

MENINGKATKAN KEBOLEHPASARAN GRADUAN MELALUI KEMAHIRAN KEBOLEHGAJIAN

(*ENHANCING GRADUATE MARKETABILITY THROUGH EMPLOYABILITY SKILLS*)

Azyani Mohd Azri¹
Sheerad Sahid²
Aida Hanim A. Hamid³

¹p89437@siswa.ukm.edu.my

²sheerad@ukm.edu.my

³aidahanim@ukm.edu.my

Fakulti Pendidikan
Universiti Kebangsaan Malaysia

Abstrak: *Kebolehpasaran graduan dan pengangguran dalam kalangan graduan telah lama menjadi antara isu utama yang dalam kebanyakan negara-negara membangun. Malah terdapat sesetengah negara yang menjadikan kebolehpasaran graduan sebagai Indikator Prestasi Utama (KPI) bagi institusi-institusi pengajian tinggi (IPT) mereka. Setiap tahun, IPT melahirkan ribuan graduan yang akan bersaing dalam pasaran kerja. Pencapaian akademik dan kemahiran yang dimiliki akan menentukan kebolehpasaran graduan dalam industri. Kadar pengangguran yang tinggi dalam kalangan graduan berlaku disebabkan kurangnya kemahiran yang diperlukan dalam pasaran kerja. Kebolehpasaran graduan bukan sahaja berpandu kepada pencapaian akademik yang cemerlang tetapi perlu diseimbangkan dengan kemahiran kebolehgajian. Justeru, kertas kerja ini bertujuan membincangkan tentang strategi dalam meningkatkan kebolehpasaran graduan melalui kemahiran kebolehgajian. Perbincangan merangkumi konsep kemahiran kebolehgajian secara umum serta cadangan kerangka konseptual bagi meningkatkan tahap kemahiran kebolehgajian graduan.*

Kata Kunci: *graduan, kebolehpasaran graduan, kemahiran kebolehgajian, kualiti graduan, pengangguran, pasaran kerja.*

Abstract: *Graduates marketability and unemployment have long been one of the key issues in most developing countries. In fact, in some countries, graduates' marketability is used as a Key Performance Indicators (KPIs) in their higher education institutions. Every year, higher education institutions produce thousands of graduates who compete in the labour market. The academic achievement and skills acquired by the graduates will determine the marketability of them in the industry. High rates of unemployment among graduates are due to lack of skills required in the job market. Graduates marketability are not only depending on academic achievement, but it needs to be balanced with the employability skills. Hence, this paper aims to discuss strategies in enhancing graduates' marketability through the employability skills. Discussion includes the concept of employability skills as well as the conceptual frameworks for enhancing graduates' employability skills is proposed.*

Keywords: *graduates, graduates' marketability, employment skills, graduates' quality, unemployment, labour market.*

2019 JGBSE

PENGENALAN

Kebolehpasaran graduan merujuk kepada kemahiran yang diperlukan oleh graduan untuk mendapatkan pekerjaan melalui pembelajaran kemahiran-kemahiran baru yang diperlukan oleh majikan atau industri (Koo et al., 2009; Shafie & Nayan, 2010; Yusof, Jamaluddin & Lazim, 2013). Kebolehpasaran juga diertikan sebagai memiliki keupayaan untuk mendapatkan pekerjaan pertama, mengekalkan dan memperoleh pekerjaan baru (Hillage & Pollard, 1998; Yusof, Jamaluddin, & Lazim, 2013). Harvey (1999); Yusof, Lazim & Jamaluddin (2013) mendefinisikan kebolehpasaran sebagai keupayaan graduan untuk menunjukkan ciri-ciri yang diperlukan oleh majikan untuk keperluan masa depan organisasi. Kebolehpasaran ialah keupayaan graduan untuk memiliki, menunjukkan dan menentukan segala kemahiran untuk mendapatkan pekerjaan (Harvey, 2001; Yusof, Jamaluddin, & Lazim).

Kebolehpasaran graduan merupakan satu isu penting yang mewujudkan masalah dalam pasaran buruh (Yusof, Jamaluddin, & Lazim, 2013). Hal ini berikutan daripada kesukaran mendapatkan pekerjaan dan pengangguran yang berkait rapat dengan kekurangan kemahiran kebolehpasaran dan kebolehgajian graduan untuk memasuki pasaran kerja. Berdasarkan kajian kebolehpasaran siswazah, kebanyakan graduan institusi pengajian tinggi tidak berupaya memenuhi kehendak majikan dari segi kemahiran insaniah dan kebolehgajian.

Menurut kajian Daria & Alessandro (2010); Yusof, Jamaluddin, & Lazim (2013), graduan Itali berpendapat faktor lokasi geografi dan kualiti universiti yang akan menentukan kebolehpasaran graduan selain faktor bidang pengajian. Hal ini disokong oleh Giorgio & Cappellari (2008); Yusof, Jamaluddin, & Lazim (2013) bahawa kualiti dan reputasi universiti sebagai penentu kepada kebolehpasaran siswazah. Walau bagaimanapun, kajian McGuinness (2003); Daria & Alessandro (2010); Yusof, Jamaluddin, & Lazim (2013) berkata faktor penentu kepada kebolehpasaran siswazah di UK adalah pemilihan subjek pengajian dan jenis ijazah yang diperolehi. Selain itu, menurut Beatrice et al. (2008); Md Nor & Abu Samah (2009); Yusof, Jamaluddin, & Lazim

(2013), faktor sosioekonomi termasuk latar belakang keluarga juga dikatakan sebagai faktor penentu kebolehpasaran siswazah.

KAJIAN LITERATUR

Kemahiran Kebolehgajian

Kemahiran kebolehgajian iaitu satu kemahiran yang sangat diperlukan oleh majikan untuk melayakkan seseorang graduan mendapatkan pekerjaan (Ahmad, 2013). Kemahiran kebolehgajian juga bermaksud kemahiran atau kualiti yang diperlukan oleh para majikan terhadap graduan apabila mereka diberi peluang bekerja di sektor industri tersebut (Kandar, 2014). Employability Skills (ES) atau Kemahiran Kebolehgajian merupakan aspek penting yang perlu ada dalam diri setiap graduan bagi melahirkan ciri-ciri seorang pekerja yang fleksibel, berinisiatif dan berkebolehan untuk menyelesaikan tugas yang berbeza (KPM, 2014). Menurut Science, Technology Engineering and Mathematics Network (2013), kemahiran kebolehgajian ataupun 'transferable skills' iaitu membolehkan seseorang graduan mendapat pekerjaan sekiranya mempunyai pengetahuan dan kemahiran teknikal yang baik.

