

## **KAJIAN KEBOLEHPASARAN SISWAZAH FAKULTI SAINS PENTADBIRAN DAN PENGAJIAN POLISI, UiTM**

Nor Azira Ayob  
Tel: +6012-5364979

Suzei Mat Nuruddin  
Tel: +6012-2597004

Zarina Mohd Zain  
Tel: +6012-6458612

Nor Suhaiza Md Khalid  
Tel: +6012-2746015

*Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi  
Universiti Teknologi MARA (UiTM)*

### **ABSTRAK**

Kebolehpasaran siswazah menjadi isu yang sentiasa diperbincangkan diperingkat global masa kini oleh pihak kerajaan, industri dan universiti. Graduan yang memiliki faktor modal insan yang berpengetahuan dan dalam masa yang sama mempunyai kemahiran merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan ekonomi negara. Sejarar untuk mencapai taraf negara maju dan berpendapatan tinggi, kerajaan sentiasa berusaha untuk meningkatkan kemasukkan pelajar ke institut pengajian tinggi di pelbagai peringkat pengajian. Bagi tujuan tersebut, dengan pertambahan graduan, mereka perlu dilengkapi dengan kemahiran-kemahiran semasa yang diperlukan oleh pihak industri dan majikan. Oleh yang demikian, objektif kajian mengenai kebolehpasaran siswazah ini adalah untuk melihat samaada para alumni fakulti telah bekerja atau tidak, sektor pekerjaan yang terlibat, menggunakan ilmu dan kemahiran yang dimiliki semasa di universiti, menggunakan kelulusan yang dimiliki semasa mencari pekerjaan, mendapatkan pekerjaan dan menggunakan ilmu dan kemahiran tersebut di organisasi dalam pekerjaan seharian. Terdapat tiga (3) program dalam Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi (FSPPP) yang terlibat dalam kajian ini iaitu Diploma Pentadbiran Awam (DPA), Sarjana Muda Sains Pentadbiran (BAS) dan Sarjana Pentadbiran Eksekutif (EMAS). Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif yang mana borang soal selidik diedarkan kepada alumni bagi tiga program terlibat dan diedarkan secara atas talian (*google form*). Hasil kajian menunjukkan 92.9 peratus alumni dari ketiga-tiga program telah bekerja dan hanya 7.1 peratus sahaja tidak bekerja. Selain itu, hasil kajian juga menunjukkan 65.7 peratus bekerja di sektor swasta dan 22.9 peratus bekerja di sektor kerajaan dan 11.4 peratus bekerja sendiri atau sebagai usahawan. Kajian juga mendapati bahawa 64.3 peratus alumni menggunakan kelulusan dan kelayakkan semasa di universiti dan menerima gaji yang

setimpal dengan kelayakkan mereka. Ironinya, adalah penting bagi pihak kerajaan dan universiti berusaha untuk melahirkan graduan yang berilmu dan mempunyai ciri modal insan yang baik bagi menepati ciri keperluan daripada pihak industri dan majikan.

