

**KUMPULAN PENYELIDIK**

**AG. BAKAR AG. TATAM  
KETUA PENYELIDIK**

---

**SHEIKH JUNAIDI SHEIKH MOHAMMAD  
PENYELIDIK**



---

**NOORZIAH BINTI MOHD SALLEH  
PENYELIDIK**

---

**ROZITA @ UJI MOHAMMED  
PENYELIDIK**

---

## PENGHARGAAN

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh dan Salam Sejahtera*

Terlebih dahulu kami ingin memanjatkan rasa syukur ke hadrat ALLAH s.w.t kerana dengan izin dan rahmatNYA maka kami berjaya menyelesaikan projek penyelidikan ini pada masa yang telah ditetapkan. Walaupun dengan kesibukan harian seperti aktiviti-aktiviti di UiTM cawangan Sabah tetapi berkat kesabaran dan komitmen ahli-ahli penyelidik maka penyelidikan ini dapat dihasilkan dengan jayanya.

Kesempatan ini juga kami gunakan untuk merakamkan berbanyak-banyak terima kasih kepada Pengarah Kampus cawangan Sabah atas galakan dan sokongan serta meluluskan peruntukan projek penyelidikan yang dipohon. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada semua pihak yang terlibat terutamanya kepada IRDS UiTM Shah Alam, Koordinator UPP UiTM CSH dan rakan-rakan daripada SIG-CEE yang banyak memberi pandangan dan tunjuk ajar.

Terima kasih juga kami rakamkan kepada semua responden daripada institusi perbankan di sekitar Kota Kinabalu dan juga pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam penyiapan projek penyelidikan ini.

Tidak lupa juga ucapan terima kasih kami rakamkan kepada ahli keluarga kami yang banyak memberikan sokongan moral dan mengorbankan masa demi menyiapkan projek penyelidikan ini.

Hanya ALLAH s.w.t. yang akan membalasnya, Amiin

Sekian terima kasih. Wassalam.

## ISI KANDUNGAN

| Perkara                                    | Muka Surat |
|--|------------|
| Kumpulan Penyelidik                        | i          |
| Penghargaan                                | ii         |
| Abstrak                                    | iii        |
| Isi kandungan                              | iv         |
| Senarai Jadual                             | vi         |
| Senarai Carta                              | vi         |
| <br>                                       |            |
| BAB 1.0 PENGENALAN                         | 1          |
| 1.1 Objektif                               |            |
| 1.2 Kepentingan Projek                     |            |
| 1.3 Skop Kajian                            |            |
| 1.4 Batasan Kajian                         |            |
| 1.5 Definisi Terma                         |            |
| <br>                                       |            |
| BAB 2.0 KAJIAN LITERATUR                   | 6          |
| <br>                                       |            |
| BAB 3.0 METODOLOGI PENYELIDIKAN            | 13         |
| 3.1 Sumber Data                            |            |
| 3.2 Teknik Persampelan                     |            |
| 3.3 Saiz Sampel                            |            |
| 3.4 Struktur Borang Selidik                |            |
| 3.5 Teknik Menganalisa Data                |            |
| <br>                                       |            |
| BAB 4.0 IMPLIKASI KAJIAN DAN HARTA INTELEK | 17         |
| <br>                                       |            |
| BAB 5.0 RESPONDEN                          | 18         |
| <br>                                       |            |
| BAB 6.0 PENEMUAN KAJIAN                    | 19         |
| 6.1 Keperluan Tenaga Kerja Masa Hadapan    |            |
| 6.2 Ilmu Pengetahuan                       |            |
| 6.3 Kemahiran                              |            |
| 6.4 Kemahiran Khas                         |            |
| 6.5 Lain-Lain                              |            |
| 6.6 Masalah Keperluan Sumber Manusia       |            |
| 6.7 Penyelesaian Keperluan Sumber Manusia  |            |

