

MANAGEMENT • INVESTMENT • ECONOMICS • ENTREPRENEURSHIP • TECHNOLOGY

FIVE IMPORTANT TIPS TO HELP NOVICE  
ATHLETES IN SPORTS CONFIDENCE

## Turmeric & Coffee

The Suprising Ingredient Generating Short-Pulsed Laser

## EMAIL CARBON FOOTPRINT

A SOURCE FOR GREENHOUSE GASES EMISSIONS

## Creating Happiness

IN WORK AND LIFE IN SOCIETY: A RELIGIOS PERSPECTIVE

Teknik Pengucapan

# BARACK OBAMA

eISSN 2600-9811

9 772600 981003  
Publication Date  
7 November 2023



Figure 1. The Sustainable Development Goals in Malaysia

Being thirteen years in the industry, Farm Fresh Berhad has undergone several challenges and implemented various innovative strategies to sustain itself in the rapidly changing environment. The most applied types of innovation are product innovation, process innovation, organisational innovation, marketing innovation, and eco-innovation (Trott, 2017).

## REFERENCES

- Dagan, J. G., Rafi, M. R., Sia, Y. B., & Dilla, S. (2021). How business innovation affects a company to improve the organization, entrepreneurship, and business model. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 198, 98–102.
- Farm Fresh Berhad. (2022). Annual Report: Fresh From Us To You (Vol. 2010010102). <https://www.farmfresh.com.my/investor-relations/>
- Mohd Sam, M. F., Subramanian, N., & Mustafa, R. (2017). Financial effects of open innovation in the manufacturing companies in Malacca, Malaysia. *Academic Journal of Business and Social Sciences*, 1(1), 1–18. <https://doi.org/10.1108/MD-12-2014-0681>
- Stoknes, P. E. (2022). *Tomorrow's Economy: A Guide to Creating Healthy Green Growth*. MIT Press.
- Trott, P. (2017). *Innovation Management and New Product Development*. In *Innovation Management and New Product Development* (6th ed.). Pearson.

# KEBOLEHPASARAN GRADUAN

## HUBUNGAN DENGAN KUALITI GRADUAN DAN BAKAL MAJIKAN

Noor Malinjasari Binti Ali<sup>1\*</sup>, Rahayu Izwani Borhanuddin<sup>2</sup>, Suzila Mat Salleh<sup>3</sup>, Raslina Mohamed Nor<sup>4</sup>, Hasmida Mohd Noor<sup>5</sup>, Kardina Kamaruddin<sup>6</sup>, Hasmi Mokhlas<sup>7</sup>

Emel koresponden: [noorm726@uitm.edu.my](mailto:noorm726@uitm.edu.my)

Dekad yang mencabar selepas COVID19 turut menyaksikan kesukaran graduan untuk mendapat kerja dan banyak juga kajian telah dilaksanakan dan pelbagai penemuan dan faktor telah dikaitkan. Sungguhpun kebolehpasaran graduan bergantung kepada pelbagai faktor, para penyelidik hanya memfokuskan kepada dua faktor sahaja. Artikel ini akan membincangkan kebolehpasaran graduan daripada perspektif majikan dan kualiti graduan.

## KEBOLEHPASARAN GRADUAN

Terdapat 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 et al., (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 kesedaran 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 Siddhartha (2019) menghuraikan yang kebolehpasaran sebagai satu kompetensi untuk mencapai objektif organisasi dalam menyesuaikan diri dengan kemahiran mereka yang perlu memenuhi harapan majikan. Romgee, Scouple 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 izajah ataupun

## 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, Balwin dan Zehner (2013) menyifatkan kemahiran insaniah sebagai satu daripada pengukuran berkesan untuk menilai pemilihan calon. Sebaliknya, Dicker, Gracia, Kelly dan Marooney (2018) menegaskan bahawa kemahiran peribadi adalah penting untuk menentukan kualiti graduan dan kebolehpasaran graduan.

Safie dan Nayan (2010) menekankan personaliti calon adalah faktor utama dalam kebolehpasaran graduan,

## BAKAL MAJIKAN

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 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

diploma. Wafi et al. (2022) juga menyatakan yang kemahiran yang mereka pelajari di dunia akademik adalah tidak mencukupi untuk memastikan kerjaya graduan dan

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 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

kerajaan dalam isu kebolehpasaran dan mengambil "Global Job Pact". Salah satu matlamat dalam pakatan ini adalah menyediakan pekerjaan. Oleh itu, majikan mencari solusi dalam memadankan pekerjaan dengan kelayakan calon. Boola 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) menentang yang komunikasi di tempat kerja secara berkesan di mana mesej dihantar dan diterima secara tepat adalah penting berbanding budaya berprestasi tinggi. Ketidakebolehan 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

dalam konteks tenaga kerja yang sebenar memerlukan kemahiran kebolehpasaran dan kebolehpekerjaan dan sentiasa berterusan menjadi prediktor yang penting.

meninggalkan zon selesa mereka. Budaya adalah diselaraskan sesuai dengan senario pengambilan pekerjaan semasa. Bakal majikan meminta pekerja dengan kebolehan yang cekap 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 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.

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. Hanafi (2012) 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.

Kesimpulannya, graduan daripada universiti tempatan secara amnya memenuhi kriteria yang diperlukan majikan. 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 dimuduga 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.

- Rujukan
- 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.
  - 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.
  - 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 mean? Perception of staff, students and employers, *Studies in Higher Education*. Retrieved from <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.
- 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.
- 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.
- 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/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.](https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2019/07/582258/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.
- Rido, A. (2020). English for University Graduate Employability: Students and Employers' Voices Advances in Social Science, *Education and Humanities Research*, 430, 6-10.
- 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.
- Sothshangane, 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., Zulkipli, 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.
- Wellman, N. (2010). The employability attributes required of new marketing graduates, *Marketing Intelligence and Planning*, 28(7), 906-930.



BizNewz 2023  
Faculty of Business and Management  
Universiti Teknologi MARA Cawangan Terengganu, Kampus Dungun  
Sura Hujung, 23000 Dungun, Terengganu, MALAYSIA  
Tel: +609-8400400  
Fax: +609-8403777  
Email: [biznewzuitm@gmail.com](mailto:biznewzuitm@gmail.com)