

Potensi Kebolehpasaran Bakal Graduan Fakulti Ekonomi dan Pengurusan (Employability Potential of the Faculty of Economics and Management Future Graduates)

NUR AIN DAROL BAHA, MUSTAZAR MANSUR, & MOHD ADIB ISMAIL*

ABSTRAK

Kajian kebolehpasaran graduan adalah penting untuk menentukan sama ada program pengajian yang ditawarkan dapat menyediakan graduan yang kompetitif dalam pasaran kerja sebagai salah satu penanda aras keberkesanan. Kajian tinjauan ini menentukan kesan komponen ijazah, pengalaman bekerja, kemahiran generik serta pengurusan emosi terhadap pembelajaran pembangunan kerjaya yang mencerminkan tahap kebolehpasaran dalam kalangan 212 graduan Fakulti Ekonomi dan Pengurusan di sebuah Institut Pengajian Tinggi Awam (IPTA) di Malaysia. Soal selidik telah digunakan sebagai instrumen, dan data dianalisis menggunakan Analisis Pemodelan Persamaan Struktur Kuasa Dua Separa Terkecil (PLS-SEM). Didapati bahawa komponen ijazah, kemahiran generik dan pengurusan emosi mempengaruhi potensi kebolehpasaran peserta kajian secara signifikan, manakala komponen pengalaman bekerja mempengaruhi potensi kebolehpasaran peserta kajian secara tidak signifikan. Ini menunjukkan bahawa peserta kajian disediakan dengan pengetahuan akademik, kemahiran insaniah dan pengurusan emosi yang cukup, tetapi kurang dibekalkan dengan pengalaman bekerja untuk memasuki alam pekerjaan. Implikasinya, Kementerian Pendidikan Tinggi, institusi pengajian dan industri perlu bekerjasama dalam menangani masalah kekurangan pengalaman bekerja dalam kalangan graduan dengan menyediakan beberapa program wajib serta latihan industri yang lebih komprehensif yang dapat mendedahkan pelajar dengan kerjaya mereka sebagai langkah untuk meminimumkan masalah pengangguran dalam kalangan graduan di Malaysia.

Kata Kunci: Kebolehpasaran Graduan; Model CareerEDGE; PLS-SEM; Pembelajaran Pembangunan Kerjaya

ABSTRACT

Graduate employability study is important to determine whether the study program offered can provide graduates that are competitive in the job market as one of its benchmarks of effectiveness. This survey determines the impact of degree, work experience, generic skills and emotional management components on career development learning that reflects the level of employability among 212 graduates of the Faculty of Economics and Management at a Public Institute of Higher Learning (IPTA) in Malaysia. Questionnaires were used as instruments, and the data were analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modelling (PLS-SEM). It was found that the degree, generic skills and emotional management components significantly influences participants' employability, while the work experience component insignificantly influences participant' employabilities. This indicates that the participants are provided with adequate academic knowledge, soft skills and emotional management, but are poorly equipped with work experience to enter the job market. The implication is that the Ministry of Higher Education, educational institutions and industry need to work together to address the problem of lack of work experience among graduates by providing some compulsory programs and more comprehensive industrial training that can expose students to their careers as a measure to minimize unemployment issues among graduates in Malaysia.

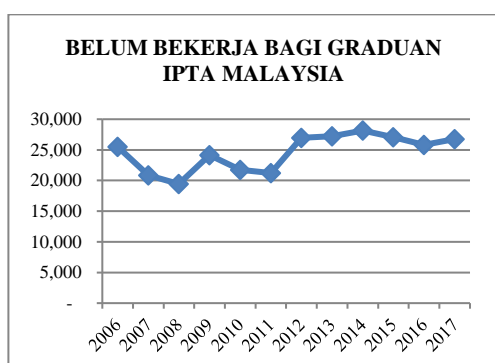
Key Words: Graduate Employability; CareerEDGE Model; PLS-SEM; Career Development Learning

PENGENALAN

Golongan muda adalah antara golongan yang paling terkesan selepas Krisis Kewangan Global, yang mana kadar pengangguran belia global meningkat daripada 11.7 peratus pada tahun 2007 kepada 13.2 peratus pada tahun 2013. Masalah mendapatkan pekerjaan dalam

kalangan belia mencecah lebih 70 juta seluruh dunia. Pada tahun 2017, kadar pengangguran belia Malaysia pula adalah 10.7 peratus, tiga kali ganda lebih tinggi daripada purata kadar pengangguran negara iaitu 3.1 peratus pada tahun 2015 walaupun keadaan ekonomi negara secara relatif masih dalam keadaan stabil (Bank Negara Malaysia 2017).

Selain faktor keadaan ekonomi, isu tersebut mungkin berkaitan dengan bilangan graduan universiti yang semakin meningkat setiap tahun. Kewujudan ketidakseimbangan antara bilangan graduan memasuki pasaran buruh dengan bilangan jawatan baharu yang wujud merupakan antara pandangan majikan yang menjadi punca berlaku pengangguran graduan yang tinggi. Selain itu, pihak majikan juga menyatakan bahawa unjuran pertumbuhan ekonomi turut memainkan peranan penting dalam menentukan tahap pengangguran dan kebolehpasaran graduan baharu (Bank Negara Malaysia 2017).



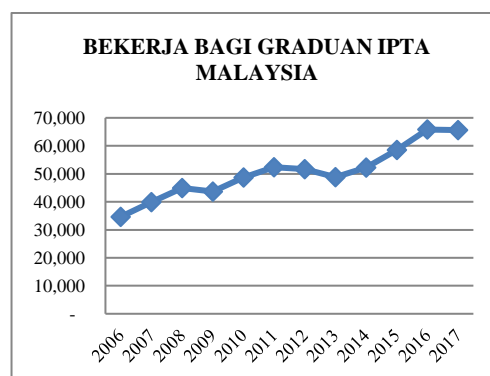
RAJAH 1. Belum bekerja bagi graduan IPTA Malaysia
Sumber: Perangkaan Pendidikan Negara (2018)



RAJAH 2. Menunggu penempatan pekerjaan bagi graduan IPTA Malaysia
Sumber: Perangkaan Pendidikan Negara (2018)

