

**Persepsi Majikan Terhadap Prestasi Graduan
Universiti Islam Sultan Sharif Ali:
Tumpuan Kajian 2011-2018**

Arman H. Asmad¹, Lilly Suzana Shamsu², Nurul Nabilah
Ali³, Ummi Fa'izah Abdul Rahman⁴, Supri Sudin⁵,
Halimaturradiah Metussin⁶, Rafidah Haji Abdullah⁷

Abstrak

Masalah pengangguran dalam kalangan para graduan institusi pengajian tinggi telah menjadi satu fenomena global yang merunsingkan para pemimpin dunia termasuklah di Negara Brunei Darussalam. Justeru, Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam dalam titah Baginda di Majlis Hafl al-Takharruj UNISSA ke-5 secara jelas menekankan mengenai keperluan bagi mempersiapkan para pelajar UNISSA agar mereka mempunyai kebolehpasaran

¹ PhD, Penolong Rektor, Universiti Islam Sultan Sharif Ali (UNISSA), Negara Brunei Darussalam. Emel: arman.asmad@unissa.edu.bn.

² PhD, Penolong Profesor, Fakulti Usuluddin, UNISSA, Negara Brunei Darussalam. Emel: lilly.shamsu@unissa.edu.bn.

³ Sarjana, Penolong Pensyarah, Fakulti Ekonomi dan Kewangan Islam, UNISSA, Negara Brunei Darussalam.

Emel: nabilah.hjali@unissa.edu.bn.

⁴ PhD, Pensyarah, Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, UNISSA, Negara Brunei Darussalam. Emel: faizah.rahman@unissa.edu.bn.

⁵ PhD, Pensyarah, Fakulti Syariah dan Undang-Undang, UNISSA, Negara Brunei Darussalam. Emel: supri.hjsudin@unissa.edu.bn.

⁶ PhD, Pensyarah, Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, UNISSA, Negara Brunei Darussalam. Emel: radiah.metussin@unissa.edu.bn.

⁷ PhD, Pensyarah, Fakulti Bahasa Arab, UNISSA, Negara Brunei Darussalam. Emel: rafidah.abdullah@unissa.edu.bn

sehingga mampu bersaing dalam dunia pekerjaan yang kompetitif. Oleh itu, kajian ini dilaksanakan untuk meninjau kebolehpasaran para graduan UNISSA dengan mengambilkira persepsi para majikan tempat mereka bekerja sama ada di sektor awam atau swasta. Kajian ini menumpukan kepada responden yang terdiri daripada lulusan tahun 2011 – 2018; iaitu graduan pertama dilahirkan sehinggalah penyelidikan ini dilaksanakan. Bagi mencapai objektif kajian, metodologi yang digunapakai ialah analisis dokumen dan soal selidik. Dapatan kajian mendapati bahawa majikan sangat berpuas hati dengan etika/sahsiah lulusan UNISSA. Walau bagaimanapun kajian juga menemukan jurang yang perlu diberi perhatian oleh UNISSA bagi meningkatkan kapasiti pelajar yang akan melonjakkan kebolehpasaran lulusannya. Adapun jurang yang sangat ketara itu ialah kompetensi dalam kepimpinan serta kemahiran dalam pengurusan dan interpersonal. Lantas bagi mengecilkan jurang ini, UNISSA perlu meneliti dan menilai semula program dan kurikulum akademik dan non-akademik bagi memastikan kesesuaiannya dengan keperluan industri dan kehendak semasa.

Kata Kunci: Graduan, UNISSA, Kebolehpasaran, Majikan, Persepsi.

Abstract

The issue of unemployment amongst the graduates in the higher education has become a global phenomenon for all world leaders to deal with, including Brunei Darussalam.

Thus, His Royal Highness His Majesty the Sultan in his speech at the 5th Hafl al-Takharruj of UNISSA emphasized the need to prepare UNISSA students to be more marketable and be able to compete in a competitive working industry. Therefore, this study was conducted to examine the marketability of UNISSA graduates by taking into account the perceptions of employers working either in the public or private sector. This study focuses on respondents from the 2011 to 2018 graduates, who were involved in the first Hafl al-Takharruj until 2018. To achieve the objectives of this study, the methodology used are document analysis and questionnaires. The study found that employers are very satisfied with the ethics/personality of UNISSA graduates. At the same time, however, the study also found a gap, that UNISSA need to increase the capabilities of students to boost their marketability. The most significant gap is competence in leadership and management and interpersonal skills. To reduce this gap, UNISSA needs to review and re-evaluate academic and non-academic programs and curriculum to ensure that they are in line with the current industry needs and requirements.

Keywords: *Graduates, UNISSA, Marketability, Employer, Perception.*

Pengenalan

Isu kebolehpasaran graduan seringkali menjadi perhatian utama yang berpunca daripada peningkatan statistik pengangguran di negara ini termasuk dalam kalangan graduan tempatan. Jabatan Perangkaan, Jabatan Perancangan dan Kemajuan Ekonomi, Kementerian Kewangan dan Ekonomi Negara Brunei Darussalam (2017) menunjukkan bahawa kadar pengangguran di Negara Brunei Darussalam merupakan antara yang tertinggi di ASEAN iaitu sebanyak 9.3 peratus atau seramai 19,199 orang. Daripada jumlah tersebut, 20.4 peratus merupakan lulusan institusi pengajian tinggi. Walau bagaimanapun, kadar pengangguran pada tahun 2018 dicatatkan telah menurun kepada 8.7 peratus sebagaimana Laporan Penemuan Ringkas Kajian Tenaga Kerja 2018 yang dikeluarkan oleh Jabatan Perangkaan. Data yang dikeluarkan oleh *JobCentre* Brunei pada 30 Ogos 2019 mencatatkan sejumlah 10,225 orang sebagai pencari kerja yang aktif di mana sejumlah 2,657 iaitu 26 peratus merupakan lulusan ijazah sarjana muda dan ke atas. Menurut Dutt, Mitra & Ranjan (2009) isu ini adalah salah satunya berpunca daripada masalah ekonomi. Rahayati Ahmad (2019) menambah bahawa tidak dapat memenuhi keperluan kerja juga antara penyebab isu pengangguran tidak dapat diselesaikan oleh kebanyakan negara termasuk juga negara membangun. Oleh itu, pengangguran ini bukan hanya menjadi perbincangan hangat di peringkat global malahan bahangnya turut dirasakan di Negara Brunei Darussalam. Isu pengangguran menjadi salah

satu agenda penting negara yang kritikal untuk ditangani dan sesuai dengan sasaran negara menuju Wawasan 2035.

Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam telah menekankan mengenai kebolehpasaran para graduan semasa bertitah dalam Majlis Hafl al-Takharruj UNISSA ke-5:

“Mengenai penyediaan pelajar-pelajar pula adalah perlu untuk mengambil kira faktor kebolehpasaran atau marketability para graduan, sehingga mereka mampu bersaing dalam dunia pekerjaan yang semakin kompetitif”.⁸

Cabaran yang dihadapi UNISSA mungkin sedikit berbeza dengan IPT lain di negara ini memandangkan program-program teras di UNISSA menjurus kepada Pengajian Islam yang mana sebahagian masyarakat berpandangan bahawa bidang ini kurang menepati kehendak pasaran kerja masa kini (Zakaria, S. K et al. 2017). Pelbagai inisiatif telah dilaksanakan oleh UNISSA untuk mempertingkatkan kualiti dan kebolehpasaran para pelajarnya seperti penawaran program minor, *Study Abroad Programme* (SAP), Latihan Industri, Keusahawanan dan ICT sebagai kursus wajib universiti bagi semua pelajar prasiswazah dan sebagainya.

⁸ Titah Kebawah Duli Yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan Haji Hassanah Bolkiah Mu'izzaddin Waddaulah Ibni Al-Marhum Sultan Haji Omar 'Ali Saifuddin Sa'adul Khairi Waddien, Sultan dan Yang Di-Pertuan Negara Brunei Darussalam sempena Majlis Hafl al-Takharruj Ke-5 Universiti Islam Sultan Sharif Ali (UNISSA) Negara Brunei Darussalam pada hari Sabtu 04 Muharram 1437/17 Oktober 2015.

Tidak dinafikan bahawa inisiatif ini telah sedikit sebanyak merangsang kompetensi graduan namun kadar graduan yang belum memperoleh pekerjaan tetap masih pada skala yang agak besar sekali gus membimbangkan. Ini dapat dijelaskan melalui statistik Bahagian Hal Ehwal Pelajar UNISSA (HEP) yang merekodkan bahawa UNISSA telah mengeluarkan seramai 768 lulusan bagi tempoh 2011 – 2018 namun hanya seramai 327 orang graduan sudah bekerja di sektor kerajaan atau swasta. Selebihnya, sama ada melanjutkan pengajian ke peringkat lebih tinggi, menjadi pengusaha kecil-kecilan, atau tegar berusaha mendapatkan pekerjaan tetap sambil mengintai peluang pekerjaan sambilan bagi menambah pengalaman.

Beberapa kajian lalu seperti Muhammad Hazrul Ismail (2012) dan FMM (2014) mendapati bahawa antara faktor yang menyumbang kepada kesukaran untuk mendapatkan pekerjaan ialah kurangnya kemahiran kebolehpasaran. Subramaniam (2010) juga turut menambah antara penyumbang kepada peningkatan kadar pengangguran adalah disebabkan oleh kemahiran kerja dalam kalangan para graduan yang memasuki pasaran buruh dan ketidakpadanan kemahiran belia yang diperlukan oleh industri.

Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti persepsi majikan terhadap graduan UNISSA yang sudah bekerja di sektor awam dan swasta untuk mengetahui sejauh mana kebolehpasaran graduan UNISSA. Di samping itu juga, menilai prestasi graduan UNISSA untuk mengenalpasti

kelemahan yang perlu diperbaiki bagi meningkatkan kompetensi graduan dengan menambahbaik program akademik dan kemahiran insaniah di UNISSA. Seterusnya kajian ini mengemukakan cadangan bagi meningkatkan kebolehpasaran dan kebolehkerjaan pelajar UNISSA.

Sementara itu, dapatan kajian juga diharap akan dapat membantu pihak penggubal dasar di institusi-institusi pengajian tinggi khususnya UNISSA. Dasar-dasar yang perlu dititik beratkan merangkumi penilaian semula program-program akademik dan bukan akademik. Perkara ini sangat signifikan kepada pihak yang berkenaan bagi mengetahui tahap prestasi semasa graduan yang sedang bekerja dan kemahiran serta kompetensi yang diperlukan oleh industri.

Kemahiran Kebolehkerjaan

Mohd. Shukri et. al (2014) telah menghimpun beberapa definisi kemahiran kebolehkerjaan dengan membuat kesimpulan bahawa kemahiran kebolehkerjaan adalah kemampuan individu untuk mendapatkan kerja yang sesuai dengan kelayakannya, kekal relevan dalam pasaran buruh dan kemampuan untuk membuat peralihan dalam organisasi yang sama atau kemampuannya untuk mendapat kerja baru dalam pasaran buruh bebas.

Yorke (2006) menyenaraikan tiga (3) aspek penting yang perlu dimiliki graduan untuk mencapai kemahiran kebolehkerjaan iaitu kemahiran, pemahaman dan sifat-sifat peribadi. Ini akan menjadikan seseorang graduan lebih

berpotensi untuk mendapatkan pekerjaan pilihan mereka yang mana akan memberi manfaat kepada diri mereka sendiri, tenaga kerja, masyarakat dan juga ekonomi.

Robinson, J.P. (2000) menjelaskan bahawa kemahiran kebolehterkerjaan itu boleh dikategorikan kepada tiga (3) set kemahiran iaitu pertama kemahiran akademik asas yang merangkumi membaca, menulis, sains, matematik, komunikasi dan mendengar. Kemahiran kedua ialah berfikir aras tinggi (*higher order thinking*) yang antaranya ialah belajar, pemikiran kreatif, membuat keputusan dan menyelesaikan masalah. Kemahiran ketiga pula ialah kualiti peribadi yang antaranya ialah bertanggungjawab, keyakinan diri, kemahiran sosial, jujur, berintegriti, semangat berpasukan dan sebagainya. Sementara itu, Cimatti (2016) berpendapat bahawa kemahiran insaniah juga tidak boleh diketepikan. Kemahiran insaniah merupakan kecekapan rentas lintang peribadi seperti sikap terhadap sosial, bahasa dan kebolehan berkomunikasi, keramahan dan kemampuan bekerja dalam pasukan dan sifat-sifat lain yang mencirikan hubungan dengan orang lain. Beliau juga menyatakan bahawa kemahiran insaniah merupakan pelengkap kepada kemahiran teknikal.

Kemahiran teknikal pada kelazimannya adalah kemahiran berkaitan dengan pengetahuan profesional peralatan atau teknik. Dalam erti kata yang lain kemahiran teknikal adalah seperti prosedur teknikal dan pentadbiran yang berkaitan dengan fungsi teras sesebuah organisasi.

Kebanyakan dapatan kajian mendapati bahawa kemahiran berkomunikasi menduduki tempat teratas dalam kemahiran kebolehterkerjaan menurut perspektif majikan. Kaji selidik yang telah dijalankan oleh *Malaysian Employers Federation* (Haryati dan Lee 2011) menunjukkan bahawa 68 peratus majikan menamakan kemahiran berkomunikasi sebagai kemahiran yang paling diperlukan dalam permohonan kerja. Diikuti oleh pengalaman kerja (67 peratus), kemahiran interpersonal (56.2 peratus), semangat dan komitmen (55.7 peratus), *team player* (47.8 peratus), mempunyai ijazah yang bersesuaian (46.3 peratus), keputusan akademik yang baik (37.9 peratus), keinginan untuk belajar (37 peratus), kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan (34 peratus) dan berkemampuan untuk membuat inisiatif (32.5 peratus).