***Kata kunci:*** kebolehpasaran siswazah, graduan, modal insan, fakulti

## **Pengenalan**

Isu kebolehpasaran graduan di Malaysia menjadi tajuk utama dibincangkan ekoran daripada masalah pengangguran yang mencatatkan 3.2 peratus pada Januari 2020. Walaupun berlaku penurunan sebanyak 0.1 peratus berbanding Disember 2019, bagaimanapun, institut pengajian tinggi awam dan swasta sentiasa mengeluarkan graduannya setiap tahun dan ini akan menyumbang kepada peratusan jumlah pengangguran (Statistik Tenaga Buruh Malaysia, 2020). Ironinya, masalah pengangguran di kalangan graduan di Malaysia bukan sahaja telah merugikan graduan, keluarga dan institusi pendidikan, malah ia boleh melumpuhkan ekonomi negara kerana modal insan ini tidak dapat diketengahkan dengan jayanya untuk membangunkan negara. Selain daripada itu, pihak majikan dan industri juga melihat kepada isu kebolehan dan kemahiran graduan dalam mengambil mereka sebagai pekerja. Malah, terdapat pihak majikan dan industri yang melihat faktor pengalaman sebagai faktor utama dalam pemilihan pekerja dan keadaan ini menyumbang kepada masalah pengangguran. Dalam era globalisasi dan daya saing masa kini, majikan mencari graduan serba boleh yang mampu untuk membawa organisasi lebih bersaing dengan jayanya dalam pasaran. Pada masa kini, graduan yang mendapat keputusan yang baik dan cemerlang tidak lagi mencukupi untuk mendapatkan pekerjaan yang seiring dengan kelulusan dan pencapaian yang baik dalam akademik. Graduan perlu melengkapkan diri, bukan sahaja dengan kemahiran secara amali, bahkan perlu menerapkan ilmu dan kemahiran secara praktikal dan teknikal. Sekiranya bilangan graduan yang semakin meningkat tidak selaras dengan bilangan pekerjaan yang dicipta, keadaan ini akan menyumbang kepada masalah pekerjaan dan pengangguran yang serius di negara ini dan boleh menyebabkan graduan tidak mendapat pekerjaan yang lebih baik setimpal dengan bayaran selari dengan kelayakan mereka. Di Malaysia, terdapat pelbagai kajian lepas yang menumpukan kepada isu kebolehpasaran. Justeru, dengan mengambil langkah dari sudut kebolehpasaran graduan daripada Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi (FSPPP) dari tiga program berbeza iaitu Diploma Pentadbiran Awam (DPA), Sarjana Muda Sains Pentadbiran (BAS) dan Sarjana Pentadbiran Eksekutif (EMAS), kajian ini diilhamkan untuk mengkaji kebolehpasaran siswazah samaada para alumni fakulti telah bekerja atau tidak, sektor pekerjaan yang diceburi, menggunakan ilmu dan kemahiran yang dimiliki semasa di universiti, menggunakan kelulusan yang dimiliki semasa mencari pekerjaan, mendapatkan pekerjaan dan menggunakan ilmu dan kemahiran tersebut di organisasi dalam pekerjaan seharian.

## **Ulasan Literatur**

Isu berkaitan pengangguran di kalangan siswazah sering diperkatakan di kalangan masyarakat dan boleh dianggap sebagai satu kegagalan sistem pendidikan peringkat tinggi negara dalam melahirkan graduan yang memenuhi keperluan industri. Walaupun banyak penambahbaikan telah dilaksanakan bagi mengukuhkan lagi tahap kebolehpasaran siswazah, masih terdapat lagi banyak rungutan yang dikemukakan oleh para majikan tentang kualiti para graduan ini. Antara rungutan yang sering dikemukakan oleh para majikan adalah kelemahan para graduan dalam aspek kemahiran insaniah (*soft skills*) seperti kemahiran komunikasi dan kemahiran fizikal (*hard skills*)

seperti melakukan kerja dengan pantas. Kajian yang dijalankan oleh pihak Majlis Tindakan Ekonomi Negara (MTEN), terdapat lima faktor yang menyebabkan graduan sukar untuk mendapatkan pekerjaan iaitu kekurangan kemahiran dan pengalaman kerja, ketidaksepadanan antara keperluan industri dengan bidang pengajian graduan, kurang keupayaan untuk berkomunikasi dengan baik terutamanya dalam Bahasa Inggeris, sikap negatif sesetengah graduan terhadap pekerjaan dan kurangnya kesedaran tentang kewujudan berbagai-bagai peluang pekerjaan (Muhammad Hazrul, 2012).