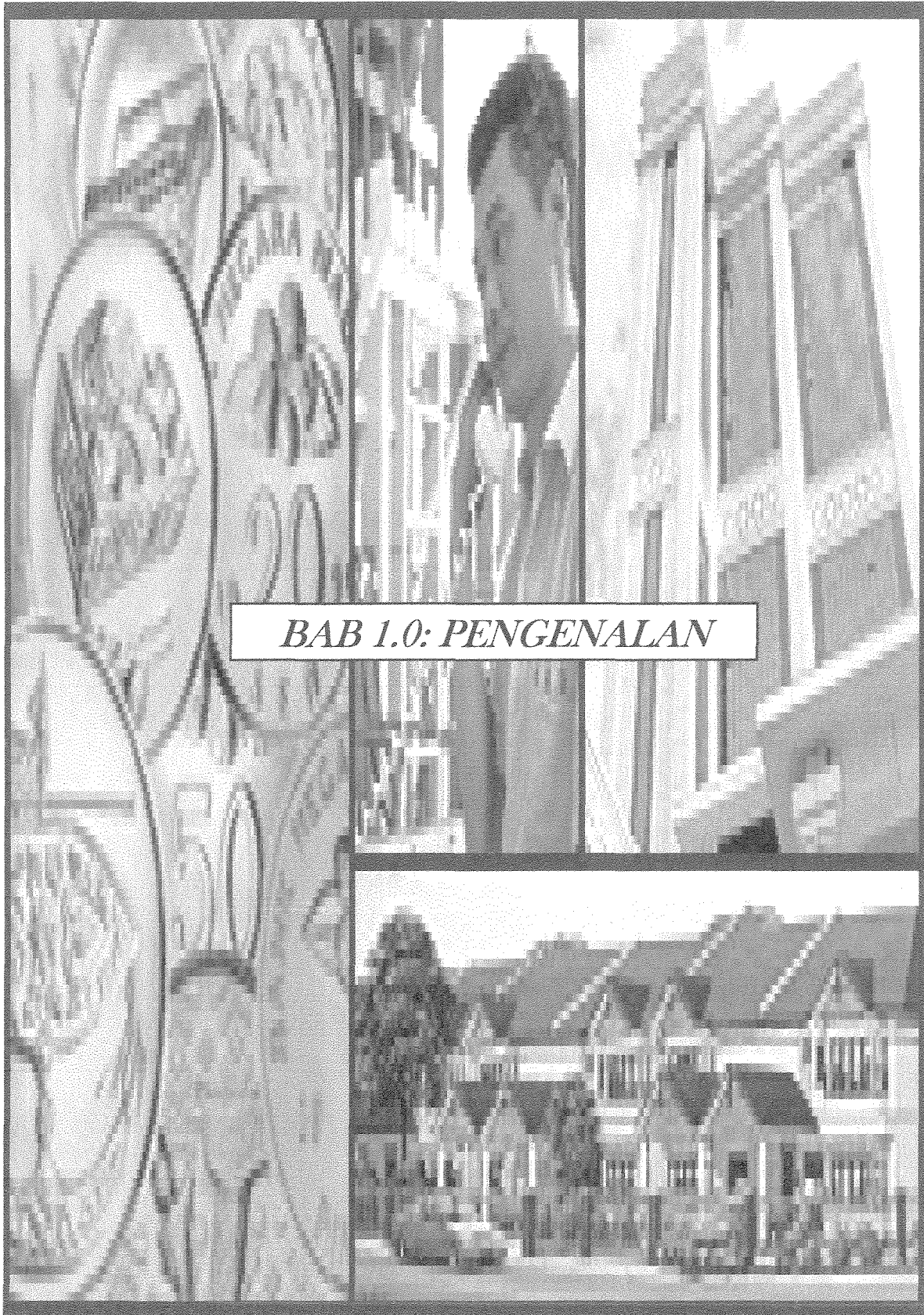
|             |  |            |
|-------------|--|------------|
| BAB 7.0     | RUMUSAN                                    | 31         |
| BAB 8.0     | CADANGAN PENYELESAIAN                      | 32         |
| 8.1         | Rapatkan Jurang Ketidapsepadian (Mismatch) |            |
| 8.2         | Pendedahan                                 |            |
| 8.3         | Kemahiran Khas dan Kemahiran               |            |
| 8.4         | Pelbagai                                   |            |
| BIBLIOGRAFI |  | 36         |
| LAMPIRAN    |  |            |
| -           | Borang Kaji Selidik                        | Lampiran I |

## SENARAI JADUAL

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Jadual 1 | Keperluan Pekerja Kumpulan A                 | 19 |
| Jadual 2 | Keperluan Pekerja Kumpulan B                 | 21 |
| Jadual 3 | Ekspektasi Ilmu Pengetahuan Terhadap Graduan | 22 |
| Jadual 4 | Ekspektasi Kemahiran Terhadap Graduan        | 24 |
| Jadual 5 | Ekspektasi Kemahiran Khas Terhadap Graduan   | 26 |
| Jadual 6 | Ekspektasi Lain-lain Terhadap Graduan        | 27 |
| Jadual 7 | Masalah Keperluan Sumber Manusia             | 28 |
| Jadual 8 | Penyelesaian Keperluan Sumber Manusia        | 29 |

## SENARAI CARTA

|         |  |    |
|---------|--|----|
| Carta 1 | Keperluan Pekerja Kumpulan A                 | 20 |
| Carta 2 | Keperluan Pekerja Kumpulan B                 | 21 |
| Carta 3 | Ekspektasi Ilmu Pengetahuan Terhadap Graduan | 23 |
| Carta 4 | Ekspektasi Kemahiran Terhadap Graduan        | 25 |
| Carta 5 | Ekspektasi Kemahiran Khas Terhadap Graduan   | 26 |
| Carta 6 | Ekspektasi Lain-lain Terhadap Graduan        | 27 |
| Carta 7 | Masalah Keperluan Sumber Manusia             | 28 |
| Carta 8 | Penyelesaian Keperluan Sumber Manusia        | 29 |



*BAB 1.0: PENGENALAN*

## 1.0 PENGENALAN

Sabah adalah di antara negeri yang mempunyai sektor perkhidmatan yang terbaik. Sektor perkhidmatan menyumbang sebanyak 50.9 peratus kepada Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) negeri Sabah. Perangkaan ini menunjukkan peratusan yang hampir dengan pencapaian peringkat nasional iaitu sebanyak 53.4 peratus. Walau bagaimanapun, sumbangan sub sektor perkhidmatan, kewangan, dan insuran adalah sebanyak 66 peratus kepada KDNK negeri Sabah. Ini menunjukkan jumlah yang rendah berbanding peringkat nasional iaitu sebanyak 14 peratus. Kenyataan ini menunjukkan masih ada ruang untuk pengembangan bagi sektor-sektor tersebut.

Secara umum, sejumlah 332 kekosongan dilaporkan oleh majikan kepada Jabatan Tenaga Kerja pada tahun 2004. Angka ini merupakan sebahagian sahaja daripada kekosongan yang wujud di pasaran buruh. Lebih kurang 23.5 peratus atau 78 kekosongan yang dilaporkan adalah bagi pekerja profesional diikuti oleh operator logi, mesin, dan pemasangan sebanyak 23.2 peratus atau 77 kekosongan serta bakinya adalah dari lain-lain kategori untuk tahun 2004. Dari segi pendaftaran (pencari kerja) baru, seramai 1048 orang telah berdaftar dengan Jabatan Tenaga Kerja. Daripada jumlah tersebut, hanya 38.3 peratus atau 401 orang adalah pendaftar siswazah dan sebanyak 647 orang atau 61.7 peratus adalah pendaftaran bukan siswazah.

