

**KUPASAN AWAL MENGENAI KEBOLEHPASARAN GRADUAN DI  
MALAYSIA: KUALITI GRADUAN, FAKTOR MAJIKAN, KURIKULUM  
UNIVERSITI DAN KOMPETENSI PENDIDIK**  
(AN OVERVIEW OF GRADUATES EMPLOYABILITY IN MALAYSIA: QUALITY  
OF GRADUATES, EMPLOYERS FACTORS, UNIVERSITIES' CURRICULUM  
AND EDUCATORS' COMPETENCIES)

NOOR MALINJASARI ALI<sup>1\*</sup>, SUZILA MAT SALLEH<sup>1</sup>, KARDINA KAMARUDDIN<sup>2</sup>, RAHAYU  
IZWANI BORHANUDDIN<sup>3</sup>, HASMIDA MOHD NOOR<sup>1</sup> & HASMI MOKHLAS<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Terengganu, Malaysia

<sup>2</sup>Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Kedah, Malaysia

<sup>3</sup>Fakulti Perakaunan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Johor, Malaysia

<sup>4</sup>Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA Cawangan Melaka, Malaysia

noorm726@uitm.edu.my

*ABSTRAK*

Kadar pengangguran yang tinggi telah menimbulkan keresahan di kalangan para graduan di Malaysia. Kadar pengangguran nasional pada 3.3 peratus ini menunjukkan prestasi pasaran buruh negara. Tahap pengangguran tidak hanya mempengaruhi tahap individu; ia juga mempunyai kesan meluas di seluruh sistem ekonomi yang pelbagai lapisan. Kajian ini cenderung untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kebolehpasaran graduan. Oleh itu, satu cadangan awal bagaimana membendung masalah pengangguran di kalangan graduan telah dikupas melalui empat faktor utama. Empat faktor yang mempengaruhi kebolehpasaran graduan adalah: kualiti graduan, kecekapan pendidik, faktor majikan, dan kurikulum universiti. Oleh itu, kajian ini juga bertujuan untuk mencadangkan satu kerangka konsep mengenai isu kebolehpasaran graduan di Malaysia.

Katakunci: kebolehpasaran graduan; kualiti graduan; faktor majikan; kompetensi pendidik; kurikulum universiti.

*ABSTRACT*

High unemployment among graduates is a major concern in Malaysia. Not only does the unemployment rate impact the individuals; but also the economy of the country. This paper examines the factors that influence graduates' employability. Accordingly, it provides some suggestions on how to curb the issue of graduates' unemployability. A review of literature has shown four factors that influenced graduates' employability: graduates' quality, educators' competencies, employers' factor, and universities' curricula. The paper ends with a proposed conceptual framework to reduce the rate of unemployment in Malaysia.

Keywords: graduates' employability; quality of graduates; employers' factor; educators' competencies; university curriculum.

## 1. Pengenalan

Aset paling utama dalam setiap organisasi adalah sumber manusia. Individu yang telah dipilih secara teliti dan diletakkan dalam jawatan tertentu dalam organisasi merupakan modal yang paling utama untuk bersaing dengan pesaing mereka kerana individu ini mempunyai cara dan gaya yang tersendiri yang sukar untuk ditiru. Sumber manusia yang berkualiti adalah penting kerana ia boleh mempertingkatkan modal insan dalam organisasi. Modal insan adalah sesuatu yang unik dan berbeza dalam setiap organisasi berbanding dengan sumber modal lain kerana ia

merupakan aset tidak nyata atau ketara yang tidak pernah disenaraikan di mana-mana laporan kewangan dan merupakan sesuatu yang sentiasa ingin dicuri oleh pesaing dengan menawarkan gaji yang lebih tinggi kepada aset berharga dalam organisasi tersebut (Azmi et al., 2018). Sungguhpun konsep orang sebagai modal bukanlah sesuatu yang baru atau asing, namun ia sangat diperlukan sebagai satu kaedah yang koheren untuk membangunkan modal insan sebagai sebahagian daripada amalan pengurusan (Marfunizah, 2019). Isu semasa seperti pandemik Covid-19, kecerdasan buatan dan revolusi teknologi antaranya telah membentuk dinamika tempat kerja kerana ia telah mengubah pola pengurusan sumber manusia itu sendiri seperti pandemik Covid-19 yang menyebabkan ramai orang terpaksa bekerja dari rumah dan untuk mereka yang bekerja di sektor perkilangan adalah mencari atau mencapai keseimbangan antara mesin dan pekerja. Kesan daripada pelbagai perkara yang tidak pasti menyebabkan pengurusan sumber manusia perlu lebih kreatif sungguhpun dijangkakan tenaga kerja masa depan akan lebih maju ke arah sumber daya digital kerana menggabungkan penggunaan mesin dan tenaga kerja (Law, 2018; Razali et al., 2021). Antara cabaran pengurusan sumber manusia adalah untuk memastikan bahawa pekerja pada masa hadapan mempunyai kemahiran yang mereka perlukan terutama kemahiran pengurusan dan kepimpinan. Mereka yang tidak mempunyai kemahiran tersebut, akan tersingkir daripada persaingan dan tidak akan dipertimbangkan untuk diambil bekerja oleh majikan. Oleh itu, menjadi satu cabaran bagi para graduan untuk melengkapkan diri dengan pengetahuan dan kemahiran yang lebih baik agar dapat bekerja dan mengatasi rintangan dalam pasaran yang semakin mencabar ini.

Keboleherjaan siswazah telah banyak dibahaskan di seluruh dunia (Al-Shehab et al., 2020; English et al., 2021; Azmi et al., 2018; Law, 2018). Di Malaysia, data daripada Jabatan Perangkaan (2019) menunjukkan bahawa kadar pengangguran berada pada 3.3 peratus bersamaan dengan 520.000 orang (Puad & Desa, 2020). Sebilangan besar penganggur adalah terdiri daripada golongan belia yang berusia antara 15 hingga 24 tahun iaitu sebanyak 10.8 peratus (Puad & Desa, 2020). Menurut Puad dan Desa (2020), jumlah ini terus meningkat dari tahun ke tahun hingga menimbulkan kegusaran di kalangan graduan mengenai masa depan mereka. Kenyataan ini disokong oleh Darmi et al. (2020) yang mendakwa 60.0 peratus graduan di Malaysia dilaporkan menganggur walaupun setelah setahun menamatkan pengajian. Jumlah ini agak membimbangkan kerana jumlah pelajar yang bergraduasi meningkat setiap tahun dan ini dapat mewujudkan persekitaran yang sangat kompetitif di pasaran buruh (Razali et al., 2021). Razali et al. (2021) selanjutnya menyebut bahawa pandemik Covid-19 mengancam ekonomi semasa menjadi tidak stabil yang menyukarkan graduan muda untuk mendapatkan pekerjaan. Ini adalah kerana ia boleh menimbulkan masalah ekonomi seperti kesulitan kewangan atau kemiskinan yang teruk, hutang, kehilangan tempat tinggal atau tekanan perumahan, ketegangan dan kerosakan keluarga, kebosanan, pengasingan, rasa malu dan stigma, peningkatan pengasingan sosial, jenayah, hakisan dan keyakinan diri yang semakin merosot, kemerosotan kemahiran kerja, dan tidak sihat (English, 2021; McClelland & Macdonald, 1998).