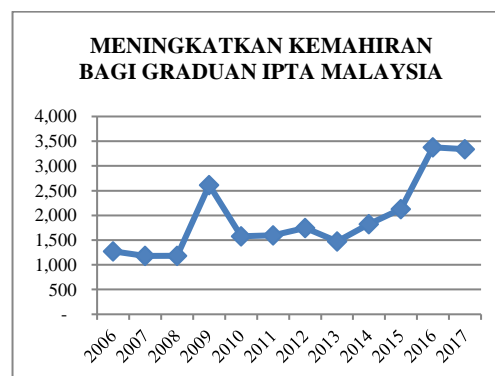
Rajah 1 menunjukkan terdapat peningkatan dalam bilangan graduan Institut Pengajian Tinggi Awam (IPTA) Malaysia yang masih belum mendapat pekerjaan daripada tahun 2006 (25,478 orang) ke tahun 2017 (26,776 orang) (Perangkaan Pendidikan Negara 2018). Tingkat pengangguran dalam kalangan graduan adalah tertinggi pada tahun 2014 (28,148 orang). Ini menunjukkan bahawa pengangguran dalam kalangan graduan IPTA di Malaysia masih berada pada tahap yang membimbangkan, kerana tiada tren yang jelas menunjukkan pengangguran graduan berkurangan dari tahun ke tahun. Berdasarkan Rajah 2, status menunggu penempatan pekerjaan bagi graduan IPTA Malaysia menunjukkan berlaku keadaan turun naik yang drastik

dari tahun 2006 (6,099 orang) hingga tahun 2017 (6,252 orang), dan bilangan graduan yang menunggu penempatan pekerjaan tertinggi adalah pada tahun 2010 (9,503 orang). Walaupun status graduan adalah menunggu penempatan pekerjaan, tetapi status ini masih dianggap penganggur, selaras dengan definisi pengangguran.



RAJAH 3. Bekerja bagi graduan IPTA Malaysia tahun 2006-2017

Sumber: Perangkaan Pendidikan Negara (2018).



RAJAH 4. Meningkatkan kemahiran bagi graduan IPTA Malaysia tahun 2006-2017

Sumber: Perangkaan Pendidikan Negara (2018).

Seterusnya, Rajah 3 menunjukkan status bekerja bagi graduan IPTA di Malaysia meningkat secara perlahan dari tahun 2006 (34,655 orang) ke tahun 2017 (65,592 orang). Walaupun begitu, bilangan graduan yang bekerja sedikit berkurang dari tahun 2016 (65,808 orang) ke tahun 2017 (65,592 orang). Rajah 4 pula menunjukkan tren peningkatan bagi graduan IPTA Malaysia dalam meningkatkan kemahiran dari tahun 2006 (1,276 orang) hingga tahun 2017 (3,339 orang). Bilangan terendah adalah pada tahun 2007 (1,180 orang) dan bilangan tertinggi adalah pada tahun 2016 (3,377 orang). Walau bagaimanapun, penyertaan dalam meningkatkan kemahiran agak sedikit berkurang dari tahun 2016 (3,377 orang) ke tahun 2017 (3,339 orang). Daripada status belum bekerja, menunggu penempatan pekerjaan, bekerja, dan meningkatkan kemahiran bagi graduan IPTA di

Malaysia menunjukkan bahawa terdapat isu yang mana wujud situasi turun naik yang konsisten.

Golongan graduan dilihat sebagai pemangkin kepada pertumbuhan ekonomi negara. Namun begitu, pada tahun 2015, kadar pengangguran tertinggi (27.9%) adalah terdiri daripada pemegang Ijazah Sarjana Muda (Bank Negara Malaysia 2017). Malah, maklumat daripada Jabatan Perangkaan Malaysia (2017) menunjukkan bahawa kadar pengangguran yang tinggi lebih melibatkan latar belakang belia yang mempunyai pendidikan tinggi (15.3%) berbanding belia yang tidak mempunyai pendidikan tinggi (9.8%).

Lebih buruk lagi, Bank Negara Malaysia (2017) melaporkan bahawa terdapat halangan dalam sektor perniagaan untuk menambah bilangan pekerja akibat daripada tindakan berhati-hati dalam prestasi ekonomi yang sederhana. Dalam hal tersebut, golongan paling mudah terjejas adalah terdiri daripada golongan belia, di mana terdapat kebarangkalian yang tinggi golongan ini adalah golongan yang terakhir yang akan diambil bekerja dan golongan pertama yang diberhentikan kerja kerana faktor kekurangan pengalaman, maklumat latar belakang pekerjaan yang asimetri dan kekurangan kemahiran (Bank Negara Malaysia 2017).

Beberapa kajian telah dilakukan untuk mengenalpasti faktor-faktor pengangguran yang tinggi dalam kalangan graduan. Antara sebab yang dikenalpasti adalah kurang kesediaan dari segi kemahiran dan pengalaman dalam memasuki dunia pekerjaan, kekurangan dalam kemahiran komunikasi, kelemahan dalam berbahasa Inggeris, kekurangan dalam kemahiran menggunakan komputer, kelemahan dalam pengurusan emosi, kurang berdiskusi, dan kelemahan dalam kemahiran mengira (Holden & Jameson 2002; Sulaiman & Burke 2009; Abdullah et al. 2010; Salina et al. 2011; Durrani & Tariq 2012; Jackson & Chapman 2012; Zakuan et al. 2012; Huq & Gilbert 2013; Zainizam & Mohd Noor 2014; Bell 2016; Panagiotakopoulos 2016; Batistic & Tymon 2017; Belwal et al. 2017; Menon & Athanasoula-Reppa 2017; Tomlinson 2017). Walaupun penyempurnaan ijazah adalah penting sebagai syarat untuk mendalami dan mencapai aras tertinggi dalam bidang kerjaya yang dimasuki; namun, adalah menjadi masalah apabila ilmu pengetahuan yang dipelajari tidak berjaya diaplikasikan dengan optimum dalam realiti sebenar pekerjaan disebabkan faktor-faktor yang dikenalpasti oleh kajian-kajian tersebut.

Kajian mengenai kebolehpasaran graduan adalah penting untuk menentukan sama ada program pengajian yang ditawarkan oleh sesebuah institut pengajian dapat menyediakan graduan yang kompetitif dalam pasaran kerja sebagai salah satu daripada penanda aras keberkesanan program pengajian yang ditawarkan. Kajian ini dilakukan untuk menentukan kesan komponen ijazah, pengalaman bekerja, kemahiran generik serta pengurusan emosi terhadap

pembelajaran pembangunan kerjaya yang mencerminkan tahap kebolehpasaran dalam kalangan graduan Fakulti Ekonomi dan Pengurusan di sebuah IPTA di Malaysia. Hipotesis yang diuji dalam kajian ini adalah seperti berikut:

- H₀₁: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pembolehubah pengalaman bekerja dan pembelajaran pembangunan kerjaya pelajar
- H₀₂: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pembolehubah ijazah dan pembelajaran pembangunan kerjaya pelajar
- H₀₃: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pembolehubah kemahiran generik dan pembelajaran pembangunan kerjaya pelajar
- H₀₄: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pembolehubah pengurusan emosi dan pembelajaran pembangunan kerjaya pelajar

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBOLEHPASARAN GRADUAN

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan komponen-komponen yang mempengaruhi kebolehpasaran. Salah satunya adalah Teori Kognitif Sosial oleh Bandura (1925) yang memberi fokus kepada perkembangan dalam kemahiran dan melibatkan pembangunan kerjaya. Kajian Durrani dan Tariq (2012) dan Belwal et al. (2017) menyokong teori tersebut dengan menunjukkan bahawa kemahiran asas dalam pembangunan graduan adalah penting seperti kemahiran pengiraan, kemahiran berkomputer, kemahiran bekerja dalam kumpulan, kemahiran dalam bahasa Inggeris, dan personaliti yang sesuai dengan bidang kerjaya. Tomlinson (2017) juga berpendapat pendekatan berpusatkan kemahiran adalah signifikan dengan pengurusan kerjaya graduan.

