-ciri kemahiran insaniah seperti bijak berkomunikasi, mahir dalam mengenal pasti dan menyelesaikan masalah untuk penghasilan inovasi, berkesan dalam cara gaya kepimpinan serta kerja berpasukan. Graduan juga bukan sahaja selesa merebut peluang dalam pasaran pekerjaan, malah berupaya menghasilkan faedah daya saing, daya juang dan nilai tambah industri, seterusnya menyumbang kepada pembangunan negara.

KEMAHIRAN INSANIAH DI INSTITUSI PENGAJIAN TINGGI

Keazaman terhadap pembangunan kemahiran insaniah pelajar telah menggesa Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) menghasilkan Modul Pembangunan Kemahiran Insaniah (*Soft-Skills*) untuk Institusi Pengajian Tinggi Malaysia sebagai rujukan kepada IPT di Malaysia. Berteraskan tujuh kemahiran insaniah yang wajib dimiliki, KPT menggariskan beberapa pendekatan penerapan kemahiran insaniah sama ada melalui pendekatan terapan dan mata pelajaran mandiri dalam aktiviti formal pengajaran dan pembelajaran. Secara lebih meluas, terapan kemahiran insaniah dibangunkan melalui penyediaan persekitaran yang kondusif dan perancangan serta pelaksanaan program pembangunan pelajar. (Kementerian Pengajian Tinggi, 2006)

Tidak dapat dinafikan elemen kemahiran insaniah ini telah diterap sekian lama dalam mata pelajaran yang ditawarkan oleh IPT. Walau bagaimanapun, cabaran kini lebih besar kemahiran insaniah perlu dilaksanakan secara terancang dan dihasilkan melalui penilaian berstruktur. Secara keseluruhannya, pembangunan kemahiran

insaniah graduan kini menjadi fokus dan orientasi Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) dan digunakan oleh bakal majikan sebagai nilai tambah graduan.

Menurut Briggs dan Hodgsm (dalam Ahmad Esa et.al., 2005) di antara kelemahan graduan yang paling ketara ialah kelemahan dalam penguasaan kemahiran komunikasi. Kemahiran komunikasi ini penting kepada graduan kerana ia merupakan di antara keperluan kemahiran yang diperlukan oleh pihak majikan (Zaiton Mohd Hassan, 2003). Manakala Smigel dan Merrit (1999) berpendapat aktiviti drama dalam ko kurikulum di universiti amat membantu meningkatkan *soft skills* pelajar. Selain itu, aktiviti keusahawanan yang dijalankan di universiti menerusi aktiviti ko kurikulum juga membantu meningkatkan lagi daya tahan dan inovasi pelajar. Bagi melaksanakan Kemahiran Insaniah di IPT ianya memerlukan komitmen yang tinggi daripada staf terutamanya tenaga akademik. Menurut Ahmad Esa et.al., (2005) pelaksanaan Kemahiran Insaniah ini boleh dilaksanakan dengan baik di universiti kerana kebanyakan pensyarah di Politeknik memberikan respons yang cukup positif terhadap penerapan Kemahiran Insaniah di kalangan pelajar Politeknik di Malaysia.

ISU DAN CABARAN PENDIDIKAN TINGGI NEGARA

Institusi Pengajian Tinggi (IPT) berperanan untuk melahirkan golongan sarjana dan ilmuan yang menjalankan penyelidikan bagi tujuan mengembangkan ilmu bagi pembangunan masyarakat. Cabaran kecemerlangan IPT kini dikaitkan secara langsung dengan keupayaan menghasilkan graduan yang menjadi pilihan utama industri, majikan dan pasaran pekerjaan. Fenomena ini adalah selaras dengan objektif ke empat Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) ialah untuk menghasilkan graduan yang kompeten untuk memenuhi keperluan guna tenaga negara dan antarabangsa dengan sasaran 75% graduan mendapatkan pekerjaan dalam bidang relevan dalam tempoh enam bulan selepas tamat pengajian (KPT, 2007)

Pembangunan terhadap modal insan merupakan misi nasional yang digariskan dalam Rancangan Malaysia ke-9. Misi nasional ini mensasarkan kepada kecemerlangan modal insan dalam aspek penguasaan ilmu, sahsiah diri terpuji, menguasai kemahiran insaniah, patriotik, berdaya saing dan mempunyai pemikiran global. Ini selaras dengan kepesatan era globalisasi dan ekonomi serta industri berasaskan pengetahuan. Bajet 2006 yang menyokong teras ini, menyediakan peruntukan berjumlah RM 29 bilion untuk tujuan pendidikan dan latihan kepada para pelajar (Kementerian Kewangan, 2006).

