

Kemahiran Kesiediaan Kerja, Efikasi Kendiri, Tingkah Laku Keusahawanan dan Eksplorasi Kerjaya dalam kalangan Graduan

Work Readiness Skills, Self-Efficacy, Entrepreneurial Behavior and Career Exploration among Graduates

NOR HAZWANI HALIM & SHEERAD SAHID

ABSTRAK

Isu pengangguran sering diperkatakan bukan sahaja di Malaysia malah seluruh dunia turut menghadapi isu pengangguran dalam kalangan graduan. Situasi ini berlaku mungkin disebabkan graduan kurang memberi perhatian serta tidak menunjukkan minat dan usaha dalam meningkatkan kemahiran kesiediaan kerja semasa mengikuti pengajian di universiti. Justeru, kajian ini menguji kesan regresi kemahiran kesiediaan kerja terhadap efikasi sendiri, serta kesan regresi efikasi sendiri terhadap tingkah laku keusahawanan dan eksplorasi kerjaya dalam kalangan graduan universiti. Kajian ini menggunakan pendekatan kaedah kuantitatif berbentuk tinjauan melalui borang soal selidik. Data bagi sampel kajian diperoleh daripada 197 responden yang dikutip menggunakan kaedah bersemuka dan secara atas talian. Perisian Statistical Package for Social Science (SPSS versi 21) digunakan untuk melakukan analisis deskriptif dan analisis regresi. Dapatan kajian menunjukkan kemahiran kesiediaan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efikasi sendiri graduan. Dapatan juga menunjukkan efikasi sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku keusahawanan dan juga eksplorasi kerjaya. Kajian ini hanya tertumpu kepada faktor kemahiran sedia ada yang dimiliki oleh graduan universiti dalam meningkatkan efikasi sendiri, yang seterusnya mempengaruhi tingkah laku keusahawanan dan eksplorasi kerjaya. Oleh itu, kajian akan datang perlu melihat kepada faktor-faktor luaran atau faktor persekitaran pelajar yang mungkin akan membantu meningkatkan efikasi sendiri graduan terhadap eksplorasi kerjaya dan tingkah laku keusahawanan.

Kata kunci: Kemahiran kesiediaan kerja; efikasi sendiri; tingkah laku keusahawanan; eksplorasi kerjaya; kebolehpasaran graduan

ABSTRACT

The issue of unemployment has been widely discussed not only in Malaysia but around the world. This situation may be due to graduates' lack of attention, interest, and effort to improve their work readiness while studying at university. This study aimed to examine the regression effect of work readiness skills on self-efficacy, as well as the regression effect of self-efficacy on entrepreneurial behaviour and career exploration among university graduates. This study applies a quantitative approach using a questionnaire for data collection. Data for the sample study obtained from the 197 respondents collected using face-to-face and online methods. Statistical Package for Social Science (SPSS version 21st) was used for the descriptive and regression analysis. The result indicates that work readiness skills have a significant impact on graduate self-efficacy. Furthermore, the result also shows that self-efficacy had a significant effect on entrepreneurial behaviour and career exploration as well. This study focused only on the existing skills that university graduates possess in improving self-efficacy, which in turn influence entrepreneurial behaviour and career exploration. Therefore, future studies need to consider external factors or environmental factors that may help enhance graduates' self-efficacy for their entrepreneurial behaviour and career exploration.

Keywords: Work readiness skills; self-efficacy; entrepreneurial behaviour; career exploration; graduates' marketability

PENGENALAN

Kerjaya merupakan satu aspek yang paling penting dalam kehidupan seseorang sama ada bekerja sendiri ataupun bekerja dalam sesebuah organisasi. Perubahan terhadap ekonomi negara dan teknologi

terkini memberi kesan kepada sistem pekerjaan dan juga proses pengambilan pekerja berubah mengikut trend semasa (Makki et al. 2016). Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Tenaga Buruh Malaysia (2015), seramai 460,000 graduan menganggur dan 28% daripadanya terdiri daripada

jurusan kejuruteraan, pembinaan dan pembuatan. Kebanyakan majikan di Malaysia menyatakan kebimbangan terhadap kemahiran yang dimiliki graduan kerana walaupun mereka mempunyai kelayakan dalam sesuatu bidang tersebut tetapi mereka kurang kemahiran kerja dan keyakinan diri yang rendah (Makki et al. 2016; Seng et al. 2019). Majikan bersetuju bahawa graduan yang mempunyai ciri-ciri dan kemahiran kesediaan kerja dilihat lebih berpotensi dan menunjukkan hasil kerja yang memuaskan (Cabellero & Walker 2010).

Makki et al. (2015) membuktikan bahawa terdapat permintaan yang tinggi daripada majikan terhadap kemahiran kesediaan kerja di negara-negara Komanwel dan hasilnya, mereka membangunkan kemahiran kesediaan kerja Komanwel atau disebut sebagai '*Commonwealth work readiness skills*'. Manakala Suleman (2016) pula turut menyatakan bahawa graduan yang memiliki kemahiran dan kualiti yang baik dianggap bersedia untuk memasuki alam pekerjaan dan berusaha untuk memenuhi piawaian pekerja yang diperlukan oleh pasaran. Literatur dalam dalam kebolehpasaran graduan pula menunjukkan graduan menyedari akan kepentingan kemahiran kesediaan kerja yang perlu ada pada diri mereka di mana kemahiran tersebut diperlukan untuk memasuki alam pekerjaan dan seterusnya meningkatkan prestasi kerja mereka (Azyani et al. 2019; Ahlam & Sheerad 2019; Rosenberg et al. 2012). Walau bagaimanapun, jumlah bilangan siswazah yang menamatkan pendidikan di institusi pengajian tinggi setiap tahun adalah tidak seimbang dengan jumlah pekerjaan yang ada kerana penciptaan peluang pekerjaan yang baru dilihat sangat perlahan. Situasi ini menyumbang kepada persaingan yang sangat tinggi dalam pasaran kerja. Justeru, graduan dengan kemahiran kesediaan kerja dan nilai tambah yang tinggi sangat berpotensi memenuhi kehendak pasaran kerja.