Seterusnya, Teori Super (1950) menyumbang kepada pembangunan kerjaya dengan memberi penekanan pada perkembangan akibat pengalaman. Teori ini disokong oleh Jackson dan Chapman (2012), Ahmad (2013), serta Huq dan Gilbert (2013) yang telah mengkaji pembangunan graduan dalam aspek perniagaan. Mereka berpendapat kemahiran teknikal serta pengetahuan tersirat dalam perniagaan yang diperoleh daripada pengalaman mengendalikan perniagaan serta keperibadian adalah penting untuk menyokong kebolehpasaran serta kemajuan graduan dalam bidang perniagaan. Selain itu, kajian-kajian tersebut juga menyatakan kejayaan graduan dari generasi Y dalam kerjaya yang melibatkan perniagaan adalah berkait dengan isu dan tren semasa pasaran kerja serta kepentingan perniagaan yang diceburi dalam persaingan antarabangsa. Pernyataan tersebut disokong oleh Salina et al. (2011) dan Bell (2016) yang

mendapati pengetahuan, kemahiran, keupayaan dan personaliti adalah penting dalam meningkatkan kebolehpasaran graduan dalam perniagaan.

Teori Holland (1980) menekankan kepentingan kemahiran dan keupayaan serta tingkah laku dan nilai diri, kemampuan menyelesaikan masalah yang melibatkan perusahaan dengan menggunakan kemahiran seperti teknologi, bahasa, idea yang membangun, serta kepentingan kemahiran komunikasi di mana kejayaan dalam kerjaya melibatkan interaksi antara keperibadian dengan persekitaran pekerjaan. Murray dan Robinson (2001) berpendapat kesesuaian personaliti, tingkah laku dan keperibadian graduan adalah penting dengan keperluan pekerjaan dan menyumbang kepada penambahbaikan kebolehpasaran serta kemahiran pengurusan kerjaya pelajar. Panagiotakopoulos (2016) menunjukkan bahawa terdapat halangan dalam pembangunan kemahiran kebolehpasaran melibatkan harga diri yang lemah, kekurangan nasihat yang baik mengenai bidang pendidikan tinggi, pengasingan, diskriminasi dan pengurusan kurikulum yang tidak cepak. Batistic dan Tymon (2017) pula mengkaji mengenai rangka kerja bagi teori modal sosial dengan perhubungan tingkah laku dan kebolehpasaran dalam konteks pendidikan tinggi.

Kemudian, Teori Pembangunan Kerjaya Krumboltz (1996) mengambil kira beberapa faktor seperti komitmen terhadap pembelajaran berterusan dan pembangunan kemahiran, penilaian diri berterusan, dan penilaian serta maklum balas daripada pihak lain. Wang et al. (2012) menyokong teori ini melalui kajiannya yang mendapati penambahbaikan kemahiran, pengetahuan dan keperluan pendidikan graduan dalam memenuhi keperluan pekerjaan merupakan usaha yang boleh dilaksanakan bagi memastikan krisis pengangguran graduan dapat dikurangkan. Menon dan Athanasoula-Reppa (2017) juga mendapati kecekalan dan sikap tidak mudah berputus asa berkaitan dengan usaha mengejar peluang pekerjaan dengan lebih luas.

Melalui tinjauan literatur yang dilakukan, terdapat beberapa faktor yang sering dikaitkan dengan kebolehpasaran graduan, iaitu akademik, kemahiran insaniah, pengalaman bekerja dan pengurusan emosi.

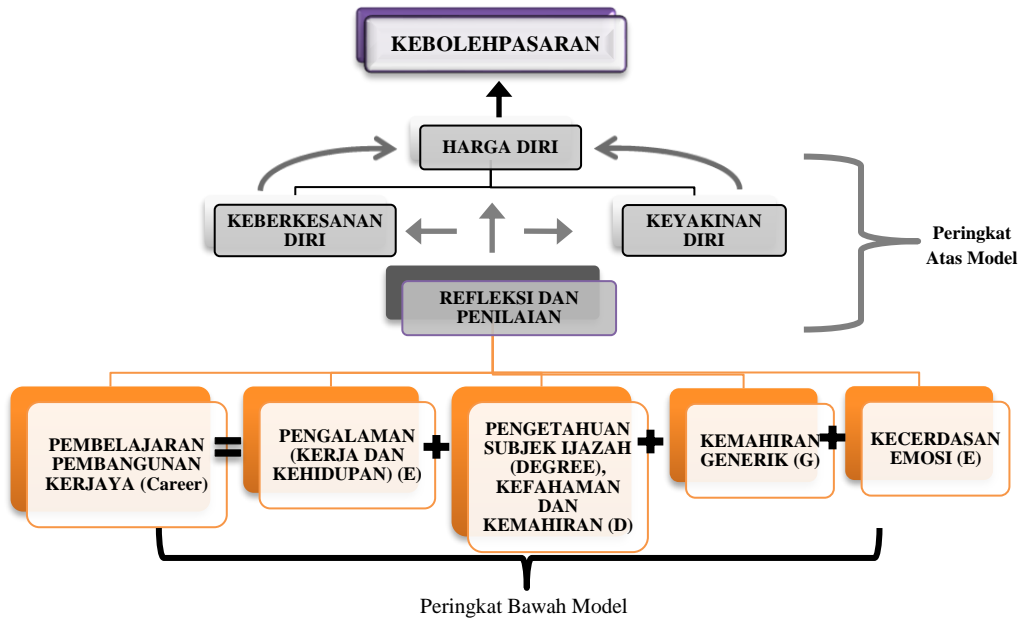
RANGKA KERJA PENYELIDIKAN

Kajian ini menggunakan model *CareerEDGE* oleh Pool & Sewell (2007) untuk mengenal pasti tahap kebolehpasaran graduan, atau dengan lebih tepat lagi,

kesediaan dan kemampuan pelajar sarjana muda tahun akhir sebelum memasuki alam pekerjaan. Model ini memberi gambaran praktikal dan faktor berkaitan kebolehpasaran secara keseluruhan.