Pada tahun 2006 hampir 307,121 ribu orang pelajar sedang menerima pendidikan dan latihan dalam pelbagai tahap pengajian di 17 buah institusi pengajian tinggi awam (IPTA) di Malaysia. Sepanjang tahun 2005, IPTA awam telah menghasilkan 79,934 orang graduan yang diharapkan berperanan sebagai modal insan untuk menyumbang kepada pembangunan negara. (KPT, 2006). Peningkatan jumlah output graduan seramai 212,304 pelajar pada tahun 2007 dan ditambah pula dengan jumlah pelajar Malaysia di luar negara seramai 54,915 pada tahun yang sama meningkatkan lagi cabaran KPT untuk bersaing diperingkat antarabangsa (KPT, 2007) Kini, jumlah IPTA di Malaysia telah pun meningkat kepada 20 buah universiti dan secara langsung akan memberikan cabaran yang lebih getir lagi kepada KPT.

Di sebalik kepesatan ekonomi Malaysia, pengangguran di kalangan graduan IPTA masih merupakan isu yang dikaitkan dengan prestasi IPTA dan kualiti graduan masa kini. Kajian menunjukkan bahawa pengangguran dipengaruhi oleh pelbagai faktor, antaranya ialah sikap memilih pekerjaan serta kegagalan memenuhi tuntutan industri dan pasaran pekerjaan (Nurita Juhdi, 2006). Menurut Kementerian Sumber Manusia, daripada 27.5% kekosongan pekerjaan dalam sektor pertanian hanyalah

diisi oleh 3.5% graduan. Manakala permohonan untuk bekerja di sektor perkhidmatan adalah sebanyak 48.8% sedangkan kekosongan jawatan hanyalah sebanyak 24.8%. (www.mohr.gov.my capaian pada 10 jun 2008). Pelbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan kompetensi graduan di antaranya menerusi penubuhan Skim Latihan Graduan (SLG).

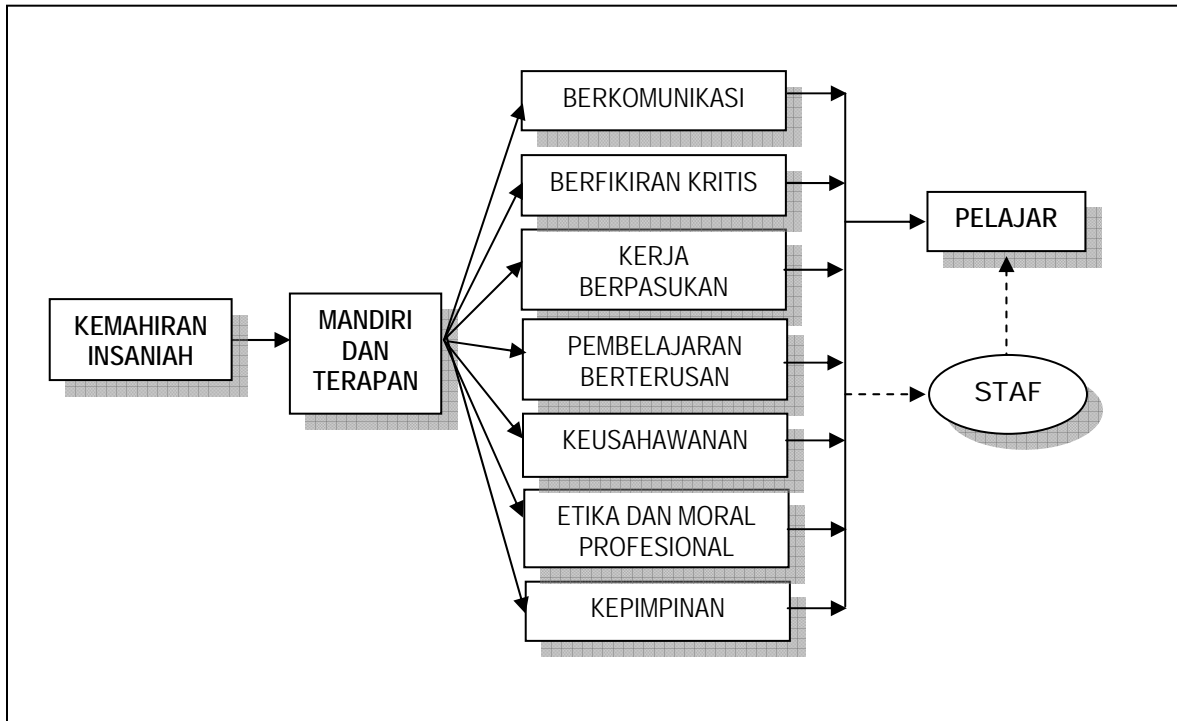
Selain itu, dapatan daripada penarafan antarabangsa universiti-universiti Malaysia mengikut THES-QS pada tahun 2007 telah menunjukkan tidak ada satu pun IPTA di Malaysia yang diletakkan di bawah senarai 200 universiti terbaik di dunia berbanding dapatan pada tahun 2004 di mana terdapat dua universiti telah disenaraikan iaitu Universiti Malaya dan Universiti Sains Malaysia. Fenomena ini nampaknya refleks dengan dapatan kajian SETARA berkaitan reputasi akademik oleh Agensi Kelayakan Malaysia di mana hanya 7 daripada 20 buah IPTA yang disenaraikan cemerlang dan baik. Manakala selebihnya disenaraikan di bawah kategori memuaskan. (www.mohe.gov.my capaian pada 11 jun 2008). Apa yang pasti keadaan ini menyebabkan persepsi masyarakat terhadap graduan IPTA semakin dianggap lemah berbanding dengan graduan luar negara. Justeru, transformasi pendidikan tinggi amat diperlukan untuk menjarakkan jurang tersebut.