Kebanyakan graduan tidak memberi perhatian dan tidak menunjukkan minat dan usaha dalam meningkatkan kemahiran dan pengetahuan kesediaan kerja semasa belajar di mana-mana institusi pengajian tinggi. Hal ini kerana, Rosenberg et al. (2012) ada menyatakan bahawa para graduan percaya dan yakin bahawa kemahiran kesediaan kerja akan diperoleh setelah mendapat pekerjaan dan semasa bekerja ataupun melalui aktiviti kurikulum dan kokurikulum di universiti. Kajian membuktikan bahawa kebanyakan graduan yang memasuki alam pekerjaan kurang persediaan untuk bekerja dan kurang kemahiran kerja yang dijangka oleh majikan terutamanya kemahiran komunikasi dan kemahiran

kecekapan dalam diri graduan itu sendiri kerana ia tidak diajar di dalam kelas (Caballero et al. 2011). Liu dan Rau (2014) menyatakan bahawa jika seseorang graduan itu tidak mempelajari asas-asas kemahiran kesediaan kerja sebelum mereka diambil bekerja, kemungkinan besar mereka tidak mempunyai peluang untuk meningkatkan kemahiran tersebut semasa bekerja kerana majikan mungkin keberatan untuk melaburkan wang demi mengadakan sesi latihan.

Melihat dari segi perspektif lain pula, kajian oleh Yusof et al. (2013) berpendapat bahawa kemahiran dan pengetahuan yang dimiliki oleh para siswazah adalah tidak selaras dengan keperluan pasaran kerja. Hal ini secara tidak langsung akan menyebabkan permintaan terhadap pasaran kerja oleh golongan siswazah melebihi penawaran pekerjaan yang sedia ada, dan secara langsung meningkatkan lagi kadar pengangguran dalam Negara terutamanya dalam kalangan graduan. Graduan perlu mempelbagaikan kemahiran kesediaan kerja termasuklah menambah nilai kemahiran dengan mempelajari atau menceburi bidang keusahawanan. Apabila seseorang itu mengambil keputusan ingin menjadi seorang usahawan, ia merupakan satu keputusan yang diambil setelah berfikir secara mendalam kerana membuka perniagaan baru memerlukan seseorang itu memiliki keberanian yang tinggi dan efikasi sendiri, serta daya tahan yang tinggi (Reuda et al. 2015). Hal ini kerana, proses mewujudkan satu perniagaan yang baru memerlukan proses dan perancangan yang teliti, dan di sinilah pendidikan keusahawanan memainkan peranan yang sangat penting. Pendidikan keusahawanan berupayamemupuk minat serta membantugraduanmenceburi bidang keusahawanan dengan melatih bakal graduan untuk berfikir dan mempunyai tingkah laku seperti seorang usahawan.

Literatur kajian-kajian terdahulu banyak tertumpu kepadapengaruh kemahiran kesediaan kerja (kemahiran dan kualiti graduan, kemahiran professional dan kemahiran teknologi) terhadap efikasi sendiri serta pengaruh efikasi sendiri terhadap eksplorasi kerjaya dalam kalangan graduan di sebuah universiti swasta di Malaysia. Elemen kemahiran keusahawanan kurang dilibatkan walaupun aspek keusahawanan merupakan antara ciri penting yang membantu meningkatkan taraf hidup seseorang. Kajian-kajian yang melibatkan aspek keusahawanan dalam model kemahiran kesediaan kerja dan pengaruhnya terhadap ekplorasi kerjaya graduan agak terhad. Sehubungan dengan itu, kajian ini telah menambah satu pembolehubah

dalam model kemahiran kesediaan kerja iaitu kemahiran keusahawanan. Oleh itu, kajian ini menetapkan tiga objektif untuk dicapai iaitu:

1. Menguji kesan atau pengaruh kemahiran kesediaan kerja terhadap efikasi sendiri dalam kalangan graduan.
2. Menguji pengaruh efikasi sendiri terhadap tingkah laku keusahawanan dalam diri kalangan graduan.
3. Menguji pengaruh efikasi sendiri terhadap eksplorasi kerjaya dalam kalangan graduan.

ULASAN LITERATUR

KEMAHIRAN KESEDIAAN KERJA

Majikan sangat mementingkan ciri-ciri pekerja yang mempunyai kemahiran kesediaan kerja yang baik. Terdapat banyak istilah yang berbeza-beza untuk menggambarkan maksud yang sama dengan ciri-ciri yang ada pada istilah kemahiran kesediaan kerja contohnya kesediaan kerja, kemahiran graduan dan ciri-ciri yang sempurna (Cabellero et al. 2011). Menurut Makki et al. (2015), kemahiran kesediaan kerja ialah mempunyai kemahiran, pengetahuan, tingkah laku dan pemahaman komersial yang dapat membantu seseorang mencapai objektif organisasi. Pencapaian pelajar, kemahiran dan pengetahuan yang ada pada diri seseorang pelajar merupakan elemen-elemen yang sangat penting untuk membangunkan kemahiran kesediaan kerja mereka.

Hasil kajian Cabellero et al. (2011) menunjukkan bahawa kemahiran kesediaan kerja terdiri daripada item motivasi, kematangan, pembangunan personal, kesedaran organisasi, kemahiran teknikal, orientasi interpersonal, etika kerja yang positif, kemahiran menyelesaikan masalah, pandai menyesuaikan diri dan resilience. Daripada sepuluh item yang telah dinyatakan, pengkaji menjadikan faktor-faktor tersebut kepada empat kumpulan iaitu faktor personal, faktor pemikiran organisasi, kecekapan kerja dan faktor kecerdasan sosial (Polat 2018). Antara ciri-ciri yang ada di bawah kemahiran kesediaan kerja ialah seseorang graduan itu pandai menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang baru, pengetahuan tinggi dalam bidang pekerjaan tersebut, kemampuan bekerja dalam kumpulan, cepat mempelajari kemahiran yang baru, etika kerja yang cemerlang, pandai menjaga kesihatan diri dan sentiasa berusaha untuk memenuhi piawaian di tempat kerja (William 2016).

Kajian yang dilakukan oleh Makki et al. (2016) mendapati bahawa graduan di Malaysia mempunyai kemahiran kesediaan kerja yang tinggi iaitu kemahiran dan kualiti graduan itu sendiri serta kemahiran dan pengetahuan teknologi yang tinggi. Manakala, kemahiran dan pengetahuan profesional hanya berada pada tahap yang sederhana. Walaupun seseorang graduan itu sudah bersedia untuk memasuki alam pekerjaan, mereka perlu memenuhi kelayakan minimum untuk bekerja dalam sesebuah bidang pekerjaan tersebut. Kemahiran dan kualiti graduan merupakan salah satu daripada kemahiran kesediaan kerja dan ia sangat diperlukan oleh pelajar. Majikan akan melihat penguasaan kemahiran ini di dalam diri graduan untuk melayakkan seseorang graduan itu mendapatkan pekerjaan (Razak et al. 2014). Etika kerja yang positif termasuk di bawah kemahiran dan kualiti graduan di mana etika kerja merujuk kepada kesungguhan seseorang pekerja terhadap kerja yang meliputi kehadiran, menepati masa dan motivasi yang tinggi (Rosenberg et al. 2012). Manakala, menurut Makki et al. (2015), kemahiran dan kualiti graduan terdiri daripada etika kerja yang positif, berintegriti, boleh bekerja dalam kumpulan, *self-representation*, berupaya dalam penyelesaian konflik dan berfikiran kreatif.