Sebagai tambahan, Puad dan Desa (2020) menyatakan bahawa salah satu masalah pengangguran adalah kerana ketidaksepadanan spektrum antara pencari kerja dan peluang pekerjaan. Kenyataan Chang (2004) yang dipetik daripada kajian Puad dan Desa (2020) menunjukkan bahawa sebilangan graduan kekurangan kemahiran yang diperlukan untuk sesuatu jawatan walaupun mempunyai kelayakan sijil yang tinggi berbanding tawaran pekerjaan tersebut. Rahman et al. (2019) melaporkan bahawa kemahiran insaniah adalah antara faktor penting yang akan dinilai selain daripada reputasi akademik. Ini selaras dengan laporan dalam Berita Harian pada tahun 2019, yang menyatakan antara dua masalah utama yang dihadapi oleh majikan dan graduan baru adalah masalah kemahiran insaniah dan sikap (Mohd Aziz et al., 2019). Majikan mendakwa bahawa graduan kekurangan kemahiran insaniah yang diperlukan selain mempunyai sikap suka bertangguh dan sambil lewa. Namun siswazah membantah kenyataan para majikan dan sebaliknya para siswazah mendakwa bahawa majikan tidak pernah bersungguh-sungguh

memberikan peluang tersebut dan hanya mahukan pekerja yang berpengalaman (Mohd Aziz et al., 2019). Kenyataan yang dikeluarkan oleh graduan baru itu disokong oleh kajian Aina (2017) yang dipetik daripada kajian Hossain et al. (2018). Mereka merumuskan bahawa majikan tidak mahu mengambil graduan tempatan yang baru bergraduasi kerana mereka terlebih kelayakan. Para majikan berpendapat bahawa lebih mudah untuk mengambil pekerja asing kerana mereka ini mendengar kata, menerima gaji yang lebih rendah, dan tidak menghadapi masalah sikap berbanding dengan graduan tempatan. Noorah dan Zakiah (2017) juga bertegas menyatakan bahawa kebolehpasaran graduan ditentukan oleh kurikulum universiti. Kebolehpasaran graduan juga turut dipengaruhi oleh kecekapan pendidik seperti yang dinyatakan dalam kajian Woya (2019) bahawa di Ethiopia, kompetensi pensyarah memainkan peranan penting dalam kebolehpasaran graduan kerana pensyarah yang tidak cekap dapat menghasilkan pelajar yang lemah dan kebolehpasaran graduan yang lebih rendah.

Disebabkan nilai para pekerja diukur bukan sahaja daripada sudut kelayakan akademik, malahan meliputi kesemua aspek kehidupan, maka penyelidik beranggapan bahawa teori di sebalik kebolehpasaran siswazah atau graduan adalah teori modal insan (Azmi et al., 2018; Olaniyan & Okemakinda, 2008) kerana modal insan adalah asas untuk kebolehpasaran dan kebolehpasaran seseorang individu. Modal insan boleh dikelaskan sebagai aset tidak ketara atau kualiti manusia dengan faedah ekonomi yang terdiri daripada nilai, pengalaman, dan kemahiran pekerja. Aset modal insan merangkumi pendidikan, latihan, kecerdasan, kemahiran, kesihatan, dan kriteria lain yang dianggap penting oleh majikan seperti kesetiaan dan kemahiran pengurusan masa. Berdasarkan kepada pembacaan ke atas 51 buah artikel yang meliputi pelbagai jenis medium, adalah didapati bahawa kebolehpasaran graduan banyak dipengaruhi oleh kualiti graduan, kecekapan pendidik, kurikulum universiti dan faktor majikan. Sungguhpun terdapat juga pelbagai faktor lain yang mempengaruhi kebolehpasaran graduan, namun penyelidik memilih empat faktor utama yang mendominasi pembacaan para penyelidik dalam kajian ini. Walau bagaimanapun, kajian-kajian mengenai empat faktor tersebut kurang mempunyai teori untuk menyokong hasil penyelidikan mereka (Al Shehab et al., 2021; English et al., 2021; Marfunizah, 2019; Mohd Aziz et al., 2019; Azmi et al., 2018; Woya, 2019; Noorah & Zakiah, 2017; Olaniyan & Okemakinda, 2008).. Oleh itu kajian ini ingin merapatkan jurang kajian dengan menambah teori modal insan secara khusus dalam kajian kebolehpasaran graduan dengan mengaitkannya dengan kualiti graduan, kecekapan atau kompetensi pendidik, kurikulum universiti dan faktor majikan serta bertujuan untuk:

- Mengenal pasti dan memahami faktor yang boleh mempengaruhi kebolehpasaran graduan;
- Meneliti hubungan antara kebolehpasaran graduan dengan kualiti graduan, kompetensi pendidik, kurikulum universiti dan faktor majikan dan mengaitkannya dengan teori modal insan.

## **2. Ulasan Literatur**

### **2.1. Kebolehpasaran graduan**

Terdapat pelbagai definisi mengenai kebolehpasaran siswazah sama ada daripada perspektif majikan atau pekerja. Sebagai contoh Law (2018) menghubungkan kebolehpasaran graduan dengan sifat graduan. Satu lagi definisi yang komprehensif didapati dalam kajian Lubna et al. (2017). Mereka melakukan kajian lima tahun (2010-2015) mengenai kebolehpasaran siswazah dan menemui dua tema yang kerap muncul: 1) kemahiran, ciri, dan nilai-nilai yang berkait dengan masalah kebolehpasaran, dan 2) tahap persepsi dan kesedaran graduan terhadap keperluan pekerjaan. Antara kemahiran kerja yang diperlukan oleh graduan atau siswazah adalah kemahiran kerja berpasukan, penyelesaian masalah, pengurusan diri, kualiti peribadi, kebolehan

menganalisis, kemahiran sosial dan komunikasi, bersikap positif, kemahiran pembelajaran, kemahiran mengadaptasi, kemahiran komputer atau teknologi, kemahiran keusahawanan, kemahiran berfikir dan kemahiran berfikir secara kreatif. Graduan juga perlu mempunyai persepsi yang tepat terhadap pekerjaan iaitu dengan mempunyai elemen kebolehan generik dan kemahiran insaniah. Dalam memenuhi kebolehpasaran graduan, majikan menitikberatkan kepada modal akademik, pendidikan, latihan, pengalaman kerja dan personaliti graduan.