Kemahiran kebolehgajian bukan sahaja menfokuskan kepada kebolehan dalam bidang teknikal sahaja tetapi merangkumi bidang bukan teknikal juga (*nontechnical abilities*) (Ahmad, 2013). Selain itu, kebolehpasaran graduan bukan sahaja menfokuskan pada pencapaian akademik yang cemerlang tetapi juga kemahiran kebolehgajian yang tinggi (KPM, 2014). Graduan yang mempunyai kemahiran akademik dan kemahiran kebolehgajian yang baik akan menjadi pilihan utama majikan masa kini (Riam Chau Mai, 2012). Majikan juga menganggap Kemahiran Kebolehgajian merupakan aspek kompetensi pekerjaan yang harus dimiliki oleh setiap graduan supaya menjadi seorang pekerja yang benar-benar terampil dan berkeupayaan tinggi dalam dunia pekerjaan sebenar (Kandar, 2014).

Faktor pengangguran graduan adalah disebabkan oleh tidak menguasai pengetahuan dan kemahiran dalam bidang yang diceburi (Kementerian Pengajian Tinggi, 2009). Pihak IPT juga tidak melengkapkan pelajar-pelajar mereka dengan kemahiran-kemahiran yang diperlukan oleh pasaran masa kini (Salim, 2012). Di institusi latihan dan pendidikan juga, graduan tidak dibekalkan dengan kemahiran dan pengetahuan yang tepat (CEDEFOP, 2014; Salim, 2012).

Kemahiran Komunikasi

Kemahiran komunikasi adalah kebolehan berinteraksi atau sebagai medium perantara dengan orang lain (Dazali & Awang, 2014). Kemahiran ini merangkumi kemahiran menulis, membaca, berhujah, mendengar, etika dalam berkomunikasi dan berkaitan dengan penggunaan teknologi (Nussabaum & Williams, 2007; Dazali & Awang, 2014). Salim (2012) mendefinisikan komunikasi sebagai pertukaran pendapat, idea atau maklumat secara lisan dan bukan lisan. Kemahiran berkomunikasi yang berkesan melibatkan komunikasi dalam bahasa Melayu dan bahasa Inggeris (Salim, 2012). Berkomunikasi dengan baik merupakan suatu kelebihan seseorang graduan untuk melangkah ke alam pekerjaan iaitu mempunyai kebolehan untuk berinteraksi dengan individu lain dalam suasana yang harmoni serta boleh menyampaikan atau menerangkan sesuatu maklumat dengan jelas dan berkesan (Salim, 2012). Hal ini disokong oleh kajian Rahim & Rahim (2014),

graduan yang memiliki kemahiran komunikasi yang baik akan memudahkan mereka menempatkan diri dalam alam pekerjaan. Antara tahap kemahiran berkomunikasi yang berkesan berdasarkan Modul Pembangunan Kemahiran Insaniah ialah (1) kebolehan menyampaikan idea secara lisan dan bertulis dengan jelas, berkesan dan berkeyakinan; (2) mempunyai kemahiran mendengar yang aktif dan sentiasa memberi maklum balas; (3) berupaya membuat pembentangan secara jelas, penuh keyakinan dan bersesuaian dengan tahap.

Kelemahan dalam bahasa Inggeris menyebabkan kadar pengangguran dalam kalangan graduan meningkat (IPPTN, 2003; KPT, 2009). Hal ini disokong oleh MPEN (2010); Yusof & Jamaluddin (2017) bahawa kekurangan kreativiti dan kemahiran berbahasa Inggeris menjadi punca wujudnya lambakan graduan dalam pasaran buruh. Selain itu, menurut kajian Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (2003) & Salim (2012), graduan kurang menguasai kemahiran penulisan dalam bahasa Malaysia dan bahasa Inggeris. Idris, Ariffin & Mohd Ishak (2009); Salim (2012) turut menyatakan faktor penyebab pengangguran ialah kurang kemahiran komunikasi dalam kemahiran lisan dan kemahiran pemikiran kritikal yang berkaitan penyelesaian masalah. Menurut Suriani (2008) & Ibrahim (2012) pula, pihak IPTA gagal menerapkan pelajar dalam bidang komunikasi dan penguasaan bahasa Inggeris sehingga sukar untuk mendapatkan kerja. Selain itu, keberangkalian penutur dan pendengar akan mengalami masalah komunikasi kerana kelemahan dan kesukaran penutur untuk menguasai sesuatu bahasa apabila menyampaikan mesej (Rahim & Rahim, 2014).

Kemahiran Menggunakan Teknologi

Teknologi ialah alat yang digunakan dalam penyelesaian tugas pekerja di mana ia dikaitkan dengan sistem informasi dan pengkomputeran (Sulaiman et al, 2017). Kemahiran menggunakan ICT (Teknologi Maklumat) merangkumi kemahiran menggunakan pemprosesan data seperti Microsoft Excel, kebolehan mencari maklumat berkaitan tugas menerusi internet, kebolehan mempersembahkan maklumat dengan audio visual seperti Power Point dan kemahiran menggunakan pemprosesan perkataan seperti Microsoft Word (Ismail, 2012). ICT merupakan teknologi yang diperlukan oleh seseorang untuk mengurus, memproses dan menyampaikan maklumat tanpa mengira tempat dan waktu (Manaf et al., 2015). ICT merupakan satu bentuk pemudah cara yang membolehkan pengaliran maklumat menjadi sangat pantas (Abdul Manaf et al., 2015; Manaf et al., 2015). ICT tidak hanya terhad kepada Internet dan komputer sahaja tetapi melibatkan televisyen, telefon, telefon mudah alih, fax, telegram, PDA dan sistem satelit dalam menyampaikan maklumat. Oleh itu, kebolehan seseorang individu menggunakan teknologi digital, alat komunikasi dan rangkaian teknologi dapat menyelesaikan masalah maklumat. Tambahan lagi, teknologi maklumat dapat menjadikan organisasi lebih responsif (Sulaiman et al., 2017).