Kajian terdahulu telah membuktikan bahawa graduan menyedari kepentingan kemahiran dan kualiti yang perlu ada pada diri mereka seperti kemahiran kepimpinan dan etika kerja yang positif (Rosenberg et al. 2012). Walau bagaimanapun, kemahiran tersebut masih lemah dan kurang dikuasai oleh para graduan untuk memasuki alam pekerjaan. Selain itu, Rasul et al. (2010) mendapati bahawa 62.3% graduan di dalam bidang teknikal masih menganggur dan sukar untuk mendapat pekerjaan kerana kurangnya kemahiran-kemahiran yang diperlukan dalam bidang tersebut dan pengkaji mencadangkan bahawa bahagian sumber manusia melakukan kursus atau program yang bersesuaian untuk membantu para graduan meningkatkan kualiti dan kebolehan diri mereka. Kemahiran dan pengetahuan professional juga merupakan salah satu daripada kemahiran kesediaan kerja. Ia termasuklah kemahiran menyelesaikan masalah dan berfikiran kritikal, pembelajaran sepanjang hayat, kemahiran mendengar dan bercakap, pengambilan dan kemajuan kerja serta kemahiran interpersonal (Che Mohd Zulkifli & Rajoo 2016). Rasul et al. (2010) di dalam kajiannya telah mendapati bahawa 50.5% pelajar yang telah tamat pengajian menganggur lebih kurang sembilan bulan kerana kekurangan

kemahiran dan pengetahuan profesional dan mereka juga lemah dalam kemahiran komunikasi, penulisan dan kemahiran komputer. Dapatan kajian Lang dan Liu (2017) menyatakan bahawa graduan akan sukar untuk mendapat pekerjaan yang bersesuaian dengan bidang yang diminati jika tidak memiliki kemahiran dan pengetahuan professional.

Selain itu, kemahiran dan pengetahuan teknologi juga dimasukkan di bawah elemen kemahiran kesyediaan kerja. Kemahiran dan pengetahuan menggunakan teknologi merangkumi kemahiran pemrosesan data, kebolehan mencari maklumat menerusi internet, kebolehan mempersembahkan maklumat dengan audio visual seperti menerusi *Microsoft Excel, Power Point, Microsoft Word* dan sebagainya (Ismail 2012). Hasil dapatan daripada kajian lepas menyatakan bahawa majikan memberi maklum balas yang negatif terhadap kemahiran yang dimiliki oleh graduan antaranya kemahiran bekerja kumpulan dan kemahiran teknologi (Suleman 2016). Kemahiran berikut merupakan salah satu kemahiran yang paling dikehendaki oleh majikan untuk bekerja di organisasi mereka supaya mereka dapat meningkatkan produktiviti sekali gus dapat mengurangkan kos pengeluaran (Suleman 2016). Albert dan Kumar (2015) menyatakan bahawa majikan pada zaman sekarang berbeza dengan zaman dahulu kerana pada masa ini semua bidang lebih memberi tumpuan kepada penggunaan teknologi seperti teknologi informasi dan komunikasi, teknologi mudah alih dan pembelajaran secara dalam talian. Dapatan kajian Kang dan Ritzhaupt (2015) pula mendapati bahawa antara perkara yang paling penting dikehendaki dalam pasaran kerja ialah kemahiran pengurusan dan teknologi seperti teknologi yang mengikut trend semasa serta kemampuan untuk bekerja menggunakan teknologi canggih untuk lebih produktif.

Kemahiran keusahawanan merupakan salah satu daripada kemahiran kesyediaan kerja. Carmenado et al. (2016) menyatakan bahawa konsep keusahawanan ialah proses untuk mengenalpasti, menilai dan mengeksploitasi sesuatu peluang itu serta meningkatkan keupayaan seseorang usahawan itu merebut peluang yang tidak dapat dilihat oleh orang lain. Kemahiran keusahawanan telah dilihat sebagai kebolehan, kemampuan dan peluang untuk seseorang graduan itu bekerja sendiri dan membina kerjaya atas usaha sendiri daripada awal perniagaan hingga berjaya dalam perniagaan yang dapat memberi kesan yang positif terhadap ekonomi negara, membuka lebih banyak peluang

pekerjaan dan memberi sumbangan dalam aspek inovasi (Carmenado et al. 2016). Dapatan daripada kajian Malebana dan Swanepoel (2015) mendapati bahawa teori pelan tingkah laku ataupun *theory planned behaviour* (TPB) merupakan satu alat yang sangat penting dan dapat membantu pelajar tersebut memahami tingkah laku keusahawanan. Kajian tersebut juga mendapati bahawa apabila mereka memahami konsep tingkah laku keusahawanan, kebanyakan daripada mereka mempunyai keinginan untuk membuka perniagaan baru pada masa akan datang. Kajian lepas ada membuktikan pengaruh yang positif antara kemahiran keusahawanan dengan tingkah laku keusahawanan yang membawa maksud kemahiran keusahawanan yang tinggi dalam diri seseorang dapat memberi pengaruh yang positif terhadap tingkah laku keusahawanan seseorang itu (Malebana & Swanepoel 2015).

Efikasi kendiri boleh didefinisikan sebagai seseorang yang percaya akan kebolehan diri sendiri untuk melaksanakan sesuatu tugas atau kerja yang diberi dengan jayanya serta menggalakkan seseorang itu untuk terus bermotivasi, berfikiran positif dan sentiasa mempunyai tingkah laku yang baik (Bandura 1997). Efikasi kendiri merupakan kepercayaan terhadap diri sendiri tentang kebolehan dan keupayaan mereka dalam melaksanakan tingkah laku kerjaya. Kajian Makki et al. (2016) mendapati bahawa efikasi kendiri mempunyai pengaruh yang positif dengan aktiviti eksplorasi kerjaya. Hal ini kerana graduan mempunyai keyakinan diri yang tinggi dan mempunyai keinginan untuk mencari pekerjaan selepas tamat pengajian. Selain itu, kajian lepas mendapati bahawa pendidikan perniagaan yang memfokuskan kepada kemahiran keusahawanan dapat membangunkan tahap efikasi kendiri graduan (Bell 2016; Nagarathanam & Buang 2016).