Sebuah kajian di Maghribi (Oussama dan Abdel Kader, 2019) pula menyatakan bahawa kemahiran dalam kepimpinan, komunikasi dan kreatif merupakan elemen yang diperlukan para graduan sebelum memulakan kerjaya mereka. Kemahiran-kemahiran ini sangat bermanfaat memandangkan kebolehan berfikir, menganalisis dan membuat keputusan adalah kritikal dalam sebarang urusan khususnya yang berkaitan dengan persekitaran kerja yang kompetitif dan sentiasa berubah.

Begitu juga dengan kajian oleh *QS Intelligence Unit* 2018 dalam *The Global Skills Gap in the 21st Century* mendapati bahawa tiga (3) kemahiran teratas yang diperlukan oleh majikan daripada para graduan ialah penyelesaian masalah, kerja berpasukan dan komunikasi.

Kesimpulan melalui literatur di atas menunjukkan kemahiran keboleherjaan yang perlu diterapkan kepada para pelajar tidak hanya terhad kepada kecemerlangan akademik. Malahan ia merangkumi kemahiran insaniah yang adakalanya kurang diberikan tumpuan oleh sebahagian besar para pelajar. Oleh itu, pihak IPT bertanggungjawab untuk menyediakan program-program pembangunan kemahiran insaniah bagi memastikan lepasan universiti dapat memenuhi pasaran kerja.

Persepsi Majikan Terhadap Prestasi Graduan

Banyak kajian mengenai tahap kepuasan majikan terhadap prestasi graduan telah dijalankan oleh IPT. Hal ini sangat penting bagi pihak IPT mengetahui dan seterusnya memperbaiki dan mencari jalan untuk mempertingkatkan kualiti program-program akademik dan bukan akademik untuk memastikan graduan yang dihasilkan dapat memenuhi pasaran kerja dan kehendak majikan. Oleh itu, banyak kajian tentang persepsi majikan dan tahap kepuasan mereka terhadap para graduan telah dilaksanakan. Antara kajian tersebut ialah:

- Laporan daripada Jabatan Pendidikan Politenik (2014) berkenaan dengan Persepsi Majikan Terhadap Graduan Politeknik Kementerian Pendidikan Malaysia. Kajian dalam laporan ini dijalankan melalui kaedah kuantitatif untuk mengenalpasti keperluan dan persepsi majikan terhadap para pekerja semi profesional dalam

kalangan graduan politeknik. Seramai 450 orang majikan daripada 500 orang majikan di seluruh Malaysia telah memberikan maklum balas. Dapatan kajian menunjukkan keperluan dan persepsi majikan terhadap motivasi dan atribut graduan adalah sangat tinggi. Sementara itu, jurang antara keperluan dan persepsi majikan terhadap peranan kerja adalah minimum. Dapatan kajian juga menunjukkan jurang yang ketara antara keperluan dan persepsi majikan terhadap kemahiran teknikal graduan. Walau bagaimanapun, persepsi majikan terhadap kemahiran kebolehdapatan kerja graduan adalah pada tahap yang tinggi.

- Kajian mengenai Kebolehpasaran Siswazah di Malaysia: Tinjauan dari Perspektif Majikan yang dijalankan oleh Muhammad Hazrul Ismail (2012). Kajian ini dijalankan untuk melihat beberapa ciri kebolehpasaran utama yang dianggap penting oleh para majikan dalam proses pengambilan dan pemilihan pekerja baru, persepsi mereka terhadap kualiti graduan yang sedang bekerja dengan mereka masalah ketidaksepadanan pekerjaan dalam kalangan graduan dan menilai sejauhmana sistem pendidikan di universiti Malaysia dapat melahirkan para graduan yang memenuhi keperluan pasaran kerja. Sebanyak 534 borang soal selidik telah dikembalikan daripada sejumlah seribu borang yang telah dihantar menerusi pos kepada majikan. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat jurang antara prestasi sebenar para graduan dengan jangkauan para majikan bagi semua ciri

kebolehpasaran terutama sekali dalam ciri membuat keputusan dan penyelesaian masalah yang mencatatkan jurang terbesar. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa para graduan yang dihasilkan masih kurang dalam aspek kemahiran berfikir, kemahiran berkomunikasi dan interpersonal seperti dapat menyampaikan pandangan yang dapat meyakinkan orang lain.

- Kajian Antara Realiti dan Harapan – Kajian Empirikal Persepsi Majikan Terhadap Prestasi Graduan Tempatan yang dijalankan oleh Zafir Mohd Makhbul et al. (2015). Kajian ini dijalankan adalah untuk memberi usulan kepada IPT dan pembuat dasar tentang tahap prestasi semasa graduan yang sedang bekerja dan kemahiran yang amat diperlukan oleh industri. Sejumlah 534 responden telah memberikan maklum balas daripada 2000 soal selidik yang telah diposkan kepada pengurus sumber manusia atau pengurus atasan syarikat-syarikat swasta. Dapatan kajian menunjukkan jurang prestasi graduan yang paling besar ialah komunikasi dan interpersonal. Begitu juga dengan prestasi graduan dari segi etika dan nilai, kemahiran berfikir, kepimpinan membuat keputusan dan penyelesaian masalah juga didapati mempunyai jurang yang agak besar oleh majikan.
- Kajian bertajuk *Employers' Perception on Graduates in Malaysian Services Sector* oleh Rahmah Ismail et al. 2011 telah dilaksanakan untuk mengetahui persepsi majikan terhadap prestasi

graduan dalam sektor perkhidmatan. Kajian ini melibatkan sejumlah 749 majikan dalam sektor perkhidmatan di Lembah Klang. Kajian ini telah membahagikan graduan yang terlibat kepada tiga (3) kumpulan iaitu graduan Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), graduan tempatan yang lain dan graduan luar negara. Dapatan kajian mendapati bahawa graduan tempatan lain telah mendapat min tertinggi dalam kemahiran berkomunikasi, interpersonal, dan membuat keputusan. Dalam kemahiran kepimpinan pula, graduan UKM dan graduan tempatan yang lain adalah lebih baik berbanding graduan luar negara. Dapatan kajian dalam kemahiran seseorang graduan untuk masa akan datang menunjukkan semua kriteria yang disenaraikan dianggap penting yang mana mencadangkan bahawa para majikan lebih mengutamakan graduan yang holistik. Daripada kriteria yang disenaraikan, 15 kriteria telah mencapai min 4.0 dan ke atas yang menjujukannya lebih penting daripada yang lainnya. Kriteria tersebut ialah kemahiran berkomunikasi, kefasihan berbahasa Melayu dan Inggeris, kemahiran menulis, kemahiran berfikir, kemahiran membuat keputusan, menyelesaikan masalah, kemahiran ICT, kerja berpasukan, perancangan kerja, nilai dan etika, keyakinan diri, sikap dan karektor, kepimpinan dan personaliti. Dapatan ini juga menunjukkan bahawa tahap akademik adalah kurang penting berbanding dengan kemahiran insaniah yang disebutkan sebelumnya.