Ada juga kajian yang mentakrifkan kebolehpasaran graduan dalam sudut pandangan yang berbeza, misalnya kajian oleh Bhola dan Dhanawade (2013) yang menyatakan bahawa kajian mengenai kebolehpasaran graduan harus mencakupi dua aspek iaitu majikan dan pekerja. Kajian Bhola dan Dhanawade telah memberikan perspektif yang berbeza berkaitan dengan kebolehpasaran. Didapati bahawa majikan dan pekerja memandang kebolehpasaran sebagai kemampuan individu untuk mendapatkan dan mengekalkan pekerjaan mereka (Bhola dan Dhanawade, 2013; Sumanisiri et al., 2015). Kajian lain (Al-Shehab et al., 2021; English et al., 2021; Azmi et al., 2018) mendefinisikan kebolehpasaran kerja sebagai persediaan graduan sama ada untuk bergabung tenaga kerja, bekerja sendiri atau menjadi usahawan. Lakshmi dan Siddharda (2019) menggambarkan kebolehpasaran graduan sebagai kecekapan graduan untuk mencapai objektif organisasi atau untuk menyesuaikan kemahiran mereka agar sesuai dengan kehendak majikan mereka. Romgens et al. (2019) menggambarkan kebolehpasaran sebagai peningkatan kecekapan dalam pelbagai dimensi yang diperolehi semasa menuntut di universiti atau semasa dalam latihan di tempat kerja mereka. Dalam kertas kajian ini, kebolehpasaran boleh ditakrifkan sebagai kemampuan graduan untuk menyesuaikan pengetahuan, kemahiran, dan sikap mereka terhadap pekerjaan mahupun terhadap majikan mereka pada masa hadapan.

## **2.2. Kompetensi pendidik**

Kualiti pendidik adalah aspek yang penting dalam pendidikan. Dalam institusi pengajian tinggi, pendidik bukan hanya pensyarah tetapi juga pelatih kurikulum, fasilitator modul, penasihat akademik atau pentadbir, dan kaunselor. Terdapat dua aliran pemikiran berkenaan dengan kecekapan dan kebolehpasaran pendidik. Crammer (2006) menyatakan sumber kewangan memainkan peranan yang utama dan tidak ada hubungan yang signifikan antara kompetensi pendidik dan kebolehpasaran graduan. Beliau berpendapat bahawa sumber kewangan harus diperuntukkan secukupnya pada program latihan supaya para pelajar memperoleh lebih banyak pendedahan dan pengalaman. Pandangan Crammer (2006) ini disokong oleh penemuan Indumathy (2019) yang berpendapat bahawa pensyarah dan pentadbir tidak memberikan kesan yang signifikan kepada kebolehpasaran graduan.

Walau bagaimanapun, Hanis et al. (2021) dalam kajiannya menyatakan bahawa kompetensi pendidik berkaitan dengan prestasi pelajar sungguhpun pada kadar yang sederhana. Hanis dan rakan-rakannya berpandangan bahawa guru atau pensyarah yang kompeten dan terbaik adalah mereka yang menguasai semua aspek pengajaran seperti penilaian formatif, pengurusan kelas dan penyampaian dalam pengajaran. Ini selaras dengan kajian Woya (2019) yang menyatakan bahawa kecekapan pendidik memberikan impak yang kuat terhadap prestasi pelajar. Kompetensi ini diukur melalui pengetahuan mereka tentang bidang tugas, kehadiran, tugas, aktiviti kelas, penilaian dan maklum balas kepada pelajar dan peperiksaan (Ng, 2018). Di samping itu, Zahid (2014) dan Stone et al. (2013) menekankan bahawa kecekapan pensyarah sebagai penasihat kerjaya menyokong pelajar untuk mengembangkan kemahiran adalah penting untuk pekerjaan mereka pada masa hadapan. Selain itu, pedagogi pensyarah turut dianggap penting melalui kajian Agnes (2010) yang dipetik daripada kajian Barkili (2019) yang menegaskan bahawa kaedah pengajaran pendidik membolehkan pelajar mempelajari kemahiran insaniah, sikap dan pengetahuan yang sesuai seperti yang diinginkan oleh majikan. Dicker et al., (2018) dan Tran

(2015) menegaskan pendekatan pensyarah dalam pengajaran melalui pelbagai kaedah dan gaya pembelajaran secara tidak langsung akan meningkatkan peluang pekerjaan para graduan.

Pendirian ini disokong oleh Hazmilah et al. (2016) yang menegaskan bahawa corak pembelajaran dan pengajaran yang berkesan harus menumpukan pada pembelajaran berasaskan masalah atau *problem based learning* (PBL), pembelajaran interaktif dan mendorong penyertaan aktif dari pelajar dan bukan hanya berdasarkan kaedah tradisional. Selain itu, Hopkin et al. (2011) menekankan bahawa pensyarah yang kompeten perlu melatih para pelajar untuk memiliki semua sifat yang diperlukan oleh majikan seperti kemahiran pengurusan masa, kemahiran penyelesaian masalah dan kemahiran membuat keputusan. Dalam konteks ini, kompetensi pendidik didefinisikan sebagai kemampuan pendidik untuk mengembangkan modal insan di universiti melalui kompetensi yang efektif dan pelbagai sumber pedagogi.

### **2.3. Kurikulum universiti**

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) dalam laman web mereka, mentakrifkan kurikulum sebagai perancangan pendidikan yang dikendalikan oleh institusi pendidikan untuk mencapai visi dan misi mereka. Kurikulum merangkumi pengetahuan, kemahiran, nilai, unsur budaya dan kepercayaan masyarakat, yang telah diamalkan oleh ahli institusi sebagai contoh untuk pelajar universiti (Dasar Kurikulum Kebangsaan, Kementerian Pendidikan, 2019). Kurikulum pendidikan adalah elemen penting untuk menghasilkan perubahan paradigma di institusi pengajian tinggi dan merupakan aspek penting untuk melahirkan pelajar yang holistik (Nooriah dan Zakiah, 2017; Nooriah et al., 2013). Tran (2015) menekankan bahawa kurikulum yang lama boleh menyebabkan graduan menghadapi kesukaran dalam pekerjaan atau menyesuaikan diri dengan tren baru yang membentuk tenaga kerja hari ini.

