



INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION, PSYCHOLOGY AND COUNSELLING (IJEPC)

www.ijepe.com



KEBOLEHPASARAN GRADUAN – PENILAIAN DARIPADA PERSPEKTIF MAJIKAN DAN GRADUAN: SATU PENDEKATAN KUALITATIF

EMPLOYABILITY SKILLS: PERSPECTIVE FROM EMPLOYERS AND GRADUATES: A QUALITATIVE APPROACH

Noor Malinjasari Ali^{1*}, Rahayu Izwani Borhanuddin², Suzila Mat Salleh³, Raslina Mohamed Nor⁴,
Hasmida Mohd Noor⁵, Kardina Kamaruddin⁶, Hasmi Mokhlis⁷

¹ Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Terengganu, Malaysia
Email: noorm726@uitm.edu.my

² Fakulti Perakaunan, Universiti Teknologi MARA, Cawangan Johor, Malaysia
Email: rahay823@uitm.edu.my

³ Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Terengganu, Malaysia
Email: suzilammsalleh@uitm.edu.my

⁴ Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Terengganu, Malaysia
Email: raslina@uitm.edu.my

⁵ Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA, Cawangan Terengganu, Malaysia
Email: hasmidam@uitm.edu.my

⁶ Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Kedah, Malaysia
Email: kardina@uitm.edu.my

⁷ Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Melaka, Malaysia
Email: hasmi@uitm.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 15.03.2023

Revised date: 30.04.2023

Accepted date: 31.05.2023

Published date: 27.06.2023

To cite this document:

Ali, N. M., Borhanuddin, R. I., Salleh, S. M., Nor, R. M., Noor, H. M., Kamaruddin, K., & Mokhlis, H. (2023). Kebolehpasaran Graduan – Penilaian Daripada Perspektif Majikan Dan Graduan: Satu

Abstrak:

Pandemik COVID-19 mendatangkan impak kepada kebolehpekerjaan graduan. Dengan kadar pengangguran sebanyak 3.3 peratus, kajian ini untuk melihat pandangan daripada perspektif majikan dan juga graduan. Oleh itu, kajian ini mempunyai dua objektif. Pertama, untuk mengkaji faktor yang boleh menyumbang kepada kebolehpekerjaan graduan dan kedua untuk menganalisis kualiti graduan yang dimahukan oleh majikan dan kemahiran apa yang perlu mereka perolehi. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan semi struktur temubual telah dipilih sebagai kaedah pengumpulan data. Kedua, kumpulan fokus yang membincangkan mengenai perkara ini telah dikumpulkan iaitu wakil pihak majikan dan wakil graduan. Sebanyak 10 orang responden telah dipilih dan ditemubual. Dapatan kajian menyatakan lima kriteria yang perlu ditumpukan oleh bakal graduan iaitu, kelayakan akademik

Pendekatan Kualitatif. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 8 (50), 355-367.

DOI: 10.35631/IJEPC.850026

This work is licensed under [CC BY 4.0](#)



dan sijil profesional, kemahiran insaniah, bekerja secara sendiri, kreatif dan jaringan hubungan. Kajian ini mencadangkan penggunaan kaedah kuantitatif untuk kajian lanjutan.

Kata Kunci:

Perspektif Majikan, Kebolehpekerjaan Graduan, Kualiti Graduan, Pendekatan Kualitatif

Abstract:

The COVID-19 pandemic has had a tremendous impact on graduates' employability. With the unemployment rate at 3.3 per cent, this study is viewed from both employers' and graduates' perspectives. Therefore, this study has two objectives. First, to examine the factors that contribute to graduates' employability; second, to analyse the quality of graduates from employers' perspectives and the skills they need to possess. The study uses a qualitative approach, and semi-structured interviews were chosen for the data collection process. Second, a focus group discussion was gathered comprising graduates and industry executives to describe the ideal graduate's qualities from employers' perspectives. The selected ten (10) respondents, seven from various industries as employers and three as graduates or alumni, were interviewed. These finding revealed five criteria that fresh graduates should focus on for employability: academic qualifications and professional certifications; soft skills; working independently; creativity; and networking. The study proposed using quantitative data for future studies.

Keywords:

Employers Perspectives, Graduates Employability, Quality of Graduates, Qualitative Approach

Pengenalan

Aset yang paling berharga dan penting kepada organisasi adalah sumber manusia. Individu ini adalah dipilih secara berhati-hati dan ditempatkan dalam organisasi merupakan aset paling kompetitif dan yang penting tidak boleh diklon. Sumber manusia yang berkualiti adalah penting kerana dia boleh mengukuhkan modal insan dalam organisasi. Modal insan adalah unik dan berbeza daripada modal-modal lain dalam organisasi kerana ia adalah aset tidak nyata atau ketara yang tidak boleh dilaporkan dalam mana-mana laporan kewangan dan yang diburu seperti komoditi terhangat di kalangan pesaing industri (Azmi, Hashim & Yusoff, 2018). Sungguhpun, konsep "manusia sebagai modal" bukanlah sesuatu yang baru, adalah perlu untuk memperkenalkan kaedah yang koheren dalam membangunkan modal insan sebagai sebahagian daripada amalan pengurusan (Ma'dan, Ismail & Daud, 2019). Tren yang bersiri, seperti pandemic COVID 19, kecerdasan buatan dan revolusi teknologi merupakan antara faktor yang telah membentuk tempat kerja yang terkini. Tren ini mengubah sumber manusia secara semulajadi. Tren yang penting adalah untuk mewujudkan keseimbangan antara mesin dan pekerja. Oleh itu, tenaga kerja pada masa hadapan akan menjurus kepada era sumber manusia secara digital kerana ia boleh menggabungkan kedua-dua penggunaan mesin dan tenaga kerja (Law, 2018). Sehubungan itu, memastikan yang bakal pekerja mempunyai kemahiran yang diperlukan merupakan priority utama di kalangan pemimpin dunia perniagaan. Apa yang akan terjadi kepada bakal pekerja yang tidak dibekalkan dengan kualiti yang betul yang diminta oleh

pemain industri? Sedihnya, mereka tidak akan dipertimbangkan untuk pekerjaan oleh bakal majikan ini. Oleh itu, adalah menjadi satu cabaran kepada graduan untuk menyiapkan diri mereka dengan pelbagai kemahiran supaya boleh diambil bekerja dan mengatasi halangan pertama dalam pasaran yang sentiasa berubah-ubah ini.

