

# FPP BizNewz

January – May 2022

MANAGEMENT • INVESTMENT • ECONOMICS • ENTREPRENEURSHIP • TECHNOLOGY

**Mengapa Pelaburan  
*Emas* Menjadi Pilihan?**

**Telur Mana Telur?**

*you  
are  
what  
matters*

**An Affair of Online  
Learning and Covid-19**

**Pembasmian Kemiskinan Dalam RMK  
Ke-12**

**Bukit Harimau Menangis**  
Tarikan Pendakian di Kemaman



Publication Date  
30 June 2022

Photo by Marek Levák on Unsplash

# TINJAUAN MENGE *KEBOLEHPASAI* DI MALAYSIA

# NAI RAN GRADUAN

<sup>1</sup>Noor Malinjasari Ali, <sup>2</sup>Hasmi Mokhlas, <sup>1</sup>Suzila Mat Salleh, <sup>3</sup>Kardina Kamaruddin, <sup>4</sup>Rahayu Izwani Borhanuddin, <sup>1</sup>Hasmida Mohd Noor

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

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

<sup>3</sup>Fakulti Pengurusan dan Perniagaan, Universiti Teknologi MARA, Cawangan Kedah, Malaysia

<sup>4</sup>Fakulti Perakaunan, Universiti Teknologi MARA, Cawangan Johor, Malaysia,

Koresponden emel: hasmi@uitm.edu.my

**eISSN 2600-9811**

**177**



## 1.0 Pengenalan

Faktor kebolehpasaran graduan boleh diklasifikasikan sebagai isu nasional dan sering menjadi perbincangan para ahli politik, ahli-ahli akademik mahupun golongan istana. Ia merupakan antara isu yang membimbangkan walaupun kadar pengangguran di Malaysia masih lagi rendah, sekitar 3.4 – 3.5 peratus setahun. Namun jumlah graduan yang masih lagi tidak mendapat pekerjaan yang bersesuaian dengan kelulusan semakin meningkat dan sekiranya fenomena ini berterusan, ia akan menimbulkan masalah kepada negara di masa hadapan.

## 2.0 Kebolehpasaran graduan

Terdapat pelbagai definisi mengenai kebolehkeraan 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 kebolehkeraan siswazah dan menemui dua tema yang kerap muncul: 1) kemahiran, ciri, dan nilai-nilai yang berkaitan dengan masalah kebolehkeraan, dan 2) tahap persepsi dan kesedaran graduan terhadap keperluan pekerjaan. Ada juga kajian yang mentakrifkan kebolehpasaran graduan dalam sudut

***"Dalam pengajian tinggi, pendidik bukan hanya pensyarah tetapi juga pelatih kurikulum, fasilitator modul, penasihat akademik atau pentadbir, dan kaunselor."***

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 kebolehkeraan 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 ini, kebolehpasaran boleh ditakrifkan sebagai kemampuan graduan untuk menyesuaikan pengetahuan, kemahiran, dan sikap mereka terhadap pekerjaan mahupun terhadap majikan mereka di masa hadapan.

## 3.0 Kompetensi pendidik

Kualiti pendidik adalah aspek yang penting dalam pendidikan. Dalam 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) berpendapat bahawa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompetensi pendidik dan kebolehpasaran graduan sebaliknya sumber kewangan memainkan peranan yang utama. Dia berpendapat bahawa sumber kewangan harus diperuntukkan secukupnya agar pelajar mempunyai program latihan supaya 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.

Walaupun 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 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 kesan 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 penting untuk pekerjaan mereka di 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 dapat 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 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 menyelesaikan 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.

#### 4.0 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 (Noorah dan Zakiah, 2017; Noorah et al., 2013). Tran (2015) menekankan bahawa kurikulum lama boleh menyebabkan graduan menghadapi kesukaran dalam pekerjaan atau menyesuaikan diri dengan trend 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 di 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 dengan 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 arahan pelajar untuk peluang

pekerjaan yang lebih baik

## 5.0 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 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, 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, berfikir analitikal, menyelesaikan masalah, boleh berkomunikasi dengan baik, mempunyai kreativiti dan berinovasi, bersifat reflektif, dan

mempunyai kemahiran kepimpinan (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.

## 6.0 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 dengan 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 pengukurnya. 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, sebagai contoh dalam 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 asasnya, 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 untuk memiliki budaya kerja berprestasi tinggi dan komunikasi di tempat kerja menjadi berkesan, mesej dihantar dan diterima perlu ditafsirkan dengan tepat. Ketidakupayaan untuk menyatakan idea dan mesej yang ingin disampaikan menyebabkan graduan tidak dapat merundingkan 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 meletakkan jawatan mereka 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 menyelesaikan 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 dan 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). Dalam kajian ini, faktor majikan didefinisikan sebagai permintaan pekerjaan, skala gaji, dan kemampuan majikan untuk memberikan latihan pekerjaan kepada graduan.

## 7.0 Penutup

Sebagai penutup, jumlah pengangguran dalam kalangan siswazah dijangka akan terus meningkat dengan pandemik Covid-19 yang belum berakhir ditambah 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 dalam tenaga kerja. Graduan juga bertanggungjawab untuk memperkayakan potensi diri dan mengubah sikap mereka semasa belajar di universiti. Semua pihak perlu bergandingan untuk kemaslahatan bersama. 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 mendapatkan dapatan kajian kebolehpasaran graduan yang lebih baik.

## Rujukan

Al-Shehab N, Al-Hashimi M, Madbouly A, Reyad S, Hamdan, A (2021). 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  
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>.  
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>.  
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/jobspace/about/lang-en/index.htm>.
- 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). <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2019/07/582258/eksklusif-graduan-siswazah-miskin-b40-sukar-dapat-kerja-setimpal>.
- 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, dalam *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 gradueness: 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 university 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.
- 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-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 & Beausaert, 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.

# Big shout out

#teachqld

To the teachers who make mistakes  
The messy teachers  
The tired teachers  
The last-minute teachers  
The where-did-I-put-my-  
coffee-down teachers

**THE PERFECTLY-BRILLIANT-  
IMPERFECT AND REAL  
TEACHERS**

I am such an amazing  
teacher, they should pack  
as many students as  
possible into my  
classroom.

Said no teacher ever.

someecards  
user card



Source: Twitter





BizNewz 2022  
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