Kajian ini perlu untuk mendapatkan maklumbalas daripada industri perbankan di sekitar Kota Kinabalu tentang ekspektasi industri tersebut terhadap graduan yang diperlukan. Ini perlu supaya graduan yang dihasilkan kelak menepati kehendak industri perbankan. Kajian seumpama ini akan dapat mengenalpasti kelemahan-kelemahan yang wujud pada diri seorang graduan atau juga kelemahan dalam penyediaan silibus yang digunakan dalam proses pengajaran dan pembelajaran dalam sesebuah universiti.

Di Malaysia terdapat beberapa buah universiti tempatan yang menawarkan program-program yang berkaitan dengan industri perbankan seperti Universiti Kebangsaan

Malaysia (UKM), Universiti Putra Malaysia (UPM), Universiti Teknologi Malaysia (UTM), Universiti Teknologi MARA (UiTM), Universiti Malaysia Sabah (UMS) dan Universiti Malaysia Sarawak (Unimas).

Penghasilan graduan yang terlalu ramai dalam satu-satu masa telah mengakibatkan persaingan dalam mendapatkan pekerjaan di kalangan graduan IPTA dan IPTS sama ada dalam sektor kerajaan atau swasta. Keadaan ini telah mengujudkan pengangguran walaupun industri perbankan di Malaysia semakin berkembang.

Pengangguran di kalangan graduan IPTA merupakan satu fenomena yang semakin hangat diperkatakan sejak akhir-akhir ini. Di Malaysia terdapat 10 buah IPTA yang mengeluarkan graduan setiap tahun dalam pelbagai bidang seperti bidang berorientasikan sains dan teknologi, ekonomi, perdagangan, sastera, agama dan sebagainya. Justeru itu akan berlaku persaingan graduan dalam mencari pekerjaan sama ada dalam sektor awam mahupun sektor swasta.

Jika ditinjau daripada sumber yang dikeluarkan oleh Kementerian Sumber Manusia, bilangan kumulatif yang diberhentikan dari Januari hingga November 2002 ialah seramai 22,112 orang dan melibatkan 1074 majikan. ([www.sumbertenagamanusia.gov.my](http://www.sumbertenagamanusia.gov.my)).

Dari segi taburan bagi setiap negeri pula, Sabah mencatatkan bilangan pemberhentian seramai 795 orang sepanjang tempoh tersebut. Hal ini sedikit sebanyak telah dan akan menimbulkan masalah kepada graduan yang baru menamatkan pengajian di IPTA untuk mendapatkan pekerjaan.

Oleh itu penyelidikan ini akan cuba membincangkan tentang ekspektasi dan keperluan industri perbankan terhadap graduan Institusi Pendidikan Tinggi Awam. (IPTA).



## 1.1 OBJEKTIF

Kajian ini dilakukan adalah bertujuan untuk:

- a. Untuk mengenalpasti ciri-ciri graduan IPTA yang diperlukan oleh industri perbankan;
- b. Untuk mengenalpasti masalah yang dihadapi oleh industri perbankan dalam memenuhi keperluan sumber manusia;
- c. Untuk mencadangkan jalan penyelesaian terhadap masalah yang dihadapi.

## 1.2 KEPENTINGAN PROJEK

Dalam pembangunan ekonomi Malaysia yang kian berkembang, permintaan terhadap sumber tenaga manusia juga bertambah. Namun demikian, pemadanan antara permintaan dan penawaran sumber tenaga manusia ini harus berlaku. Ia boleh mengelakkan daripada terlalu ramai graduan menganggur akibat daripada penawaran yang berlebihan. Di samping itu, pihak industri juga mengalami perubahan angkubah dan gaya bekerja yang mungkin memerlukan pengetahuan dan kemahiran baru. Justeru itu, satu kajian terkini harus dibuat tentang keperluan-keperluan ini supaya pihak IPTA dapat merancang untuk memenuhi keperluan tersebut khususnya bagi negeri Sabah.

## 1.3 SKOP KAJIAN

- a. Kajian ini dijalankan ke atas institusi perbankan sahaja.
- b. Kajian dilakukan merangkumi Pengurus Sumber Manusia, Pengurus, Timbalan Pengurus Cawangan dan Eksekutif sahaja.

- c. Sampel adalah sekitar kawasan Kota Kinabalu.

#### 1.4 BATASAN KAJIAN

Penyelidikan ini telah dijalankan mengikut kaedah yang telah persetujuan iaitu melalui pengedaran borang soalselidik. Bagaimanapun beberapa batasan telah dihadapi. Batasan-batasan yang dimaksudkan ialah :-

- **Tiada kerjasama**

Beberapa buah bank yang dipilih telah menolak untuk terlibat dalam kajian ini. Ini dapat dilihat daripada jumlah 14 responden, hanya 9 responden sahaja yang memberi maklumbalas.

- **Kurang Kerjasama**

Responden yang sudi memberikan maklumbalas juga tidak memenuhi kehendak soalan.

Responden enggan memberi kerjasama dengan alasan kerahsiaan maklumat, cadangan penggabungan dan maklumat perlu didapatkan dari ibu pejabat di Kuala Lumpur. Batasan ini telah sedikit-sebanyak menjejaskan dapatan ke atas kajian ini.

#### 1.5 DEFINISI TERMA

Ekspektasi – jangkaan, kepercayaan dan harapan daripada industri perbankan terhadap graduan IPTA, contohnya kemahiran dalam bidang Teknologi Maklumat dan Komunikasi (TMK), keupayaan dalam menyelesaikan masalah.