Untuk tujuan kajian ini, hanya komponen peringkat bawah model digunakan, iaitu "Pembelajaran Pembangunan Kerjaya (*Career*) = Pengalaman (E) + Pengetahuan Subjek Ijazah, Kefahaman dan Kemahiran (D) + Kemahiran Generik (G) + Kecerdasan Emosi (E)". Menurut model ini, pembelajaran pembangunan kerjaya, iaitu pembelajaran yang mencerminkan kebolehpasaran graduan adalah dipengaruhi oleh empat komponen E, D, G, dan E tersebut.

Pembelajaran Pembangunan Kerjaya (*Career*) dalam konteks Pendidikan Tinggi dapat mempersiapkan pelajar dengan pembelajaran sepanjang hayat yang dapat dimanfaatkan untuk kerjaya (Watts 2006). Menurut beberapa kajian, terdapat hubungan signifikan dalam butiran Pembelajaran Pembangunan Kerjaya (*Career*) bagi membentuk, melaksanakan dan menilai tindakan ke arah kebolehpasaran graduan (Pool & Sewell 2014; Belwal et al. 2017; Tomlinson 2017). Lowden et al. (2011) menyatakan bahawa pengalaman kerja (E) dan kehidupan yang berkaitan dengan kerjaya dapat meningkatkan kebolehpasaran graduan, di mana perkembangan kemahiran yang berkaitan dan pembentukan personaliti yang sesuai dengan kerjaya yang dipilih adalah penting. Komponen ketiga, iaitu pengetahuan subjek ijazah (D) juga mempengaruhi kebolehpasaran graduan, di mana kekuatan dalam komponen ini menyumbang kepada graduan yang kompeten dalam sesuatu bidang kerjaya. Kemahiran generik (G) yang merangkumi beberapa kemahiran seperti kemahiran komunikasi, kerja berpasukan, penyelesaian masalah dan literasi digital merupakan kemahiran yang dituntut oleh majikan dalam merekrut graduan termasuk "kemahiran perusahaan" sebagai hasil pembelajaran (Durrani & Tariq 2012; Belwal et al. 2017; Tomlinson 2017). Kecerdasan emosi (E) dapat menyumbang kepada kebolehpasaran dengan mempersiapkan graduan untuk bijak menguruskan emosi dalam urusan pekerjaan serta persekitaran kerja berpasukan yang pantas dan penuh tekanan, di mana kecekalan, komunikasi berkesan, penilaian sendiri, dan sikap tidak mudah berputus asa dapat membantu graduan untuk lebih menyerlah dalam bidang masing-masing serta boleh memberi kesan positif kepada persekitaran kerja (Wang et al. 2012; Menon & Athanasoula-Reppa 2017).



RAJAH 5. Model CareerEDGE (Pool & Sewell 2007)

METODOLOGI

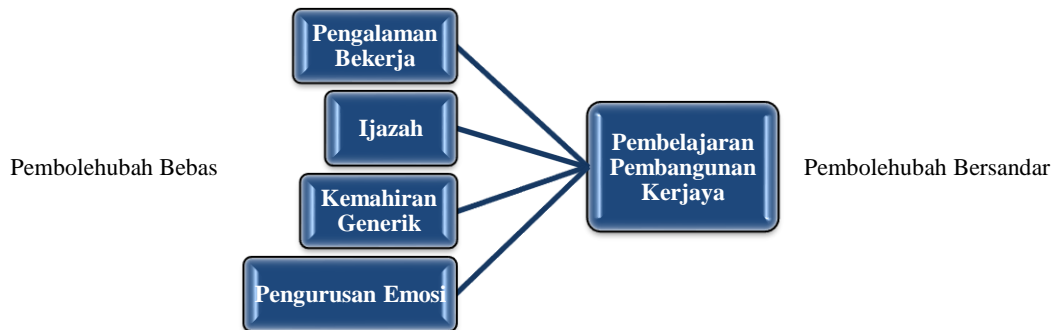
REKA BENTUK KAJIAN

Kajian ini menggunakan reka bentuk tinjauan keratan rentas. Tinjauan keratan rentas merupakan reka bentuk yang melibatkan pengumpulan data untuk membuat inferensi mengenai sesuatu populasi pada satu titik waktu yang tertentu (Sekaran 2000; Cresswell 2012). Reka bentuk ini dipilih untuk mendapatkan data yang tepat, kurang berat sebelah dan berkualiti tinggi.

Pembolehubah bersandar dalam kajian ini merupakan pembelajaran pembangunan kerjaya (Career); pembolehubah ini mencerminkan tahap kebolehpasaran graduan. Pembolehubah-

pembolehubah bebas dalam kajian ini merupakan Pengalaman Bekerja (E), Ijazah (D), Kemahiran Generik (G) dan Pengurusan Emosi (E), seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 6.

Etika penyelidikan dan metodologi kajian ini telah diluluskan oleh Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) serta telah memperoleh kebenaran daripada Pool dan Sewell (2010) dalam penggunaan soalan soal selidik sebelum kajian dilakukan. Untuk menjaga kerahsiaan, setiap peserta kajian telah dimaklumkan sebelum mula menjawab soal selidik bahawa segala data adalah untuk kegunaan kajian sahaja dan maklumat peribadi peserta kajian adalah dilindungi.



RAJAH 6. Pembolehubah-pembolehubah Kajian

INSTRUMEN KAJIAN

Kajian ini menggunakan soal selidik Profil Pembangunan Kebolehpasaran (EDP) yang telah dibangunkan oleh Pool dan Sewell (2010). Soal selidik tersebut mengandungi 5 bahagian yang terdiri daripada 28 item. Bahagian pertama iaitu Pembelajaran Pembangunan Kerjaya mengandungi 5 item, bahagian Pengalaman Kerja atau Kehidupan mengandungi 2 item, Pengetahuan Subjek Ijazah mengandungi 2 item, Kemahiran Generik mengandungi 16 item dan Kecerdasan Emosi mengandungi 3 item. Soal selidik ini disediakan dalam Bahasa Melayu dan Bahasa Inggeris bagi memudahkan pemahaman responden. Respon diukur menggunakan skala *Likert* 7-poin (1: Sangat Tidak Setuju; 2: Tidak Bersetuju; 3: Sedikit Tidak Bersetuju; 4: Bersetuju atau Tidak Bersetuju; 5: Sedikit Bersetuju; 6: Setuju; 7: Sangat Bersetuju).