Crammer (2006), Wellman (2010), dan Hossain et al. (2018) pula berpandangan bahawa kurikulum universiti tidak relevan dengan kebolehpasaran graduan berbanding dengan pengalaman bekerja dan latihan industri. Wedekind (2019) dalam kajiannya di Afrika Selatan mendapati bahawa kurikulum tidak mempengaruhi pekerjaan siswazah. Namun, dia juga menyarankan agar penyelidikan yang lebih komprehensif dilakukan pada masa hadapan kerana skop pengajiannya hanya tertumpu kepada majikan dan pelajar di bidang terpilih sahaja dan mungkin menyebabkan hasil kajian yang berbeza sekiranya pembolehubah turut bertukar.

Sungguhpun pandangan di atas berkadaran negatif antara dua pembolehubah iaitu kebolehpasaran graduan dan kurikulum universiti, terdapat beberapa kajian yang mengaitkan kebolehpasaran graduan dengan kurikulum universiti. Mgaiwa (2021) menyatakan bahawa kurikulum universiti penting untuk kebolehpasaran graduan dengan menekankan kepada jaminan kualiti kurikulum universiti itu sendiri. Sumanisiri et al. (2015) pula menyebut bahawa kebolehpasaran graduan adalah hasil pendidikan berkualiti atau dalam konteks ini, kurikulum universiti yang sesuai dengan keperluan majikan. Dapatan kajian ini disokong oleh kajian oleh Giorgio dan Cappellari (2008) yang telah menyatakan bahawa kualiti dan reputasi akademik adalah penentu kebolehpasaran graduan di mana para graduan harus memilih mata pelajaran yang tepat dan bersesuaian dengan kebolehan mereka. Tambahan pula, struktur kurikulum akademik membolehkan bakal majikan menilai kebolehpasaran graduan. Struktur akademik dan kurikulum universiti perlu diselaraskan mengikut kehendak industri sama ada tempatan atau antarabangsa seperti yang dinyatakan dalam kajian (Mgaiwa 2021; Nooriah & Zakiah, 2017). Dalam kertas ini, kurikulum universiti merujuk kepada pelajaran, kandungan akademik dan kurikulum yang disediakan oleh universiti untuk membimbing pelajar supaya mendapat peluang pekerjaan yang lebih baik.

#### **2.4. Kualiti graduan**

Kualiti graduan telah dibincangkan dan diperdebatkan secara meluas oleh para sarjana dan mereka yang berkepentingan dalam industri (Hossain et al., 2018; Rido, 2020; Al-Shehab 2021; English, 2021). Dafou (2009) menyatakan bahawa organisasi mencari graduan dengan kemahiran teknikal yang baik, pengalaman bekerja, keperibadian, dan motivasi diri untuk bekerja dengan pengawasan yang minimum dan tidak berkira. Finch et al. (2013) menegaskan bahawa kemahiran insaniah sebagai salah satu ukuran yang berkesan untuk menilai pemilihan calon manakala Dicker et al. (2018) menyatakan bahawa kemahiran peribadi adalah kemahiran yang signifikan untuk menentukan kualiti dan kebolehpasaran siswazah.

Shafie dan Nayan (2010) menekankan keperibadian calon sebagai faktor adalah penting dalam kebolehpasaran siswazah selain pengurusan diri dan kerja berpasukan. Hossain et al. (2018) menyenaraikan sifat lulusan seperti bertanggungjawab, amanah, bertolak ansur, tidak mementingkan diri sendiri dan bersikap positif memberi pengaruh yang lebih kuat untuk diambil bekerja oleh majikan mereka. Walaupun banyak kajian yang menyokong hubungan antara kualiti graduan dan kebolehpasaran, di sesetengah tempat budaya dan latar belakang sosial lebih penting daripada mereka yang berkelayakan. Sebagai contoh di China, satu kajian mendapati bahawa kebolehpasaran tidak berkaitan dengan kemahiran graduan tetapi bergantung kepada latar belakang dan jaringan sosial mereka (Chan, 2012). Ini diperkuatkan pula oleh kajian Olich & Pyiki (2019) yang menyentuh bahawa latar belakang dan status sosial graduan akan menentukan kejayaan mereka dalam mendapatkan pekerjaan dan tidak begitu banyak pada kemahiran atau kualiti graduan. Beauregard (2007) dalam kajiannya juga mendakwa bahawa kebolehpasaran siswazah bergantung pada latar belakang keluarga mereka dan tidak begitu banyak pada kemahiran insaniah mereka yang tinggi.

Memandangkan tawaran pekerjaan tidak hanya meliputi pekerjaan di peringkat tempatan malahan juga di peringkat antarabangsa, para graduan perlu keluar dari zon selesa mereka. Bakal majikan menuntut pekerja mempunyai kemampuan besar dalam kemahiran teknologi, kompeten dalam aspek bahasa dengan kebolehan berbahasa ketiga merupakan satu pilihan yang utama, mempunyai kemahiran seperti pengurusan masa, berfikiran analitikal, menyelesaikan masalah, boleh berkomunikasi dengan baik, mempunyai kreativiti dan berinovasi, bersifat reflektif, dan mempunyai kemahiran kepemimpinan (Rido, 2020; Wellman, 2010; Bhola & Dhanawade, 2013; Azmi et al., 2018). Lakshmi & Siddharda (2019) pula menekankan bahawa kecekapan yang baik sangat penting tetapi mempunyai graduan yang dapat memanfaatkan modal insan mereka adalah suatu aset bagi organisasi. Dalam kajian ini, kualiti graduan diklasifikasikan sebagai sifat, sikap, kecekapan, dan kemahiran insaniah mereka.

#### **2.5. Faktor majikan**

Faktor majikan merujuk kepada peranan majikan sebagai mereka yang membuka ruang dan mencipta peluang pekerjaan lalu memilih tenaga kerja atau modal insan yang paling bersesuaian untuk organisasi mereka. Puad dan Desa (2020) menerangkan bahawa berlaku ketidaksepadanan antara penawaran dan permintaan kerja untuk para graduan. Ini juga disokong oleh kajian Azmi et al. (2018) yang mendapati bahawa terdapat ketidaksesuaian antara jumlah graduan yang berada di pasaran dengan tawaran pekerjaan yang menjelaskan mengapa terdapat peratusan kebolehpasaran yang rendah atau berlaku ketidaksepadanan antara kelayakan graduan dengan jawatan yang mereka sandang.