**Graduan** – pelajar yang telah menamatkan pengajian dari IPTA sekurang-kurangnya di peringkat diploma.

**IPTA** – Institusi Pendidikan Tinggi Awam di Malaysia

**Institusi Perbankan** - Institusi kewangan yang diberi lesen untuk menjalankan operasi menerima deposit sama ada daripada individu atau organisasi dan mengagihkan dana ini kepada individu atau organisasi yang memerlukannya dengan mengenakan kadar faedah tertentu. Antara institusi kewangan yang berperanan sebagai bank ialah bank perdagangan, syarikat kewangan dan bank saudagar. (Kamus Kewangan – Dewan Bahasa dan Pustaka, 1991)

**Pegawai Kumpulan A** - ditakrifkan sebagai eksekutif yang menjawat jawatan pengurus pertengahan dan ke atas antaranya Pengurus, Penolong Pengurus, Ketua-ketua Unit dan setaraf dengannya.

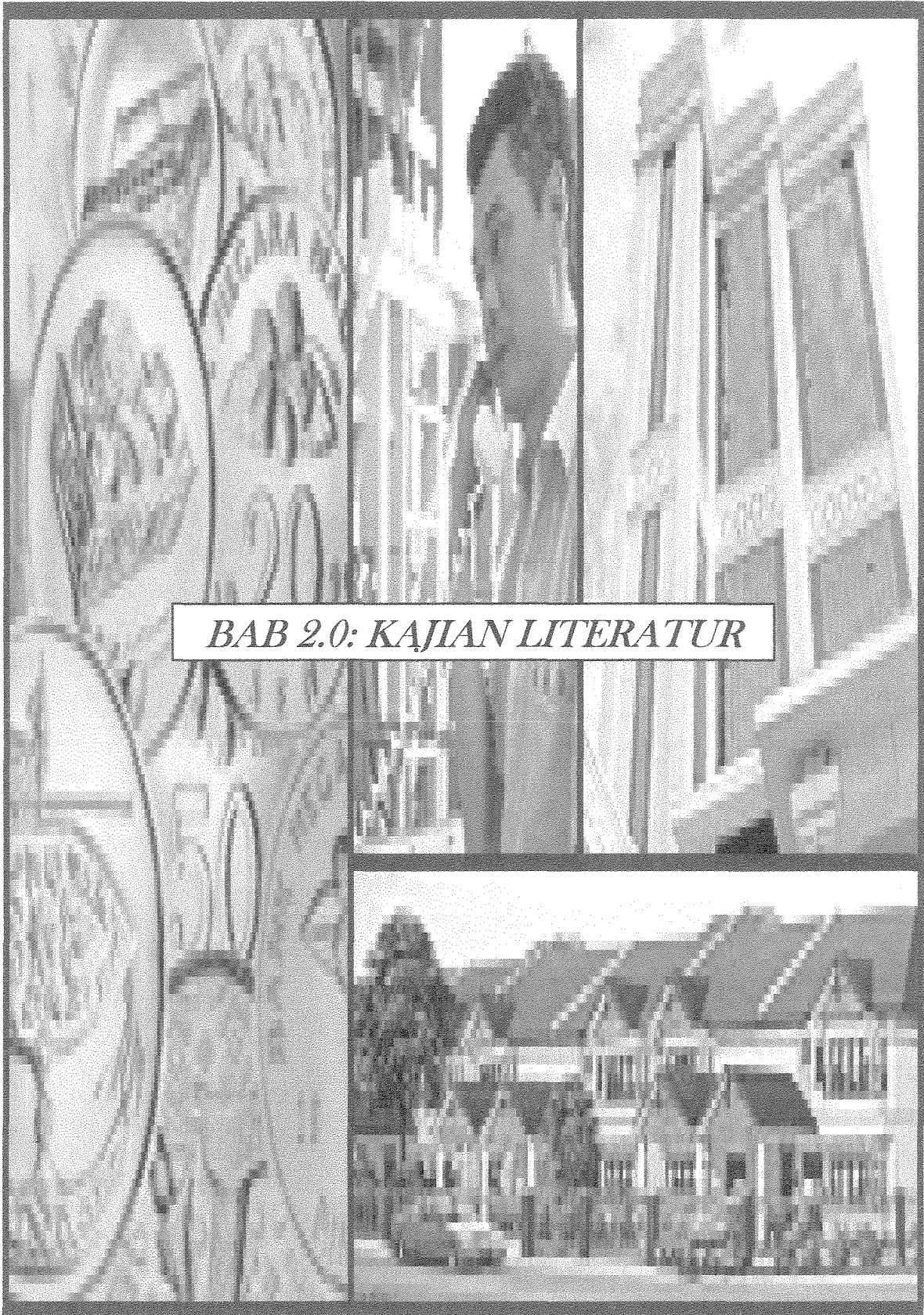
**Pegawai Kumpulan B** - ditakrifkan sebagai individu yang berperanan dalam membantu pelaksanaan tugas Pegawai Kumpulan A seperti Pegawai Eksekutif dan yang setaraf dengannya.

**Kota Kinabalu** - merupakan kawasan meliputi Likas, Inanam, Penampang, Tanjung Aru, dan Karamuning.

**RENTAS** – Real Time Electronic Transfer of Funds and Security

**SPEEDS** – Sistem Pemindahan Elektronik Untuk Dana dan Sekuriti

**SWIFT** – Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunications



*BAB 2.0: KAJIAN LITERATUR*

## 2.0 KAJIAN LITERATUR

Dewasa ini, umum dikejutkan dengan berita bahawa ramai siswazah menganggur. Sebanyak 94% daripada 24,728 siswazah lepasan institusi pengajian tinggi di negara ini menganggur sebagaimana yang dilaporkan dalam akhbar Utusan Malaysia pada 14 Mac 2002. Apakah memang tidak ada kekosongan jawatan atau graduan yang dihasilkan tidak memenuhi kehendak industri maka mereka tidak berpeluang untuk diambil bekerja?