Kajian mengenai kebolehpasaran siswazah pada masa kini adalah sangat penting kerana ianya dapat memberi banyak faedah bukan sahaja kepada institusi pengajian tinggi tempatan di Malaysia, kepada pihak fakulti bagi mengenalpasti kebolehpasaran para graduan mereka, malahan kepada siswazah sendiri. Antara faktor kritikal yang boleh mempengaruhi peluang untuk mendapatkan pekerjaan termasuklah tahap kualiti pendidikan, kesediaan majikan untuk mengambil graduan tempatan, pertumbuhan dan pembangunan ekonomi Malaysia dan kualiti graduan itu sendiri. Menurut Fatima (2016), Mohd Yusof et al. (2015) dan Mohamad Sattar et al. (2009), kebolehpasaran merupakan satu konsep yang kompleks dan mengandungi pelbagai dimensi yang sangat luas. Kebanyakan sarjana mendefinisikan kebolehpasaran dengan memfokuskan kepada kemahiran dan aspek personal, sikap, tabiat dan tingkah laku, cara berkomunikasi, kemahiran penyelesaian masalah, kemahiran membuat keputusan serta proses mengurus organisasi. Di samping itu, kebolehpasaran graduan juga dilihat sebagai keupayaan individu untuk mendapatkan pekerjaan dan kekal dalam pekerjaan tersebut tanpa mencari pekerjaan lain, serta mampu menyesuaikan diri dengan kehendak industri dan majikan. Kajian oleh Ilhaamie, Rosmawani & Yusmini (2018) turut menyatakan bahawa kebolehpasaran sebagai keupayaan pelajar universiti untuk bekerja atau bekerja sendiri serta mempersiapkan diri untuk memenuhi keperluan pekerjaan yang berlainan setelah tamat pengajian (Shafie & Nayan, 2010).

Dewasa ini, bidang pekerjaan dilihat sebagai semakin kompleks dan memerlukan para pekerja yang bukan sahaja berkemahiran teknikal malah memiliki kemahiran kebolehpasaran yang tinggi (Guzman & Choi, 2013; Ju et al. 2014). Pasaran kerja semakin menuntut graduan untuk bersaing dan memerlukan pelbagai kemahiran untuk memasarkan kebolehan diri dan kelulusan akademik. Graduan cenderung menghadapi kegagalan disebabkan tidak menunjukkan kemahiran kebolehpasaran dan hanya menunjukkan kelayakan akademik semata-mata. Graduan yang boleh bergerak ke hadapan dan menghadapi cabaran dengan melaksanakan pelbagai tugas adalah menjadi keutamaan (Singh & Singh 2008). Oleh yang demikian, pengaduan dan aplikasi kemahiran adalah penting dalam memastikan kebolehpasaran graduan yang mana ia merupakan kemahiran dan pengetahuan yang diperoleh semasa mengikuti pengajian dan latihan industri. Kajian yang dilakukan oleh Messum et al. (2017), Quendler dan Lamb (2016), Ferns dan Lilly (2015) telah mendapati keupayaan graduan mengaplikasi kemahiran teknologi terkini sebagai elemen penting dalam kemahiran kebolehpasaran graduan.

Selain daripada itu, kesedaran para graduan mengenai kepentingan dalam meningkatkan kompetensi diri melalui pementapan pengetahuan dan kemahiran yang dimiliki adalah sangat penting untuk dititikberatkan (Asonitou 2015; Ling & Venesaar 2015). Kompetensi dan kemampuan merupakan satu strategi pembelajaran yang betul, kebolehan berfikir dan menyelesaikan masalah, keupayaan membezakan antara tugas, mengiktiraf cabaran dan halangan yang memerlukan strategi yang berbeza serta kesedaran tentang bagaimana menangani cabaran dan belajar dari masalah yang wujud semasa bekerja (Enah et al. 2018; Brewer et al. 2014; Jackson 2010). Dalam konteks ini, graduan perlu diberi peluang untuk menilai dan memberi maklum balas tentang pengalaman pembelajaran dan latihan yang mereka ikuti. Tindakan ini

bertindak bagi memotivasikan mereka untuk meneroka dan memberi input baru yang bertujuan memperkasakan lagi kemahiran kebolehpasaran mereka (Jackson 2016; Ling & Venesaar 2015; Suxia 2015).