TINGKAH LAKU KEUSAHAWANAN

Apabila seseorang mengambil keputusan menjadi seorang usahawan, ia merupakan satu keputusan yang diambil setelah berfikir secara mendalam kerana membuka perniagaan baru keberanian yang tinggi dan sejumlah modal yang besar (Reuda et al. 2015). Tingkah laku keusahawanan merupakan asas untuk memahami segala prosedur dalam menjadi seorang usahawan serta mempunyai pemikiran untuk menjadi usahawan (Nasiru et al. 2015). Tingkah laku keusahawanan boleh didefinisikan sebagai seseorang yang berfikir dan berkelakuan seperti usahawan serta mempunyai keinginan untuk

memulakan perniagaan yang baru (Carmenado et al. 2016). Teori tingkah laku keusahawanan telah diambil daripada Reuda et al. (2015) untuk menerangkan proses pemikiran seseorang terhadap keinginan menjadi seorang usahawan yang membuka perniagaan sendiri. Tingkah laku keusahawanan mempunyai ciri-ciri seperti kemahiran membuat keputusan, kemahiran mengurus, motivasi yang tinggi, kemahiran menyelesaikan masalah, bertanggungjawab dan berani menahuti cabaran (William 2016).

Menurut William (2016) pula, tingkah laku keusahawanan ialah seseorang itu boleh melibatkan diri dalam aktiviti keusahawanan dengan syarat mereka perlu mempunyai keyakinan dan keazaman yang tinggi serta kemahiran dan pengetahuan yang sangat diperlukan dalam proses menjadi seorang usahawan. Kajian William (2016) mendapati bahawa kedua-dua faktor iaitu persepsi sosial dan kemahiran keusahawanan memainkan peranan yang penting dan dapat mempengaruhi tingkah laku keusahawanan seseorang itu. Selain itu, kajian oleh Linan (2004) ada membuktikan bahawa terdapat pengaruh yang positif antara efikasi sendiri dengan tingkah laku keusahawanan. Kajian lepas yang dilakukan oleh Lang dan Liu (2017) menyatakan bahawa ramai graduan lebih cenderung untuk menjadi seorang usahawan dan memilih kerjaya usahawan setelah tamat pengajian daripada bekerja dengan orang lain.

Kajian oleh Lang dan Liu (2017) menyatakan bahawa ramai graduan lebih cenderung untuk menjadi seorang usahawan dan memilih kerjaya usahawan setelah tamat pengajian daripada bekerja dengan orang lain. Dengan adanya pemikiran seperti itu, bukan sahaja dapat memberi faedah kepada diri graduan itu sendiri malah dapat membuka peluang pekerjaan yang baru untuk masyarakat sekeliling. Bell (2016) juga menyatakan bahawa untuk menggalakkan, menarik minat dan memberi peluang kepada graduan dalam usaha untuk membuka perniagaan baru, latihan dan bimbingan daripada pelbagai pihak amat penting seperti memberi bantuan dari segi nasihat ataupun bantuan kewangan. Kajian Lang dan Liu (2017) membuktikan bahawa tiga faktor yang teratas seseorang graduan itu mempunyai motivasi yang tinggi terhadap tingkah laku keusahawanan ialah bebas melakukan apa sahaja terhadap perniagaan, dapat mengaut keuntungan yang tinggi berbanding bekerja di organisasi orang lain dan minat yang sangat mendalam terhadap sesuatu bidang tersebut.

EKSPLORASI KERJAYA

Eksplorasi kerjaya ialah proses seseorang mendapatkan dan meningkatkan pengetahuan sesuatu kerjaya tersebut supaya dapat membantu mereka mencapai matlamat kerjaya. Aktiviti eksplorasi kerjaya adalah salah satu cara yang dapat meningkatkan prestasi pelajar untuk berjaya dalam pengajian dan sekaligus berjaya untuk mendapatkan pekerjaan setelah tamat pengajian (Makki et al. 2015). Kajian Forstenlechner et al. (2014) menyatakan bahawa tahap eksplorasi kerjaya yang rendah memberi kesan yang buruk kepada para graduan dalam mencari pekerjaan yang sesuai kerana mereka tidak dapat menambah kemahiran dan pengetahuan di dalam bidang pekerjaan yang diminatinya. Jika seseorang graduan itu mengambil inisiatif yang baik terhadap proses eksplorasi kerjaya, mereka akan memperolehi banyak informasi yang berkaitan dengan kerjaya (Silva et al. 2015).

Kebelakangan ini, elemen eksplorasi kerjaya telah banyak dititikberatkan oleh semua pihak kerana kepentingannya dalam proses sesebuah kerjaya (Makki et al. 2016). Kajian Silva, Pinto dan Taveira (2015) menunjukkan bahawa jika seseorang graduan itu meningkatkan tingkah laku terhadap eksplorasi kerjaya, mereka akan memperoleh informasi kerjaya yang banyak dan mengurangkan tahap tekanan dalam proses mencari kerja. Secara umumnya, eksplorasi kerjaya bermaksud proses mengumpulkan maklumat untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk sesuatu kerjaya (Kibler 2012). Eksplorasi kerjaya dapat memberi peluang seseorang graduan itu untuk mencari informasi tentang sesuatu pekerjaan atau organisasi tersebut (Yussof et al. 2008).

Proses eksplorasi kerjaya dapat meningkatkan tahap kepastian seseorang graduan itu untuk memperoleh kerjaya yang diminatinya dan mereka yakin bahawa mereka boleh bekerja dengan baik kerana persediaan telah dilakukan sebelum memulakan alam pekerjaan (Silva et al. 2015). Eksplorasi kerjaya ialah aktiviti mencari maklumat tentang temu duga untuk sesebuah kerja serta maklumat tentang peluang dan pilihan kerjaya yang ada (Hanapi & Nordin 2014). Graduan bersetuju bahawa program pengurusan kerjaya seperti eksplorasi kerjaya dan pelan tindakan untuk mendapatkan kerja dapat mengurangkan kebarangkalian graduan untuk menganggur dan mengurangkan kebimbangan (Ismail 2011). Hal ini kerana, tahap kebimbangan yang tinggi dalam

kerjaya dapat mengundang kepada tekanan dan kemurungan.