- Institut Pendidikan Teknik Brunei (IBTE) juga telah menjalankan kajian IBTE Employers' Satisfaction Survey. Kajian ini melibatkan sejumlah 738 orang graduan Konvokesyen Kebangsaan ke-24, 2016. Dapatan kajian mendapati tahap kepuasan majikan secara keseluruhan mencapai 85.2 peratus. Dalam kajian ini, sejumlah 18 item di bawah 6 kluster kemahiran (3 item bagi setiap kluster kemahiran) telah digunakan untuk mengukur sejauh mana tahap kepuasan para majikan terhadap prestasi kerja para graduan IBTE. Kluster tersebut ialah kemahiran dan pengetahuan teknikal, kemahiran asas, kemahiran adaptasi, kemahiran kerja berpasukan, kemahiran keusahawanan dan kemahiran keboleherjaan.

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan metode kuantitatif iaitu melalui soal selidik bagi meninjau persepsi majikan terhadap graduan UNISSA yang sudah bekerja di sektor awam dan swasta disamping mengetahui sejauh mana kebolehpasaran lepasannya. Bagi mengetahui persepsi majikan justeru kajian tinjauan adalah sesuai digunakan. Menurut Ahmad Munawwar & Mohd Nor Shahizan (2012) penggunaan teknik tinjauan adalah untuk mengumpul maklumat dari responden soal selidik yang tertentu. Ini bertepatan dengan penyelidikan ini yang menggunakan persampelan bertujuan (*purposive sampling*). Menurut McIntyre (2005) kaedah ini sesuai jika pengkaji tahu sasaran responden bagi menjawab objektif kajian. Dengan kata lain, latar belakang sampel

telah diketahui oleh penyelidik dan dilakukan berdasarkan penilaian dan tujuan kajian penyelidikan (Ahmad Sunawari 2015).

Di samping itu, menurut Babbie (2005) kaedah *purposive sampling* ini juga dipanggil sebagai *judgemental sampling*. Ini disokong oleh Shaun (2012) yang berpendapat kajian tinjauan boleh digunakan untuk memperoleh data melalui satu proses sistematik dengan populasi yang telah dikenal pasti. Oleh itu, fokus pengkaji adalah untuk mendapatkan maklumat daripada sekumpulan responden yang telah dikenal pasti lantas menganalisis data bagi mendapatkan jawapan persoalan kajian yang telah digariskan oleh pengkaji.

Populasi

Kajian ini memfokuskan kepada responden yang terdiri daripada lulusan Ijazah Sarjana Muda dari tahun 2011 – 2018 yang sedang berkhidmat di sektor kerajaan atau swasta. Populasi ini diambil daripada jumlah graduan Hafli al-Takharruj pertama (tahun 2011) sehingga kesembilan (tahun 2018). Berdasarkan kepada data yang diperolehi daripada Bahagian Hal Ehwal Pelajar UNISSA (HEP), jumlah keseluruhan graduan tempatan lulusan Ijazah Sarjana Sarjana Muda ialah sebanyak 768 orang. Daripada jumlah berkenaan, seramai 327 orang graduan sudah bekerja di institusi kerajaan dan swasta. Sementara yang lainnya pula mengusahakan perniagaan sendiri, melanjutkan pengajian atau masih mencari pekerjaan tetap. Daripada data graduan yang sudah bekerja, pengkaji telah berjaya mendapatkan 132

borang soalselidik daripada 160 soalselidik yang telah diedarkan kepada majikan-majikan para graduan UNISSA.

Kaedah Pengumpulan dan Analisis Data

Menerusi penyelidikan ini, pengumpulan data dan penelitian maklumat penting digunakan untuk mencapai objektif kajian ini. Oleh itu, penyelidikan ini menggunakan kaedah pengumpulan data secara analisis kandungan terdapat laporan statistik yang diperolehi daripada Unit Kaunseling dan Kerjaya, Bahagian Alumni UNISSA. Bagi tujuan penganalisan data, 15 kemahiran keboleherjaan utama telah dipilih. Pemilihan jenis kemahiran adalah merujuk kepada apa yang digariskan oleh QS Intelligence Unit 2018 dalam *“The Global Skills Gap in the 21st Century”*. Di samping itu, kemahiran-kemahiran yang dipilih adalah selaras dengan Borang Penilaian Prestasi Perkhidmatan Awam Negara Brunei Darussalam dan Pelan Strategik UNISSA 2009-2018. Semua ini adalah untuk memastikan agar ciri-ciri tersebut bersesuaian dengan persekitaran dan konteks Negara Brunei Darussalam dan juga UNISSA sebagai sebuah universiti Islam.

Hasilnya, beberapa penambahan ciri-ciri bukan kemahiran seperti ciri-ciri perlakuan yang meliputi disiplin, integriti dan komitmen dan juga ciri-ciri etika dan sahsiah menjadi item soal selidik kajian ini. Secara terperinci, soal selidik ini mengandungi dua (2) bahagian. Bahagian A mengandungi maklumat tentang latar belakang graduan seperti jantina, kelulusan tertinggi dan tempoh berkhidmat dengan

organisasi. Bahagian B pula mengandungi persepsi majikan terhadap graduan UNISSA yang terbahagi kepada ciri-ciri perlakuan, ciri-ciri kompetensi, ciri-ciri kemahiran dan ciri-ciri etika/sahsiah.

Dalam kajian ini, penyelidik memilih untuk menggunakan *Skala Likert* terhadap semua pernyataan yang digunakan dalam Bahagian B. *Skala Likert* merupakan skala yang popular sebagai indikator pengukuran dan sesuai digunakan bagi mengukur pandangan yang diberikan responden dalam ruang tertentu secara berterusan tentang suatu amalan, persepsi dan sikap (Cohen et al. 2007). Neil (2009) pula menyatakan bahawa *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi seseorang atau sekumpulan orang mengenai fenomena sosial.

Data yang diperoleh melalui borang soal selidik dianalisis menggunakan *Statistic Package for Social Sciences* (SPSS) versi 20. Analisis secara statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data seterusnya diolah dalam bentuk jadual. Analisis tentang latar belakang responden yang terlibat dalam kajian ini dipersembahkan dalam bentuk kekerapan dan peratusan sahaja. Analisis deskriptif yang digunakan ialah kekerapan, peratusan dan min. Statistik deskriptif digunakan untuk mengumpul, menyusun dan mempersembahkan data supaya data yang diperoleh memberi gambaran dan maklumat yang jelas dan bermakna.