SAMPel KAJIAN

Kajian ini melibatkan pelajar-pelajar sarjana muda tahun akhir 2018 Fakulti Ekonomi dan Pengurusan di salah satu IPTA di Malaysia. Rasional pemilihan tersebut adalah berdasarkan maklumat daripada Perangkaan Pendidikan Negara (2018), graduan keluaran IPTA tersebut dengan status belum bekerja telah meningkat dari tahun 2016 (2971 orang) ke 2017 (4038 orang). Berdasarkan klasifikasi bidang pula, graduan sarjana muda bidang sains sosial, perniagaan, dan perundangan adalah yang paling ramai belum bekerja berbanding bidang pengajian yang lain. Oleh itu, pelajar-pelajar tahun akhir fakulti tersebut dipilih sebagai peserta kajian untuk menguji potensi kebolehpasaran graduan fakulti tersebut.

Kaedah persampelan yang digunakan merupakan rawak mudah. Kaedah ini digunakan kerana ia sampel dapat membuat perwakilan yang tepat mengenai populasi (Cresswell 2012). Saiz sampel ditentukan menggunakan jadual Krejcie dan Morgan (1970). Saiz populasi kajian adalah seramai 453 orang pelajar; sebanyak 212 orang telah dipilih secara rawak sebagai responden kajian ini. Menurut jadual Krejcie dan Morgan (1970), saiz sampel tersebut adalah mencukupi. Jadual 1 menunjukkan profil demografi responden.

JADUAL 1. Profil Demografi Responden (n=212)

Profil Responden	Sub-profil	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	19.3
	Perempuan	80.7
Umur	21 - 25 tahun	98.6
	26 - 30 tahun	1.4
Program Sarjana Muda	Ekonomi	23.6
	Perakaunan	34.4
	Pentadbiran Perniagaan	34.9
	Keusahawanan dan Inovasi	7.1

Purata Nilai	2.49 dan ke bawah	1.9
Gred	2.50 - 2.99	10.8
Kumulatif (PNGK)	3.00 - 3.49	69.3
(Keseluruhan Semester)	3.50 - 3.79	15.6
	3.80 - 4.00	2.4
Pengalaman Bekerja	Ada	69.3
	Tiada	30.7

KAEDAH ANALISIS DATA

Analisis Pemodelan Persamaan Struktur Kuasa Dua Separa Terkecil (PLS-SEM) digunakan dalam kajian ini untuk menjawab persoalan kajian. Kaedah ini mampu menyampaikan pembolehubah yang terbaik, mengelakkan masalah saiz sampel yang kecil, menganggar model yang kompleks dengan pembolehubah-pembolehubah tersembunyi dan nyata, membuat andaian yang rumit mengenai taburan pembolehubah dan istilah ralat, serta mengendalikan kedua-dua model pengukuran reflektif dan formatif (Henseler et al. 2009). Analisis telah dilakukan menggunakan perisian *Smart Partial Least Squares 3.0* (SmartPLS 3.0).

Indikator yang terlibat dalam kajian adalah Pengalaman Bekerja (aEXP), Ijazah (bDEG), Kemahiran Generik (cSKI) dan Pengurusan Emosi (dEMO) sebagai pembolehubah bebas, manakala Pembelajaran Pembangunan Kerjaya (eCAR) sebagai pembolehubah bersandar.

Analisis data kajian terdiri daripada model pengukuran dan model struktur. Analisis model pengukuran terbahagi kepada kebolehppercayaan, kesahan konvergen, dan kesahihan diskriminan. Pertama, penilaian kebolehppercayaan menerusi *Cronbach's Alpha* perlu melebihi 0.7 (Robinson et al. 1991) dan kebolehppercayaan komposit perlu melebihi 0.708 (Hair et al. 2014) yang mana kedua-dua adalah untuk mengukur item yang berkait dan mempunyai korelasi setiap item serta menyemak ketetapan dalaman. Seterusnya, penilaian kesahan konvergen menerusi Skor Variasi Purata Dijelaskan (AVE) perlu melebihi 0.5 (Hair et al. 2014) untuk memastikan hubungan antara binaan adalah benar-benar berkait. Yang terakhir, penilaian kesahihan diskriminan iaitu \sqrt{AVE} perlu melebihi r^2 (Henseler et al. 2009) yang merupakan pembangunan kepada mengatasi ketidakpekaan Fornell dan Larcker serta untuk memastikan hubungan yang tidak berkait adalah benar-benar tidak berkait.

Analisis model struktur pula terbahagi kepada ujian kolineariti, pekali laluan, R^2 , f^2 dan Q^2 . Menerusi penilaian kolineariti, Faktor Inflasi Varians (VIF) perlu kurang daripada 5.0 untuk membuktikan tiada masalah multikolineariti (Diamantopoulos & Sigouw 2006; Garson 2016). Seterusnya, pekali laluan dengan menggunakan statistik t perlu melebihi t -kritikal 1.96

bagi 2 sisi, serta nilai p perlu kurang daripada 0.05 untuk menunjukkan kesignifikan hubungan antara pembolehubah (Hair et al. 2014). Kemudian, nilai R^2 digunakan sebagai penunjuk kekuatan keseluruhan model, yang diukur dengan nilai 0.25 (lemah), 0.50 (sederhana) dan 0.75 (besar) (Hair et al. 2014). Seterusnya, penilaian f^2 digunakan sebagai ukuran saiz kesan setiap binaan eksogen terhadap binaan endogen dalam model, yang diukur dengan nilai 0.02 (lemah), 0.15 (sederhana) dan 0.35 (besar) (Hair et al. 2014). Akhirnya, nilai Q^2 digunakan sebagai kriteria untuk menilai perkaitan ramalan model yang perlu melebihi sifar (Hair et al. 2014).

DAPATAN KAJIAN

ANALISIS MODEL PENGUKURAN

Jadual 2 menunjukkan kebolehpercayaan *Cronbach's Alpha* dan kebolehpercayaan komposit. Didapati bahawa kebolehpercayaan *Cronbach's Alpha* bagi kesemua indikator adalah melebihi 0.7 dan menepati tahap penerimaan ujian iaitu aEXP (0.828), bDEG (0.852), cSKI (0.947), dEMO (0.818) dan eCAR (0.846). Kebolehpercayaan komposit juga memenuhi tahap penerimaan melebihi 0.708 iaitu aEXP (0.921), bDEG (0.931), cSKI (0.953), dEMO (0.892) dan eCAR (0.890). Ini menunjukkan bahawa ukuran bagi set indikator boleh dipercayai, mempunyai korelasi setiap item dan ketetapan dalaman telah disemak yang membuktikan responden memahami objektif dan soalan-soalan yang dikemukakan, maka membenarkan kajian diteruskan.