Kebolehpasaran graduan merupakan topik yang hangat diperdebatkan di seluruh dunia (Azmi et al., 2018; Law, 2018; Bassah & Noor, 2023; Gupta, Datta, Kothe, 2023). Di Malaysia, data menunjukkan yang kadar pengangguran sebanyak 3.3 peratus, bersamaan dengan 520,000 orang (Puad & Desa, 2020). Menurut Puad dan Desa (2020), kebanyakan orang muda yang tidak bekerja berada dalam lingkungan umur 15-24 tahun dan ini merangkumi 10.8 peratus daripada keseluruhan data. Menurut pengarang lagi, angka ini sentiasa meningkat setiap tahun, membuatkan para graduan tidak yakin berkenaan masa hadapan mereka. Kenyataan ini disokong oleh Darmi et al. (2020) yang mendakwa yang 60.0 peratus graduan Malaysia adalah dilaporkan tidak bekerja walaupun telah setahun bergraduasi. Angka ini agak membimbangkan kerana angka pelajar yang bergraduasi semakin meningkat saban tahun, mewujudkan persekitaran persaingan yang sangat sengit di pasaran kerja (Razali, Talib & Awang, 2021). Razali et al. (2021) turut menyatakan yang pandemic COVID 19 mengancam ketidakstabilan ekonomi semasa dan pasaran yang berubah-ubah menjadikan sukar untuk graduan muda untuk diambil bekerja. Akibatnya, pelbagai masalah lain mungkin timbul daripada masalah kewangan dan kemiskinan, hutang, gelandangan, dan tekanan di rumah, tekanan daripada keluarga sehingga tidak mampu bertahan, kebosanan, mengasingkan diri, merasa malu dan mempunyai stigma, meningkatkan pengasingan isolasi sosial, jenayah, kurang keyakinan diri dan harga diri yang rendah, kemahiran kerja yang merosot dan kesihatan yang kurang baik (Gupta et al, 2023).

Tambahan pula, Puad dan Desa (2020) menyatakan yang salah satu daripada masalah pengangguran adalah apabila terdapat ketidaksepadanan antara pencari pekerjaan dan peluang pekerjaan. Kajian itu menyatakan yang sesetengah graduan adalah terlebih kelayakan tetapi kurang kemahiran yang diperlukan untuk sesetengah jawatan. Rahman, Mohamed dan Saidin (2019) melaporkan yang kemahiran insaniah merupakan antara faktor terpenting yang diambil kira selain daripada reputasi akademik. Tidak menghairankan, apabila isu ini didedahkan dalam laporan akhbar Berita Harian di tahun 2019 yang menyatakan antara dua masalah penting yang dihadapi oleh majikan berkaitan dengan graduan adalah kemahiran insaniah dan isu sikap (Ngah, Halid & Rosli, 2019). Majikan mendakwa yang graduan kurang kemahiran insaniah yang diperlukan dan mempunyai masalah sikap. Mereka merasakan mereka adalah generasi yang mempunyai keistimewaan kerana mahukan kerja yang mudah tetapi inginkan gaji yang tinggi sungguhpun tidak mempunyai kemahiran komunikasi. Graduan pula mendakwa yang majikan tidak pernah memberi mereka ruang dan peluang kerana hanya mahukan pekerja yang berpengalaman dan cemerlang (Ngah et al., 2019). Pernyataan ini disokong oleh kajian Hossain, Yamagaran, Afrin, Nasiruzzaman dan Karim (2018). Pengarang itu mendakwa yang majikan tidak mahu menggaji graduan baru disebabkan terlebih kelayakan dan lebih mudah mengambil pekerja asing kerana pekerja ini patuh pada arahan, menerima gaji yang rendah dan tidak mempunyai masalah sikap seperti graduan tempatan.

Memandangkan nilai pekerja itu dilihat lebih daripada kelayakan akademik mereka, ia boleh dibahaskan yang teori di sebalik kebolehpasaran graduan adalah teori modal insan (Azmi et al., 2018; Olaniyan & Okemakinda, 2008). Modal insan adalah asas kepada kebolehpasaran dan kebolehpekerjaan pekerja. Apa itu modal insan? Modal insan diklasifikasikan sebagai aset tidak nyata atau ketara atau kualiti insan dengan faedah ekonomi. Ia merangkumi nilai pekerja,

pengalaman, dan kemahiran. Aset modal insan termasuklah pendidikan, latihan, kecerdasan, kemahiran, kesihatan, dan pelbagai kriteria lain yang diperlukan oleh majikan seperti kesetiaan dan kemahiran pengurusan masa. Berdasarkan kepada pernyataan tersebut, adalah jelas yang kebolehpasaran graduan dipengaruhi oleh kualiti pendidikannya, kompetensi, kurikulum universiti dan faktor majikan. Walau bagaimanapun, tidak banyak kajian terdahulu mengenai kebolehpasaran graduan yang mengaitkan dengan teori modal insan dan inilah jurang yang ingin diisi (Azmi et al., 2018; Olaniyan & Okemakinda, 2008; Olich & Pyiki, 2019; Puad & Desa, 2020). Oleh itu, kajian ini ingin mengisi jurang kajian ini dengan dua tujuan:

- Untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi kebolehpasaran graduan;
- Untuk menganalisis kualiti graduan daripada perspektif majikan dan kemahiran yang diperlukan dan kehendak graduan terhadap kerja.