Soal selidik dalam kajian ini menggunakan skala *Likert* 1 hingga 5. Bagi mengetahui tahap nilai min bagi tiap-tiap pemboleh ubah yang dikaji, penyelidik mengkategorikan

dan menginterpretasikan skor min ke dalam tiga (3) tahap. Skor min 1.00 hingga 2.33 menunjukkan tahap rendah, 2.34 hingga 3.67 menunjukkan tahap sederhana, skor min 3.68 – 5.00 menunjukkan tahap tinggi (Siti Fatimah & Ab Halim, 2010). Kaedah parametrik perbandingan min digunakan untuk menjawab persoalan kajian bagi mengenal pasti persepsi majikan terhadap tahap prestasi graduan Universiti Islam Sultan Sharif Ali.

Ujian Kebolehpercayaan

Ujian kebolehpercayaan digunakan untuk mengukur bagi memastikan kestabilan skala (Sekaran, 2013). Kebolehpercayaan soal selidik ini telah diuji menggunakan kaedah *reliability analysis* dan dinilai melalui kaedah pekali *Cronbach's Alpha*. Menurut Hinkle, Wieserme dan Jurs (2002), nilai 0.70 hingga 0.90 menunjukkan tahap nilai pekali korelasi yang tinggi (Iran 2007). Pendapat ini juga selari dengan Kaplan dan Saccuzo (2018) yang mana mereka berpandangan tahap realibiliti yang baik berada di dalam lingkungan 0.7 – 0.8 (Ahmad Sunawari 2015). Hasil kebolehpercayaan ke atas pembolehubah dan dimensi kajian bagi penyelidikan mendapati nilai pekali *Alpha Cronbach* mempunyai nilai 0.91. Ini menunjukkan instrumen soal selidik mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi.

Profil Responden

Sebanyak 160 soalselidik telah diedarkan kepada majikan-majikan para graduan UNISSA. Daripada jumlah tersebut,

132 borang soalselidik telah dikembalikan, dan kadar maklumbalas adalah sebanyak 82.5 peratus. Menurut Singh, P et. al (2008), dengan populasi berjumlah 5000, saiz sampel untuk kajian sudah memadai seramai 400 orang. Maka daripada pengembalian borang soalselidik yang telah dilengkapkan iaitu sebanyak 132, jelas ianya adalah lebih daripada mencukupi untuk digunakan dalam penganalisaan.

Analisis perihalan dari data yang dikumpul menghuraikan latarbelakang yang berbeza bagi responden berkenaan. Analisis kajian mendapati bahawa peratusan tertinggi yang mengambil graduan UNISSA bekerja adalah sektor swasta iaitu sebanyak 53.8 peratus manakala sektor kerajaan pula sebanyak 46.2 peratus.

Manakala, gaji bagi graduan UNISSA kebanyakan menerima gaji sebanyak BND500-BND1000 iaitu 35.6 peratus. Sementara itu, 19.1 peratus graduan menerima gaji melebihi dari BND2500 dan 18.2 peratus graduan mendapat gaji BND1001- BND1500. Manakala 12.9 peratus graduan mendapat bayaran gaji kurang daripada BND500. Seramai 12.1 peratus graduan pula menerima gaji antara BND2001-BND2500 dan 1.5 peratus graduan mendapat gaji antara BND1501-BND2000.

Analisis seterusnya mendapati bahawa majoriti graduan UNISSA yang menjadi responden dalam kajian ini bekerja kurang dari tempoh tiga (3) tahun. Analisis mendapati sebanyak 69.7 peratus iaitu 92 daripada 132 orang graduan bekerja kurang daripada satu (1) tahun dan tidak lebih daripada tiga (3) tahun. Manakala hanya 30.3 peratus

graduan yang telah bekerja selama tiga (3) tahun atau lebih.

Persepsi Umum Majikan Terhadap Graduan UNISSA

Persepsi umum majikan terhadap graduan UNISSA terdiri daripada ciri perlakuan, kompetensi, kemahiran dan etika/sahsiah graduan UNISSA yang bekerja di organisasi mereka. Hasil dapatan menunjukkan bahawa item yang berkaitan dengan persepsi umum majikan terhadap graduan UNISSA secara keseluruhannya adalah tinggi iaitu (4.01). Secara terperinci, etika/sahsiah graduan UNISSA semasa menjalankan tugas di organisasi secara keseluruhannya telah memberikan skor min yang paling tinggi iaitu (4.44), tahap perlakuan graduan UNISSA secara keseluruhan juga adalah tinggi iaitu (4.24) yang menepati keperluan majikan. Tahap kemahiran graduan yang menepati keperluan organisasi adalah tinggi di mana skor min adalah (3.74). Sementara itu, tahap kompetensi secara keseluruhannya adalah sederhana iaitu (3.63).

Persepsi Majikan Terhadap Disiplin, Integriti dan Komitmen

Ciri Perlakuan dinilai dari aspek disiplin, integriti dan komitmen. Persepsi majikan terhadap tahap disiplin dan integriti graduan UNISSA menunjukkan bahawa min keseluruhan adalah tinggi iaitu (4.03). Secara terperinci, bagi item berdisiplin dan sentiasa mematuhi peraturan waktu bekerja yang telah ditetapkan oleh organisasi mendapat skor min (4.05) dan berdisiplin dan sentiasa melaksanakan tugas

berdasarkan peraturan dan tatacara yang telah ditetapkan oleh organisasi mendapat skor min (4.00).

Sementara itu, persepsi majikan terhadap tahap komitmen graduan UNISSA secara keseluruhannya adalah tinggi iaitu dengan min (4.45). Secara terperinci, item cekap dan boleh dipercayai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan adalah tinggi iaitu (4.62). Begitu juga bagi item melaksanakan segala tugas dan tanggungjawab dengan penuh komitmen adalah juga tinggi iaitu (4.27).

Persepsi Majikan Terhadap Pengetahuan, Pelaksanaan, Membuat Keputusan dan Kepimpinan

Ciri Kompetensi dinilai dari aspek Pengetahuan, Pelaksanaan, Membuat Keputusan dan Kepimpinan. Persepsi majikan terhadap pengetahuan dan pelaksanaan graduan UNISSA secara keseluruhannya adalah tinggi iaitu dengan min (3.84). Secara terperinci, item memiliki pengetahuan tentang tugas dan tanggungjawab adalah tinggi iaitu (3.85). Begitu juga, item memiliki pengetahuan tentang dasar dan peraturan adalah tinggi (3.83) Manakala, persepsi majikan terhadap tahap membuat keputusan graduan yang baik dan selaras dengan matlamat organisasi UNISSA adalah juga pada tahap yang tinggi iaitu dengan min (3.60). Aspek kepimpinan pula secara keseluruhannya, persepsi majikan terhadap kepimpinan graduan UNISSA adalah pada tahap sederhana iaitu dengan min (3.50). Dapatan kajian dalam setiap item kepimpinan juga adalah sederhana. Secara terperinci, item keupayaan untuk merangka strategi yang jelas yang boleh menyumbang kepada kecemerlangan

organisasi adalah sederhana iaitu (3.56). Manakala item keupayaan untuk memimpin rakan sekerja dalam mencapai sasaran juga adalah sederhana iaitu dengan skor min (3.5). Skor min bagi item keupayaan untuk menerajui perubahan yang berkesan dalam sistem dan amalan organisasi adalah (3.42) iaitu pada tahap yang sederhana.