Sepanjang tahun 2005, kerajaan telah memperuntukkan RM 100 juta bertujuan memberi latihan secara intensif dalam pelbagai bidang bagi meningkatkan kebolehasaran graduan menganggur. SLG membangunkan kurikulum yang memberi penekanan kepada kemahiran bekerja (*working skills*) khususnya kemahiran berkomunikasi, kemahiran menganalisis, keterampilan dan motivasi diri selain kemahiran Bahasa Inggeris. Pelaksanaan SLG membuahkan kejayaan dengan hampir 80% daripada graduan yang mengikuti SLG telah berjaya mendapatkan pekerjaan walaupun belum menamatkan latihan sepenuhnya (New Straits Times, 2002). Fenomena ini memberikan tamparan yang cukup besar kepada IPT di Malaysia kerana dianggap gagal melahirkan graduan yang berketrampilan sehingga memerlukan 'didikan' semula oleh 'orang luar'.

Definisi Kemahiran Insaniah

Secara umumnya tidak terdapat definisi yang tepat bagi terma *soft skills*. Walaubagaimanapun, *soft skills* adalah dikaitkan dengan trait personaliti individu, bijak berkomunikasi, pandai mendapatkan kenalan, berdaya tahan dan berinovatif. (http://en.wikipedia.org/wiki/Soft_skills. capaian pada 12 jun 2008). Kemahiran Insaniah (KI) (*Soft Skills*) merangkumi aspek-aspek kemahiran generik. Walaupun tidak terdapat suatu senarai kemahiran khusus tentang KI, namun kebanyakannya berkait dengan penguasaan kemahiran seperti kepemimpinan, kerjasama berpasukan, komunikasi dan pembelajaran berterusan (KPT, 2006).

Elemen KI untuk IPT ditentukan berdasarkan kepada pandangan pakar, kajian dan pengalaman IPT yang telah melaksanakannya. Tujuh elemen utama telah dipilih untuk dilaksanakan di IPT merangkumi kemahiran berkomunikasi, pemikiran kritis dan kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran kerja berpasukan, pembelajaran berterusan dan pengurusan maklumat, kemahiran keusahawanan, etika dan moral profesional dan kemahiran kepimpinan. (KPT, 2006)



Rajah 1. Model Terapan Tujuh Elemen Kemahiran Insaniah.

Kini, KI tidak lagi dianggap kurikulum tersembunyi yang dilaksanakan secara selektif berdasarkan pertimbangan individu. Ia perlu dilaksanakan secara nyata dan ditaksir mengikut sistem penaksiran dan penilaian yang ditetapkan dengan berkesan. Integrasi KI perlu dilaksanakan dalam aspek pengajaran dan pembelajaran selain daripada berasaskan program sokongan dan berasaskan kehidupan di kampus.