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan pendekatan kaedah kuantitatif berbentuk tinjauan melalui borang soal selidik. Populasi kajian ini fokus kepada graduan lepasan institut pengajian tinggi di Malaysia. Sampel kajian terdiri daripada 197 graduan universiti awam di sekitar Lembah Klang, dan dipilih menggunakan teknik persampelanrawak mudah. Data dikutip menggunakan borang soal selidik bersemuka dan secara atas talian. Borang soal selidik mengandungi dua bahagian; [1] item-item mengenai kemahiran kesediaan kerja, efikasi kendiri, tingkah laku keusahawanan dan eksplorasi kerjaya, [2] item-item mengenai demografi responden seperti umur, bangsa, jantina, fakulti pengajian, status pekerjaan dan tahap pendidikan. Kesemua item di dalam borang soal selidik diukur menggunakan skala Likert limatitik bermula dari skala satu (1) sangat tidak setuju hingga skala lima (5) sangat setuju.

Konstruk kemahiran kesediaan kerja yang terdiri daripada 4 sub-konstruk diukur menggunakan item-item yang diadaptasi Jyothirmayee dan Desai (2017) serta Linan (2008). Manakala item-item pengukuran bagi konstrukefikasi kendiri, tingkah laku keusahawanan, dan eksplorasi kerjaya masing-masing diadaptasi daripada Devorak (2014), Malebana dan Swanepoel (2015), dan Ingo et al. (2014). Perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 21 telah digunakan untuk menganalisis data kajian. Dengan menggunakan SPSS, semua informasi akan dikeluarkan dalam bentuk nombor dan melalui informasi tersebut, pengaruh antara faktor dapat dilihat dengan lebih jelas sama ada mempunyai pengaruh yang signifikan ataupun sebaliknya. Kaedah analisis data yang dijalankan ialah analisis deskriptif untuk menganalisis demografi responden dan analisis regresi untuk menguji hipotesis kajian.

DAPATAN KAJIAN

Jadual 1 adalah profil demografi responden bagi kajian ini. Berdasarkan jadual 1, majoriti atau 39.6% daripada 197 responden responden berumur 25 hingga 27 tahun diikuti dengan 36.5% berumur 22 hingga 24 tahun, 13.7% berumur 28 tahun ke

atas, dan 10.2% responden yang berumur 19 hingga 21 tahun. Dari segi pecahan kaum, kaum Melayu mendominasi responden di dalam kajian ini iaitu sebanyak 56.9%. Kemudian diikuti dengan bangsa India (29.4%) dan seterusnya bangsa Cina iaitu sebanyak 12.2%. Dari aspek jantina pula, majoritinya wanita iaitu 63.5%, dan lelaki 36.5%. Status pekerjaan seseorang itu dapat memberi petunjuk berkaitan dengan keperibadian dan corak tingkah laku yang ditunjukkan. Secara keseluruhannya, majoriti responden tidak bekerja iaitu 75.1% dan bekerja makan gaji 13.7%, dan selebihnya bekerja sendiri. Dari aspek tahap pendidikan, majoriti responden mempunyai pendidikan diperingkat pra-siswazah dan selebihnya atau 47.7% adalah pasca siswazah.

JADUAL 1. Profil Responden

Profil responden	Item	Kekerapan (n)	Peratusan (%)
Umur	19 – 21	20	10.2
	22 – 24	72	36.5
	25 – 27	78	39.6
	28 dan ke atas	27	13.7
Kaum	Melayu	112	56.9
	Cina	24	12.2
	India	58	29.4
	Lain-lain	3	1.5
Jantina	Lelaki	72	36.5
	Wanita	125	63.5
Status Pekerjaan	Bekerja sendiri	22	11.2
	Bekerja makan gaji	27	13.7
	Tidak bekerja	148	75.1
Tahap Pendidikan	Pra-siswazah	103	52.3
	Pasca siswazah	94	47.7

Jadual 2 adalah keputusan analisis kebolehpercayaan item-item pengukur untuk setiap konstruk atau pembolehubah dalam kajian ini. Nilai Alpha Cronbach (AC) bersamaan atau melebihi .070 menunjukkan konsistensi dalaman dan hubungkait yang tinggi item-item pengukur dalam mengukur konstruk atau pembolehubah yang sepatutnya diukur. Berdasarkan Jadual 2, nilai AC bagi setiap pembolehubah melebihi paras $AC^3 0.70$, membuktikan setiap item-item pengukur mempunyai hubungkait yang tinggi dan konsistensi dalam yang tinggi dalam mengukur pembolehubah atau konstruk masing-masing.

JADUAL 2. Analisis kebolehpercayaan

Pembolehubah	Jumlah Item	Nilai Alpha Cronbach (AC)
Kemahiran dan kualiti graduan	7	0.869
Kemahiran dan pengetahuan professional	8	0.800
Kemahiran dan pengetahuan teknologi	6	0.754
Kemahiran keusahawanan	6	0.767
Efikasi sendiri	5	0.749
Tingkah laku keusahawanan	6	0.783
Eksplorasi kerjaya	6	0.737

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penulis terlebih dahulu telah melakukan ujian normaliti bagi data kajian. Ujian normaliti dilakukan sebagai memenuhi syarat asas untuk statistik parametrik bagi analisis regresi. Bagi ujian normality, panduan daripada Pallant (2011) digunakan untuk menentukan kriteria normaliti; nilai skewness

dan kurtosis yang berada atau menghampiri julat ± 1.0 menunjukkan kriteria normaliti telah dicapai. Berdasarkan Jadual 3, nilai skewness dan kurtosis untuk semua pembolehubah kajian ini berada di antara -1 dan +1 dan disimpulkan bahawa data bersifat normal.

JADUAL 3. Ujian Normaliti

Pembolehubah	Nilai Skewness	Nilai Kurtosis
Kemahiran dan kualiti graduan	0.019	-0.043
Kemahiran dan pengetahuan professional	-0.055	-0.403
Kemahiran dan pengetahuan teknologi	-0.001	-0.506
Kemahiran keusahawanan	-0.325	0.359
Efikasi sendiri	0.494	-0.516
Tingkah laku keusahawanan	-0.274	0.045
Eksplorasi kerjaya	0.115	-0.690

Objektif 1. Menguji kesan atau pengaruh kemahiran kesediaan kerja terhadap efikasi sendiri dalam kalangan graduan.