Persepsi Majikan Terhadap Kemahiran Interpersonal, Berkomunikasi, Pengurusan dan ICT

Ciri Kemahiran dinilai dari aspek Interpersonal, Berkomunikasi, Pengurusan dan ICT. Secara keseluruhannya persepsi majikan mengenai tahap kemahiran interpersonal graduan adalah tinggi iaitu dengan min (3.72). Secara terperinci, item keupayaan untuk bekerjasama dan menyumbang dalam pasukan/kumpulan dan item keupayaan untuk berunding dengan rakan sekerja dan orang bawahan adalah pada tahap tinggi dengan mendapat min skor (3.95). Manakala item keupayaan untuk bekerja dalam pelbagai persekitaran (etnik, agama dan jantina) juga adalah tinggi iaitu (3.93). Sementara itu, item-item selainnya adalah pada tahap sederhana; iaitu, item keupayaan untuk (berunding) dengan orang atasan mendapat skor min (3.67), Keupayaan untuk memahami konflik, masalah, emosi, kebimbangan sama ada dalam diri dan orang lain yang berkaitan dengan tugas mendapat skor min (3.62), keupayaan untuk menangani sebarang masalah, konflik dan cabaran berkaitan dengan kerja mendapat skor min (3.61), keupayaan untuk memberi semangat dan motivasi kepada orang lain mendapat skor min (3.60), keupayaan untuk mengurus orang

lain mendapat skor min (3.58) dan kemampuan untuk memberi semangat dan motivasi kepada orang lain mendapat skor min (3.57).

Aspek seterusnya iaitu kemahiran berkomunikasi graduan UNISSA adalah secara keseluruhan dinilai pada tahap tinggi iaitu dengan min skor (3.85) oleh majikan mereka. Secara terperinci, item kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik secara lisan adalah tinggi iaitu (4.05). Item kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik secara bertulis adalah juga pada tahap tinggi iaitu (3.99), begitu juga item kemampuan untuk memudahkan kerjasama antara kakitangan di dalam organisasi adalah tinggi iaitu (3.93). Selain itu, item kemampuan untuk memberi dan menerima arahan, pendapat dan sebagainya dengan jelas, berkesan dan teratur secara lisan dan tulisan adalah juga tinggi iaitu (3.89). Item kemampuan untuk berhubung dan menyelaras dengan pihak yang berkepentingan di dalam dan luar bahagian/unit adalah juga pada tahap tinggi iaitu (3.83). Item-item yang lain pula adalah pada tahap sederhana iaitu item kemampuan untuk berkomunikasi dengan bahasa asing secara bertulis dengan skor min (3.67) dan item kemampuan untuk berkomunikasi dengan bahasa asing secara lisan dengan skor min (3.62).

Seterusnya persepsi majikan terhadap tahap kemahiran pengurusan graduan UNISSA secara keseluruhannya adalah sederhana iaitu dengan min (3.66). Secara terperinci item dengan min yang tinggi ialah kemampuan untuk merancang, menyelaras dan mengurus sesebuah projek iaitu dengan skor min (3.81), pengurusan masa yang baik mendapat skor min (3.73). Item kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan juga

adalah tinggi iaitu (3.70). Walau bagaimanapun, item keupayaan untuk menyelia anggota sesebuah kumpulan adalah pada tahap sederhana iaitu (3.66). Begitu juga dengan item keupayaan untuk merancang dan menyelaras segala tugas mengikut keutamaan dalam tempoh yang ditetapkan adalah juga sederhana iaitu (3.68). Diikuti dengan item keupayaan untuk menggunakan sumber dengan optima juga adalah pada tahap sederhana dengan skor min (3.58). Seterusnya item keupayaan untuk merancang dan melaksanakan pelan tindakan juga pada tahap sederhana dengan skor min (3.56). Akhir sekali, item keupayaan untuk memberikan idea kreatif dan bernas dalam memperbaiki tugas yang dapat meningkatkan produktiviti adalah juga pada tahap sederhana dengan skor min (3.55).

Dalam pada itu, persepsi majikan terhadap tahap kemahiran ICT adalah tinggi iaitu dengan min (3.92). Dapatan kajian mendapati setiap item dalam kemahiran ICT mendapat skor min yang tinggi di mana item keupayaan dalam menggunakan perisian *word processor* mendapat skor min (3.94) dan item keupayaan untuk menggunakan ICT dalam melaksanakan tugas (3.89).

Persepsi Majikan Terhadap Etika/Sahsiah

Persepsi majikan terhadap tahap etika/sahsiah graduan UNISSA secara keseluruhannya adalah tinggi iaitu dengan skor min (4.44). Secara terperinci, ketiga-tiga item dalam ciri ini mendapat skor min yang tinggi. Item-item berkenaan ialah yang mempamerkan akhlak dan keperibadian yang

murni dalam pergaulan dengan skor min (4.46), mempamerkan akhlak dan keperibadian yang murni dalam melaksanakan tugas dengan skor min (4.44) dan menunjukkan akhlak dan keperibadian yang murni dalam penampilan dengan skor min (4.42).

Perbincangan

Penyelidikan ini dilaksanakan untuk mengenal pasti persepsi majikan terhadap prestasi graduan UNISSA yang sudah bekerja di sektor awam dan swasta. Dapatan kajian ini akan menjadi input berharga untuk mengetahui kelemahan yang perlu diatasi bagi meningkatkan kompetensi graduan. Ia juga akan menjadi platform penting bagi UNISSA dalam penambahbaikan program dan perkhidmatan serta pengurusan akademik yang akan memacu berbagai kemahiran pelajar yang signifikan dengan kehendak semasa.

Hasil dapatan kajian secara keseluruhan mengikut nilai skor min mengenai persepsi majikan terhadap prestasi graduan UNISSA adalah pada tahap tinggi. Item yang menyumbang kepada persepsi yang tinggi adalah pada ciri perlakuan, kemahiran dan etika atau sahsiah graduan. Walau bagaimanapun, persepsi majikan terhadap kompetensi graduan UNISSA pula adalah pada tahap sederhana.