Teknologi yang semakin maju kini menyebabkan perubahan dalam kehidupan seseorang individu (Sulaiman et al., 2017). Kemunculan pelbagai aplikasi dan sistem menyebabkan manusia bergantung terhadap teknologi. Selain itu, terdapat sebilangan pekerja yang masih tidak dapat menyesuaikan diri dengan sistem atau teknologi baru yang diterapkan di dalam organisasi. Hal ini kerana faktor usia, tahap pengetahuan atau kemahiran individu tersebut dalam mengendalikan teknologi baru.

Kemahiran Merancang & Mengelola Aktiviti

Kemahiran mengurus ialah kemahiran merancang, memimpin, mengelola dan mengawal segala aktiviti organisasi (Mansor & Hamzah, 2015). Kemahiran merancang iaitu kemahiran mengenal pasti langkah-langkah yang perlu diambil bagi mencapai sesuatu matlamat organisasi. Kemahiran memimpin pula melibatkan kebolehan pemimpin mempengaruhi pekerja memahami apa yang perlu dilakukan dan apa yang hendak dicapai. Oleh itu, seorang pemimpin berperanan membimbing pekerja. Pemimpin yang boleh mengelola ialah pemimpin yang bijak menggunakan sumber-sumber yang ada bagi melaksanakan aktiviti yang dirancang. Manakala kemahiran mengawal pula, seseorang pemimpin perlu mahir mengawasi penggunaan sumber dan pelaksanaan setiap aktiviti. Sentiasa membuat pemantauan apabila melaksanakan sesuatu aktiviti supaya perubahan boleh dilakukan bagi menambah baik suatu aktiviti.

Menurut Mansor & Hamzah (2015) dalam Model Kompetensi Pengurusan, mengurus ialah keupayaan dan pengetahuan pemimpin untuk merancang, menyelaras dan memantau segala aktiviti organisasi. Seorang pemimpin yang berkaliber perlu mempunyai pengalaman, kebijaksanaan dan keupayaan dalam melaksanakan tugas dengan berkesan (Boyatzis, 2011; Gentry et al. 2013; Mansor & Hamzah, 2015). Ciri-ciri kepimpinan dilihat dari segi arahan, sokongan, bersedia menerima kritikan dan pandangan, tolak ansur dan sedia mengalami perubahan dari masa ke masa (Sulaiman et al., 2017). Menurut Mohammad (2010); A. Jalil & Esa (2012), pihak industri mencari pekerja bukan sahaja yang cerdik dan hanya memiliki kelulusan akademik yang cemerlang tetapi memiliki ciri-ciri kepimpinan.

Menurut Graf (2003) & Masud (2013), pihak industri mendapati pihak IPT gagal menyediakan graduan berkemahiran kepimpinan yang tinggi dalam menempuh alam pekerjaan. Para graduan tiada ciri-ciri kepimpinan dalam diri mereka. (Esa et al., 2011; A. Jalil & Esa, 2012). Selain itu, pekerja akan mengalami tekanan perasaan sekiranya mempunyai seorang pemimpin yang terlalu tegas (Mansor & Hamzah, 2015). Pemimpin juga tidak boleh bersikap terlalu lembut kepada staf kerana mereka akan mengambil kesempatan sekiranya ada peluang. Pemimpin tidak boleh mengamalkan satu gaya kepimpinan sahaja iaitu *laissez faire* kerana ia akan menimbulkan masalah dan kesukaran sekiranya ingin melakukan sebarang perubahan. Pemimpin yang bersifat autoritarian pula tidak disukai oleh pekerja kerana semua aktiviti di bawah kawalannya.

Kemahiran Bekerja Dalam Kumpulan

Kemahiran bekerja dalam kumpulan merupakan kerjasama dalam sebuah kumpulan melibatkan gabungan kekuatan dari segi mental, fizikal dan emosi yang akan menentukan kejayaan sesebuah organisasi (Salim, 2012). Dora et.al (2008); Salim (2012); Masud (2013) juga berkata kerja berpasukan merujuk kepada sekumpulan pekerja dalam organisasi yang melaksanakan tugas secara berganding bahu antara satu sama lain bagi mencapai matlamat. Setiap ahli kumpulan akan berinteraksi rapat, berkongsi maklumat, membuat keputusan dan memikul tanggungjawab bersama bagi melakukan tugas yang ditetapkan. Bekerja dalam pasukan dapat meminimumkan kos, meningkatkan produktiviti, menyumbangkan lebih banyak idea dan meningkatkan rasa tanggungjawab (Masud, 2013).

Menurut Esa & Mustaffa (2010); Salim (2012), kemahiran ini melibatkan interaksi dengan orang lain, memotivasikan individu lain, membantu menyelesaikan masalah dan juga dapat menampilkan ciri – ciri kepimpinan dalam diri. Oleh itu, kemahiran ini sangat penting untuk dikuasai kerana ia membolehkan para graduan bekerja dalam satu organisasi dengan baik. Ia melibatkan kebolehan untuk bekerjasama dengan orang lain daripada pelbagai latar belakang sosiobudaya bagi mencapai matlamat yang sama. Menurut Nor et al. (2010); Masud (2013), kemahiran ini perlu ada pada setiap graduan kerana ia membantu mereka bersaing untuk mendapatkan pekerjaan. Sesebuah organisasi bukan sahaja memerlukan seseorang pekerja yang berpengalaman tetapi mereka juga memerlukan pekerja yang boleh bekerja dalam pasukan dengan berkesan serta memahami bagaimana proses pengurusan berfungsi (DiFonzo, 2010; Masud, 2013).