Analisis regresi dilakukan untuk menguji pengaruh kemahiran kesediaan kerja terhadap efikasi sendiri. Jadual 4 menunjukkan ringkasan analisis regresi kemahiran kesediaan kerja terhadap efikasi sendiri. Keputusan regresi menunjukkan kemahiran kesediaan

kerja mempunyai pengaruh yang signifikan keatas efikasi sendiri pada aras $P < .05$ ($p = .003$), dengan nilai $R^2 = .208$ menunjukkan sumbangan varians pembolehubah kemahiran kesediaan kerja terhadap efikasi sendiri adalah sebanyak 21%. Justeru, dapatan ini menyokong hipotesis yang menyatakan kemahiran kesediaan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efikasi sendiri graduan universiti.

JADUAL 4. Ringkasan Analisis Regresi Kemahiran kesediaan kerja terhadap efikasi sendiri (N=197)

Pembolehubah	R ²	Beta (β)	t	F	Sig. (p)
Kemahiran kesediaan kerja	.208	.347	2.967	8.805	.003

Objektif 2. Menguji pengaruh efikasi sendiri terhadap tingkah laku keusahawanan dalam diri kalangan graduan.

Jadual 5 adalah ringkasan keputusan analisis regresi efikasi sendiri terhadap tingkah laku keusahawanan. Berdasarkan Jadual 5, ujian regresi menunjukkan efikasi sendiri mempunyai kesan yang signifikan terhadap tingkah laku keusahawanan, $F(1,195) = 14.495$, $p < .001$. Nilai

$R^2 = .263$ menunjukkan menunjukkan sumbangan varians pembolehubah efikasi sendiri dalam meramal tingkah laku keusahawanan graduan adalah sebanyak 26%. Justeru, hipotesis yang menyatakan efikasi sendiri mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap tingkah laku keusahawanan graduan universiti adalah gagal untuk ditolak. Keputusan ini membuktikan semakin tinggi tahap efikasi sendiri seseorang graduan, semakin meningkat tingkah laku keusahawannya.

JADUAL 5. Ringkasan Analisis Regresi Efikasi Kendiri terhadap tingkah laku keusahawanan (N=197)

Pembolehubah	R ²	Beta (B)	t	F	Sig. (p)
Efikasi kendiri	.263	.237	3.807	14.495	.001

Objektif 3. Menguji pengaruh efikasi kendiri terhadap eksplorasi kerjaya dalam kalangan graduan.

Ringkasan dalam Jadual 6 pula adalah keputusan analisis regresi yang dilakukan dalam menguji pengaruh efikasi kendiri terhadap eksplorasi kerjaya dalam kalangan graduan. Berdasarkan ringkasan dalam Jadual 6, sumbangan varian pembolehubah efikasi kendiri dalam meramal eksplorasi kerjaya

adalah sebanyak 17% (R²=.173), dan signifikan pada aras $p < .05$ [P=.015, b=0.149, t= 2.449, F=5.996]. Menunjukkan semakin tinggi tahap efikasi kendiri graduan, semakin tinggi aktiviti eksplorasi kerjaya dalam kalangan graduan. Justeru, dapatan ini gagal untuk menolak hipotesis H3 yang menyatakan efikasi kendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap eksplorasi kerjaya dalam kalangan graduan universiti.

JADUAL 6. Ringkasan Analisis Regresi Efikasi Kendiri terhadap eksplorasi kerjaya (N=197)

Pembolehubah	R ²	Beta (B)	t	F	Sig. (p)
Efikasi kendiri	.173	.149	2.449	5.996	.015

Secara keseluruhannya, ketiga-tiga hipotesis kajian dapat diterima iaitu H1, kemahiran kesediaan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan efikasi kendiri, H2, efikasi kendiri mempunyai pengaruh yang signifikan dengan tingkah laku keusahawanan dan H3, efikasi kendiri mempunyai pengaruh yang signifikan dengan eksplorasi kerjaya.

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Kajian ini mengkaji tentang pengaruh kemahiran kesediaan kerja, efikasi kendiri, tingkah laku keusahawanan dan eksplorasi kerjaya dalam kalangan graduan. Kemahiran kesediaan kerja dalam kajian ini merujuk kepada empat elemen iaitu kemahiran dan kualiti graduan, kemahiran dan pengetahuan professional, kemahiran dan pengetahuan teknologi serta kemahiran keusahawanan. Setelah melakukan ujian analisis regresi, secara keseluruhannya hasil kajian mendapati bahawa kemahiran kesediaan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan efikasi kendiri. Dapatan hasil kajian ini disokong oleh kajian Iftikhar et al. (2016) di mana mereka mendapati graduan kejuruteraan mempunyai kemahiran kesediaan yang tinggi dan keyakinan yang tinggi terhadap efikasi kendiri. Selain itu, dapatan kajian Jyothirmayee dan Desai (2017) juga menunjukkan kemahiran kesediaan kerja yang tinggi dalam kalangan graduan tahun akhir. Ini bermaksud graduan sudah bersedia dengan baik dari segi kemahiran dan mempunyai keyakinan yang tinggi dalam usaha untuk meneroka alam pekerjaan. Tambahan lagi, kesemua elemen di

bawah kemahiran kesediaan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan efikasi kendiri kecuali pembolehubah kemahiran dan pengetahuan teknologi. Hal ini mungkin disebabkan oleh perbezaan faktor demografi, geografi, budaya dan sosio ekonomi.

Selain itu, ujian analisis regresi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan antara efikasi kendiri dengan pembolehubah bersandar kajian iaitu tingkah laku keusahawanan dan eksplorasi kerjaya dalam kalangan graduan. Pengaruh yang signifikan antara efikasi kendiri dan tingkah laku keusahawanan disokong oleh kajian William (2016) di mana kajian tersebut menunjukkan bahawa terdapat tiga elemen yang dapat mempengaruhi tingkah laku keusahawanan seseorang iaitu efikasi kendiri, keazaman diri dan identiti diri. Selain itu, dapatan kajian Obschonka (2013) juga menunjukkan bahawa efikasi kendiri, motivasi dan pengalaman seseorang dalam bidang keusahawanan mempunyai pengaruh yang positif dengan tingkah laku keusahawanan. Manakala, pengaruh yang signifikan antara efikasi kendiri dengan eksplorasi kerjaya mempunyai dapatan yang sama dengan kajian Buttner dan Lowe (2017) kerana mereka mendapati bahawa efikasi kendiri dan keyakinan seseorang graduan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan aktiviti eksplorasi kerjaya untuk mendapatkan kerja yang bersesuaian.