Perincian Elemen Kemahiran Insaniah

Pada prinsipnya, setiap IPTA di Malaysia seharusnya menerapkan kesemua tujuh elemen Kemahiran Insaniah (KI) berdasarkan perincian di bawah. Kesemua elemen KI ini adalah di adaptasi dan diubahsuai daripada *Modul Pembangunan Kemahiran Insaniah (Soft Skills) untuk Institusi Pengajian Tinggi Malaysia*. (KPT,2006)

i. Kemahiran Berkomunikasi (*Communication Skills*) (CS)

Kemahiran berkomunikasi melibatkan komunikasi berkesan dalam bahasa Melayu dan bahasa Inggeris dalam konteks yang berlainan dengan peserta komunikasi yang berlainan. Keterangan tiga Kemahiran Berkomunikasi (CS) adalah seperti berikut:

Tahap	Kemahiran
CS1	Kebolehan menyampaikan idea dengan jelas, berkesan dan dengan penuh keyakinan, secara lisan dan bertulis.
CS2	Kebolehan mengamalkan kemahiran mendengar yang aktif dan memberi maklum balas.
CS3	Kebolehan membuat pembentangan secara jelas, penuh keyakinan dan bersesuaian dengan tahap pendengar.

ii. Pemikiran Kritis dan Kemahiran Menyelesaikan Masalah (*Critical Thinking and Problem Solving*) (CTPS)

Kemahiran berfikir dan kemahiran menyelesaikan masalah (CTPS) melibatkan kebolehan berfikir secara kritis, kreatif, inovatif, analitis, serta kebolehan mengaplikasikan pemahaman dan pengetahuan kepada masalah baru dan berlainan. Keterangan tiga kemahiran CTPS adalah seperti berikut:

Tahap	Kemahiran
CTPS1	Kebolehan mengenal pasti dan menganalisis masalah dalam situasi kompleks dan kabur, serta membuat penilaian yang berjustifikasi.
CTPS2	Kebolehan mengembang dan membaiki kemahiran berfikir seperti menjelaskan, menganalisis dan menilai perbincangan.
CTPS3	Kebolehan mencari idea dan mencari penyelesaian alternatif.

iii. Kemahiran Kerja Berpasukan (*Team Work Skills*) (TS)

Kemahiran kerja berpasukan (TS) melibatkan kebolehan untuk bekerjasama dengan orang lain daripada pelbagai latar belakang sosiobudaya untuk mencapai matlamat yang sama. Keterangan tiga tahap kemahiran TS adalah seperti berikut:

Tahap	Kemahiran
TS1	Kebolehan membina hubungan baik, berinteraksi dan bekerja secara efektif bersama untuk mencapai objektif yang sama.
TS 2	Kebolehan memahami dan mengambil peranan bersilih ganti antara ketua kumpulan dan ahli kumpulan.
TS 3	Kebolehan mengenali dan menghormati sikap, kelakuan, dan kepercayaan orang lain.

iv. Pembelajaran Berterusan dan Pengurusan Maklumat (*Lifelong Learning and Information Management*) (LL)

Pembelajaran berterusan (LL) melibatkan usaha belajar berdikari dalam pemerolehan kemahiran dan pengetahuan baru. Keterangan dua tahap LL adalah seperti berikut:

Tahap	Keterangan
LL 1	Kebolehan mencari dan mengurus maklumat yang relevan daripada pelbagai sumber.
LL 2	Kebolehan menerima idea baru dan berkeupayaan untuk pembelajaran autonomi.

v. Kemahiran Keusahawanan (*Entrepreneurship Skills*) (ES)

Kemahiran keusahawanan (ES) melibatkan keupayaan untuk meneroka peluang dan membangunkan kesedaran tentang risiko (*risk awareness*), kreativiti dan inovasi dalam aktiviti berkaitan perniagaan dan pekerjaan. Keterangan tiga tahap ES adalah seperti berikut:

Tahap	Keterangan
ES 1	Kebolehan mengenal pasti peluang perniagaan.