Para graduan masa kini mempunyai masalah dari segi sikap tidak boleh bekerja dalam pasukan, terlalu memilih kerja, tidak sanggup belajar daripada pekerja bawahan, terlalu berkira, mementingkan bidang tugas atau spesifikasi kerja semata-mata, mementingkan status dan berpandangan sempit (Ambigapathy, Aziz & Majid, 2003; Masud, 2013). Masih terdapat sebilangan pelajar yang belum menguasai kemahiran kerja berpasukan dengan baik (Masud, 2013). Menurut Graf (2003) & Masud (2013), pihak industri memaklumkan bahawa pihak IPT gagal menyediakan graduan mempunyai kemahiran kerja berpasukan yang tinggi untuk menempuh alam pekerjaan. Hal ini kerana tahap akademik graduan dalam kursus sains dan matematik lebih tinggi berbanding tahap kemahiran kerja berpasukan. Selain itu, berlaku kerumitan sesuatu projek kerana masalah utamanya adalah orang yang menguruskan projek itu sendiri kekurangan kemahiran untuk bekerja dalam pasukan (Masud, 2013). Masalah ini terjadi adalah berpunca dari kurikulum yang dilaksanakan di peringkat IPT kurang memberi penekanan terhadap kemahiran kerja berpasukan pelajar (Masud, 2013). Hal ini disokong oleh Mohd Salleh, Sulaiman & Talib (2010); Masud (2013) bahawa pembinaan kurikulum yang dilaksanakan sekarang kurang memberi penekanan terhadap kemahiran kerja berpasukan dan hanya mementingkan pencapaian akademik sahaja.

Kemahiran Menyelesaikan Masalah

Kemahiran menyelesaikan masalah ialah kemahiran yang menggunakan akal fikiran dalam menyelesaikan segala masalah yang dihadapi (A. Jalil & Esa, 2012). Kemahiran menyelesaikan masalah juga merupakan kebolehan seseorang untuk menyelesaikan masalah, mengenalpasti masalah dan peluang, menganalisis aspek utama dalam masalah yang diberikan dan memikirkan strategi untuk menyelesaikan masalah (Salim, 2012). Resnick & Wirt (1996); Salim (2012) berkata, dalam menyelesaikan sesebuah masalah, kemahiran berfikir secara kritis dan kreatif diperlukan untuk mencapai strategi berkesan dalam mencari penyelesaiannya. Kemahiran berfikir dan kemahiran menyelesaikan masalah (CTPS) ialah kemahiran yang melibatkan kebolehan berfikir secara kritis, kreatif, inovatif serta kebolehan mengaplikasikan pemahaman dan pengetahuan baru (KPT, 2006; Salim, 2012; Dolah & Esa, 2012). Selain pencapaian akademik cemerlang, graduan juga perlu ada kemahiran penyelesaian masalah yang tinggi (Hassan, Ahmad & Bahari, 2008; Dolah & Esa, 2012).

Kerumitan sesuatu projek kerana adanya masalah utama seperti orang yang menguruskan projek itu sendiri kekurangan kemahiran menyelesaikan masalah (Masud, 2013). Tahap kemahiran berfikir secara kritis graduan juga pada tahap yang sederhana (Esa & Dolah, 2013). Hal ini

disebabkan oleh kegagalan proses pengajaran dan pembelajaran di universiti. Menurut Skala Kemahiran Insaniah Malaysian (my3s) dalam kajian A. Jalil & Esa, (2012), pemikiran kritis dan penyelesaian masalah dalam kalangan graduan masih ditahap yang tidak memuaskan padahal pelbagai inisiatif telah diambil bagi mengatasi masalah ini

Kemahiran Mengurus, Memilih & Menganalisa Maklumat

Dalam era teknologi masa kini, maklumat sangat mudah diperolehi (L. Mohamed, 2015). Setiap individu berupaya untuk memilih, mengguna dan menilai maklumat tersebut. Literasi maklumat pula adalah keupayaan seseorang dalam mengklasifikasikan jenis maklumat, memproses maklumat serta menilai maklumat supaya menjadi pengetahuan yang berguna. Ia juga diertikan sebagai keupayaan untuk mengakses dan menilai maklumat bagi membantu membuat pemilihan dan penyelesaian masalah secara efektif. Kemahiran mengurus, memilih dan menganalisa maklumat adalah pembelajaran berterusan yang melibatkan pelaksanaan pelbagai aktiviti pembelajaran sepanjang hayat bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan ketrampilan graduan (Dora et.al, 2008; Salim, 2012). Ia melibatkan usaha graduan untuk belajar berdikari dalam pemerolehan kemahiran dan pengetahuan baru. Para graduan perlu mengetahui kemahiran mencari sumber maklumat bercetak dan elektronik (buku, Google dan Internet) sebagai sumber rujukan (L. Mohamed, 2015). Tambahan lagi, pelajar yang mempunyai kemahiran ini berupaya mencari dan mengolah maklumat yang tepat.

Graduan tidak mengetahui apakah sumber maklumat yang berkesan yang boleh dijadikan sebagai rujukan mereka samaada buku, sumber elektronik atau pencarian Google dan Internet (L. Mohamed, 2015). Mereka yang kurang mahir mencari, menilai dan menggunakan maklumat secara efektif akan ketinggalan dalam aspek pekerjaan, pembelajaran sepanjang hayat, kualiti hidup dan akses kepada maklumat asas (Ward, 2006; L. Mohamed, 2015). Menurut Taylor (1990) & L. Mohamed (2015), apabila keperluan maklumat tidak dapat dilaksana kerana kekurangan kemahiran graduan itu sendiri, maka akan menimbulkan satu masalah. Kemahiran maklumat graduan adalah ditahap yang rendah (Zondi, 1992; Kamanda, 1999; Ssendikawa, 1996; L. Mohamed, 2015). Menurut Chapman (2002) & L. Mohamed (2015), para graduan tidak dapat membuat keputusan yang berkesan mengenai kualiti dan keberkaitan maklumat yang diperlukan. Graduan juga tidak pandai menilai kualiti maklumat yang diperolehi (Griffiths, 2003; L. Mohamed, 2015).