Universiti boleh mewujudkan lebih banyak bidang pembelajaran keusahawanan dan pengurusan perniagaan dalam kalangan graduan. Usaha tersebut dapat menarik minat graduan untuk menceburi bidang keusahawanan dan meningkatkan kemahiran

perniagaan mereka. Graduan boleh mempelajarinya sebelum bergraduasi iaitu bermula dari tahun pertama hingga tahun akhir pengajian supaya kemahiran dapat dikuasai sepenuhnya sebaik sahaja bergraduasi. Universiti boleh menganjurkan pelbagai aktiviti supaya graduan yang bukan belajar dalam bidang keusahawanan juga boleh mempelajari teknik-teknik pengurusan perniagaan yang betul. Contohnya penganjuran seminar atau kursus oleh ahli perniagaan yang berjaya, karnival keusahawanan ataupun pertandingan inovasi usahawan dalam kalangan graduan. Selain itu, pihak universiti boleh mengambil inisiatif meningkatkan motivasi golongan muda terutamanya graduan lepasan universiti supaya meneroka pelbagai bidang pekerjaan yang lebih luas dan tidak hanya fokus kepada satu pekerjaan sahaja. Pihak universiti dan pensyarah perlu membantu bakal graduan untuk menguasai pelbagai kemahiran yang diperlukan sebelum memasuki alam pekerjaan supaya efikasi sendiri graduan meningkat dan seterusnya boleh mempengaruhi aktiviti eksplorasi kerjaya. Melihat pada persaingan pekerjaan yang semakin mencabar, usaha yang berterusan perlu dilaksanakan untuk meningkatkan tahap efikasi dan keyakinan graduan untuk terus berdaya saing (Polat 2018). Aktiviti dan tugas yang diberi kepada bakal graduan perlu merangkumi pelbagai kemahiran seperti kemahiran berfikir aras tinggi, berkomunikasi dan kemahiran sosial.

Terdapat beberapa limitasi dalam kajian yang perlu dipertimbangkan dalam kajian-kajian akan datang. Hasil kajian ini mungkin belum memadai untuk digeneralisasikan kepada keseluruhan populasi graduan di Malaysia. Hal ini kerana, kajian ini hanya dilakukan terhadap graduandari pada universiti awam. Sampel kajian mungkin tidak dapat mewakili populasi yang besar kerana perbezaan faktor persekitaran, faktor geografi dan faktor universiti dan status sosioekonomi. Selain itu, kajian ini hanya mengkaji empat sub-konstruk di bawah konstruk kemahiran kesediaan kerja iaitu kemahiran dan kualiti graduan, kemahiran dan pengetahuan professional, kemahiran dan pengetahuan teknologi dan kemahiran keusahawanan. Menurut Cabellero et al. (2011), kemahiran kesediaan kerja termasuklah ciri-ciri peribadi seseorang graduan, ketajaman fikiran, kecekapan melakukan sesuatu kerja dan kemahiran sosial. Kemahiran kesediaan kerja juga terdiri daripada kemahiran komunikasi dan memahami visi dan matlamat sesebuah organisasi dengan baik (Jyothirmayee & Desai 2017).

Kajian ini tertumpu kepada faktor kemahiran yang ada dalam diri pelajar itu sahaja. Oleh itu, cadangan untuk kajian akandating perlu melihat kepada faktor-faktor luaran atau faktor persekitaran pelajar yang mungkin akan mempengaruhi efikasi sendiri terhadap eksplorasi kerjaya dan tingkah laku keusahawanan dalam kalangan graduan. Faktor persekitaran termasuklah faktor persekitaran universiti, faktor keluarga dan faktor teknologi seperti media sosial yang semakin canggih dan membuka peluang kepada pelajar untuk mencari pekerjaan ataupun usahawan muda untuk membangunkan dan mengembangkan perniagaan mereka secara atas talian. Selain itu, kajian akan datang juga digalakkan untuk melakukan kajian di tempat dan sampel yang berbeza. Contohnya perbezaan dari segi budaya setempat, universiti dan tempat yang berbeza.

Kajian ini menyumbang kepada pelbagai pihak terutamanya kepada pihak universiti dan graduan itu sendiri untuk memahami tentang kepentingan kemahiran kesediaan kerja pada masa yang akan datang. Kajian ini juga turut menyumbang dalam pengembangan teori dan konsep kebolehgajian dan kebolehpasaran graduan dalam memahami dengan lebih mendalam tentang pengaruh dan kesan kemahiran kesediaan kerja dalam kalangan graduan kepada proses eksplorasi kerjaya graduan lepasan universiti. Akhir sekali, diharapkan hasil daripada kajian ini membantu pihak universiti dalam pembangunan kurikulum dan kokurikulum yang dapat membantu menambah nilai dan kualiti graduan.

PENGHARGAAN

Kajian ini dibiayai oleh Universiti Kebangsaan Malaysia dibawah Geran Galakan Penyelidik Muda (GGPM) GGPM-2018-004.

RUJUKAN

- Ahlam Mohd Kamel & Sheerad Sahid, 2019. Kesan Kemahiran Kebolehgajian Terhadap Penciptaan dan Penerokaan. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* hlm. 94–102.
- Albert, D. R. & Kumar, S. 2015. Knowledge and skills needed by instructional designers in higher education. *Performance Improvement Quarterly* 28(3): 51-69.
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York, NY: Freeman.