Keadaan ini diburukkan lagi dengan kemelesetan ekonomi dunia yang mana memaksa beberapa buah bank utama di Malaysia pada tahun 2001 digabungkan sehingga menjadi 10 buah kumpulan bank sahaja. Natijah dari penggabungan ini ramai pekerja terpaksa diberhentikan. Jika pekerja sedia ada diberhentikan, apa pula nasibnya dengan graduan yang bakal keluar dan yang sedang menganggur?

Kelayakan akademik yang sesuai perlu untuk seseorang dipertimbangkan bagi sesuatu jawatan. Bagaimanapun, kelayakan akademik dan professional semata-mata bukanlah suatu jaminan mendapat pekerjaan. **Pn. Nora Manaf, Ketua Sumber Manusia Standard Chartered Bank** (Graduan, 2002) mengatakan kelayakan akademik atau professional bukanlah kriteria utama dalam memilih "fresh graduates". Sesiapa yang ingin menyertai Standard Chartered Bank mestilah berorientasikan proses, perniagaan dan "entrepreneurial".

Persekitaran baru perbankan sedang berubah daripada perkhidmatan kaunter tradisional kepada ATMs, perbankan telefon atau atas talian. Trend perkhidmatan sekarang ialah ke arah perancangan kewangan peribadi di mana pegawai-pegawai bank membuat lawatan peribadi, memberi nasihat pelanggan tentang keperluan kewangan mereka dan bagaimana pihak bank boleh membantu. Ekspektasi sedemikian terhadap graduan menurut Pn. Nora amat

tinggi dan perlu dibentuk ketika mereka berada di universiti lagi kerana membentuknya setelah mereka keluar bekerja adalah agak terlambat (Graduan, 2002).

Keupayaan berkomunikasi dalam bahasa Inggeris juga penting, terutamanya bila bekerja dengan organisasi multinasional. Menurut **Pn. Lesley Ngai-Parker, Naib Presiden Unit Pengambilan, Latihan dan Pernbangan Jualan, Citibank Berhad** (Graduan, 2002), cabaran terbesar "fresh graduates" ialah keupayaan berkomunikasi dalam bahasa Inggeri, satu kemahiran yang sangat penting sekiranya mereka ingin bekerja dengan organisasi tersebut.

Selain itu, kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi juga merupakan sesuatu yang diperlukan dalam mana-mana bidang pekerjaan. Industri perbankan juga tidak terkecuali. **YB Datuk Dr Fong Chan Onn, Menteri Sumber Manusia** dalam ucaptamanya di Seminar Kebangsaan Majikan Terbaik, 25 Oktober 2001, Sunway Lagoon Resort Hotel ([www.waring.my/ksm/spm209.htm](http://www.waring.my/ksm/spm209.htm)) menyebut dalam era k-ekonomi, pekerja dengan ilmu pengetahuan teknologi maklumat dan komunikasi merupakan harta kepada majikan.

Dalam kata-kata aluannya sempena Perlaksanaan Skim Latihan Graduan di kementeriannya pula beliau turut menekankan perkara yang sama di mana para graduan dalam apa jua bidang perlu mempelajari atau mempertingkatkan kemahiran dalam bidang teknologi maklumat dan komunikasi serta memperkukuhkan penguasaan Bahasa Inggeris atau Mandarin dan juga lain-lain bahasa yang mempunyai nilai komersial.

Latihan dalam bidang teknologi maklumat dan komunikasi adalah penting kerana aplikasi penggunaannya adalah sangat meluas, samada dalam perniagaan mahupun kehidupan seharian dalam persekitaran ekonomi global. Selain itu, penguasaan pelbagai bahasa yang digunakan dalam sektor perindustrian dan

perniagaan juga merupakan satu kelebihan yang diperlukan oleh para graduan. Ianya juga selaras dengan hasrat kerajaan untuk meningkatkan latihan dalam bidang Teknologi Maklumat dan Komunikasi (ICT) dan bahasa kepada para graduan bagi meningkatkan lagi peluang mereka untuk mendapat pekerjaan. Sebagai wadah ilmu pengetahuan, IPTA perlu mempelbagaikan lagi penguasaan bahasa di kalangan graduan agar mudah meletakkan diri setanding dengan bangsa lain.

Jika begitulah keadaannya, maka pihak bank mestilah menggariskan ciri-ciri seorang graduan agar IPTA boleh menyesuaikan kurikulum sejajar dengan kehendak mereka. Oleh kerana kemahiran ICT merupakan suatu keperluan dalam semua bidang, maka IPTA juga harus menyemak dan merombak kurikulum kursus ICT dan diajar secara meluas dalam semua program di IPTA. Dengan itu, keperluan industri perbankan dapat dipenuhi.

**YB K Y Mustafa, Setiausaha Kerajaan Negeri, Sempena Perutusan Tahun Baru 2002** dalam petikan ucapannya yang berbunyi “...*Hari ini kita sedang berada dalam era ilmu pengetahuan (knowledge age). Dalam konteks ini, persaingan dalam persekitaran semasa adalah didorong oleh penguasaan ilmu pengetahuan, kemahiran serta keupayaan manusia untuk mencipta, memperbaharui dan mengendalikan maklumat secara berkesan. Di era ilmu pengetahuan, tuntutan pelanggan kita adalah semakin mencabar. Mereka tidak lagi berpuas hati dengan perkhidmatan yang dihasilkan daripada sistem-sistem yang ada sekarang. Oleh itu, perkhidmatan hari ini perlu bercirikan knowledge workers: berpengetahuan luas, berkemahiran, berketrampilan, inovatif, kreatif dan responsif. Dalam hal ini, kita perlu menekankan peri pentingnya pembangunan dan pembelajaran dalam pengurusan sumber tenaga manusia...*” Walaupun ucapan itu ditujukan khusus untuk kakitangan perkhidmatan awam, namun, intipati ke arah perkhidmatan yang cemerlang jelas ditekankan apatah lagi untuk bersaing di sektor perbankan dan IPTA dilihat perlu melahirkan generasi sejajar dengan perwatakan yang telah dinyatakan.