Kemahiran Menggunakan Idea Dan Teknik Matematik

Matematik dikenali sebagai Ilmu Hisab (Hussin, 2014). Matematik juga merupakan kaedah pemikiran yang menggunakan konsep, proses dan kegunaannya dibina; masalah untuk diteroka dan diselesaikan; ramalan (conjecture) dibuat dan disiasat dan idea-idea baru tentang dunia diaplikasikan dengan tepat dan padat. Pemodenan teknologi menyebabkan jumlah pekerjaan yang memerlukan kecekapan menggunakan mod pemikiran Matematik semakin meningkat. Oleh yang demikian, pembelajaran dan aplikasi matematik dapat meningkatkan kemahiran penaakulan, pemikiran dan penyelesaian masalah dalam bidang sains dan teknologi, kehidupan seharian serta di tempat kerja.

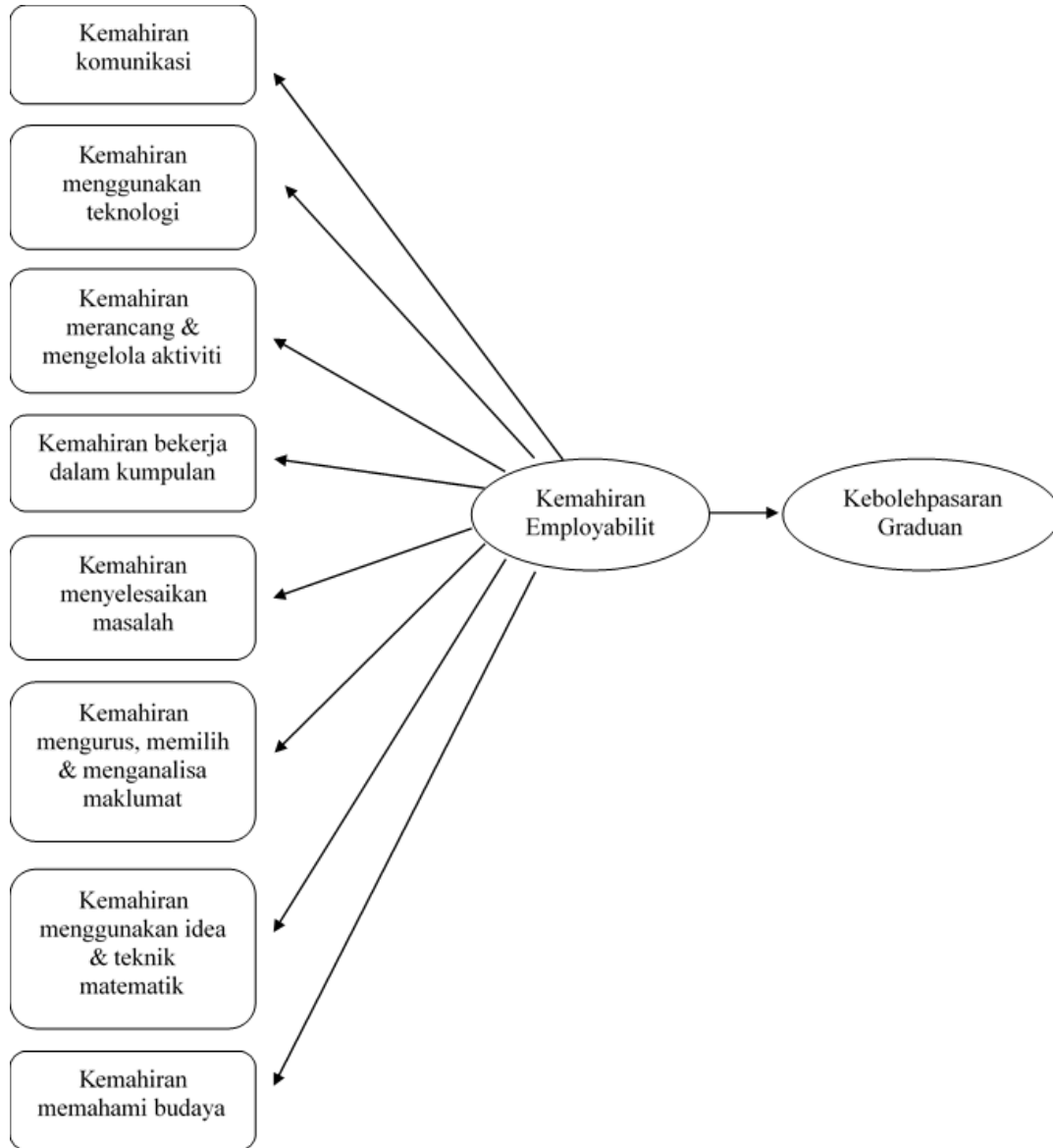
National Council of Teachers of Mathematics (NCTM, 2000); Hussin (2014) berkata, antara matlamat yang perlu dicapai dalam pendidikan Matematik adalah kebolehan berkomunikasi secara matematik dan penyelesaian masalah. Tenaga kerja yang mempunyai kemahiran penyelesaian masalah dan kemahiran komunikasi dalam matematik mampu membentuk negara maju dan mampu membuat keputusan dengan berkesan. (KPM, 2002; Hussin, 2014). Proses penyelesaian masalah melibatkan pelbagai kemahiran termasuklah menterjemahkan maklumat, merancang, bekerja secara tertib, menyemak keputusan dan mencuba pelbagai strategi. Graduan perlu mewakili masalah dengan persamaan matematik yang betul, dengan setiap variabel yang jelas dan operasi matematik yang betul supaya memperoleh komunikasi intrapersonal dan interpersonal yang berkesan.

Menurut Hussin (2014), kelemahan graduan dalam menyelesaikan masalah kerana mereka tidak mampu mengaplikasikan perkara yang dipelajari dahulu. Mereka gagal mencari aplikasi yang berkesan. Selain itu, kesukaran dalam penyelesaian matematik disebabkan oleh tidak memahami masalah atau tidak menemui bentuk aplikasi yang sesuai.