ES 2	Kebolehan merangka perancangan perniagaan.
ES 3	Kebolehan membina, meneroka dan merebut peluang perniagaan dan pekerjaan.

vi. Etika dan Moral Profesional (*Ethics and Professional Morals*)

Etika dan Moral Profesional (EM) melibatkan kebolehan untuk mengamalkan standard moral yang tinggi dalam amalan profesional dan interaksi sosial. Berikut adalah keterangan bagi dua tahap EM adalah seperti berikut,

Tahap	Keterangan
ET 1	Kebolehan memahami kesan ekonomi, alam sekitar dan sosiobudaya dalam amalan profesional.
ET 2	Kebolehan menganalisis dan membuat keputusan dalam penyelesaian masalah berkaitan etika.

vii. Kemahiran Kepimpinan (*Leadership Skills*) (LS)

Kemahiran kepimpinan (LS) melibatkan keupayaan untuk mengamalkan ciri-ciri kepimpinan dalam pelbagai aktiviti. Keterangan tahap LS adalah seperti berikut:

Tahap	Keterangan
LS 1	Pengetahuan tentang teori asas kepimpinan.
LS 2	Kebolehan untuk memimpin projek.
LS 3	Kebolehan untuk memahami dan mengambil peranan bersilih ganti antara ketua pasukan dan anggota pasukan.

Kaedah Pelaksanaan Kemahiran Insaniah

Kemahiran Insaniah walaupun pada dasarnya dilaksanakan untuk kepentingan masa depan pelajar namun ianya perlu juga diterapkan kepada semua staf universiti bagi memantapkan lagi sistem penyampaian sesebuah universiti.

a. *Kemahiran Insaniah kepada pelajar.*

Secara umumnya Kemahiran Insaniah di IPT boleh dilaksanakan dengan menggunakan model mata pelajaran mandiri (*stand alone subject*) dan model

terapan (*Embedded*) dalam kurikulum akademik dan bukan akademik. Kedua-dua model diterangkan seperti berikut;

Model Mata Pelajaran Mandiri (Stand Alone Subject)

Mata pelajaran mandiri yang ditawarkan oleh kebanyakan IPT adalah dalam kategori mata pelajaran teras yang mana memenuhi tujuh elemen Kemahiran Insaniah seperti kemahiran keusahawanan, kemahiran berfikir kreatif, etika dan moral, kemahiran komunikasi dan sebagainya lagi. Di antara mata pelajaran yang bersifat mandiri ialah mata pelajaran asas-asas keusahawanan, kemahiran komunikasi, bahasa Inggeris, kemahiran berfikir dan sebagainya lagi. Justeru para pelajar yang diwajibkan mengambil mata pelajaran berkenaan akan diterapkan elemen-elemen Kemahiran Insaniah secara langsung.

Model Terapan (Embedded)

Model Terapan menggunakan pendekatan yang menerapkan KI secara merentas kurikulum pada aktiviti pengajaran dan pembelajaran bagi mata pelajaran yang diikuti. Model ini tidak memerlukan pelajar mengikuti mata pelajaran khusus seperti yang dinyatakan dalam Mata Pelajaran Mandiri. Sebaliknya, pelajar dilatih untuk menguasai KI melalui aktiviti pengajaran dan pembelajaran formal yang dirancang dan dilaksanakan mengikut kaedah tertentu tanpa mengubah dan mengurangkan kandungan dan hasil pembelajaran yang perlu dicapai (KPT, 2006). Terapan KI boleh dilakukan menerusi lima kaedah penyampaian iaitu, kuliah, kajian kes, viva, kerja makmal dan kerja kumpulan.

b. Kemahiran Insaniah staf universiti

Latihan sering dikaitkan dengan mempertingkatkan prestasi pekerja melalui peningkatan pengetahuan, kemahiran, nilai diri, etika dan perubahan sikap. Latihan diperlukan oleh seseorang untuk memperolehi pengetahuan dan kemahiran baru bagi mempertingkatkan kemahiran dan pengetahuan yang sedia ada (Nadler dan Leonard, 1983). Halloren (1981) menyatakan latihan bukan sahaja untuk pekerja baru, bahkan pekerja lama juga memerlukannya bagi membolehkan mereka mencapai tahap optimum dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih produktif. Bagi Philip C. McGraw (2001) kursus begini boleh membantu para kakitangan mengawal bagaimana untuk bertindak balas dan merasionalkan sesuatu perkara. Selain itu elemen-elemen yang boleh membawa kejayaan seseorang individu iaitu; minat yang mendalam, kepercayaan yang tinggi, strategi, nilai yang jelas, tenaga, kuasa hubungan kemanusiaan dan kemahiran berkomunikasi juga boleh diterapkan untuk memperkasakan lagi staf universiti (Anthony Robbins, 2003)