Daripada tiga (3) ciri atau kategori yang dinilai tinggi oleh para majikan, kategori etika/sahsiah merupakan yang tertinggi di mana item keupayaan untuk “mempamerkan akhlak dan keperibadian yang murni dalam pergaulan” mendapat skor min yang teratas berbanding item lain. Ini

menunjukkan bahawa para graduan UNISSA melalui persepsi para majikan telah menampilkan sahsiah luhur di dalam dan luar waktu bertugas. Justeru, dapatan khusus dalam kategori ini telah berupaya menunjukkan bahawa adanya hubungan kukuh antara kurikulum dan aktiviti yang ditawarkan oleh UNISSA yang menumpukan kepada pengajian Islam tulen dengan etika yang ditonjolkan graduan UNISSA.

Keutuhan sahsiah para graduan UNISSA ini juga tidak dinafikan mempunyai hubungan jitu dengan ciri perlakuan. Tanpa disangkal ia telah menyumbang kepada skor min yang tinggi pada ciri perlakuan. Para majikan berpendapat bahawa graduan UNISSA mempunyai disiplin, integriti dan komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan oleh organisasi.

Pada masa yang sama, meskipun dapatan kajian pada umumnya mendapati bahawa tahap kemahiran graduan UNISSA dalam interpersonal, komunikasi, pengurusan dan ICT pada tahap yang tinggi, namun kebanyakan item dalam interpersonal dan pengurusan menunjukkan dapatan pada tahap sederhana sahaja. Komponen ini merangkumi keupayaan untuk memahami konflik, masalah emosi, kebimbangan sama ada dalam diri dan orang lain yang berkaitan dengan tugas; keupayaan untuk menangani sebarang masalah, konflik dan cabaran berkaitan dengan kerja; keupayaan untuk (berunding) dengan orang atasan; keupayaan untuk memberi semangat dan motivasi kepada orang lain; keupayaan dalam membuat jaringan; keupayaan

untuk mengurus orang lain; kemampuan untuk merancang dan melaksanakan pelan tindakan; kemampuan untuk memberikan idea kreatif dan bernas dalam memperbaiki tugas yang dapat meningkatkan produktiviti; kemampuan untuk menyelia anggota sesebuah kumpulan; kemampuan untuk menggunakan sumber dengan optima dan kemampuan untuk bekerja di bawah tekanan. Tidak ketinggalan juga kemampuan untuk berkomunikasi dengan bahasa asing secara bertulis dan secara lisan juga adalah pada tahap sederhana. Sehubungan itu, tindakan bersepadu daripada pihak pengurusan universiti berserta para tenaga akademik sangat diperlukan dalam menambah baik kurikulum. Di samping itu, pihak UNISSA juga hendaklah memberi penekanan dalam mengasah kemahiran-kemahiran Revolusi Industri 4.0 yang akan memberi impak kepada sikap sedia kerja (*work readiness*) dan kebolehkeraan para graduan.

Daripada pemerhatian terhadap skor min, tahap kemahiran graduan yang sederhana ini dilihat sangat berkait rapat dengan tahap kompetensi yang juga mendapat skor min umum pada tahap sederhana. Komponen dalam kemampuan membuat keputusan dan kepimpinan yang merangkumi kemampuan untuk merangka strategi yang jelas yang boleh menyumbang kepada kecemerlangan organisasi; kemampuan untuk menerajui perubahan yang berkesan dalam sistem dan amalan organisasi; dan kemampuan untuk memimpin rakan sekerja dalam mencapai sasaran, setiap satunya mendapat penilaian skor min yang sederhana. Dalam hal ini, UNISSA telah dan sedang berusaha mewujudkan aktiviti-aktiviti akademik dan bukan akademik yang mengasah daya kreativiti dan inovasi para pelajar. Antara aktiviti yang

diadakan bagi tujuan ini ialah program khidmat masyarakat, keusahawanan dan sebagainya yang diusahakan oleh pelajar sendiri di samping aktiviti yang dilaksanakan di bawah kursus akademik dengan penyeliaan para pensyarah yang mengendalikan kursus berkenaan. Inisiatif ini diharapkan dapat memberikan kebebasan kepada para pelajar untuk meneroka keupayaan untuk memimpin dalam diri masing-masing dan menampilkannya kepada khalayak. Inisiatif ini akan melatih mereka untuk menjadi pengurus dan pemimpin yang dipertajam kebolehan mereka sejak berada dalam kampus lagi sebagai persediaan untuk menjadi warga kerja yang relevan di persada kerjaya masa depan.

Penutup

Melihat hasil dapatan daripada kajian persepsi majikan terhadap graduan UNISSA menunjukkan program dan aktiviti-aktiviti ko-kurikulum yang ditawarkan oleh UNISSA adalah di landasan yang betul. Namun begitu pembaikan berterusan diperlukan untuk menampal kekurangan dan menambah baik setiap aspek yang dianggap penting oleh majikan. Di samping itu, usaha lebih agresif juga perlu dilakukan demi mempersiapkan diri graduan yang akan dihasilkan dengan pelbagai kemahiran selaras dengan peredaran masa. Dua komponen ciri yang harus diambil perhatian oleh UNISSA iaitu ciri-ciri kompetensi dalam kepimpinan dan ciri-ciri kemahiran dalam pengurusan dan interpersonal. Persepsi majikan dalam ciri-ciri tersebut kebanyakannya adalah pada tahap sederhana walaupun skor min keseluruhannya tinggi. Dalam perkara ini dicadangkan

UNISSA untuk mempertingkatkan lagi aktiviti-aktiviti yang berunsur ciri-ciri di atas serta menambah penglibatan mahasiswa/i untuk mengikuti aktiviti tersebut.

Apa yang menarik melalui kajian ini semua majikan yang terlibat memberikan skor yang tinggi bagi etika/sahsiah graduan UNISSA iaitu mempunyai akhlak dan keperibadian yang murni dalam pergaulan, melaksanakan tugas dan penampilan. Ciri-ciri ini pada dasarnya dapat memupuk nilai-nilai positif dalam alam pekerjaan sekali gus menyumbang kepada kecemerlangan organisasi dan adalah dicadangkan UNISSA di peringkat pentadbiran dan akademik untuk terus menjadi *role model* kepada mahasiswa semua agar dicontohi dalam sesi pengajian mereka serta mengaplikasikannya dalam alam pekerjaan. Ini kerana adalah menjadi hasrat UNISSA melalui misi dan visinya untuk mengeluarkan graduan bertahap ulama yang holistik serta menyumbang dalam mencapai Wawasan Negara 2035.