Ulasan Karya

Sungguhpun kebolehpasaran graduan bergantung kepada pelbagai faktor, para penyelidik hanya memfokuskan kepada dua faktor sahaja. Kajian ini akan membincangkan kebolehpasaran graduan daripada perspektif majikan dan kualiti graduan.

Kebolehpasaran Graduan

Ada pelbagai sorotan mengenai definisi kebolehpasaran graduan sama ada daripada perspektif majikan atau perspektif pekerja. Sebagai contoh, Law (2018) mengaitkan kebolehpasaran graduan dengan atribut graduan. Satu lagi definisi yang komprehensif daripada Lubna, Wan Moharani, Zukipli dan Hishormuddin (2017). Mereka telah menjalankan kajian selama lima tahun (2010-2015) berkenaan kebolehpasaran graduan dan menemukan dua tema yang jelas iaitu pertama kemahiran, ciri-ciri dan nilai yang berkenaan dengan kebolehpasaran graduan dan kedua graduan atau bakal graduan persepsi dan tahap keesedaran mereka mengenai keperluan kebolehpasaran dan kebolehpekerjaan.

Dalam sudut pandangan yang berbeza, Bhola dan Dhanawale (2013) menyatakan bahawa kajian kebolehpasaran perlu menggalakkan kedua-dua majikan dan graduan. Kajian ini telah memimpin kepada satu definisi yang berbeza mengenai kebolehpasaran. Didapati bahawa kedua-dua majikan dan pekerja melihat kebolehpasaran sebagai kebolehan individu untuk mendapatkan dan mempertahankan kerja mereka (Bhola & Dhanawale, 2013; Sumanisiri, Mohd Shukri & Khatibi, 2015). Kajian lain Rowe dan Zegwaard, 2017 dan Azmi et al., 2018 mentakrifkan kebolehpasaran sebagai persediaan graduan untuk menyertai tenaga kerja, bekerja sendiri atau menjadi seorang usahawan. Lakshmi dan Siddharfa (2019) menghuraikan yang kebolehpasaran sebagai satu kompetensi untuk mencapai objektif organisasi dalam menyesuaikan diri dengan kemahiran mereka yang perlu memenuhi harapan majikan. Romgens, Scoupe dan Beausaert (2019), mentakrifkan kebolehpasaran sebagai membangunkan kompetensi pelbagai dimensi yang diperolehi semasa alam persekolahan atau di tempat kerja. Kajian ini menerangkan kebolehpasaran sebagai kebolehan graduan untuk memadamkan pengetahuan, kemahiran dan sikap mereka kepada bakal pekerjaan dan majikan mereka. Wafi et al. (2022), menambah bahawa kemahiran insaniah perlu diajar semasa di peringkat akademik sama ada ijazah ataupun diploma. Wafi et al. (2022) juga menyatakan yang kemahiran yang mereka pelajari di dunia akademik adalah tidak mencukupi untuk memastikan kerjaya graduan dan dalam konteks tenaga kerja yang sebenar memerlukan kemahiran kebolehpasaran dan kebolehpekerjaan dan sentiasa berterusan menjadi prediktor yang penting.

Kualiti Graduan

Para penyelidik dan pemain industri telah membincang dan membahaskan secara mendalam mengenai kualiti graduan. Dafou (2009) menyatakan yang organisasi mencari graduan yang mempunyai kemahiran teknikal yang baik, pengalaman kerja, personaliti dan motivasi diri untuk bekerja sekalipun berhadapan dengan cabaran dan masalah dan pandangan ini disokong oleh Auta dan Onwusuru (2022) dan Sothshangane dan Ohioha (2022). Finch, Hamilton, Baldwin dan Zehner (2013) menyifatkan kemahiran insaniah sebagai satu daripada pengukuran berkesan untuk menilai pemilihan calon. Sebaliknya, Dicker, Garcia, Kelly dan Mulrooney (2018) menegaskan yang kemahiran peribadi adalah penting untuk menentukan kualiti graduan dan kebolehpasaran graduan.

Shafie dan Nayan (2010) menekankan yang personaliti calon adalah faktor utama dalam kebolehpasaran graduan, selain daripada pengurusan diri dan kemahiran kerja berpasukan. Hossain et al. (2018) menyenaraikan atribut yang mempunyai hubungan signifikan dan mempengaruhi kebolehpasaran graduan: bertanggungjawab, bertolak ansur, tidak mementingkan diri sendiri dan bersikap positif. Sungguhpun kebanyakan kajian menyokong hubungan antara kualiti graduan dan kebolehpasaran graduan namun sesetengah budaya menunjukkan yang latar belakang sosial adalah lebih penting daripada kualiti pekerja. Sebagai contoh, di China, kebolehpasaran dan kebolehpekerjaan tidak berkaitan dengan kemahiran graduan tetapi bergantung kepada latar belakang sosial dan jaringan hubungan (Chan, 2012).

Adalah menjadi fakta yang pekerja boleh sahaja diletakkan di tempat kelahiran mereka, diletakkan dalam Negara mahupun di peringkat antarabangsa. Oleh itu, pekerja adalah dipaksa untuk meninggalkan zon selesa mereka. Budaya adalah diselaraskan sesuai dengan senario pengambilan pekerjaan semasa. Bakal majikan meminta pekerja dengan kebolehan yang cepak dalam kemahiran teknologi dan kecekapan berbahasa, memilih calon yang mempunyai penguasaan bahasa ketiga, pengurusan masa, analitikal, kemahiran menyelesaikan masalah, kepimpinan dan kemahiran komunikasi, kreatif, inovatif dan kemahiran reflektif (Rahman et al., 2022; Rido, 2020; Wellman, 2010; Bhola & Dhanawadem 2013; Azmi et al., 2018). Olich dan Pyiki (2019) dan Lakshmi dan Siddharda (2019) menekankan yang kompetensi yang baik adalah penting tetapi mempunyai graduan yang boleh digunakan modal insan mereka adalah aset kepada organisasi. Dalam kajian ini, kualiti graduan diklasifikasikan sebagai atribut, sikap, kompetensi dan kemahiran insaniah mereka.