- 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 58(1): 2–17.
- Buttner, H. E. & Lowe, K. B. 2017. Graduate work-readiness in the Asia-Pacific region: Perspectives from stakeholders and the role of HRM. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 36(1): 73–89.
- Caballero, C., Walker, A. & Fuller-Tyszkiewicz, M. 2011. The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess workreadiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability* 2(2): 41-54.
- Cabellero, C. L. & Walker, A. 2010. Work readiness in graduate recruitment and selection: a review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability* 1(1): 13-25.
- Cabellero, C. L., Walker, A. & Fuller, T. M. 2011. The work readiness scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability* 2(2): 41-54.
- Carmenado, I. D. L. R., Ortuno, M. & Rivera, M. 2016. Private-Public Partnership as a tool to promote entrepreneurship for sustainable development: WPP torrearte experience. *Sustainability (Switzerland)* 8(3). doi:10.3390/su8030199
- Devorak, M. C. 2014. The Moderating Effects Of Emotional Intelligence on the Relationship Between Parental Self-efficacy.
- Forstenlechner, I., Selim, H., Baruch, Y. & Madi, M. 2014. Career exploration and perceived employability within an emerging economy context. *Human Resource Management* 53(1): 45-66.
- Hanapi, Z. & Nordin, M. S. 2014. Unemployment among Malaysia graduates: Graduates' attributes, lecturers' competency and quality of education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 112: 1056-1063.
- Iftikhar, M., Salleh, R., Memon, M. A. & Harun, H. 2015. The relationship between work readiness skills, career self-efficacy and career exploration among engineering graduates: A proposed framework. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology* 10(9): 1007-1011.
- Ingo, F., Selim, H., Baruch, Y. & Madi, M. 2014. Career exploration and perceived employability within an emerging economy context. *Human Resource Management* 53(1): 45-66.
- Ismail, H. 2012. Kajian Mengenai Kebolehpasaran Siswazah di Malaysia : Tinjauan dari Perspektif Majikan, hlm. Vol. 2, 906-913.
- Ismail, N. A. 2011. Graduates' characteristics and unemployment : A study among Malaysian graduates. *International Journal of Business and Social Science* 2(16): 94-103.
- Jyothirmayee, R. & Desai, K. 2017. Measurement of employability skills and job readiness perception of post-graduate management students: Results from a pilot study. *International Journal in Management and Social Science* 5(8): 82-94.
- Kamel, A. M. & Sahid, S. 2019. Kesan kemahiran kebolehgajian terhadap penciptaan dan penerokaan kerja. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* hlm. 94-102.
- Kang, Y. & Ritzhaupt, A. D. 2015. A job announcement analysis of educational technology professional positions. *Journal of Educational Technology Systems* 43(3): 231–256.
- Kibler, E. 2012. Formation of entrepreneurial intentions in a regional context. *Journal of Entrepreneurship and Regional Development* 25(3–4): 1-31.
- Lang, C. & Liu, C. 2017. Fashion entrepreneurship among college students: Exploring the motivations and skills to become a fashion entrepreneur. *International Textile and Apparel Association (ITAA) Annual Conference Proceedings*.
- Linan, F. 2004. Intention-based models of entrepreneurship education 3(1): 1-30.
- Linan, F. 2008. Skill and value perceptions: How do they affect entrepreneurial intentions? *International Entrepreneurship and Management Journal* 4: 257-272.
- Liu, J. & Rau, P.-L. P. 2014. Impact of self-construal on choice of enterprise social media for knowledge sharing. *Journal of Computational and Theoretical Nanoscience* 42(7): 1077–1090.
- Makki, I., Javaid, M. U. & Bano, S. 2016. Level of work readiness skills, career self-efficacy and career exploration of engineering students. *NFC-IEFR Journal of Engineering and Scientific Research* 4(1): 91–96.
- Malebana, M. J. & Swanepoel, E. 2015. Graduate entrepreneurial intentions in the rural provinces of South Africa. *Journal of Contemporary Management* 19(1): 89-111.
- Md Razak, M. I., Mohd Yusof, A., Nor Syazana, W., Jaafar, W. E. & Talib, A. H. 2014. Factors influencing unemployment among graduates in Malaysia – An overview. *Journal of Economics and Sustainable Development* 5(11): 168-173.
- Mohd, Che Zulkifli, C. O. & Rajoo, S. 2016. Unemployment among graduates in Malaysia. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom* IV(8): 367-374.
- Mohd Azri, A., Sahid, S. & Hamid, A. H. A. 2019. Meningkatkan kebolehpasaran graduan melalui kemahiran kebolehgajian. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship* 5(15): 21-34.
- Nagarathanam, R. & Buang, N. A. 2016. The relationship between attitude, intention, and entrepreneurship career choice among Malaysian Indian undergraduates. *Akademika* 86(2): 43–52.

- Nasiru, A., Bhatti, M. A. & Keat, O. Y. 2015. Influence of perceived university support, perceived effective entrepreneurship education, perceived creativity disposition, entrepreneurial passion for inventing and founding on entrepreneurial intention. *Mediterranean Journal of Social Sciences* 6(3): 88–95. doi:10.5901/mjss.2015.v6n3p88
- Obschonka, M. 2013. Entrepreneurship as 21st century skill: Taking a developmental perspective.
- Polat, H. 2018. Analyzing entrepreneurship skill levels of the 3rd grade primary school students in life sciences course based on different variables. *Journal of International Education Studies* 11(4): 63–73.
- Rasul, M. S., Ismail, M. Y., Ismail, N., Rajuddin, R. M. & Abd Rauf, R. A. 2010. Development of employability skills assessment tool for manufacturing industry. *Jurnal Mekanikal* (30): 48-61.
- Reuda, S., Linan, F. & Moriano, J. A. 2015. Validating a theory of planned behavior questionnaire to measure entrepreneurial intentions. doi:10.4337/9781784713584.00010
- Rosenberg, S., Heimler, R. & Morote, E.-S. 2012. Basic employability skills: A triangular design approach 54(1): 7–20.
- Seng, T. T., Abdullah, A. & Rashid, A. M. 2019. Pengaruh faktor terpilih terhadap aspirasi kerjaya keusahawanan dalam kalangan pelajar kolej komuniti. *Akademika* 89(3): 41-52.
- Silva, A. D., Pinto, J. C. & Taveira, C. 2015. Career Self-Management : Evaluation of an Intervention With Culturally Diverse Samples.
- Suleman, F. 2016. Employability skills of higher education graduates: Little consensus on a much-discussed subject. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 228(1): 169-174.
- William, W. K. 2016. Entrepreneurial behaviour: the role of values. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* 22(3).
- Yusof, N., Jamaluddin, Z. & Mat Lazim, N. 2013. Persepsi pelajar prasiswazah terhadap kebolehpasaran graduan dan persaingan dalam pasaran pekerjaan. *Jurnal Personalita Pelajar* 16: 77-92. doi:10.1002/14651858.CD011522.pub2
- Yussof, I., Ismail, R. & Sidin, R. 2008. Graduan dan alam pekerjaan: Kes siswazah UKM. *Akademika* 72(January): 3-24.

Nor Hazwni Halim
 Pusat Kepimpinan dan Polisi Pendidikan
 Fakulti Pendidikan
 Universiti Kebangsaan Malaysia
 43600 Bangi, Selangor
 Malaysia.
 Email: hazwani_23594@yahoo.com

Sheerad Sahid (corresponding author)
 Pusat Kepimpinan dan Polisi Pendidikan
 Fakulti Pendidikan
 Universiti Kebangsaan Malaysia
 43600 Bangi, Selangor
 Malaysia.
 Email: sheerad@ukm.edu.my

Received: 20 June 2019
 Accepted: 27 August 2020