Untuk bersaing dengan persaingan global masa kini, para siswazah perlu menyesuaikan persekitaran, kemahiran dan kelulusan dengan permintaan majikan dan industri. Justeru, elemen utama untuk membolehkan para siswazah mendapat tempat dalam dunia pekerjaan seiring dengan kelulusan mereka yang diberikan semasa berada di institut pendidikan tinggi adalah dengan mengikuti perkembangan dan meningkatkan kemahiran dengan sifat pekerjaan yang bakal dimohon. Di samping itu, tanggungjawab universiti menjadi peranan penting untuk menghasilkan pelajar yang lebih baik dan cemerlang. Menurut kajian oleh Robinson & Garton (2007), untuk menjadi pilihan majikan dan industri, institusi pendidikan tinggi perlu melengkapkan graduan dengan kemahiran yang betul serta perlu untuk memastikan graduan fakulti menjadi pilihan majikan dan industri di tempat kerja. Majikan hari ini bimbang tentang mencari pekerja yang baik yang bukan sahaja mempunyai kemahiran asas akademik seperti membaca, menulis, komunikasi lisan dan mendengar, tetapi juga kemahiran berfikir aras lebih tinggi seperti pembelajaran, pemikiran, pemikiran kreatif, membuat keputusan dan menyelesaikan masalah. Selain itu, mereka juga mencari pekerja yang mempunyai kualiti peribadi yang baik termasuk bertanggungjawab, mempunyai keyakinan diri, kawalan fikiran, kemahiran sosial, jujur, berintegriti, beradaptasi dan fleksibel, semangat berpasukan, menepati waktu dan efisien, berorientasikan diri, sikap kerja yang baik, rapi, boleh bekerjasama, bermotivasi diri dan pengurusan diri yang cemerlang. Kemahiran-kemahiran tersebut adalah terkandung di dalam elemen *soft skills* dan *hard skills*. Walau bagaimanapun, kebanyakan graduan kurang menerapkan elemen-elemen ini dengan tidak mengaitkan setiap elemen tersebut semasa di alam pembelajaran di institut pengajian tinggi untuk diterapkan semasa menghadapi alam pekerjaan sebenar yang bakal mereka lalui (Latisha & Surina, 2010).

Kajian Clarke M (2017) mencadangkan dimensi modal insan, modal sosial, sifat individu, tingkah laku individu, kebolehpasaran pekerjaan dan faktor pasaran tenaga kerja sebagai kunci penting dalam meningkatkan peluang pekerjaan dalam kalangan graduan baru. Sementara itu, Denise Jackson & Nicholas Wilton (2017) berhujah bahawa pembentukan identiti pra-profesional menyumbang kepada peluang pekerjaan. Ia berkaitan dengan pemahaman dan hubungan dengan kemahiran, kualiti, kelakuan, budaya dan ideologi profesion yang dituntut oleh pelajar dan ia boleh dibangunkan semasa berada di universiti. Oleh yang demikian, dengan faktor modal insan dapat meningkatkan lagi kebolehpasaran graduan dan menarik minat pihak industri dan majikan untuk memilih graduan sebagai pekerja mereka yang berkebolehan serta memenuhi permintaan. Modal Insan didefinisikan sebagai ukuran kemahiran, pendidikan, keupayaan dan sifat seseorang yang mampu mempengaruhi keupayaan produktif dan potensi pendapatan mereka. Menurut OECD, modal insan ditakrifkan sebagai pengetahuan, kemahiran, kecekapan dan sifat-sifat lain yang terkandung dalam individu atau kumpulan individu yang diperolehi sepanjang hayatnya dan digunakan untuk menghasilkan barangan, perkhidmatan atau idea dalam pasaran dan ia sangat seiring dengan Teori Modal Insan yang diasaskan oleh Schultz (1961) yang mana teori ini memberi penekanan kepada aktiviti individu dalam mendapatkan pendidikan dan latihan dalam usaha untuk meningkatkan kapasiti diri bagi membolehkan mereka mendapat pekerjaan. Individu yang mempunyai kemahiran kebolehpasaran mampu meningkatkan produktiviti dan memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Seterusnya, dapat menyumbang kepada peningkatan pengeluaran negara dan kemakmuran serta kesejahteraan masyarakat (Mohamad Kamil et al. 2014; Ruzman et al. 2014).