Di satu sudut yang lain pula, Wedekind (2019) menyatakan bahawa tidak ada hubungan antara faktor majikan dan kebolehpasaran graduan kerana terdapat faktor yang lebih dominan seperti latar belakang graduan. Walaupun begitu, Persidangan Buruh Antarabangsa (*International Labor Organization*, 2009) dengan penyertaan daripada perwakilan kerajaan, majikan dan pekerja dari

negara-negara anggota ILO, menyorot peranan majikan dan penglibatan kerajaan dalam isu-isu kebolehpasaran dan secara sepakat telah mengambil "Perjanjian Pekerjaan Global". Salah satu portfolio dalam perjanjian tersebut adalah menjana peluang pekerjaan. Oleh itu, majikan sedang mencari jalan penyelesaian antara pekerjaan yang ditawarkan dan kelayakan calon.

Boola dan Dhanawade (2013) pula mendapati ada hubungan antara faktor majikan dan kebolehpasaran graduan dengan komunikasi menjadi alat pengukurannya. Kajian mereka telah disokong oleh kajian Nabulsi et al. (2021) yang menyatakan pihak majikan juga berperanan dalam kebolehpasaran graduan dengan memberikan latihan dan pengalaman kerja, contohnya menyediakan ruang untuk para graduan bagi menjalani latihan industri kerana terbukti latihan industri antara faktor yang boleh membentuk graduan menjadi pekerja yang dimahukan majikan dan meningkatkan keberkesanan kos. Untuk itu, komunikasi antara majikan dan bakal graduan adalah diperlukan kerana pada dasarnya, komunikasi di tempat kerja sangat penting. Menurut Gibb et al. (2011), kurangnya komunikasi antara majikan dan pekerja berpotensi menyebabkan calon tidak dapat memperoleh pekerjaan. Stone et al. (2013) menekankan bahawa mesej dihantar dan diterima perlu ditafsirkan dengan tepat untuk memiliki budaya kerja berprestasi tinggi dan komunikasi di tempat kerja menjadi berkesan. Ketidakupayaan untuk menyatakan idea dan mesej yang ingin disampaikan menyebabkan graduan tidak dapat berunding mengenai gaji mereka. Di samping itu, kajian Aina (2017) yang dipetik daripada Hossain et al. (2018) mendapati bahawa majikan telah melakukan diskriminasi terhadap graduan termasuklah menawarkan gaji yang lebih rendah kerana mereka dapat menawarkan gaji yang lebih rendah kepada pekerja asing. Apabila ini berlaku, graduan tidak mempunyai pilihan selain menerima pekerjaan yang bergaji rendah atau meletak jawatan di tempat yang didakwa mengamalkan diskriminasi.

Muhammad Hazrul (2012) mendapati bahawa kesediaan majikan adalah faktor utama untuk kebolehpasaran. Dia menyatakan bahawa terdapat jurang antara persepsi dan harapan majikan terhadap prestasi sebenar graduan. Secara amnya, majikan mendedahkan bahawa graduan kekurangan kemahiran berfikir, kemahiran membuat keputusan dan kemahiran penyelesaian masalah. Disebabkan kurang kemahiran tersebut, mereka kehilangan peluang untuk diambil bekerja. Salah satu peranan majikan adalah untuk membangunkan modal insan di mana majikan perlu menyediakan persekitaran yang kondusif yang membuatkan pekerja dapat belajar dengan lebih baik lagi dan menerapkan idea inovatif, memperolehi idea yang baru, kompetensi yang berbeza dan membentuk tingkah laku serta sikap yang sewajarnya. Oleh itu, perkembangan kognitif pekerja yang dicirikan oleh perkongsian antara majikan dan pekerja adalah sangat penting (Dachner et al., 2019). Nabulsi et al (2021) dan Muhammad Hazrul (2012) juga mendapati majikan menilai graduan sebagai potensi pekerja mereka melalui enam perkara iaitu 1) kelayakan masuk, 2) pendedahan dan pengalaman kerja, 3) pekerja yang boleh dilentur, 4) kemahiran komunikasi, 5) keyakinan diri dan 6) etika dan nilai sosial. Dalam kajian ini, faktor majikan didefinisikan sebagai permintaan pekerjaan, skala gaji, dan kemampuan majikan untuk memberikan latihan pekerjaan kepada graduan serta kesepadanan antara kemampuan majikan dan bakal pekerja.

## **2.6. Teori berkaitan dengan kebolehpasaran graduan: Teori modal insan**

Teori modal insan telah digunakan secara meluas dalam kajian kebolehpasaran graduan (Azmi et al., 2018; Marfunizah et al., 2019). Mincer (1958) memperkenalkan teori modal insan ini berdasarkan pendapatan tidak ketara yang diperolehi seseorang mengikut kekuatan atau kemampuan mereka. Pendapatan tidak ketara ini dilihat sebagai pertumbuhan modal insan seperti pengembangan informasi tertentu, kebiasaan, sifat sosial dan keperibadian seseorang yang dapat dimanfaatkan untuk menambahkan nilai ekonomi kepada individu dan organisasi.