Melalui dapatan kajian ini, penyelidik mencadangkan beberapa tindakan yang perlu diberi perhatian oleh UNISSA dalam mempertingkatkan kebolehpasaran dan prestasi para graduan dalam pekerjaan mereka iaitu:

1. Penelitian terhadap program-program akademik dan non akademik yang ditawarkan dari semasa ke semasa untuk memastikan kesesuaiannya dengan keperluan industri dan pasaran kerja semasa.
2. Mempregiat aktiviti peningkatan kemahiran insaniah para pelajar seperti program kepimpinan, komunikasi, teknologi komunikasi maklumat (ICT), keusahawanan dan sebagainya yang akan melengkapkan para pelajar

- dengan kemahiran yang diperlukan untuk bersaing dalam Revolusi Industri 4.0.
3. Mengaktifkan program-program mobiliti pelajar ke institusi pengajian tinggi dan agensi berkepentingan luar negara untuk mendedahkan para pelajar dengan pengalaman yang lebih mencabar dan seterusnya mempromosi diri mereka untuk menambah nilai kebolehterampilan.
 4. Memberikan kursus khas tentang ciri-ciri dan kemahiran yang dijangka oleh majikan sebelum memulakan latihan industri yang bukan sahaja berguna untuk persediaan menjalani latihan industri bahkan juga sebagai persediaan di alam pekerjaan.
 5. Dialog bersama dengan pihak industri untuk mengenal pasti bidang-bidang yang diperlukan oleh pasaran kerja semasa serta mendapatkan maklum balas terhadap kandungan kursus-kursus yang berkenaan supaya relevan dengan keperluan para majikan.

Rujukan

- Ahmad Sunawari. (2015). *Metodologi Penyelidikan Pengajian Islam*. Bangi: UKM Press.
- Ahmad Munawar, I. & Mohd Nor Shahizan,. (2012). *Memahami kuantitatif & kualitatif dalam penyelidikan Pengajian Islam*. Bangi: Fakulti Pengajian Islam Universti Kebangsaan Malaysia.
- Babbie, E. (2005). *The Basics Of Social Research*. 3rd Edition. Australia: Chapman University.

- Cimatti, B. (2016). Definition, Development, Assessment Of Soft Skills And Their Role For The Quality Of Organizations And Enterprises. *International Journal for Quality Research*, 10(1), 97–130.
- Cohen, Lawrence, M. & Keith, M. (2007). *Research Methods in Education*. London: Routledge Taylor & Franics Group.
- Dutt, P., Mitra, D. & Ranjan, P. (2009). International trade and unemployment: Theory and cross-national evidence. *Journal of International Economics*. Elsevier. 78(1), 32-44.
- FMM (2014). *FMM Salary, Benefits and Employment Conditions Survey in the Manufacturing Sector 2013/2014*. Federation of Malaysian Manufactures (FMM), Malaysia.
- Haryati Azizan & Lee Yen Mun. (2011, April 10). English Work: Top Jobs Only For Those Who Know The Language Well. *The Star*, 1, 2 & 5.
- Hinkle, D. E, Wiersma, W., Jurs, S. G. (2002). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston: Houghton. 5th Edition.
- Iran, H. (2007). *Statistik dan analisis data sains sosial*. Alor Setar: Percetakan Utara Sdn. Bhd.
- Jabatan Pendidikan Politeknik. (2014). *Laporan Persepsi Majikan Terhadap Graduan Politeknik Kementerian Pendidikan Malaysia*.
- Kaplan, R. M. & Saccuzo, D. P. (2018). *Psychological Testing: Principles, Applications, And Issues*. Boston: Cengage Learning.
- McIntyre, Lisa J. (2005). *Need to Know Social Science Research Methods*. New York : McGraw-Hill.

- Mohd Yusof, H., Mohamad Sattar, R., Ramlee, M., Syed A. M., Rose Amnah, A. R. (2013). Tahap Kemahirann Kebolehkerjaan Pelajar Kejuruteraan dari Perspektif Majikan. *Jurnal Teknologi*. 62(1), 32-39.
- Mohamad Shukri, A. H., Rafikul Islam, Noor Hazilah, A. M. (2014). Employability Skills Development Approaches: An Application Of The Analytic Network Process. *Asian Academy of Management Journal*. 19 (1), 93-111.
- Muhammad Hazrul, I. (2012). Kajian Mengenai Kebolehpasaran Siswazah di Malaysia: Tinjauan dari Perspektif Majikan. *Prosiding Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia (PERKEM) VII*, 2: 906 – 913.
- Nooriah Y., Zakiyah, J. (2015). Graduate employability and preparedness: A case study of University of Malaysia Perlis (UNIMAP). *Malaysia Georgia Online, Malaysian Journal of Society and Space*. 11 (11), 129-143.
- Oussama, A. T. & Abdelkader, S. (2019). Understanding Employers' Perception of Employability Skills and Career Development in Morocco. *International Journal of Education & Literacy Studies*. 2 (2), 138.
- QS Intelligence Unit, The Institute of Student Employers (ISE 2018). *The Global Skills Gap in the 21st Century*.
- Rahayati, A., Rafidah A. R., Zaridah, Z. (2019). Employability and Performances of Islamic Studies Graduates in UNISHAMS. *Islamic Development*

- Management Recent Advancements and Issues*. Singapore: Springer.
- Rahmah, I., Ishak, Y., Lai, W. S. (2011). Employer's Perceptions on Graduates in Malaysian Services Sector. *International Business Management Journal*. 5 (3), 184-193.
- Robinson, J.P. (2000, September 15). "What are employability skills?". *Alabama Cooperative Extension System*. 1(3), 1-3.
- Neil J. S. (1994). *Exploring Research*. 2nd Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd. Sixth Edition.
- Shaun, B. (2012). *Understanding and Doing Successful Research. Data Collection and Analysis for the Social Sciences*. London: Pearson.
- Singh, P, Chan, Y. F. & Sindhu, G.K. (2008). *A Comprehensive Guide to Write a Research Proposal*. Malaysia: Venton Publishing.
- Siti Fatimah, A & Ab. Halim, T. (2010). Persepsi Guru Terhadap Penggunaan Bahan Bantu Mengajar Berdasarkan Teknologi Multimedia dalam Pengajaran j-QAF. *Journal of Islamic dan Arabic Education*. 2(2), 53-64
- Subramaniam, T. (2010). Micro Enterprises and Employment Creation Among the Youth n Malaysia. *Journal of Southeast Asian Studies (Jati)*. 15, 152-166.

- Yorke, M. (2006). *Employability in Higher Education: What It Is—What It Is Not*. Heslington. New York: The Higher Education Academy.
- Zafir, M. M., Ishak, Yussof, Abdul Hair, A. (2015). Antara Realiti dan Harapan – Kajian Empirikal Persepsi Majikan Terhadap Prestasi Graduan Tempatan. *Malaysian Journal of Society and Space*. 11 (10), 27-36.
- Zakaria, S. K., Azman, N., Amir, R., & Daud, M. N. (2017). Tahap penguasaan kemahiran insaniah pelajar Pengajian Islam. *Jurnal Ulum Islamiyyah*. 19, 89-108.