## **KAEDAH PENYELIDIKAN**

Secara umumnya, bagi mendapatkan maklumat daripada sejumlah responden yang ramai, pendekatan kuantitatif dengan kaedah pengagihan soal selidik kepada responden dilihat merupakan satu kaedah yang mudah, cekap dan efektif (Ghazali 2003; Fraenkel & Wallen 1990; Wiersma 2000). Hal ini kerana, penggunaan soal selidik mampu untuk memberikan faedah penjimatan kos dari sudut masa, tenaga dan wang ringgit, tanpa menjejaskan maklumat yang ingin diperoleh oleh pengkaji. Selain itu, soal selidik juga mudah ditadbir, lebih cepat serta mampu untuk mendapatkan maklumat yang merangkumi satu kawasan yang luas. Oleh yang demikian, penggunaan soal selidik dilihat sangat popular dan menjadi nadi kepada pengkaji yang menjalankan kajian secara kuantitatif kerana keberkesannya dalam mendapatkan maklumat dengan lebih efektif (Mohamad Najib, 1999; Mohd Sheffie, 1995). Oleh itu, dalam melaksanakan pengumpulan data secara kuantitatif, pengkaji memilih untuk menggunakan strategi penggunaan soal selidik untuk diagihkan kepada responden yang ramai.

Pemilihan ini adalah mengikut kesesuaian kajian untuk memperoleh maklumat penting bagi meninjau objektif kajian. Borang soal selidik merupakan satu set soalan yang dibangunkan dan diedarkan kepada responden untuk dijawab. Kajian ini merupakan satu kajian rentas yang menggunakan pendekatan kaedah kuantitatif yang mana borang soal selidik diedarkan kepada alumni bagi tiga program terlibat dan diedarkan secara atas talian (*google form*). Sampel kajian ini adalah terdiri daripada alumni Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi (FSPPP) yang terdiri daripada tiga program terlibat iaitu Diploma Pentadbiran Awam (DPA), Ijazah Sarjana Muda Sains Pentadbiran (BAS) dan Sarjana Eksekutif Sains Pentadbiran (EMAS). Responden diminta untuk menjawab soalan-soalan yang terdapat di dalam *google form* tersebut bagi menjawab objektif kajian yang telah dibentuk. Borang soal selidik yang dibentuk mempunyai beberapa bahagian, antaranya maklumat responden seperti nama, kampus, program, tahun bergraduasi, tahun memulakan pekerjaan selepas bergraduasi, nombor telefon, alamat rumah dan majikan serta email. Selain itu, persoalan juga adalah berkaitan kerja yang diceburi samaada graduan telah bekerja atau tidak, sektor pekerjaan yang diceburi, jawatan yang disandang, tugas yang dilakukan, senarai subjek yang di ambil di universiti dan digunakan semasa di alam pekerjaan, kemahiran yang digunakan, penawaran pekerjaan berdasarkan kelulusan semasa di universiti atau sebaliknya. Bahagian seterusnya adalah berkaitan jumlah pendapatan yang diterima oleh alumni fakulti. Ia dilihat samaada gaji yang diterima adalah seiring dengan kelulusan semasa belajar di samping persoalan berkaitan sepanjang bekerja apakah kemahiran dan keperluan lain yang diperlukan oleh pihak majikan dan industri bagi graduan baru yang bakal mencari pekerjaan.

## **PERBINCANGAN HASIL DAPATAN KAJIAN**

Secara keseluruhannya, jumlah peratusan alumni yang menjawab kajian ini daripada program Diploma Pentadbiran Awam (DPA) adalah sebanyak 15.7 peratus, alumni daripada kelulusan Ijazah Sarjana Muda Sains Pentadbiran (BAS) sebanyak 82.9 peratus dan alumni daripada Sarjana Eksekutif Sains Pentadbiran (EMAS) sebanyak 2 peratus sahaja. Keadaan ini menunjukkan para alumni yang menjawab soal selidik ini adalah dari kalangan lepasan ijazah sarjana muda fakulti diikuti lulusan diploma dan lepasan sarjana. Lulusan graduan ini adalah terdiri daripada lepasan tahun 2015 sehingga tahun 2018. Hasil dapatan menunjukkan para alumni fakulti menggunakan kelulusan semasa di universiti untuk mendapatkan pekerjaan iaitu sebanyak 65.7 peratus menggunakan kelulusan semasa Ijazah Sarjana Muda, 17.1 peratus menggunakan kelulusan Diploma Pentadbiran Awam selebihnya menggunakan kelulusan Sarjana dan lain-lain kelulusan