Kemahiran Memahami Budaya

Budaya merupakan nilai yang ada pada ahli organisasi itu sendiri dan ia penting dalam sesebuah organisasi (Rani, Sulaiman & Mahbob, 2016). Sekiranya nilai itu baik, kita akan memperoleh budaya kerja yang baik (Rina Fairuz, 2013). Hal ini disokong oleh Mohd Faizal et al. (2012) bahawa kejayaan sesebuah organisasi bergantung kepada kekuatan budaya organisasinya iaitu membentuk pembangunan pekerja ke arah kompetensi yang tinggi. Oleh itu, ia menggalakkan seseorang pekerja itu sentiasa bersedia dengan cabaran semasa, bermotivasi dan mendapat ganjaran di atas prestasi dan sumbangannya terhadap kejayaan organisasi. Budaya organisasi juga melibatkan moral, sikap dan tahap produktiviti para pekerja (Rina Fairuz, 2013). Menurut Rani, Sulaiman & Mahbob (2016), budaya organisasi merupakan interaksi antara pekerja dengan pihak pengurusan. Melalui budaya organisasi, ia akan meningkatkan kualiti kerja (Rani, Sulaiman & Mahbob 2016). Suasana kerja menjadi tidak harmoni dan gerak kerja juga menjadi tidak teratur dengan adanya masalah komunikasi sesama ahli.

Ada sebilangan pekerja yang lebih suka membuat kerja bersendirian berbanding meminta bantuan serta pandangan dari orang lain (Rina Fairuz, 2013). Hal ini akan menyebabkan pekerja lain akan menjauhkan diri (Rina Fairuz, 2013). Matlamat organisasi juga tidak akan dikecapi bersama sekiranya tiada kerjasama antara ahli pasukan. Tambahan lagi, pekerja yang mempunyai sikap negatif seperti mudah melenting, tidak sabar, bongkak dan sombong akan menjejaskan prestasi kerja atau anggapan negative rakan sepasukan lain. Terdapat juga ahli organisasi yang mempunyai sikap dengki atau negatif terhadap rakan sekerja, mencari kesalahan orang lain, serta enggan mengakui kelemahan dan kekurangan diri. Rajah 1 menunjukkan kerangka konsep skop kemahiran kebolehgajian yang diperlukan oleh majikan (KPM, 2014).



Rajah 1. Kerangka Konsepsual Kemahiran Kebolehgajian dan Kebolehpasaran Graduan

KESIMPULAN DAN CADANGAN

Secara kesimpulannya, kemahiran kebolehgajian merupakan aspek penting yang perlu dimiliki oleh semua graduan dan bakal pekerja (Monzaid, M. Said & Hasan, 2015). Hal ini disokong oleh Rasul et al. (2012), bahawa kemahiran ini perlu dimiliki oleh graduan kerana diperlukan oleh para majikan. Menurut Esa, Md. Yunos, & Kaprawi (2012), kemahiran kebolehgajian dapat mempertingkatkan kebolehan diri pelajar dan sebagai langkah persediaan memasuki sektor pekerjaan nanti.

Kemahiran kebolehgajian mampu melahirkan seorang graduan yang berkebolehan (multi-skilling) dan berkemahiran tinggi dalam melakukan apa jua bidang pekerjaan di setiap institusi pekerjaan di seluruh Malaysia. Oleh itu, aspek penting yang dikehendaki oleh industri bagi memastikan ekonomi negara terus maju dan berdaya saing iaitu mempunyai kemahiran interpersonal, kemahiran membaca, menulis, komunikasi yang berkesan, menyelesaikan masalah dan cara berfikir (Ahmad, 2013). Lantaran itu, perlunya kajian ini dilaksanakan supaya para graduan mengetahui kemahiran-kemahiran yang diperlukan oleh majikan masa kini. Hal ini akan meransang mereka supaya lebih bersedia untuk melangkah ke alam pekerjaan. Memandangkan isu lambakan graduan yang mengganggu disebabkan kekurangan kemahiran kebolehgajian.

Oleh itu, latihan kemahiran yang berkesan akan menghasilkan graduan yang mempunyai tahap pendidikan dan kemahiran yang tinggi sebagai langkah persediaan memasuki alam pekerjaan. Selain itu, institusi pendidikan berperanan sebagai pusat kepada perkembangan kerjaya yang diimpikan oleh graduan (Hanapi et al, 2016). Kegagalan IPT menghasilkan graduan yang berkemahiran menyebabkan mereka sukar untuk mendapat peluang pekerjaan. Oleh yang demikian, pelaksanaan kurikulum haruslah bertepatan dengan kehendak industri (Husain et al, 2013).

Pihak kerajaan perlu menekankan nilai atau tahap kemahiran kebolehgajian dalam diri graduan di Malaysia agar mereka tidak ketinggalan dan mampu berdaya saing dengan graduan negara maju yang lain (Ahmad, 2013). Setiap institusi pendidikan mestilah menerapkan aspek kemahiran kebolehgajian dalam kalangan pelajar supaya lebih berkualiti, bersedia memasuki alam pekerjaan dan mampu memenuhi keperluan industri Negara (Kandar, 2014). Hal ini disokong oleh Hanapi et al. (2016), pelaksanaan kurikulum di IPT yang merangkumi pelbagai aspek kemahiran supaya menghasilkan graduan yang bermutu serta dapat memajukan negara. Selain itu, para pensyarah haruslah bertindak dan bertanggungjawab memberi tumpuan mengintergrasikan elemen-elemen kemahiran kebolehgajian yang perlu dikuasai oleh graduan semasa sesi pengajaran dan pembelajaran (pdp) dijalankan.

Melaksanakan program Kurikulum Standard Kolej Vokasional (KSKV) iaitu merangkumi bidang akademik, vokasional dan soft skills untuk menghasilkan graduan berkemahiran tinggi, seimbang serta menyeluruh dari aspek jasmani, rohani, sahsiah dan emosi. (KPM, 2014). Ini memandangkan Kolej vokasional berperanan menghasilkan graduan yang mahir dan melahirkan usahawan yang mempunyai ciri-ciri berdaya saing, berkelayakan dan berkemahiran yang diiktiraf oleh industri, berwatak professional dan diterima oleh pasaran kerja (Kandar, 2014).

Melaksanakan program-program yang boleh meningkatkan tahap kebolehpasaran siswazah iaitu melalui Modul Kemahiran Insaniah. Modul ini dapat meningkatkan kemahiran komunikasi pelajar dalam Bahasa Inggeris. Modul Keusahawanan pula menerapkan diri pelajar dengan kemahiran keusahawanan pasaran masa kini supaya bakal graduan mampu berdikari. Selain itu, IPTA mewajibkan pelajar menjalani latihan industri sebagai langkah pendedahan mengenai persekitaran pekerjaan sebenar dan membantu meningkatkan kecekapan mereka (Zaidul Amin et al, 2015).