Menurut Jack Canfield (2005), 99% kegagalan individu adalah datangnya dari sikap yang suka memberikan alasan. Justeru Setiap individu haruslah diterapkan bahawa mereka mempunyai impak yang besar kepada organisasi walau apa jua jawatan dan peringkat yang mereka duduki. Selain itu Adli Azamin Shukri dan Muhammad Ali Shukri (2008) menjelaskan bahawa bagi tenaga muda di universiti tidak boleh lagi diurus dengan kaedah hukuman dan ganjaran sebaliknya kepuasan kebebasan untuk membuat keputusan dan melahirkan kreativiti haruslah diberikan keutamaan. Justeru para kepimpinan universiti amat memerlukan pendedahan kursus Kemahiran Insaniah bagi memantapkan lagi kepemimpinan di Universiti.

PENAKSIRAN DAN PENARAFAN KEMAHIRAN INSANIAH

Pembangunan kemahiran insaniah adalah satu proses berterusan. Kemahiran insaniah perlu ada pada semua mahasiswa seperti mana yang digariskan oleh Kementerian Pengajian Tinggi (KPT, 2006) adalah '*developmental objectives*' (Gronund, 1973) dan merupakan kemahiran-kemahiran yang terus berkembang sepanjang hayat. Oleh itu, prosedur penaksiran yang paling sesuai adalah berdasarkan penilaian berterusan. Penilaian berterusan mempunyai beberapa kelebihan, iaitu:

- lebih adil kepada pelajar yang dinilai.
- menghasilkan kesan '*washback*' yang lebih baik kerana pelajar akan sentiasa menitikberatkan perkembangan kemahiran insaniah.
- membolehkan pihak berkenaan memantau pencapaian pelajar dan mengambil tindakan '*remedial*' jika perlu.

Prosedur Penaksiran

Secara keseluruhannya, penilaian boleh dilakukan di sepanjang pengajian pelajar di Universiti . Prestasi atau tahap pencapaian setiap pelajar akan dinilai pada setiap semester mulai semester pertama. Penilaian akan dilakukan oleh:

1. Pensyarah/jurulatih/tutor yang mengajar kursus yang diikuti oleh pelajar pada semester itu.
2. Pegawai universiti yang mengendalikan aktiviti yang disertai pelajar pada semester itu.

Penilaian itu akan dibuat pada penghujung semester dan setelah semua aktiviti dijalankan tamat. Pencapaian yang diperolehi setiap pelajar akan direkodkan secara *online* dan slip keputusan akan dikeluarkan oleh Bahagian Peperiksaan sesebuah universiti. Penilaian pencapaian kemahiran insaniah dibahagikan kepada tiga kategori, iaitu, 'Memuaskan', 'Baik', dan 'Sangat Baik' . Mata gred 1, 2 dan 3 akan diberi berdasarkan tahap pencapaian. (Penilaian yang diberikan ini adalah cadangan daripada penulis dan pihak universiti bebas menggunakan kaedah penaksiran tersendiri)

Tindakan Kuratif

Jika prestasi seseorang pelajar adalah kurang memuaskan, pelajar itu akan diwajibkan menghadiri kursus atau bengkel mandiri yang diadakan khas oleh pihak universiti untuk membantu pelajar mempertingkatkan tahap penguasaan kemahiran insaniah.

Prosedur Penarafan

Berikut merupakan contoh penarafan yang boleh dilaksanakan di sesebuah universiti. Pada umumnya seseorang pelajar akan dinilai oleh semua pensyarah, '*instructor*', dan pegawai universiti yang mengendalikan kursus atau aktiviti yang diikuti di dalam semester itu. Markah (gred) yang diperolehi itu akan dipuratakan dan menghasilkan satu mata gred untuk setiap kemahiran insaniah. Untuk semester yang berikut, purata gred semester sebelum akan dicampur dengan purata gred semester semasa untuk menghasilkan PNGK. (Rujuk kepada contoh di bawah).