Faktor Majikan

Faktor majikan merujuk kepada peranan majikan sebagai pewujud pekerjaan dan dalam memilih calon yang benar-benar bersesuaian atau modal insan untuk syarikat mereka. Walau bagaimanapun Puad dan Desa (2020) mendedahkan yang terdapat ketidaksesuaian antara pewujud pekerjaan dan peminta pekerjaan untuk graduan. Azmi et al. (2018) juga mendapati yang ketidaksesuaian antara bilangan graduan dengan peluang pekerjaan yang ditawarkan di pasaran yang menjelaskan kenapa adanya peratusan yang rendah dalam kebolehpasaran graduan atau ketidaksepadanan antara kelayakan mereka dan tawaran pekerjaan.

Wedekind (2019) menyatakan yang tiada hubungan antara faktor majikan dan kebolehpasaran graduan kerana ada faktor yang lebih dominan seperti latar belakang graduan. Sungguhpun begitu, dalam Konferens Buruh Antarabangsa (International Labour Conference – ILO, 2009), dengan penyertaan daripada kerajaan dan delegasi majikan dan pekerja daripada ahli ILO, menunjukkan peranan majikan dan penglibatan kerajaan dalam isu kebolehpasaran dan mengambil “Global Job Pact”. Salah satu matlamat dalam pakatan ini adalah menyediakan

pekerjaan (Finch et al, 2013). Oleh itu, majikan mencari solusi dalam memadankan pekerjaan dengan kelayakan calon. Bhole dan Dhanawade (2013), menyokong idea ini dan mendapati adanya korelasi antara faktor majikan dan kebolehpasaran graduan.

Asasnya, kemahiran di tempat kerja adalah penting. Gibbs, Steel dan Kuiper (2011) menyatakan yang calon tidak dapat memilih kerja kerana kurangnya kemahiran komunikasi semasa berhadapan dengan bakal majikan. Stone, Lightbody dan Whait (2013) mengetengahkan yang komunikasi di tempat kerja secara berkesan di mana mesej dihantar dan diterima secara tepat adalah penting berbanding budaya berprestasi tinggi. Ketidakbolehan untuk menyatakan idea dan mesej menyebabkan graduan mempunyai masalah untuk berunding skala gaji mereka. Sebagai tambahan daripada Hossain et al. (2018) mendapati yang majikan mengamalkan diskriminasi terhadap graduan termasuk menawarkan gaji yang lebih rendah kerana mereka boleh menawarkan gaji yang jauh lebih rendah kepada pekerja asing. Apabila ini berlaku, graduan ditinggalkan dengan tiada pilihan sama ada memilih menerima tawaran dengan gaji yang rendah atau terpaksa menolak tawaran kerja tersebut. Bassah & Noor (2023) mendapati yang kesediaan majikan adalah kunci kepada kebolehpasaran graduan. Penyelidik menyatakan yang terdapat jurang antara jangkaan dan harapan majikan terhadap prestasi sebenar graduan. Secara amnya majikan berpandangan yang graduan kurang kebolehan berfikir, membuat keputusan dan menyelesaikan masalah, oleh itu terlepas peluang untuk diambil bekerja. Salah satu peranan yang boleh dimainkan majikan adalah untuk membangunkan modal insan, yang memerlukan majikan mewujudkan persekitaran penting di mana pekerja boleh belajar dan menggunakan idea yang inovatif, belajar dan mendapati kecekapan yang baru dan membangunkan kemahiran, memperbaiki tingkahlaku dan sikap. Oleh itu, pembangunan pekerja adalah dibentuk oleh perkongsian antara majikan dan pekerja dan faktor ini adalah sangat penting (Dachner, Ellingson, Noe & Saxton, 2019). Dalam kajian ini, faktor majikan diterjemahkan sebagai permintaan pekerjaan, skala gaji, dan kebolehan majikan untuk menyediakan latihan dalam pekerjaan.

Teori Modal Insan Yang Berkait dengan Kebolehpasaran

Teori modal insan telah dikaji secara mendalam dalam kajian kebolehpasaran graduan (Azmi et al., 2018; Ma'dan et al., 2019). Teori ini berdasarkan kepada pendapatan tidak nyata atau ketara seseorang yang didapati berdasarkan kebolehan dan kekuatan mereka. Pendapatan yang tidak nyata atau ketara ini dilihat sebagai perkembangan modal insan, seperti perkembangan maklumat yang spesifik, tabiat, atribut sosial, dan peribadi individu, yang boleh disamakan dengan menambah nilai ekonomi kepada individu dan organisasi. Teori modal insan menjelaskan bagaimana pendidikan boleh meningkatkan produktiviti dan kecekapan pekerja. Ada tiga aspek penting teori ini iaitu pertama, generasi baru perlu untuk didedahkan kepada pengetahuan yang diterima oleh generasi terdahulu, kedua, generasi baru perlu diajar untuk menggunakan pengetahuan untuk membangunkan produk baru, proses baru atau kaedah baru dan ketiga, manusia perlu digalakkan untuk membangunkan idea baru, produk, proses and kaedahbaru melalui pendekatan kreatif (Olaniyan & Okemakinda, 2006). Hamat dan Nordin (2012) telah mengenalpasti pendidikan dan latihan adalah aspek penting dalam pembangunan modal insan.