Jadual 3 menunjukkan kesahan konvergen dan diskriminan. Didapati kesemua skor Variasi Purata Dijelaskan (AVE) yang merupakan perbandingan terhadap nisbah variasi terjelas dalam analisis faktor adalah melebihi 0.5, di mana ia menepati kesahan konvergen, iaitu aEXP (0.853), bDEG (0.870), cSKI (0.558), dEMO (0.733) dan eCAR (0.619). Semua binaan mempunyai nilai \sqrt{AVE} lebih besar daripada korelasi kuasa dua, di mana ia memenuhi kesahan diskriminan (Henseler et al. 2009). Kesahan konvergen dan diskriminan menunjukkan bahawa hubungan antara binaan adalah benar-benar berkait, di mana pengalaman bekerja, ijazah, kemahiran generik,

pengurusan emosi dan pembelajaran pembangunan kerjaya mempunyai kaitan dalam mencerminkan potensi kebolehpasaran peserta kajian.

ANALISIS MODEL STRUKTURAL

Jadual 4 menunjukkan statistik asas dan kolineariti (VIF). Didapati min bagi pembolehubah kajian adalah di antara 4.43 hingga 5.43. Ini bermaksud secara purata, pembolehubah pengalaman bekerja, ijazah, kemahiran generik dan pengurusan emosi berada pada tahap di antara 4 (Bersetuju atau tidak bersetuju) hingga 6 (Setuju). Menurut Pool dan Sewell (2010), tahap terbaik adalah pada pilihan angka 6 (Setuju) dan 7 (Sangat bersetuju) yang menunjukkan pelajar mampu mengaplikasikan kemampuan dan potensi ke arah kebolehpasaran pekerjaan, manakala tahap yang kurang daripada itu memerlukan tindakan penambahbaikan daripada pelbagai sudut. VIF yang diperoleh bagi setiap pembolehubah adalah kurang daripada 5.0, iaitu aEXP (1.38), bDEG (1.37), cSKI (2.98) dan dEMO (2.72). Ini menunjukkan pembolehubah yang dikaji tidak berkait dengan pembolehubah ramalan yang lain.

Rajah 7 menunjukkan keputusan analisis model. Didapati bahawa R^2 yang diperoleh adalah 42.1 peratus, yang menunjukkan pembolehubah-pembolehubah pengalaman bekerja, ijazah, kemahiran generik dan pengurusan emosi agak lemah atau kurang mempengaruhi pembolehubah pembelajaran pembangunan kerjaya. Seterusnya, didapati juga pembolehubah pengalaman bekerja ($\beta=0.126$), ijazah ($\beta=0.164$), kemahiran generik ($\beta=0.241$) dan pengurusan emosi ($\beta=0.260$) berhubung secara positif dengan pembolehubah pembelajaran pembangunan kerjaya. Pembolehubah ijazah ($t=2.30$), kemahiran generik ($t=2.26$) dan pengurusan emosi ($t=2.70$) berhubung secara signifikan dengan pembelajaran pembangunan kerjaya ($t>1.96$), maka H_{02} , H_{03} dan H_{04} adalah ditolak. Walau bagaimanapun, pembolehubah pengalaman bekerja tidak berhubung secara signifikan dengan pembelajaran pembangunan kerjaya ($t<1.96$), maka H_{01} gagal ditolak. Dalam perkaitan ramalan model, nilai Q^2 yang diperoleh adalah 0.235, di mana ia menepati tahap penerimaan; ini menunjukkan binaan eksogen mempunyai perkaitan ramalan dengan binaan endogen model.

JADUAL 2. Kebolehpercayaan *Cronbach's Alpha* dan Kebolehpercayaan Komposit

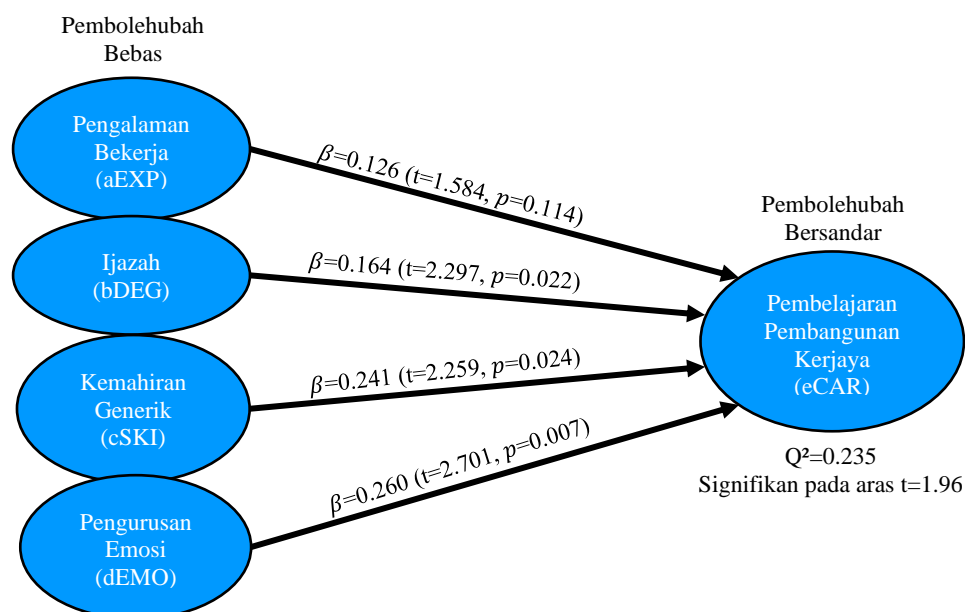
	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kebolehpercayaan Komposit
aEXP	0.828	0.921
bDEG	0.852	0.931
cSKI	0.947	0.953
dEMO	0.818	0.892
eCAR	0.846	0.890

JADUAL 3. Kesahan Konvergen dan Diskriminan

	Average Variance Extracted (AVE)	Fornell-Larcker Criterion				
		aEXP	bDEG	cSKI	dEMO	eCAR
aEXP	0.853	0.923				
bDEG	0.870	0.370	0.933			
cSKI	0.558	0.493	0.498	0.747		
dEMO	0.733	0.459	0.441	0.790	0.856	
eCAR	0.619	0.425	0.446	0.591	0.581	0.787

JADUAL 4. Statistik Asas dan Kolineariti (VIF)

	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Variance Inflation Factor (VIF)				
			aEXP	bDEG	cSKI	dEMO	eCAR
aEXP	4.427	1.159					1.377
bDEG	4.767	1.188					1.373
cSKI	5.330	0.730					2.981
dEMO	5.426	0.809					2.717
eCAR							



RAJAH 7. Keputusan Analisis Model

Jadual 5 menunjukkan saiz kesan. Dapatan menunjukkan saiz kesan (f^2) pengalaman bekerja (0.02), ijazah (0.03), kemahiran generik (0.03) dan pengurusan emosi (0.04) terhadap pembelajaran pembangunan kerjaya berada pada tahap kecil, yang mana binaan eksogen menunjukkan kesan yang kecil terhadap pembolehubah endogen. Ini menunjukkan bahawa ijazah, kemahiran generik dan pengurusan emosi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kesan yang kecil terhadap pembelajaran pembangunan kerjaya peserta kajian.