Tambah beliau lagi, teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) perlu dititikberatkan agar menjadi asas dalam usaha meningkatkan kecekapan pengurusan dan penyampaian perkhidmatan. Kalau pekerja sektor awam negeri Sabah sendiri sudah mula mahir dalam mengendalikan *notebook*, rangkaian kawasan setempat (*local area network*) yang mampu menghubungi Sabah.Net melalui litar suwa (*leased line*) atau pun pencapaian dailan (*dial-up*), bagaimana pula dengan pelajar-pelajar keluaran IPTA? Adakah mereka bersedia menghadapi pengendalian sistem on-line seperti RENTAS, SWIFT dan SPEEDS di bank-bank terkemuka yang jauh lebih canggih?

Bagi YB K Y Mustafa sendiri, pembangunan kepimpinan merupakan satu lagi aspek penting yang akan terus diberikan penekanan yakni meneruskan usaha mempersiapkan lapisan kepimpinan untuk memimpin pada hari ini dan masa akan datang. Kepimpinan harus bersiap sedia untuk memimpin "beyond the walls". Pemimpin perlu mempunyai "mind-set and skill-set of a leader; new competencies for tomorrow's leaders; creating success for others and leading successful change initiatives." Mereka juga perlu "leading in a leaderless world, creating a future we wish to inhabit." Kita terutamanya rakyat Sabah perlu membangun dan membina model kepimpinan yang baru. Justeru itu, adalah menjadi tanggungjawab besar bagi IPTA bukan sahaja melahirkan bakal graduan yang cemerlang dari segi akademik tetapi juga gemilang dari segi bakat kepimpinan.

**W M Nazif b W M Nori, Universiti Teknologi Mara Cawangan Terengganu** berpendapat kemahiran-kemahiran lain kadang lebih penting seperti komunikasi, pencarian maklumat, analisis maklumat yang diterima, pendokumentasian, pengurusan masa, perancangan kerja yang diamanahkan dan lain-lain lagi. Di alam pekerjaan, setiap langkah dan tindakan adalah kritikal, terutama bagi mereka yang memegang jawatan yang penting seperti akauntan.



Kadang-kadang, kesilapan boleh membawa padah sehingga seseorang itu kehilangan pekerjaan, walaupun kesalahan itu yang pertama kali dilakukan.

Beberapa perkara seperti yang digariskan di bawah perlu difikirkan dalam menjadikan para pelajar lebih kompetitif dan dapat 'mencuri' hati para majikan:-

**a. *Ketahui selok belok bidang***

Pelajar dalam apa jua jurusan seharusnya mengetahui sejak awal akan kerjaya di bidang yang dipilih contohnya perakaunan/perbankan; pelajar tersebut perlu diberi pendedahan dari setiap segi seperti bidang tugas seorang akauntan ataupun pegawai bank, suasana kerjanya dan cabaran yang bakal ditempuhi. Ini boleh dilakukan melalui pembacaan majalah, jurnal dan laman web, menghadiri seminar serta bengkel dan sebagainya.

**b. *Wujudkan daya tahan dalam diri***

Diakui kerjaya di bidang perakaunan/perbankan sememangnya memerlukan daya tahan mental dan fizikal yang tinggi. Kesediaan perlu ada untuk bekerja lewat malam, dikritik dan dileteri, memenuhi kehendak ketua yang kadang difikirkan tidak munasabah, mengemaskini pengetahuan teknikal secara berterusan, tidak bersama keluarga bilamana diperlukan dan sebagainya. Inilah hakikat dan ianya bukan sesuatu yang mustahil untuk dihadapi jika kita telah mengetahuinya dari awal dan membuat persediaan yang sewajarnya. Tidakkah pelik setelah begitu ramai graduan di bidang perakaunan dilahirkan oleh institusi pengajian tinggi, negara masih kekurangan Akauntan untuk mengimbangi jumlah organisasi ataupun syarikat yang semakin bertambah.