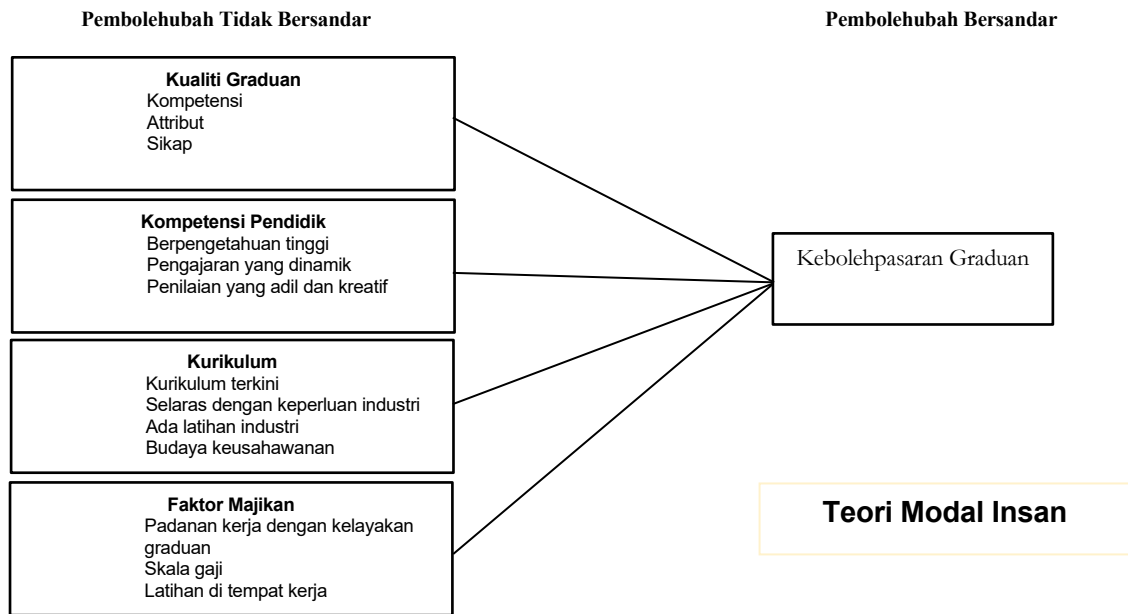
Teori modal insan menekankan bagaimana pendidikan dapat meningkatkan produktiviti dan kecekapan seseorang pekerja. Terdapat tiga aspek penting dalam teori ini iaitu: 1) generasi baru perlu didedahkan dengan pengetahuan yang telah diterima oleh generasi sebelumnya; 2) generasi baru perlu diajar bagaimana untuk menerapkan pengetahuan dalam mengembangkan produk baru, proses baru, atau kaedah terkini, dan 3) manusia harus didorong untuk mengembangkan idea, produk, proses, dan kaedah baru melalui pendekatan kreatif (Olaniyan dan Okemakinda, 2008). Mohd Fauzi dan Mohd Khairul (2012) juga telah mengenal pasti pendidikan dan latihan sebagai aspek penting dalam pembangunan modal insan. Walau bagaimanapun, teori modal insan juga mempunyai batasan tersendiri kerana teori ini menetapkan garis lurus tunggal pada laluan yang kompleks antara pendidikan dan pekerjaan yang bersifat *heterogenous*. Oleh itu, ia tidak dapat menjelaskan bagaimana pendidikan meningkatkan produktiviti, atau mengapa gaji menjadi tidak sama, atau menjelaskan peranan status (Marfunizah et al., 2019). Dari segi nilai, teori ini adalah aset atau kualiti yang tidak dapat dilihat atau yang tidak disenaraikan dalam akaun syarikat. Ia boleh dikelaskan sebagai nilai ekonomi dari pengalaman dan kemahiran pekerja. Ini merangkumi aset seperti pendidikan, latihan, kecerdasan, kemahiran, kesihatan, dan lain-lain yang dihargai oleh majikan seperti kesetiaan dan ketepatan masa (Marfunizah et al., 2019; Mohd Fauzi & Mohd Khairul, 2012).

Dalam konteks kebolehkeraan siswazah, kemampuan universiti dalam menyediakan modal insan yang baik dengan melahirkan graduan yang berkemahiran tinggi, sifat yang baik dan cekap melalui kurikulum yang dinamik dan pendidik yang kompeten akan membolehkan majikan menawarkan graduan dengan gaji permulaan yang sesuai dengan keupayaan dan kelayakan graduan kerana sebagai majikan, tentulah mereka akan mengambil bakal pekerja yang berpotensi sebagai aset syarikat. Hasilnya, graduan, syarikat dan negara akan dapat memberikan nilai tambah kepada organisasi mereka dan memperkukuhkan kekuatan ekonomi semua pihak.

### 3. Kaedah Kajian dan Kerangka Konseptual

Kajian ini menggunakan kaedah sorotan literatur kerana masih di peringkat kajian awal. Ia digunakan bagi melihat dengan jelas fenomena yang berlaku di sekitar kata kunci kajian. Teknik ini dicadangkan pada mulanya dalam kajian klinikal dan kesihatan tetapi telah dikembangkan dalam bidang sains kemanusiaan (Lubna et al, 2017). Pencarian artikel dilakukan melalui pengkalan data *Google Scholar*, *scopus*, *ScienceDirect*, dan *SpringerLink* dengan menggunakan kata kunci iaitu: kebolehpasaran, employability, graduan, kebolehkeraan dan *marketability*. Prinsip sorotan literatur ini membantu kajian dalam mendapatkan sejumlah literatur yang menepati objektif kajian. Tempoh kajian yang ditetapkan adalah tertumpu dari tahun 2007 hingga kini (2021). Daripada sejumlah 70 kajian berkaitan diperolehi, hanya 51 dokumen sahaja diterima untuk dianalisis kerana berkaitan dengan corak kajian yang mendominasi perbincangan dalam tempoh tersebut. Hasil daripada pembacaan artikel, empat faktor utama mendominasi isu dalam kebolehpasaran graduan iaitu kualiti graduan, kompetensi pendidik, kurikulum dan faktor majikan. Kesemua artikel bagaimanapun tidak mengupas secara mendalam mengenai teori yang berkaitan dan rujukan mengenai teori modal insan ini dicari seawal daripada tahun 1958. Oleh itu, berdasarkan perbincangan mengenai aspek teori modal insan dan kebolehpasaran graduan, kertas kajian ini mencadangkan kerangka konsep seperti yang ditunjukkan dalam Gambarajah 1 di bawah. Kerangka konseptual yang dicadangkan adalah untuk meningkatkan tahap kemampuan kerja lulusan universiti. Oleh itu, kajian ini mencadangkan kesemua faktor di atas dijadikan ukuran untuk kebolehpasaran graduan dengan penekanan kepada modal insan supaya kadar pengangguran graduan dapat dikurangkan.





Gambarajah 1: Kerangka konseptual kebolehpasaran graduan

#### 4. Perbincangan

Kertas konsep ini adalah bertujuan untuk memberikan tinjauan awal mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kebolehpasaran graduan atau siswazah. Objektif pertama kertas ini adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang boleh mempengaruhi kebolehpasaran graduan daripada sejumlah 51 buah pembacaan dan carian literatur yang meliputi laman web, surat khabar, artikel, prosiding dan jurnal. Empat pembolehubah tidak bersandar atau bebas telah dikenalpasti iaitu kualiti graduan, kecekapan pendidik, universiti kurikulum dan faktor majikan.