JADUAL 5. Saiz Kesan kepada R^2 (F^2)

	aEXP	bDEG	cSKI	dEMO	eCAR
aEXP					0.020
bDEG					0.034
cSKI					0.034
dEMO					0.043
eCAR					

PERBINCANGAN KAJIAN

Secara keseluruhan, didapati bahawa komponen ijazah, kemahiran generik dan pengurusan emosi mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan kesan yang kecil terhadap pembelajaran pembangunan kerjaya peserta kajian. Didapati juga komponen pengalaman bekerja mempunyai pengaruh positif yang tidak signifikan dengan kesan yang kecil terhadap pembelajaran pembangunan kerjaya peserta kajian.

Dapatan menunjukkan melalui pengajian sarjana muda yang diikuti, peserta kajian telah dibekalkan dengan pengetahuan akademik, kemahiran insaniah dan pengurusan emosi yang mencukupi sebagai sebahagian daripada potensi kebolehpasaran mereka. Ini menunjukkan bahawa program pengajian sarjana muda yang diikuti adalah berkesan dari segi membekalkan pelajar dengan kesepadanan pembelajaran di institusi dengan kerjaya, serta membekalkan pelajar dengan kemahiran insaniah dan kemahiran pengurusan emosi yang mencukupi melalui penyempurnaan tugas dalam kumpulan, penggunaan ICT dalam tugas, pembangunan kemahiran perniagaan, kemahiran mengira, dan kemahiran komunikasi, serta pengurusan emosi yang efisien melalui pelbagai jenis program kokurikulum universiti yang dijalankan. Dapatan kajian ini menyokong Teori Bandura (1925), Super (1950), Holland (1980) dan Krumboltz (1996) yang berhujah bahawa perkembangan pengalaman dan kemahiran, keperibadian dan tingkah laku positif, serta amalan pembelajaran berterusan meningkatkan pembangunan kerjaya serta memberi kesan positif kepada bakal pekerja terutama kepada golongan muda dan lulusan universiti.

Dapatan juga menunjukkan walaupun peserta kajian dibekalkan dengan pengetahuan akademik, kemahiran insaniah dan pengurusan emosi yang mencukupi, program sarjana muda yang diikuti kurang mendedahkan peserta kajian kepada kerjaya, di mana mereka rata-rata masih belum mempunyai pengalaman bekerja yang mencukupi untuk meningkatkan potensi kebolehpasaran mereka. Didapati walaupun majoriti peserta kajian mempunyai sedikit sebanyak pengalaman bekerja melalui inisiatif sendiri serta latihan industri sewaktu pengajian, tetapi pengalaman tersebut masih belum dapat mempersiapkan mereka untuk bersedia membina kerjaya selepas bergraduat. Moore (2019) turut menyokong bahawa pelajar berusia muda tidak mempunyai pengalaman yang signifikan untuk diaplikasikan di tempat kerja. Dalam hal ini, pelbagai penyelesaian boleh dilakukan. Contohnya, institusi pengajian boleh menggalakkan mereka untuk menceburi bidang perniagaan sambil belajar dengan memberi tumpuan kepada kemahiran generik yang

melibatkan kemahiran perusahaan, pemasaran, pemikiran kreatif dan inovatif serta pengurusan, di mana kemahiran-kemahiran ini relevan dengan bidang kerjaya mereka. Selain itu, Bank Negara Malaysia (2017) menyatakan bahawa tempoh latihan industri wajar dipanjangkan untuk memastikan dan membuktikan bahawa pelajar mempunyai pengalaman bekerja walaupun minimum setahun untuk meningkatkan kesediaan pelajar kepada alam pekerjaan. Miller (2018) serta Tinker (2018) juga menyatakan bahawa penyediaan "*gap year*" kepada pelajar untuk melibatkan diri dalam akademik lanjutan, kerja sukarelawan, mengembara, latihan industri, bersukan atau bekerja sepenuh masa terbukti menunjukkan prestasi pelajar lebih baik.

IMPLIKASI DAN KESIMPULAN

Kajian ini telah menentukan kesan komponen ijazah, pengalaman bekerja, kemahiran generik serta pengurusan emosi terhadap pembelajaran pembangunan kerjaya yang mencerminkan potensi kebolehpasaran graduan Fakulti Ekonomi dan Pengurusan di sebuah IPTA di Malaysia. Didapati bahawa komponen ijazah, kemahiran generik dan pengurusan emosi mempengaruhi potensi kebolehpasaran peserta kajian secara signifikan, manakala komponen pengalaman bekerja mempengaruhi potensi kebolehpasaran peserta kajian secara tidak signifikan. Ini menunjukkan melalui pengajian sarjana muda yang diikuti, peserta kajian telah dibekalkan dengan pengetahuan akademik, kemahiran insaniah dan pengurusan emosi yang mencukupi sebagai sebahagian daripada potensi kebolehpasaran mereka, namun masih belum mempunyai pengalaman bekerja yang mencukupi untuk meningkatkan potensi kebolehpasaran mereka. Implikasinya, Kementerian Pendidikan Tinggi, institusi pengajian dan industri perlu bekerjasama dalam menangani masalah kekurangan pengalaman bekerja dalam kalangan graduan dengan menyediakan beberapa program wajib serta latihan industri yang lebih komprehensif yang dapat mendedahkan pelajar dengan kerjaya mereka sebagai langkah untuk meminimumkan masalah pengangguran dalam kalangan graduan di Malaysia. Kajian ini mempunyai limitasi kerana hanya melibatkan sebuah fakulti di sebuah IPTA sahaja dan dapatan ini tidak dapat digeneralisasikan kepada keseluruhan graduan di Malaysia. Oleh itu, dicadangkan kajian lanjutan untuk dilakukan dengan menggunakan sampel dari bidang pengajian berbeza, institut berbeza, mahupun secara keseluruhan.