seperti Sijil Tinggi Pendidikan Malaysia (STPM) dan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM). Hasil dapatan kajian juga menunjukkan kebanyakan daripada responden telah mendapat pekerjaan iaitu sebanyak 92.9 peratus dan hanya 7.1 peratus belum mendapat pekerjaan. Keadaan ini menunjukkan bahawa, graduan lepasan Fakulti Sains Pentadbiran dan Pengajian Polisi daripada ketiga-tiga program ini menjadi pilihan pihak industri, majikan dan mendapat peluang pekerjaan yang baik.

Seterusnya, hasil dapatan kajian juga menunjukkan bahawa graduan FSPPP daripada ketiga-tiga program ini terlibat dalam tiga sektor utama iaitu sektor swasta iaitu sebanyak 65.7 peratus diikuti sektor kerajaan sebanyak 11.4 peratus dan bekerja sendiri seperti menjadi usahawan antaranya membuka kedai kek dan biskut, membuka tadika dan pusat jagaan kanak-kanak dan menjalankan perniagaan secara atas talian. Kajian juga mendapati para alumni menggunakan subjek yang dipelajari semasa di universiti dan diaplikasikan semasa di tempat kerja antaranya adalah Pengurusan Sumber Manusia, Pengurusan Projek, Dasar Awam, Ekonomi, Kewangan Hubungan Awam dan Gelagat Organisasi serta Pengurusan Perkhidmatan. Justeru, dapat dilihat subjek yang ditawarkan di fakulti dapat memberi pendedahan awal kepada para pelajar dan seterusnya digunakan semasa berada di alam pekerjaan.

Analisis dari aspek pendapatan yang mula diperolehi oleh responden semasa awal memulakan pekerjaan menunjukkan sebanyak 39 peratus mendapat gaji bermula RM1,200 sehingga 4,000 sebulan dan gaji tertinggi yang diperolehi oleh graduan fakulti sehingga kini iaitu pada jawatan terkini adalah sebanyak RM10,300 dan gaji terendah adalah RM1,080. Ironinya, graduan lepasan fakulti mendapat pekerjaan dan pendapatan yang agak membanggakan dan menjadi pilihan majikan serta industri. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa analisis keperluan organisasi terhadap graduan masa hadapan, kriteria terpenting yang menjadi pilihan para majikan dan industri ketika memilih calon graduan untuk mengisi jawatan di organisasi mereka adalah keperibadian calon tersebut diikuti keyakinan diri, keyakinan melontarkan idea, ciri-ciri kepimpinan, penampilan diri calon, kebolehan pengurusan tekanan di tempat kerja, bekerjasama dan kreatif.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulannya, daripada hasil dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kebolehpasaran graduan fakulti berada di tahap yang agak membanggakan yang mana graduan fakulti mampu memperoleh pekerjaan yang baik dengan hasil pendapatan yang baik juga. Graduan menggunakan kelayakkan yang setara dalam memperoleh pekerjaan mereka dan menggunakan pengalaman pembelajaran di universiti dan diaplikasikan semasa di alam pekerjaan. Secara umumnya, kebolehpasaran graduan dapat difahami sebagai keupayaan graduan menguasai kemahiran-kemahiran kebolehpasaran yang penting iaitu aplikasi kemahiran, kemahiran sendiri, kemahiran keusahawanan dan kemahiran insaniah untuk mencapai matlamat graduan iaitu untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dan berjaya dalam pekerjaan tersebut dan seterusnya mencapai matlamat organisasi iaitu peningkatan produktiviti dan daya saing dalam era dunia tanpa sempadan. Seterusnya, keadaan ini dapat menyumbang kepada pembangunan ekonomi sesebuah negara.