*c. Jadikan universiti medan latihan*

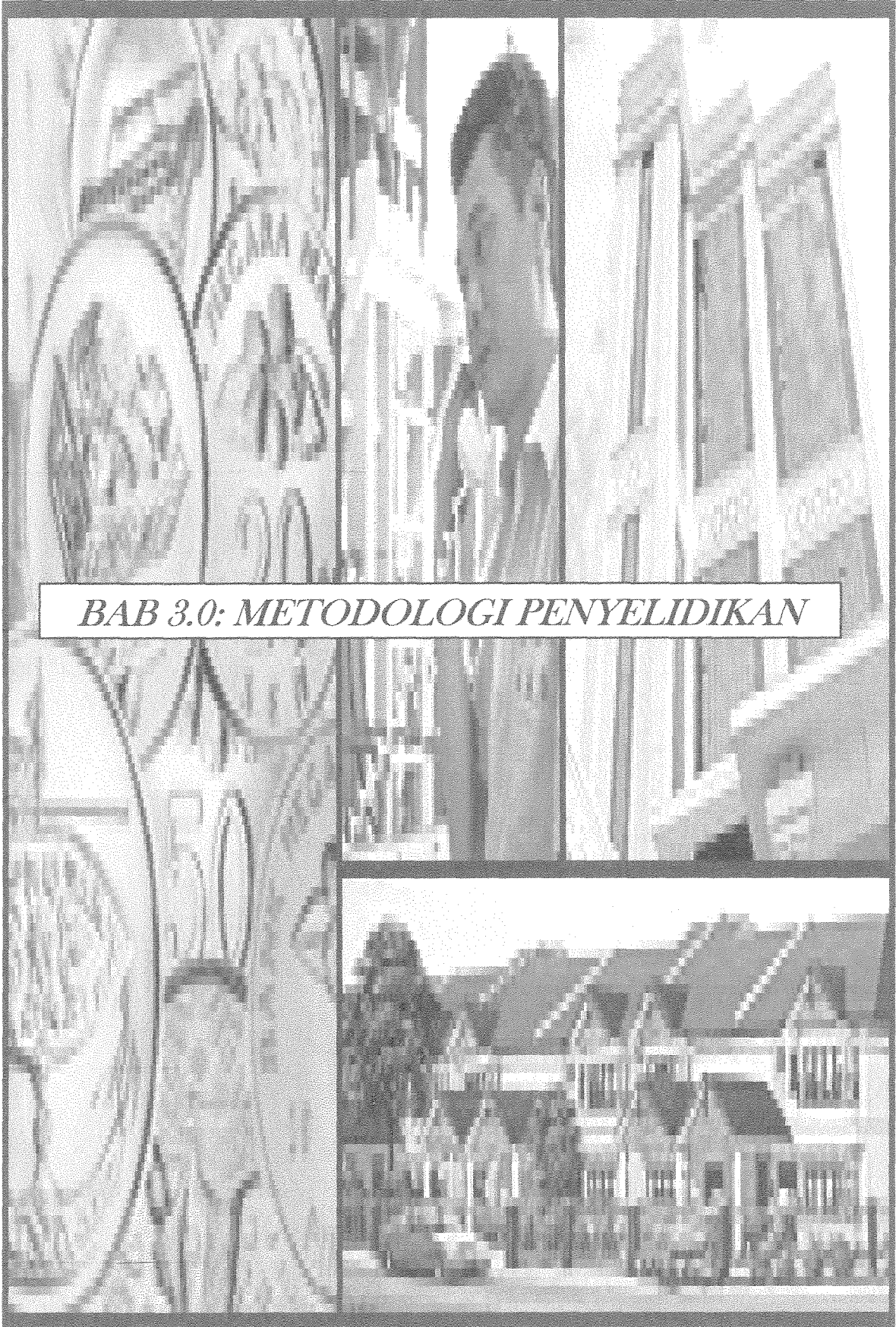
Masa di universiti sepatutnya digunakan sebaik mungkin untuk menimba ilmu, bukan sahaja akademik tetapi juga kemahiran-kemahiran lain seperti komunikasi, kerja berpasukan, berbincang dan menganalisis sesuatu isu, menguruskan projek dan lain-lain lagi. Universiti ialah medan melatih diri manakala pejabat adalah tempat mempraktikkan kemahiran yang ada. Mereka yang gagal memaksimumkan masa di universiti untuk melatih diri akan rugi. Ini kerana di universiti, kita berpeluang untuk bangkit kembali setelah beberapa kali 'jatuh' tetapi kita mungkin tidak mendapat peluang kedua untuk bangkit kembali setelah 'jatuh' di tempat kerja.

*d. Kemahiran interpersonal*

Sesetengah pelajar mengambil sikap memberi tumpuan kepada pembelajaran akademik semata-mata tanpa menyedari banyak kebaikan yang tersirat di sebalik penglibatan dalam aktiviti-aktiviti luar kuliah yang dianjurkan semasa di universiti. Bayangkan mereka yang tidak pernah berpeluang menjalankan tugas berkaitan perhubungan awam ataupun berdiri di hadapan khalayak ramai memberikan pendapat dan juga persembahan (presentation). Sudah pasti mereka akan kekok jika disuruh menelefon klien meminta penjelasan terperinci berkaitan jumlah yang diaudit, ataupun gugup, kurang keyakinan jika diarahkan membuat persembahan tentang bajet di hadapan pengurusan tertinggi syarikat dan hilang akal menghadapi klien bank yang bermasalah. Pelajar seharusnya berani memikul tanggungjawab kerana mereka memerlukan ilmu dan pengalaman. Sikap ingin belajar dan berfikiran positif mesti dipupuk kerana hanya dengan bersikap demikian, kematangan akan wujud dalam pemikiran dan apa jua tindakan.

Aktiviti-aktiviti seperti 'group study', 'group project', persembahan, melibatkan diri dalam persatuan dan penganjuran seminar mengajar pelajar berkaitan kerja berpasukan, sikap toleransi, pengagihan tugas, komitmen, komunikasi, keyakinan diri, pengurusan mesyuarat dan sebagainya. Jika pelajar betul-betul memahami betapa pentingnya perkara-perkara tersebut di alam pekerjaan, sudah pasti masalah orang yang sama terlibat setiap kali aktiviti luar kuliah diadakan ataupun ketandusan mereka yang sanggup memikul tanggungjawab secara sukarela tidak akan timbul.

Jadi persoalannya, apakah IPTA hari ini bersedia merealisasikan kursus yang ditawarkan dengan situasi dunia kerja sebenar? Tuntutan-tuntutan seperti keperluan untuk mahir dalam bidang teknologi maklumat dan komunikasi, kepimpinan, menguasai pelbagai bahasa, mengetahui latarbelakang kerja sebenar, berani membuat persembahan dan bercakap di hadapan orang, bersedia bekerja berkumpulan, mengendalikan perisian-perisian berkaitan dan ketahanan diri menghendaki pihak IPTA perlu melakukan sesuatu agar hamparan kursus mahupun silibus yang ada menjadi suatu pakej pembelajaran yang lebih menarik dan realistik sesuai dengan perubahan drastik semasa.