Setiap pihak iaitu universiti, pendidik dan mereka yang menguruskan hal ehwal pelajar harus bergandingan dalam memastikan graduan mempunyai kemahiran insaniah yang tinggi, sahsiah dan keperibadian yang baik dan atribut atau sifat yang disukai oleh bakal majikan untuk memahami kualiti graduan sebagai asas untuk kebolehpasaran graduan (Tran, 2015; Romgens et al., 2019; Rido, 2020; Al-Shehab, 2021). Bagi memastikan universiti menyediakan kurikulum yang dinamik, pihak universiti dan pihak industri perlu duduk bersama berbincang supaya mereka boleh merangka suatu kurikulum yang bersifat malar segar dan komprehensif dan membolehkan para graduan berdepan dengan pelbagai perkara yang di luar jangkaan seperti pandemik Covid-19 dan ekonomi yang sentiasa berubah-ubah (Sumanisiri et al., 2015; Lubna et al., 2017; Razali et al., 2021). MQA (*Malaysian Qualification Agency*) iaitu Agensi Kelayakan Malaysia berperanan sebagai pemangkin atau badan yang memeriksa kualiti kandungan kurikulum di universiti. Perkara yang biasa diamalkan dalam kurikulum iaitu 70.0 peratus teori dan 30.0 peratus amali barangkali boleh dikaji dengan lebih mendalam agar bersesuaian dengan kehendak industri.

Untuk pembolehubah berikutnya iaitu pendidik yang kompeten, pihak pengurusan sumber manusia perlu memilih calon-calon yang benar-benar layak dan mempunyai semangat dan iltizam untuk mendidik anak bangsa. Hanya dengan iltizam yang tinggi, para pendidik akan memastikan mereka berpengetahuan tinggi dengan sentiasa bersedia untuk belajar perkara baru dari semasa ke semasa, berempati dan menunjukkan sahsiah yang baik kepada anak didiknya. Pendidik yang baik juga akan sentiasa memastikan pelajarinya menguasai ilmu bukan sekadar maklumat (Woya,

2019; Hanis et al., 2021). Bagi pembolehubah terakhir iaitu faktor majikan, ia memerlukan kerjasama erat daripada pihak bakal majikan dalam menyediakan peluang pekerjaan menerusi amalan latihan industri atau latihan semasa di tempat kerja kerana latihan industri merupakan pendekatan yang berkesan untuk tempoh peralihan graduan daripada mod belajar ke mod bekerja (Nabulsi, 2021). Pihak universiti juga boleh memainkan peranan dengan menyediakan klinik kerjaya seperti amalan Universiti Teknologi MARA yang menyediakan pameran kerjaya di mana bakal graduan dan bakal majikan bertemu. Graduan perlu menyediakan *resume*, menggunakan tips mengenai penyediaan *curriculum vitae* (CV) dan menjangkakan soalan temuduga yang diberi oleh pakar. Ini membolehkan graduan bersiap sedia untuk menyesuaikan diri dengan kehendak majikan (Law, 2018). Memandangkan kebanyakan kajian kebolehpasaran graduan tidak dikaitkan dengan teori tertentu maka kajian ini telah memasukkan teori modal insan kepada kebolehpasaran graduan kerana teori modal insan menekankan kepada pendidikan yang menjadi asas utama pembentukan graduan.

Objektif kedua adalah untuk meneliti hubungan antara pembolehubah. Berdasarkan ulasan literatur ke atas 51 buah bahan bacaan merangkumi pelbagai jenis medium, semua pembolehubah bebas tersebut mempunyai hubungan yang positif dengan pembolehubah bersandar walaupun terdapat beberapa penemuan yang bertentangan dengan pandangan umum. Ini mungkin disebabkan kajian mereka mempunyai ukuran sampel yang lebih kecil, jadi berkemungkinan hasil analisis mereka hanya terpakai untuk kajian mereka. Hasil daripada objektif kedua ini adalah untuk mengusulkan kerangka konseptual kajian seperti yang ditunjukkan pada gambarajah 1 dengan menggunakan teori modal insan yang menjadi konsep asas kebolehpasaran graduan seperti yang dihuraikan di atas. Ringkasnya, kesemua objektif kajian telah dicapai. Oleh kerana kertas kajian ini hanyalah sekadar kertas konsep maka kajian lanjut mengenainya perlu dilaksanakan.

## 5. Implikasi

Sungguhpun, kertas kerja ini hanya membincangkan isu kebolehpasaran graduan melalui kupasan awal namun, ia dapat menunjukkan beberapa isu yang boleh diperhalusi oleh institusi kerajaan seperti pihak kementerian dan universiti dalam merangka kurikulum yang komprehensif sesuai dengan usaha melahirkan graduan yang berkualiti. Bakal majikan juga boleh mendapatkan pandangan awal mengenai graduan dan kurikulum universiti manakala para graduan dapat memperbaiki diri dengan melengkapkan diri dengan ciri-ciri yang diperlukan oleh bakal majikan.

## 6. Kesimpulan dan Cadangan Kajian Masa Hadapan

Perbincangan yang dibentangkan dalam kertas ini memberi perhatian kepada perubahan dalam bidang pekerjaan yang tidak hanya menumpukan kepada kelayakan akademik yang tinggi semata-mata tetapi menuntut modal insan yang lebih holistik yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan corak kerja yang kerap berubah dan menuntut kesesuaian dengan perkembangan teknologi terkini. Jumlah pengangguran di kalangan siswazah dijangka akan terus meningkat dengan pandemik Covid-19 yang belum berakhir ditambah lagi dengan keadaan ekonomi semasa yang semakin memburuk. Oleh itu, kerjasama khusus antara penyedia pendidikan dan pemain industri adalah perlu untuk merapatkan jurang penawaran dan permintaan tenaga kerja. Graduan juga bertanggungjawab untuk memperkayakan potensi diri dan mengubah sikap mereka sepanjang tempoh pengajian di universiti. Waktu sekarang merupakan masa yang bersesuaian untuk semua pihak bergandingan bagi manfaat yang lebih besar kepada semua. Kertas kerja ini juga hanya menekankan kepada empat pembolehubah utama iaitu, kualiti graduan, faktor majikan, kompetensi pendidik dan kurikulum universiti sungguhpun mungkin terdapat pembolehubah lain yang juga mempengaruhi kebolehpasaran graduan. Oleh kerana

kertas ini hanya merupakan kertas konsep, suatu kajian yang bersifat komprehensif dan menekankan kepada bukti empirikal dengan analisis data sama ada berbentuk kualitatif atau kuantitatif dan saiz sampel yang bersesuaian adalah diperlukan di masa hadapan bagi kebolehpasaran graduan.