RUJUKAN

- Abdullah, F., Yusof, F., Hussain, M.Y. & Selvadurai, S. Dec 1 2010. The inclusiveness of learned workforce in managing higher education institutions and sustaining competitive delivery system, *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 5(6): 209-223.
- Ahmad, S. Z. 2013. The need for inclusion of entrepreneurship education in Malaysia lower and higher learning institutions, *Journal of Education and Training* 55(2): 191-203.
- Bank Negara Malaysia. 2017. Rencana: Pengangguran Belia di Malaysia: Perkembangan dan Pertimbangan Dasar, Bab 4: Prospek dan Dasar pada Tahun 2017, *Laporan Tahunan 2016*.
- Batistic, S. & Tymon, A. 2017. Networking behaviour, graduate employability: a social capital perspective, *Journal of Education and Training* 59(4): 374-388.
- Bell, R. 2016. Unpacking the link between entrepreneurialism and employability: An assessment of the relationship between entrepreneurial attitudes and likelihood of graduate employment in a professional field, *Journal of Education and Training* 58(1): 2-17.
- Belwal, R., Priyadarshi, P. & Al Fazari, M. H. 2017. Graduate attributes and employability skills: Graduates' perspectives on employers' expectations in Oman", *International Journal of Educational Management* 31(6): 814-827.
- Creswell, J.W. 2012. Educational Research: Planning, Conduct and Evaluating Quantitative and Qualitative Research. 4th edition. Boston: Pearson.
- Diamantopoulos, A. & Sigauw, J.A. 2016. Formative versus reflective indicators in organizational measure development: a comparison and empirical illustration, *British Journal of Management* 17(4).
- Durrani, N. & Tariq, V. N. 2012. The role of numeracy skills in graduate employability, *Journal of Education and Training* 54(5): 419-434.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research* 39-50.
- Garson, G. 2016. Partial Least Square: Regression and Structural Equation Model. In G. Garson, Partial Least Square: Regression and Structural Equation Model, USA: Statistical Publishing Associates 64.
- Graham, C. & McKenzie, A. 1995. Delivering the promise: developing new graduates, *Journal of Education and Training* 37(2): 33-40.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L. & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), An Emerging Tool In Business Research, *Europe Business Review* 26(2): 106-121.
- Henseler, J., Christain, M., Ringle, R. & Sinkovics, R. 2009. The use of partial least square path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing* 20: 277-319.
- Holden, R. & Jameson, S. 2002. Employing graduates in SMEs: towards a research agenda, *Journal of Small Business and Enterprise Development* 9(3): 271-284.
- Huq, A. & Gilbert, D. H. 2013. Enhancing graduate employability through work-based learning in social entrepreneurship: A case study, *Journal of Education and Training* 55(6): 550-572.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. 2017. Press release: Gross Domestic Product Third Quarter 2017.
- Jackson, D. & Chapman, E. 2012. Non-technical skill gaps in Australian business graduates, *Journal of Education and Training* 54(2/3): 95-113.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities, *Educational and Psychological Measurement* 30: 607-610.
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D. & Lewin, J. 2011. Employers' Perceptions of the Employability of New Graduates. London: Edge Foundation.
- Menon, M. E. & Athanasoula-Reppa, A. 2017. Managing graduate unemployment: the case of education students in Cyprus, *Higher Education, Skills and Work-Based Learning* 7 (2): 168-178.
- Miller, J. 2018. The Academic and Career Advantages of Taking a Gap Year, *noodle.com*.
- Moore, K. 2019. The quest for sustainable employment: Challenges faced by young people during the job-search process. *Aust J Soc Issues*, 54: 91-108.
- Murray, S. & Robinson, H. 2001. Graduates into sales – employer, student and university perspectives, *Journal of Education and Training* 43(3): 139-145.
- Panagiotakopoulos, A. 2016. Creating employable graduates: the case of ethnic minority students in Greece, *Journal of Applied Research in Higher Education* 8(2): 196-209.
- Perangkaan Pendidikan Negara (Kementerian Pendidikan Tinggi) (2018). Kajian Pengesanan Graduan, Statistik, Awam.
- Pool, L. D. & Sewell, P. 2007. The key to employability: developing a practical model of graduate employability, *Journal of Education and Training* 49(4): 277-289.
- Pool, L. D. & Sewell, P. 2010. Moving from conceptual ambiguity to operational clarity: employability, enterprise and entrepreneurship in higher education, *Journal of Education and Training* 52(1): 89-94.
- Pool, L. D., Pamela, J. Q. & Sewell, P. (2014). Exploring the factor structure of the *CareerEDGE* employability development profile, *Journal of Education and Training* 56(4): 303-313.
- Robinson, J. P., Shaver, P. R. & Wrightsman, L. S. 1991. Chapter 1: Criteria for Scale Selection and Evaluation, Measures of Personality and Social Psychological Attitudes.
- Salina, D., Nurazariah, A., Noraina, M. S. & Rajadurai, J. 2011. Enhancing university business curriculum using an importance-performance approach: A case study of the business management faculty of a university in Malaysia, *International Journal of Educational Management* 25(6): 545-569.
- Sekaran, U. 2000. Research Methods for Business: A Skill Building Approach, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sulaiman, N.I.S & Burke, M. 2009. A Case Analysis of Knowledge Sharing Implementation and Job Searching in Malaysia, *International Journal of Information Management*, 29(4): 321-325.
- Tinker, R. 2018. Gap Year Data and Benefits, Gap Year Association.
- Tomlinson, M. 2017. Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability, *Journal of Education and Training* 59(4): 338-352.

- Wang, D., Liu, D. & Lai, C. 2012. Expansion of higher education and the employment crisis: Policy innovations in China, *On the Horizon* 20(4): 336-344.
- Watts, A.G. 2006. Career development learning and employability. Learning and employability, Series Two, York: The Higher Education Academy.
- Zainizam, Z. & Mohd. Noor, M.A. 2014. Workplace Characteristics and Determinants of Over-education and Overskilling in the Manufacturing Sector in Malaysia, *Jurnal Pengurusan*, 40: 125-136.
- Zakuan, N., Muniandy, S., Zameri, M., Saman, M., Md Ariff, M.S., Sulaiaman, S. & Abd Jalil, R. 2012. Critical Success Factors of Total Quality Management Implementation in Higher Education Institution: A Review, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(12): 19.

Nur Ain Darol Baha
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia
Emel: nuraindarolbaha4694@gmail.com

Mustazar Mansur
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia
Emel: mustazar@ukm.edu.my

Mohd Adib Ismail
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia
Emel: mohadis@ukm.edu.my

*Pengarang untuk surat-menyurat, emel: mohadis@ukm.edu.my

Diserahkan: 8 April 2019
Dinilai: 10 Februari 2020
Diterima: 9 Ogos 2020
Diterbitkan: 30 November 2020