## RUJUKAN

- Clarke, M. (2017). Memutuskan semula peluang pekerjaan siswazah: Peranan modal, sifat individu, dan konteks. *Pengajian dalam Pengajian Tinggi*, 41, 1-15. doi: 10.1080 / 03075079.2017.1294152 [Taylor & Francis Online].
- Denise Jackson & Nicholas Wilton (2017) Status pilihan kerjaya di kalangan mahasiswa dan pengaruh kecekapan pengurusan karir dan kebolehpasaran, *Journal of Education and Work*, 30: 5, 552-569, DOI: 10.1080 / 13639080.2016.1255314
- Enah Ali, Ridzwan Che' Rus, Mohd Adib Haron, Mohd Azlan Mohammad Hussain. (2018). Kebolehpasaran Graduan Pendidikan Teknikal Dan Vokasional: Satu Analisis. *Sains Humanika*, 9 – 15.
- Fátima, S. 2016. Employability Skills of Higher Education Graduates: Little Consensus on a Much-discussed Subject. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 228(June), 169–174.
- Ferns, S. & Lilly, L. 2015. Driving Institutional Engagement in WIL: Enhancing Graduate Employability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 6(1), 116–133.
- Guzman, A. B. d. & Choi, K. O. 2013. The Relations of Employability Skills to Career Adaptability among Technical School Students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199–207.
- Ilhaamie AbdulGhani Azmi, Rosmawani Che Hashim dan Yusmini Md Yusoff (2018). Kemahiran Penggajian Pelajar Universiti Malaysia. *Jurnal Antarabangsa Trend Moden dalam Sains Sosial*. Isu Vol.1 3, September, 2018 pp.01-14, eISSN: 2600-8777 Laman web jurnal: ijmtss.com.
- Jackson, D. 2016. Re-Conceptualising Graduate Employability: The Importance of Pre-Professional Identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925–939.
- Ju, S., Pacha, J., Moore, K. & Zhang, D. 2014. Employability Skills for Entry-Level Employees with and Without Disabilities: A Comparison between the Perspectives of Educators and Employers. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40(3), 203–212.
- Ling, H. & Venesaar, U. 2015. Enhancing Entrepreneurship Education Of Engineering Students For Increasing Their Metacognitive Abilities: Analysis Of Students' Self-Assessments. *Engineering Economics*, 26(3), 333–342.
- Mohamad Kamil, A. M., Rahimin Affandi, A. R. & Muhammed, Y. 2014. Pembangunan Modal Insan Di Malaysia: Analisis Terhadap Pendekatan Islam Selepas Negara Merdeka. *Jurnal Hadhari*, 6(2), 15–34.
- Mohamad Sattar, R. & Puvanasvaran, A. P. 2009. Importance of Employability Skills as Perceived by Employers of Malaysian Manufacturing Industry. *Journal of Human Capital Development*, 2(2), 23–35.
- Mohd Yusof, H., Seri Bunian, M. & Abdul Hamid, A. 2015. Persepsi Pelajar Kejuruteraan Politeknik Terhadap Kemahiran Employability: Satu Kajian Kes (Polytechnic Engineering Students Perceptions of the Employability Skills: A Case Study). *Advanced Journal of Technical and Vocational Education*, 1(2), 25–32.
- Muhammad Hazrul Ismail. 2012. Kajian Mengenai Kebolehpasaran Siswazah di Malaysia: Tinjauan dari Perspektif Majikan. *Prosiding PERKEM* vii, vol 2, 906 – 913.
- Quendler, E. & Lamb, M. 2016. Learning as a Lifelong Process - Meeting the Challenges of the Changing Employability Landscape: Competences, Skills and Knowledge for Sustainable

Development. *International Journal of Continuing Engineering Education and Life Long Learning*, 26(3), 273–293.

Schultz, T. W. 1961. Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.

Shafie, LA & Nayan, S. (2010). Kesedaran Pekerja di kalangan mahasiswa Malaysia. *Jurnal Antarabangsa Perniagaan dan Pengurusan*, 5 (8), 119-123.

Singh, G. K. G. & Singh, S. K. G. 2008. Malaysian Graduates' Employability Skills. *UniTAR e-Journal*, 4(1), 15–45.