Bagaimanapun, teori modal insan ini juga mempunyai batasan kerana teori ini adalah bersifat linear dan tidak boleh menerangkan sesuatu yang bersifat kompleks. Oleh itu, ia tidak boleh menerangkan bagaimana pendidikan meningkatkan produktiviti, bagaimana gaji menjadi tidak seimbang atau menjelaskan peranan status (Ma'dan et al., 2019). Teori ini menyatakan aset atau kualiti yang tidak dapat disenaraikan dalam akaun syarikat dalam bentuk nilai. Ia hanya

boleh diklasifikasikan sebagai nilai ekonomi daripada sudut pengalaman dan kemahiran pekerja termasuk aset seperti pendidikan, latihan, kebijaksanaan, kemahiran, kesihatan dan beberapa perkara yang bernilai kepada majikan seperti kesetiaan dan ketepatan masa (Ma'dan et al., 2019; Hamat & Nordin, 2012). Dalam konteks kebolehpasaran graduan, kebolehan universiti untuk menyediakan modal insan yang baik melalui kurikulum yang dinamik yang boleh melahirkan graduan yang mempunyai kemahiran yang tinggi dengan atribut yang baik dan kecekapan akan membolehkan majikan untuk menawarkan graduan dengan permulaan gaji yang berpatutan. Akhirnya, graduan, syarikat, dan negara akan dapat menambah nilai kepada organisasi dan memperkukuhkan kuasa ekonomi.

Kaedah

Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif untuk mengkaji kebolehpasaran graduan daripada perspektif majikan dan graduan itu sendiri. Oleh itu, sebelum temubual dilaksanakan, soalan protokol telah dikonstruksi terlebih dahulu. Set soalan ini mempunyai tujuh semi struktur soalan dan telah divalidasi oleh dua orang pakar dalam bidang pengurusan sumber manusia dan kebolehpasaran graduan. Apabila pengesahan mengenai permintaan temubual didapati, satu temujanji mengenai temubual telah diadakan.

Pertama, wakil dalam industri yang pelbagai yang mewakili suara majikan telah dikumpulkan, dan kedua, satu temubual bersemi struktur telah digunakan kerana pendekatan ini menggunakan kombinasi soalan tertutup, soalan terbuka dan soalan susulan mengikut modul yang sama yang telah digunakan oleh Wafi dan rakan-rakannya dalam kajian tahun 2022 (Wafi, et al., 2022).

Temubual dijalankan berasaskan agenda dan tidak bergantung sepenuhnya kepada verbatim. Ketiga, temubual berpusat kepada perspektif majikan berhubung dengan aspek kebolehpasaran graduan. Ada dua faktor penting yang menyebabkan kenapa perspektif majikan diambil kira, yang pertama, bakal graduan bagaimana yang diinginkan oleh majikan boleh diformulasi dan kedua, bakal graduan boleh dicorakkan mengikut apa yang diinginkan majikan.

Keempat, semasa sesi temubual, soalan susulan telah diperbaiki untuk memudahkan kefahaman kedua-dua belah pihak. Dalam sesi temubual yang sama, kami turut menjemput tiga wakil alumni yang mewakili graduan untuk menyuarakan input dan pandangan. Temubual dijalankan secara kumpulan berfokus dan wakil penyelidik kami menjadi moderator untuk sesi temubual tersebut. Wakil industri dipilih berdasarkan pengalaman kerja yang lama di industri tersebut sekurang-kurangnya 10 tahun dan memegang jawatan penting dalam industri manakala wakil graduan atau alumni dipilih berdasarkan pengalaman kerja mereka selama 3 hingga 5 tahun dan pernah mendapat didikan daripada Universiti Teknologi MARA. Akhirnya, temubual dijalankan secara atas talian melalui platform google meet kerana proses temubual dilaksanakan pada bulan Julai 2021 di mana Malaysia telah melaksanakan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) yang menyukarkan proses perjumpaan dilaksanakan secara terbuka akibat COVID19. Perbualan direkodkan dengan persetujuan responden.

Setelah sesi temubual telah lengkap, rekod temubual telah ditukar kepada transkrip dalam dokumen. Dokumen ini telah diberikan kepada kesemua 10 orang ahli yang mewakili majikan dan graduan atau alumni untuk mereka menilai hasil temubual dan mengesahkan transkrip tersebut. Bagi menganalisis data tersebut, satu analisis bertema telah digunapakai untuk menilai data semasa sesi temubual. Apabila kesahan terhadap data telah dilaksanakan, data telah dikategorikan mengikut tema dengan menggunakan kaedah manual. Setelah data diproses, dan

dikenalpasti mengikut tema, para penyelidik telah menyediakan satu set borang untuk pengesahan pakar (Bassah & Noor, 2023).

Dapatan Kajian

Kajian ini telah mendapati lima tema dominan yang berkait dengan kebolehpasaran graduan yang diperlukan bakal majikan dan dipersetujui oleh graduan dalam proses temubual dahulu. Tema itu adalah yang pertama, kelayakan akademik dan sijil profesional; kedua, jaringan hubungan; ketiga, kemahiran insaniah; keempat, kreativiti; dan kelima bekerja secara sendiri. Majikan dikod sebagai E1 sehingga E7 dan graduan dikod G1 sehingga G3. Profil responden adalah seperti berikut:

Jadual 1: Profil Responden

Nama	Syarikat	Sektor	Pengalaman Kerja	Jawatan
E1	A	Pemprosesan	25	Pengarah
E2	B	Elektrik dan Elektronik	14	Penasihat Teknikal
E3	C	Industri Kreatif	10	Pengarah
E4	D	Makanan dan Minuman	15	Chef Eksekutif
E5	E	Pembinaan	10	Eksekutif Kanan
E6	F	Pendidikan	12	Koordinator Program
E7	G	Kecantikan	11	Pengarah Urusan
G1	H	Perkilangan	5	Supply Chain Specialist
G2	I	Pendidikan	4	Pensyarah
G3	J	Pembuatan	3	Eksekutif