Rujukan

- A.Jalil, N. A., & Esa, A. (2012). Kemahiran Menyelesaikan Masalah Menerusi Aktiviti Kokurikulum (Khidmat Masyarakat) Dalam Kalangan Pelajar UTHM (pp. 101–112).
- Abdul Manaf, S.Z., Din, R., Hamdan, A., Mat Salleh, N.S., Kamsin, I.F., & Abdul Aziz, J. (2015). Penggunaan Komputer dan Internet Web 2.0 dalam Kalangan Generasi Y Pelajar Universiti. *Journal of Advanced Research Design*, 7(1):10-18. (In Malay)
- Ahmad, A. (2013). *Employability Satu Keperluan*. 22 September 2013.
<http://aizatahmadsepatahdua.blogspot.my/2013/09/employability-satu-keperluan.html>
- Ambigaphaty, P., Aziz, B., & Majid, M. I. (2003). Kajian Masalah Pengangguran Di Kalangan Siswazah. Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara: Tesis Sarjana.
- Amin, Z., Ahmad, S., Z. A., Abu Bakar, S., Arshad, M. H., & Khalid, N. (2015). *Kepentingan Elemen Agama Dalam Kemahiran Employability Di Kalangan Mahasiswa: Kajian Terhadap Graduan Akademi Islam Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor*. 2nd International Research Management & Innovation Conference, Langkawi.
- Beatrice, D., Tarantola, S., & Nijlen, D.V. (2008). Labour Market Performance of University Graduates: Evidence from Italy. *JRC Scientific and Technical Report*. CRELL. European Commission. Ispra.
- Boyatzis, R.E. (2011). Managerial and leadership competencies: A behavioral approach to emotional, social and cognitive intelligence. *Vision: The Journal of Business Perspective* 15(2): 91-100.
- Daria, C., & Alessandro, M. (2010). Does University Choice Drive Graduate's Employability? Munich Personal RePEc Archive.
- Dazali, N. S. M., & Awang, M. I. (2014). Tahap kemahiran komunikasi dalam kalangan pelajar sarjana muda pendidikan ipta di utara semenanjung malaysia, 4, 44–56.
- DiFonzo, F. L. (2010). Is Management Education Better Learned In Teams? A Study of Teamwork within the Business Education Curriculum. Capella University: Thesis PhD.
- Dolah, N.A., & Esa, A. 2012. Penerapan Kemahiran Penyelesaian Masalah Menerusi Kelab Kaunseling dan Kerjaya UTHM. Prosiding Seminar Pendidikan Pasca Ijazah
- Dora, M. T. et al (2008). *Kemahiran Insaniah, & Kompetensi Unggul Mahasiswa*. Penerbit Universiti Teknikal Malaysia, Melaka.
- Esa, A., & Dolah, N. A. (2013). Penerapan dan Kesedaran Pelajar Terhadap Pembangunan Kemahiran Penyelesaian Masalah Dalam Kelab Kaunseling Dan Kerjaya di UTHM (pp. 633–640).
- Esa, A., Mohd. Yunus, J., & Mat Assain, F (2011). Penerapan Kemahiran Insaniah Di Sekolah Menengah Teknik: Satu Analisis Perbandingan dalam Tiga Platform yang Berbeza. *Journal of Techno-Social*, 3(2):23-41
- Esa, A. & Mustaffa, M. Z. (2010). *Kemahiran Insaniah: Kajian Di Institusi – Institusi Pengajian*. Penerbit UTHM
- Gentry, W.A., Eckert, R.H., Munusamy, V.P., Stawiski, S.A. & Martin, J.L. (2013). The needs of participants in leadership development programs: a qualitative and quantitative cross-country investigation. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 21(1): 83-101.
- Giorgio, B., & Cappellari, L. (2008). The Labour Market Effect of Alma Mater: Evidence from Italy. *Economic of Education Review*, 27(5), 564-574.

- Graf, J. (2003). Teaching Teamwork and Leadership Skills Using Chick-fill-A Case Study. *Journal of SMET Education*, 5(14), 1 - 12.
- Hanapi, Z., Kamis, A., Kiong, T. T., & Hanapi, M. H. (2016). Jurang integrasi kemahiran employabiliti di Malaysia : Satu kajian empirikal graduan kejuruteraan Kolej Komuniti, 12(3), 145–153.
- Harvey, L. (1999). Employability: Developing the Relationship between Higher Education and Employment. Pembentangan di Seminar Kelima *Quality in Higher Education 24-Hour*, 28 Oktober, Scarman House, Warwick University.
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109. DOI: 10.1080/13538320120059990.
- Hassan, H., Ahmad, R. & Bahari, A. (2008). *Kemahiran Insaniah Dan Kepentingan Penerapannya Dalam Program Baktisiswa Perdana UniMAP*. Dicapai pada Oktober 14, 2011 dari <http://dspace.unimap.edu.my/dspace/bitstream/123456789/5842/1/KEMAHIRAN%20INSANIAH%20DAN%20KEPENTINGAN%20PENERAPANNYA%20DALAM%20PROGRAM%20BAKTISISWA%20PERDANA%20UniMAP.pdf>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. *EfEE Research Briefing*. No. 85.
- Husain, M. Y., Rasul, M. S., Mustapha, R., Syed A. Malik & Abd Rauf, R. A. (2013). Tahap Kemahiran Employability Pelajar Kejuruteraan dari Perspektif Majikan. *Jurnal Teknologi* 62(1): 31–39
- Hussin, Z. B. (2014). *Komunikasi Dalam Penyelesaian Masalah Matematik Dalam Kalangan Murid Tingkatan Empat*.
- Ibrahim, M. Z. Bin. (2012). *Tahap Penguasaan Kemahiran Insaniah Dalam Kalangan Pelajar Tahun Akhir Di Kolej Antarabangsa Ikip*.
- Idris, R., Ariffin, S. R. & Mohd Ishak, N (2009). *Pengaruh Kemahiran Generik Dalam Kemahiran Pemikir Kritikal, Penyelesaian Masalah Dan Komunikasi Pelajar Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM)*. MJLI volume 6
- Institut penyelidikan pendidikan tinggi negara. (2003). *Kajian masalah pengangguran dikalangan siswazah*. Capaian pada 10november 2011 dari <https://halimlading21.files.wordpress.com/2010/10/kajian-pengangguran-di-kalangan-siswazah.pdf>
- Ismail, M. H. (2012). Kajian Mengenai Kebolehpasaran Siswazah di Malaysia : Tinjauan dari Perspektif Majikan (Vol. 2, pp. 906–913).
- Kandar, A. L. (2014). *Kemahiran Employability Dalam Kalangan Pelajar Kolej Vokasional Kluang Johor*. Laporan Projek Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional. Fakulti Pendidikan Teknikal Dan Vokasional, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Batu Pahat, Johor.
- Koo, Y.L., Vincent, P., & Fadhil Mansur. (2009). *Employer perception on graduate literacy's in higher education in relation to the workplace*. Diakses pada 28 April 2011 daripada http://www.esp-world.info/Articles_20/DOC/Koo_vp_employer_Journal18Oct09.pdf
- Manaf, S. Z. A., Din, R., Hamdan, A., Salleh, N. S. M., Kamsin, I. F., Karim, A. A., ... Ismail, N. M. (2015). Pembelajaran Peribadi Melalui Teknologi Ict Abad Ke-21 Ke Arah Kemahiran Boleh Pindah, 1(1), 57–68.
- Mansor, R., & Hamzah, M. I. M. (2015). Kepimpinan Berkualiti: Perspektif mengenai Kompetensi yang Diperlukan untuk Memimpin dengan Berkesan, 45(2015), 143–154.