Contoh:

Semester 1			
	Kemahiran Berkomunikasi		
	CS1	CS2	CS3
Kursus A	2	3	1
Kursus B	1	2	
Kursus C			
Ko-K A		3	2

7 Pillar 1	2	3	
PNG	$5/3=1.67$	$11/4=2.75$	$3/2=1.5$
PNGK	1.67	2.75	1.5

Julat

Memuaskan : 0.1 – 1.44

Baik : 1.45 – 2.44

Sangat baik : 2.45 – 3.0

Semester 2

	Kemahiran Berkomunikasi		
	CS1	CS2	CS3
Kursus A	2	3	1
Kursus B	1	2	
Kursus C			
Aktiviti HEP	3	3	2
7 Pillar 2	2	3	2
PNG	$8/4=2$	$11/4=2.75$	$5/3=1.67$
PNGK	$(1.67+2)/2=1.84$	2.75	1.59

Cara pengiraan ini adalah lebih adil kepada seseorang pelajar kerana pembangunan kemahiran insaniah adalah berterusan. Proses ini juga akan memberi peluang kepada seseorang pelajar memperbaiki tahap pencapaiannya. Apa yang penting, proses ini 'memaksa' seseorang pelajar mengambil berat tentang aspek kemahiran insaniah dalam semua kursus atau aktiviti sepanjang mereka belajar di universiti. Setiap pelajar dicadangkan menerima slip pencapaian dalam Kemahiran Insaniah seperti menerima slip keputusan akademik pada setiap semester.

RUMUSAN

Secara umumnya, membuat penilaian terhadap perkembangan manusia bukannya mudah kerana keistimewaan manusia ciptaan Ilahi dibandingkan dengan ciptaannya terhadap makhluk-makhluk yang lain. Namun begitu, akal yang diberikan oleh Tuhanlah yang membantu kita membentuk sahsiah atau keperibadian yang mulia. Walaupun demikian, manusia harus dipandu, diberi peringatan dan bimbingan dari semasa ke semasa kerana Imam Al-Ghazali (Ulama dan Ahli Falsafah Islam) telah menggariskan ketakwaan dan keimanan manusia umpama pasir di pantai yang kadangkala tinggi dan banyak, kadangkala rendah dan sedikit.

Hari ini, dunia semakin rakus dengan persaingan. Hakikatnya mereka yang kuat, bijak, cekap, rajin dan berkemahiran akan mendapat tempat dan sanjungan manakala mereka yang lemah sebaliknya akan tercicir. Adakah ini jawapan kepada kehidupan? Justeru adalah tanggungjawab kita semua agar dapat memberi kesamarataan dalam mengecapi kenikmatan kehidupan kepada semua manusia. Hal ini bermakna, yang bisu tidak akan dibiarkan bisu, yang pekak tidak akan dibiarkan pekak. Sekarang teknologi telah berjaya membantu mereka. Begitu juga dengan Kemahiran Insaniah. Bagi mereka yang tidak mencapai tahap atau piawai yang dikehendaki oleh majikan, mereka akan terus dilatih dan diuji hingga mencapai tahap yang diinginkan.

Hari ini, universiti benar-benar menjadi agen pemangkin penjana modal insan cemerlang. Baik pihak pengurusan, akademik, pentadbiran, staf sokongan dan pelajar harus menghayati dan mengaplikasikan elemen kemahiran insaniah dengan bersungguh-sungguh agar kita sentiasa boleh bersaing di peringkat Global. Oleh itu,

dengan penyatuan usaha dan tenaga daripada seluruh kakitangan akademik dan bukan akademik diharap dapat membantu pelajar agar berkeupayaan mendepani cabaran alam pekerjaan dan sekaligus memberikan sumbangan ke arah menjana ekonomi individu, keluarga, masyarakat, dan seterusnya negara.