## Rujukan

- Al-Shehab N, Al-Hashimi M, Madbouly A, Reyad S, Hamdan, A (2020). Do employability skills for business graduates meet the employer's expectations: the case of retail islamic bank in Bahrain. *Higher Education Skills and Work Based Learning*, vol 11(2), 349-366. <https://doi.org/10.1108/heswbl-09-2019-0117>
- 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*, vol 1(3), 1-14.
- Barkili S (2019). Employability and competencies based education in the relationship between learning and work. *On Research*, 2/2019, 8-13.
- Beauregard T.A (2007). Family influences on the career life cycle. In M. Ozbilgin & A. Match Pines (ed, Career Choice in Management and Entrepreneurship. *A Research Companion*, 101-126). Edward Elgar Press, UK
- 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*, vol 45(2) 21-37.
- Crammer, S (2006). Enhancing graduate employability: best intentions and mixed outcome. *Journal Studies in Higher Education*, vol 31(2), 169-184.
- Dachner, A., Ellingson, J.E., Noe, R.A., and Saxton, B. (2019). The future of employee development. <https://core.ac.uk/download/pdf/289197727.pdf>. Retrieved pada 30 Januari 2021.
- 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)*, vol 10(2), 40-47
- Dasar Kurikulum Kebangsaan, (Oktober 10, 2019). <https://www.moe.gov.my/dasarmenu/kurikulum-kebangsaan>. Retrieved pada 10 Oktober 2019.
- 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, M.J.V., Fleischman.D., Burgess. J., Crimmins, G (2021). Developing professional networks: the missing link to graduate employability. *Education + Training*, vol 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.
- Giorgio B & Cappelari. L. (2008). The labor market effect of alma-meter: evidence from italy. *Economic of Education Review*, vol 27(5), 564-574.
- Hanis Mohamed, Mohd Hazwan Mohd Puad, Abdullah Mat Rashid, Rahimah Jamaluddin (2021). Workplace skills and teacher competency from culinary arts students' perspective. *Pertanika Journal Social Sciences and Humanities*, 29(1), 107-125
- Hazmilah H, Zanariah J, Surida A, Noraini S & Hanipa H (2016). Analyzing employability competency: impact of quadruple helix model to prospective graduates, people. *International Journal of Social Sciences*, vol 2(1), 665-684.
- Hopkins, C. D., Raymond, M. A., & Carlson, L. (2011). Educating students to give them a sustainable competitive advantage. *Journal of Marketing Education*, 33, 337–347.
- 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*, vol 8(9), 1494-1507.
- International Labor Conference (2009). Global Job Pacts. <https://www.ilo.org/jobspact/about/lang--en/index.htm>. Retrieved pada 31 Januari 2021.
- Indumathy R (2019). Teacher's competency: a critical evaluation by students and head of departments. *Journal of Commerce and Management Thought*, vol 10(3), 309-318.
- Lakshmi P.M & Siddardha. D (2019). Impact of graduate competencies towards employability: issues of learning in digital era. *International Journal of Research and Development*, vol 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*, vol 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*, Vol 4(2), 31-43.
- Marfunizah Ma'dan, Muhamad Takiyuddin Ismail & Sity Daud (2019). Importance of human capital development and competitiveness in enhancing competency level among Malaysia university graduates: literature review. *Journal of Social Sciences and Humanities*. Vol. 16. No.8 (1-15) ISSN: 1823-884x
- McClelland, A. & Macdonald, F. (1998). The social consequences of unemployment. *Business Council of Australia*.
- Mgaiwa S.J (2021). Fostering graduate employability: rethinking tanzania's university practices. *SAGE Open*, April-June 2021, 1-14
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *The Journal of Political Economy*, 65(4), 281- 302.
- Mohd Aziz N., Suzalida. H & Fahmy. A. R., (2019). Graduan siswazah miskin b40 sukar dapat kerja setimpal. <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2019/07/582258/eksklusif-graduan-siswazah-miskin-b40-sukar-dapat-kerja-setimpal>. Retrieved pada 10 Oktober 2019.
- Mohd Fauzi Hamat & Mohd Khairul Naim Che Nordin (2012). Tinjauan kepentingan pembangunan modal insan di Malaysia. *Jurnal Al-Tamaddun*, 7(1), 75-89.
- Muhammad Hazrul Hanafi (2012). Kajian mengenai kebolehpasaran siswazah di Malaysia: tinjauan dari perspektif majikan. *Prosiding Kebangsaan Ekonomi Malaysia ke VII*, 4-6 Jun 2012, Hotel Kinta Riverfront, Ipoh, Perak, 906-913.
- Nabulsi N., McNally B., Khoury G, (2021). Improving graduateness: addressing the gap between employer needs and graduate employability in Palestine. *Education and Training*, vol 63(6), 947-963
- Ng. C.G (2018). The impact of lecturers' competencies on student satisfaction. *Journal of Arts & Social Sciences*, vol 1(2), 74-86.
- Nooriah Y, Norain M.I dan Zakiah J, (2013). Persepsi pelajar siswazah terhadap program pembangunan kebolehpasaran siswazah: kes USM. *International Journal of Environment, Society and Space*, vol 1(1), 43-61.
- Nooriah Y & Zakiah J (2017). Pembangunan kebolehpasaran siswazah: tindakan universiti dan cabaran yang dihadapi. *Jurnal Personalita Pelajar*, vol 20(2017), 15-32.
- Olaniyan D.A & Okemakinde T (2008). Human capital theory: implications for educational development. *Pakistan Journal of Social Sciences*, vol 5(5), 479-483.
- Olichy 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-Easr Nigeria. *World Journal of Innovation Research* vol 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*, vol 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*, Vol 1, 69-85
- Razali F.A, Talib A.S.L, Awang.N (2021). Graduates' employability: enhancing students' overall performances. *Journal Voice of Academia*, vol 17 (1), 63-72
- Rido. A (2020). English for university graduate employability: students and employers' voices. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, vol 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>
- Shafie L.A & Nayan, S (2010). Employability awareness among Malaysian undergraduates. *International Journal of Business and Management*, vol 5, 119-123.
- 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*, vol 5(2), 75-88.
- Tran, T. T. (2015). Is graduate employability the 'whole-of-higher-education-issue'? *Journal of Education and Work*, 28, 207-227.
- 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*, vol 28(7), 906-930.
- Woya A.A (2019). Employability among statistics graduates, graduate attribute, competence and quality of education. *Hindawi Educational Research International*, vol 2019, 1-7.
- Zahid, G (2014). Role of career education advisor/expert and teaching quality in student employability skills as the outcome of higher education. *Mediterranean Journal of Social Science*, vol 5(27), 669-674.