Sumber: Dapatan Kajian

Kelayakan Akademik dan Sijil Profesional

Kelayakan akademik tidak dinafikan merupakan faktor terpenting sekiranya graduan mahukan kerja dengan skala gaji yang tinggi. Kamaruddin, Ahmad, Hussain dan Hamid (2020) menyatakan yang untuk graduan diambil bekerja, mereka perlu mempunyai kebolehan pasaran dan kelayakan akademik. Benati dan Fischer (2020) menambah yang graduan mesti mempunyai hasrat untuk diambil bekerja termasuk mempunyai sijil professional. Penemuan ini adalah selari dengan apa yang telah diperkatakan oleh majikan. E1 telah membincangkan yang bakat mesti bersedia untuk persembahan yang terbaik untuk diambil bekerja dengan berdasarkan kecerdasan intelek dan kecerdasan emosi. E1 berkata “Kami mahukan IQ, yang boleh diwakili oleh kelayakan akademik graduan dan pencapaian yang melebihi 40.0 peratus.” E2 bersetuju yang graduan perlu mempunyai kelayakan akademik dan mempunyai tambahan kemahiran seperti pandai bermain fizikal instrumen, yang berlainan daripada apa yang didapati oleh graduan semasa belajar di universiti. E2 menambah yang graduan perlu menunjukkan yang mereka mempunyai kemahiran unik yang menjadikan mereka berbeza dan istimewa daripada calon pekerja yang lain disebabkan persaingan yang sengit dalam pasaran pekerjaan. Tambahan sijil seperti Microsoft Windows dan lain-lain kemahiran perisian akan meningkatkan kebolehpasaran graduan. E5 pula bercakap mengenai perkembangan terkini industri, Revolusi Industri 4.0 (IR4.0). Dia mencadangkan agar silibus universiti meliputi keperluan industri yang berkenaan dengan teknologi terkini ke arah IR 4.0. Beliau menambah yang graduan dalam kejuruteraan dan industri pembinaan adalah digalakkan untuk mempelajari pengetahuan mengenai perisian dan kemahiran seperti Model Maklumat Bangunan atau Building Information Modelling (BIM). E4 juga berkongsi pandangan yang

sama di mana beliau telah menekankan tentang kepentingan sijil professional sebagai satu aspek yang patut dipertimbangkan oleh pihak universiti. Banyak industri memerlukan sijil professional dan graduan perlu mengambil faedah itu.

Jaringan Hubungan

Menurut E5, graduan yang mempunyai pengalaman kerja dan membina jaringan industri akan mendapati mudah untuk melaksanakan kerja. Pandangan beliau telah disokong dengan penemuan oleh English, Scheepers, Fleischman, Burgess dan Crimmins (2021) yang menekankan tentang kebolehan jaringan sebagai satu pautan yang hilang dalam kebolehpasaran graduan. E6 pula mengeluh yang “graduan baru tidak ada pengalaman dan tidak tahu bagaimana nak buat kerja susah nak ambil mereka bekerja”. E2 berkongsi pandangan yang sama dan berkata “dua aspek graduan – pengetahuan dan jaringan hubungan. Jaringan hubungan adalah penting untuk menjadi pekerja yang baik di masa hadapan. Graduan boleh membina jaringan hubungan apabila bekerja dengan syarikat yang maju dan mempunyai hubungan yang baik dengan rakan sekerja mereka.”

Kemahiran Insaniah

Bhatnagar (2021) dalam kajian beliau mengenai kebolehpasaran dan jurang kemahiran antara graduan Sarjana dalam Pentabdiran Perniagaan atau Master in Business Administration - MBA di India mendapati yang kemahiran komunikasi dan kemahiran menyelesaikan masalah adalah antara atribut yang dicari oleh majikan apabila mereka mahu mengambil pekerja. Kajian beliau menunjukkan yang kemahiran insaniah sepatutnya ditekankan dalam pengajian MBA. Kajian beliau disokong oleh kajian Auta dan Onwusuru (2022) yang selari dengan apa yang E1 perkatkan. E1 berkata “EQ atau kecerdasan emosi yang termasuk kerja berpasukan dan kemahiran komunikasi adalah keperluan utama. Graduan mesti mampu untuk bekerja sebagai satu pasukan yang cemerlang. EQ mewakili sebanyak 60.0 peratus kebolehan graduan. Graduan perlu mempunyai kemahiran insaniah seperti kemahiran komunikasi dan kemahiran interaksi.” E7 bersetuju dengan kenyataan E1 dan menambah “kemahiran insaniah adalah sebahagian daripada keperluan untuk graduan. E4 pula menyatakan “graduan patut ada kemahiran menyelesaikan masalah. Selain daripada komunikasi, kepimpinan dan kemahiran berfikir adalah salah satu aspek yang majikan mahukan atau jangkakan daripada graduan. Subjek macam kaedah penyelidikan adalah penting supaya pelajar ada kemahiran menyelesaikan masalah. E3 pula menambah yang graduan perlu keupayaan untuk menyelesaikan masalah kerana itulah matlamat utama memasuki program ijazah. G1 bersetuju dengan pandangan majikan dan berkata “pengetahuan dan kemahiran yang dia ambil daripada kursus yang dipelajari semasa belajar peringkat ijazah membantu dia untuk bekerja dengan baik dengan rakan sekerja. G2 juga menyokong dan menambah “Graduan perlu ada kemahiran insaniah disamping kelayakan akademik yang bersesuaian. Apabila graduan memohon kerja, mereka perlu juga mengkaji deskripsi tugas untuk disesuaikan dengan kebolehan mereka.” G3 berkongsi sentimen yang sama dan berkata “Kemahiran komunikasi adalah penting untuk graduan diambil bekerja.”