- Masud, M. A. Bin. (2013). *Pembangunan Kemahiran Kerja Berpasukan Menerusi Kursus Pengurusan Kokurikulum Dalam Kalangan Pelajar Sarjana Pendidikan Teknik Dan Vokasional Uthm.*
- McGuinness, S. (2003). University quality and labour market outcomes. *Applied Economics* 35 : 1943- 1955
- Md Nor, S., & Abu Samah, B. (2009). Socioeconomic Factor and First-Degree Graduate Employability: The Malaysian Scenario. *International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations*, 9(3):87-102.
- Mohammad, S.S. (2010). Ibu Bapa Jangan Tetapkan Kerjaya Pilihan Anak-anak. *Berita Harian*, 23 Ogos 2010.
- Mohd Salleh, K., Sulaiman, N. L. & Talib, K. N. (2010). Globalization's Impact on Soft Skills Demand in The Malaysian Workforce and Organizations: What Makes Graduates Employable? *Proceedings of The UPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training: Bandung: Universitas of Bandung.* pp. 210-215.
- Monzaid, E., M. Said, S., & Hasan, A. (2015). Instrumen Kemahiran Employability Pelajar Diploma Teknologi Perindustrian Komputer Rangkaian Di Iljtm. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship* 1(2):28–34
- Nor, U. N. M., Mahamod, Z., & Badusah, J. (2010). Penerapan Kemahiran Generik Dalam Pengajaran Guru Bahasa Melayu Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 1(2):71-84.
- Nussabaum, J.F., & Williams, A. (2007). *Intergenerational communication across the life span.* New York: Lawrence Erlbaum Assoc. Inc.
- Rahim, N. A. A., & Rahim, N. A. (2014). Strategi komunikasi lisan secara formal dalam kalangan pelajar kejuruteraan. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (Vol. 134, pp. 382–388).
- Rani, N. A., Sulaiman, W. I. W., & Mahbob, M. H. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Latihan Dan Pembangunan Dalam Kalangan Kakitangan Kumpulan Sokongan Di Upm, 11(2), 142–173.
- Rasul, M. S, Abd Rauf, R. A., Sulong, B., Mansor, A. N. 2012. Kepentingan Kemahiran Kebolehdapatan Kerja Kepada Bidang Teknikal. *Jurnal Teknologi (Social Sciences)* 59:93–101
- Resnick, L., & Wirt, J. (1996). *Linking School And Work: Roles For Standards And Assessment.* San Francisco: Jossey-Bass
- Riam Chau Mai. (2012). Developing Soft Skills in Malaysian Polytechnic Students: Perspectives of Employers and Students. *Asian Journal of Management Sciences and Education.* 44–51.
- Salim, N. Z. B. (2012). *Hubungan Diantara Gaya Pembelajaran Dan Kemahiran Insaniah Dengan Pencapaian Akademik Pelajar.*
- Science, Technology Engineering And Mathematics Network, S. (2013). Employability skills.
- Shafie, L. A., & Nayan, S. (2010). Employability awareness among Malaysian undergraduates. *International Journal of Business Management* 5(8): 199-123.
- Sulaiman, W. I. W., Noor, N. M., Salman, A., & Mahbob, M. H. (2017). Pengaruh teknologi komunikasi terhadap perubahan keorganisasian di jabatan penyiaran malaysia, 12(1), 110–128.

- Suriani, M. (2008). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tahap Penguasaan Kemahiran Komunikasi Di Kalangan Pelajar Tahun 4 Perdana Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan (Kej. Awam, Kej. Elektrik, Kej. Jentera Dan Kemahiran Hidup) Di Universiti Teknologi Malaysia*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.
- Yusof, N., & Jamaluddin, Z. (2017). Pembangunan Kebolehpasaran Siswazah : Tindakan Universiti dan Cabaran yang Dihadapi, *20*, 15–32.
- Yusof, N., Jamaluddin, Z., & Lazim, N. M. A. T. (2013). Persepsi Pelajar Prasiswazah Terhadap Kebolehpasaran Graduan dan Persaingan dalam Pasaran Pekerjaan, *16*, 77–92.
- Yusof, N., Lazim, N. M., & Jamaluddin, Z. (2013). Persepsi Pelajar Prasiswazah Terhadap Program Pembangunan Kebolehpasaran Siswazah : Kes Universiti Sains Malaysia (Usm), *1*(1), 43–61.