*BAB 3.0: METODOLOGI PENYELIDIKAN*

### 3.0 METODOLOGI PENYELIDIKAN

Penyelidikan ini akan mengadaptasi kaedah penyelidikan kualitatif dan berbentuk deskriptif. Soalan-soalan yang dikemukakan di dalam soal selidik adalah berbentuk soalan terbuka (open-ended question) dan ini adalah untuk memastikan data yang diperolehi tidak terhad kepada pilihan-pilihan yang biasanya disediakan di dalam soalselidik yang berbentuk skala Likert dan aneka pilihan (multiple choice). Penyelidik berharap dengan menggunakan kaedah ini penyelidik akan mendapat data yang sah.

#### 3.1 Sumber Data

Terdapat dua kaedah yang digunakan di dalam kajian ini untuk memungut data iaitu data primer dan data sekunder. Data sekunder ialah data yang telah ditulis hasil daripada penyelidikan yang terdahulu. Manakala data primer ialah data yang dikutip oleh penyelidik melalui soalselidik yang disediakan.

##### 3.11 Pengutipan data sekunder

Penyelidikan ini menggunakan data-data sekunder yang terdiri daripada jurnal, majalah, suratkhobar, internet dan juga buku-buku. Data tersebut digunakan sebagai rujukan di dalam kajian ini.

##### 3.12 Pengutipan data prima

Data primer yang dikutip dalam tempoh lebih kurang dua bulan adalah melalui satu set soalselidik yang diedarkan menggunakan perkhidmatan e-mel, faksimile atau menyerahkan terus kepada responden yang terpilih. Temubual dan pencerapan juga dijalankan bagi responden bersedia dan mempunyai masa untuk ditemubual. Responden telah diberi masa untuk mengisi dan menjawab soalselidik

yang diedarkan. Semasa pemulangan soal selidik terdapat pelbagai kaedah yang telah dilakukan iaitu secara mengambilnya semula secara terus dari responden, faksimile dan juga e-mel.

### 3.2 Teknik Persampelan

Responden utama penyelidikan ini ialah institusi perbankan. Untuk tujuan persampelan para penyelidik telah bersetuju untuk memilih bank perdagangan, syarikat kewangan dan bank saudagar utama yang berlokasi di kawasan Kota Kinabalu sahaja. Faktor utama yang diambil kira ialah melihat kepada bank yang sama akan menjalankan operasi yang sama tidak kira di mana letaknya bank itu. Contohnya seperti bank Maybank yang mempunyai beberapa subsidiari di Sabah maka, untuk mengelakkan kesulitan perhubungan semasa penyelidikan, penyelidik hanya menyoal selidik responden Maybank di Kota Kinabalu sahaja. Hasil daripada soal selidik itu ianya akan mewakili Maybank di seluruh Sabah.

Walaupun bagaimanapun, sebahagian bank perdagangan, syarikat kewangan dan bank saudagar yang telah dipilih untuk ditemubual merujuk penyelidik untuk berhubung terus dengan ibu pejabat mereka yang biasanya terletak di Kuala Lumpur. Ini adalah kerana menurut institusi tersebut segala urusan yang berkaitan dengan pengurusan sumber manusia diuruskan oleh ibu pejabat mereka. Dengan ini, walaupun sampel dipilih di Kota Kinabalu penyelidik haruslah mengambil langkah rasional dengan menghubungi ibu pejabat bank di Kuala Lumpur. Oleh yang demikian bolehlah disimpulkan, kajian ini telah menggunakan teknik persampelan kuota iaitu penyelidik menggunakan pertimbangan untuk mengenalpasti sampel yang boleh mewakili populasi.

### 3.3 Saiz Sampel

Sebanyak 14 buah institusi perbankan telah dikenalpasti di Kota Kinabalu yang telah dijadikan sampel. Bank-bank tersebut ialah:

1. Bank Islam Malaysia Berhad (BIMB)
2. AFFIN BANK DAN AFFIN FINANCE
3. MAYBANK DAN MAYBANK FINANCE
4. BCMB
5. ALLIANCE BANK DAN ALLIANCE FINANCE
6. AMBANK DAN AMFIN
7. ARAB MERCHANT
8. RHB DAN RHB-DELTA FINANCE
9. BMMB
10. EON BANK DAN EON FINANCE
11. PUBLIC BANK DAN PUBLIC FINANCE
12. HONG LEONG BANK DAN HONG LEONG FINANCE
13. STANDARD CHARTERED BANK (M) BHD
14. HONG KONG SHANGHAI BANK CORPORATION (HSBC)

Pegawai bank yang ditemubual ialah terdiri daripada Pengurus, Pengurus Sumber Manusia, Timbalan Pengurus Cawangan dan eksekutif sahaja. Mereka ini adalah pihak yang dikenalpasti sebagai pihak yang bertanggungjawab mengurus bahagian sumber manusia.

### 3.4 Struktur Borang Soalselidik

Satu set borang soalselidik dibentuk khas untuk menjawab persoalan di dalam kajian ini. Terdapat lima bahagian di dalam borang soalselidik ini, yang pertama ialah mengisi maklumat tentang biodata umum responden. Kedua ialah keperluan kerja masa hadapan (5 tahun), ketiga ialah keperluan segera (1 tahun), keempat ialah ekspektasi terhadap graduan dan yang terakhir ialah

masalah dan penyelesaian. Soalan-soalan yang dikemukakan adalah berbentuk soalan terbuka (open-ended) yang dapat memberi kebebasan bagi responden untuk menjawab dan mengisi mengikut cara mereka sendiri.

### **3.5 Teknik Menganalisa Data**

Untuk tujuan penganalisan soalselidik yang dipungut, penyelidik menggunakan gambarajah dan frekuensi . Dengan ini, penyelidik dapat menganalisa frekuensi dan menghasilkan data yang lebih terperinci dan menyeluruh.

Semasa menganalisa data, penyelidik cuba untuk menghindarkan “bias” agar dapat mencapai objektif penyelidikan ini. Selain daripada itu, ketepatan, kesahihan juga dipertimbangan agar data yang dipeolehi adalah data semasa.