Kreativiti

Al Shebab, Al-Hashimi, Madbouly, Reyad dan Hamdan (2021) mendapati bahawa kreativiti adalah sebahagian daripada kemahiran yang diperlukan oleh majikan bank peruncitan Islam di Bahrain. Dapatan kajian ini adalah selari dengan Wafi et al. (2022) yang mendapati penemuan mengenai keperluan kreativiti. Ia juga selaras dengan apa yang ditekankan oleh E7 dan E3. E7 berkata “Graduan mesti fleksibel dan kreatif untuk menjadikan mereka boleh dipasarkan seperti mewujudkan video pendek mengenai resume di Youtube secara professional. Graduan

juga boleh melakukan kerja-kerja sukarela secara komited dan mempunyai cerita untuk dikongsi dengan bakal majikan. E3 berkongsi pandangan yang sama dan berkata “Graduan perlu digalakkan untuk belajar dan menjadi kreatif”.

Bekerja Secara Sendiri

Dalam kajian mereka, Weligamage (2009) dan Sotshangane dan Obioha (2022) mendapati bahawa majikan memilih graduan yang setia, komited, boleh dipercayai, ada sikap yang positif, bekerja dengan sendiri dan dalam masa yang sama boleh bekerja secara berpasukan. Kajian ini selari dengan apa yang diutarakan oleh E6. Menurut E6, kebolehpasaran graduan boleh dilaksanakan mengikut keupayaan mereka untuk meningkatkan produktiviti, ada idea baru, dan sentiasa mencabar diri mereka sendiri. Tambahan pula, majikan lebih memilih untuk mengambil calon yang boleh bekerja sendiri dan bersedia untuk menyumbang, pelajar perlu menyedari kemahiran penting dalam mengambil data secara tepat, sentiasa dalam trek yang tepat dan boleh mencari data yang dapat disesuaikan dengan tren semasa.

Kesimpulan

Graduan daripada universiti tempatan secara amnya memenuhi kriteria yang diperlukan majikan. Walau bagaimanapun, mempunyai sijil professional dengan kelayakan akademik, jaringan hubungan dan kemahiran insaniah, kreatif dan mampu berdikari semasa bekerja perlu ada daripada masa ke semasa sekiranya graduan mahu diupah bekerja dan memadankan kerja dengan kelayakan sekarang. Majikan sekarang memerlukan graduan yang berkemahiran yang boleh bekerja dengan baik. Mereka tidak mahu melatih graduan dengan pengetahuan, kemahiran dan sikap untuk tugas kerana majikan tidak mahu membiayai kos latihan atau menjejaskan produktiviti pekerja sedia ada. Graduan perlu meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan bersikap positif sekiranya mereka mahu diambil bekerja. Graduan perlu menunjukkan yang mereka berupaya dan berkebolehan dengan sikap positif apabila ditemuduga untuk bekerja. Dalam era globalisasi ini, graduan juga perlu meningkatkan kemahiran insaniah dan kreativiti mereka termasuk menguasai Bahasa ketiga sekiranya ingin diambil bekerja di luar negara terutama dalam situasi semasa di mana negara ini mempunyai sumber yang terhad dengan peluang pekerjaan yang terbatas. Untuk kajian masa hadapan, kajian ini mencadangkan kaedah triangulasi dengan sampel saiz yang lebih besar.

Penghargaan

Para penyelidik ingin merakamkan ucapan penghargaan dan terima kasih buat semua responden yang terlibat dalam projek penyelidikan ini. Kami turut ingin merakamkan penghargaan kepada Fakulti Pengurusan dan Perniagaan Universiti Teknologi MARA Cawangan Terengganu, Cawangan Kedah dan Cawangan Melaka juga kepada Fakulti Perakaunan Universiti Teknologi MARA Cawangan Johor atas sokongan dan galakan

References

- Auta, M.A., and Onwusuru, I.M. (2022), TVET Graduates employability for construction industry: a mixed method study, *Online Journal for TVET Practitioners*, 7(1), 85-94.
- Al-Shehab, N., Al-Hashimi, M., Madbouly, A., Reyad, S. & Hamdan, A. (2021). Do employability skills for business graduates meet the employers' expectations? The Case of Retail Islamic Banks of Bahrain, *Higher Education Skills and Work-Based Learning* 11(2), 349-366.
- Azmi, I.A.G., Hashim, R.C. & Yusoff Y.M. (2018). The employability skills of Malaysian university students, *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 1(3), 1-14.