RUJUKAN

- Adli Azamin Shukri dan Muhammad Ali Shukri (2008). *Neorosis Pekerjaan. Dewan Ekonomi (5) 2008*. Kuala Lumpur :DBP
- Ahmad Esa, Jailani Mohd Yunus dan Noraini Kaprawi (2005), *Persepsi Pensyarah Terhadap Penerapan Kemahiran Komunikasi Menerusi Ko Kurikulum di Politeknik. Jurnal Penyelidikan Pendidikan, Jilid 7*. Putrajaya : Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Anon. (2002, 26 September 2002). SLG: lebih 80% daripada 10, 851 siswazah dapat kerja. *Utusan Malaysia*, p. 8.
- Anon. (2005, 14 April 2004). Tabung pembangunan kemahiran diaktifkan. *Utusan Malaysia*, p. 14.
- Anon. (2006, 24 January 2006). IPT berkualiti jika berjaya hidupkan budaya ilmu. *Berita Harian*.
- Anthony Robbins (2003). *Unlimited Power*. New York : Free Press
- Civelli, F.F. (1997). New competencies, new organizations in a developing world. *Industrial and commercial training, 29(7)*, 226-229.
- Crosbie, Rowena. (2005). Learning the soft skills of leadership. *Industrial and commercial training, 37(1)*, 45-51.
- Dollash, Sarah Tobadden. (2006). Teaching soft skills. *Electrical wholesaling, 87*, 26.
- Elmuti, Dean. (2004). Can management be taught: if so, what should management education curricula include and how should the process be approached? *Management decision, 42(3/4)*, 439-453.
- Ganesan, Sharmila & Karen Chapman. (2005, 10 November 2005). Moves to improve our varsities. *New Straits Times*, p. 6.
- Gronlund, N.E. (1973). *Preparing criterion-referenced test for classroom instruction*. New York: Macmillan.
- Halloren, J. (1981). *Supervision: The Art of Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Haslinda @ Robita Hashim, Muhammad Nubli Abdul Wahab, & Zarina Mohd Ali. (2005). *Pembangunan sahsiah mahasiswa bersepadu: konsep dan*

- pelaksanaannya di Kolej Universiti Kejuruteraan. Paper presented at the Seminar Kebangsaan Kursus Sokongan Kejuruteraan, Langkawi.*
- http://en.wikipedia.org/wiki/Soft_skills. capaian pada 12 jun 2008
- Jabatan Perdana Menteri. (2006). Memperkukuhkan modal insan. In *Rancangan Malaysia ke sembilan (2006-2010)*. Putrajaya: Jabatan Perdana Menteri.
- Jack Canfield (2005). *The success principles, How to get from where you are to where you want to be*. New York : Harper Collins.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2006). *Modul pembangunan kemahiran insaniah (SOFT SKILLS) untuk Institusi Pengajian Tinggi Malaysia*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia. (2006). *Perangkaan sepintas lalu pengajian tinggi 2005*. Putrajaya: Bahagian Perancangan dan Penyelidikan, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Mohamed Mustafa Ishak. (2006). Cabaran memperkasakan universiti. *Dewan Masyarakat, 45*, 12-15.
- Mohd Shukri Mohd Ariff. (2006). IPTA perlu memenuhi agenda pembangunan negara. *Dewan Masyarakat, 45*, 27-28.
- Nadler, Leonard. (1983). *Designing Training Programs: The Critical Even Models*. Addison – Wesley Publishing Company.
- Nurita Juhdi, Shaharudin Yunus, & Ainon Jauhariah Abu Samah. (2006, November 26-28). *A survey of students' employability skills: a case of UNITAR*. Paper presented at the Third National Human Resource Management Conference, Langkawi.
- Philip C. McGraw (2001). *Self matters, creating your life from the inside out*. UK: Simon & Schuster.
- Ramzi, Nasser, & Abouchedid Kamal. (2005). Graduates' perception of university training in light of occupational attainment and university type: the case of Lebanon. *Education and training, 47(2)*, 124-133.
- Rohlander, David. (1999). The art of delegation. *Journal of management in engineering, 12-13*.
- Smigiel, H. Dan Merrit, L. (1999). A New Approach to Communication Training In The Workplace. *Journal of Vocational Education & Training. Vol 51*. pg 629-640
- Steve, Kay. (1999). Enhancing your soft skills. *Journal of management in engineering, 15-16*.
- Universiti Malaysia Perlis (2007), Penerapan dan Penilaian Kemahiran Insaniah Mahasiswa Universiti Malaysia Perlis. Kangar : UniMAP
- Urwin, Peter. (2006). People skills triumph over technology. *People management,*

12, 2.

www.mohe.gov.my capaian pada 11 jun 2008

www.mohr.gov.my capaian pada 10 jun 2008

Zaiton Mohd Hassan (2003), Developing Graduates for the global market. Kertas kerja dibentangkan di National IPT, Industry and Career Symposium Melaka. Tidak diterbitkan.