- Bassah, N.A.S.H., & Noor, M.A.M (2023), Employability skills needed for tvet graduates in malaysia perspective of industry expert, *Online Journal for TVET Practioners*, 8(1), 52-59.
- Benati, K. & Fischer, J. (2021), Beyond human capital: student preparation for graduate life, *Education + Training*, 63(1), 151-163.
- Bhatnagar, N. (2021), Employability and skill gap among mba graduates in india: a literature review, *Industrial and Commercial Training*. 53 (1), 92-104.
- Bhola, S.S. & Dhanawade, S.S. (2013). Higher education and employability: a review, *SSRN Electronic Journal*, 1-13.
- Chan, W.K. (2012). Employability does not necessarily lead to competitiveness. *Journal Chinese Education & Society*, 45(2), 21-37.
- Dachner, A., Ellingson, J.E., Noe, R.A., and Saxton, B. (2019). The future of employee development. Retrieved 31 January 2021, from <https://core.ac.uk/download/pdf/289197727>.
- Darmi, R., Saad, M. N.S., Wahab, A. N., Puteh-Benak, F., Darmi, H.R. and Idrus, M.M. (2020). English for professionals and graduate employability: exploring Malaysian college esl students' perceptions of creating digital video cv task in 4.0 classroom, *International Journal of Language Education And Applied Linguistics, (IJEAL)*, 10(2), 40-47.
- Dafou, E. (2009). Qualifications and skills: The organisational perspective. *Journal of Education and Work*, 22, 91–104.
- Dicker, R., Garcia, M., Kelly, A. & Mulrooney (2018). What does quality in higher education means? Perception of staff, students and employers, *Studies in Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1445987>
- English, P., Scheepers, J.D.V., Fleischman, D., Burgess, J. & Crimmins, G. (2021), Developing professional networks: the missing link to graduate employability, *Education + Training*, 63(4), 647-661.
- Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R. & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education + Training*, 55, 681–704.
- Gupta, P., Datta, A & Kothe S, (2023), Developing employability skills in vulnerable youth: Designing logic model framework and outcome evaluation using quasi-experiment, *World Developing Sustainability*, 2 (2023), 100045
- Gibbs, S., Steel, G. & Kuiper, A. (2011). Expectations of competency: The mismatch between employers' and graduates' views of end-user computing skills requirements in the workplace. *Journal of Information Technology Education: Research*, 10, 371–382.
- Hamat, M.F. & Nordin, M.K.N.C. (2012). Tinjauan kepentingan pembangunan modal insan di Malaysia. *Jurnal Al-Tamaddun*, 7(1), 75-89.
- Hossain, M.I., Yagamaran, K.S.A., Afrin, T., Limon, N.A., Nasiruzzaman, M. & Karim, A.M. (2018). Factors influencing unemployment among fresh graduates: a case study in Klang Valley, Malaysia, *International Journal of Academic Research & Social Sciences*, 8(9), 1494-1507.
- Lakshmi, P.M. & Siddardha, D. (2019). Impact of graduate competencies towards employability: issues of learning in digital era, *International Journal of Research and Development*, 4(7), 21-26.
- Law, C.S. (2018). Malaysia public universities' graduate employability policies: an analysis of first degree graduates' unemployment and underemployment issues. *International Journal of Social Science and Humanities Research*, 6(4), 480-489.
- Lubna, A.R., Wan Moharani, M., Zulkipli, M.I. & Hishormudin, A. (2017). Corak kajian kebolehpasaran siswazah di Malaysia: sorotan antara tahun 2010-2015, *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah*, 4(2), 31-43.

- Kamaruddin, M.I.H., Ahmad, A., Husain, M.A. & Hamid, N.A. (2020), Graduates employability post COVID-19: the case of a Malaysian public university, *Higher Educational Skills and Work Based Learning, Emerald Publishing Limited*, 2042-3896.
- Ma'dan, M., Ismail, M. T. & Daud, S. (2019). Importance of human capital development and competitiveness in enhancing competency level among Malaysia university graduates: literature review. *Journal of Social Sciences and Humanities*. 16(8), 1-15 ISSN: 1823-884x
- Ngah, M.A., Halid, S. & Rosli, F.A. (2019). Eksklusif: Graduan siswazah miskin B40 sukar dapat kerja setimpal. Retrieved 10 Oktober 2019, from <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2019/07/582258>
- Olaniyan, D.A. & Okemakinde, T. (2008). Human capital theory: implications for educational development. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 5(5), 479-483.
- Olich, N.F. & Pyiki, H.B. (2019). Assessment of business educators competency level in teaching office application and office technology segments of office technology and management courses in selected polytechnics in North-East Nigeria, *World Journal of Innovation Research*, 6(2), 18-26.
- Puad, M.H.M. & Desa, H.M. (2020). Dissecting perceptions of new graduates on work orientation and self-confidence in employability skills training program, *Universal Journal of Educational Research*, 8(1A), 70-75.
- Rahman, A. F., Mohamed, A.H., Saidin, K., & Nasie, A.N. (2019). Exploring perceptions of employers on communication skills among fresh graduates, *Practitioner Research*, 1, 69-85.
- Razali, F.A., Talib, A.S.L. & Awang, N. (2021). Graduates' employability: Enhancing students' overall performances, *Journal Voice of Academia*, 17 (1), 63-72.
- Rido, A. (2020). English for university graduate employability: students and employers' voices advances in social science, *Education and Humanities Research*, 430, 6-10.
- Romgens, I., Scoupe, R. & Beusaert, S. (2019). Unravelling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and workplace, *Studies in Higher Education*. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>
- Rowe, A.D. & Zegwaard, K.E. (2017). Developing graduate employability skills and attribute curriculum enhancement through work integrated learning, *Asian Pacific Journal of Cooperative Education Special Issue 2017*, 18(2), 87-99.
- Shafie, L.A. & Nayan, S. (2010). Employability awareness among Malaysian undergraduates, *International Journal of Business and Management*, 5, 119-123.
- Sotshangane, Y. & Obioha, E.E. (2022), Perspectives on employer's expectations on tertiary education graduates' employability skills in Eastern Cape, South Africa, *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(5), 237-248.
- Stone, G., Lightbody, M. & Whait, R. (2013). Developing accounting students' listening skills: Barriers, Opportunities and an integrated stakeholder approach. *Accounting Education*, 22, 168-192.
- Sumanisiri, E.G.T, Mohd Shukri, A.Y. & Khatibi, A. (2015). Review of literature on graduate employability, *Journal of Studies in Education*, 5(2), 75-88.
- Wafi, A.A., Subri, U.S., Zulkifli, R.M., Muhamed, S., Hanapi, Z., Rus, R.C. & Kamal, M.F.M. (2022), You are hired: technical and vocational education and training graduates employability and experts' view, *Pertanika Journal Social Sciences and Humanities*, 30(2), 859-878.
- Wedekind, V. (2019). Skills for the future new research perspectives. *HRSC Press. South Africa*.

- Welligamage, S.S. (2009), Graduates employability skills: enhance from literature review' enhancing employability through quality assurance – ASAIHL, 2009.
- Wellman, N. (2010). The employability attributes required of new marketing graduates, *Marketing Intelligence and Planning*, 28(7), 906-930.