

KERANGKA KEMAHIRAN *EMPLOYABILITY* DAN KOMPETENSI
PENGURUSAN KERJAYA YANG MEMPENGARUHI KEMAHIRAN KERJAYA
GRADUAN KOLEJ VOKASIONAL

ROSMAWATI BINTI MA'AROF

Tesis ini dikemukakan sebagai
memenuhi syarat penganugerahan
Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional

Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

SEPTEMBER, 2020

DEDIKASI

*Cinta hatiku **Yusri bin Yusof** yang menjadi nadi dan tulang belakang di saat jatuh dan bangunku...*

*Permata hati ibu **Muhammad Aiman, Muhammad Ammar, Fatin Zafirah, Farisya Aqeela dan Muhammad Afiff** yang sabar selalu di saat kesibukan ibu...*

*Bonda yang dikasihi **Salmah bt Soib dan Che Gayah bt Mat Salleh** serta keluarga tersayang yang sentiasa menjadi penguat semangat di saat kepayahanku...*

*Penyeliaku **Dr. Normah binti Zakaria** yang selalu berkongsi ilmu dan pengalaman, menjadi inspirasi dan pendorong sehingga terhasilnya kejayaanku....*

Terima kasih atas segala doa dan pengorbanan kalian. Semoga ilmu yang dimiliki akan dikongsi untuk kebaikan bersama ...

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur kepada Allah S.W.T. di atas kurniaan dan limpah rahmat Nya yang telah memberi saya kekuatan untuk menyelesaikan tesis ini. Pertamanya saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada semua yang terlibat samada secara langsung atau tidak dalam menyiapkan tesis ini. Setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia saya, Dr Normah binti Zakaria di atas segala cadangan dan dorongan yang dicurahkan telah banyak membantu saya sepanjang penyelidikan dan penulisan tesis ini. Kepakaran dan nasihat yang diberikan telah banyak menolong kelancaran penyelidikan dan segala kerjasama amat dihargai.

Terima kasih juga kepada semua pensyarah dan pelajar KV Muar, KV Segamat, KV Melaka Tengah, KV Datuk Seri Md Zin, KV Juasseh dan KV Kuala Klawang di atas bantuan dan kerjasama yang diberikan. Seterusnya ucapan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan kepada barisan panel pemeriksa di atas teguran, nasihat dan pandangan ke arah pemantapan kajian ini. Tidak lupa kepada pensyarah-pensyarah dan staf-staf di UTHM kerana memberi kerjasama yang sangat baik sepanjang kajian ini.

Penyelidikan saya tidak akan berjalan dengan lancar tanpa sokongan dan galakan yang berterusan daripada suami yang dikasihi, anak-anak yang sangat memahami keadaan dan kesibukan ibu, mak yang banyak memberi nasihat, adik beradik tempat berkongsi masalah dan pendapat, rakan sekerja dan seperjuangan yang banyak membantu dan berkongsi idea. Akhir kata, semoga kajian ini dapat sedikit sebanyak memberi sumbangan dan manfaat yang berterusan kepada semua.

ABSTRAK

TVET merupakan salah satu bidang pendidikan yang bertujuan bagi menghasilkan pekerja mahir bagi pembangunan ekonomi negara. Platform pendidikan ini bukan sahaja untuk membangunkan pembangunan akademik dan teknikal pelajar, tetapi juga melahirkan pelajar bagi memperolehi kemahiran berkaitan pekerjaan. Tujuan kajian ini adalah untuk membangunkan kerangka model kemahiran *employability* dan kompetensi pengurusan kerjaya yang mempengaruhi kemahiran kerjaya graduan KV. Kajian ini bersifat deskriptif dan inferensi menggunakan pendekatan Model Persamaan Struktur (SEM) dan perisian AMOS untuk membangunkan kerangka model. Kajian ini menggunakan borang soal selidik dan diedarkan kepada 280 graduan KV kursus Teknologi Elektrik dan Elektronik bagi KV Muar, KV Segamat, KV Melaka Tengah, KV Datuk Seri Md Zin, KV Juasseh and KV Kuala Klawang. Hasil kajian diperolehi melalui model pengukuran CFA yang dikumpulkan, terbukti bahawa pembolehubah iaitu kemahiran kerjaya mempunyai hubungan yang signifikan dan positif dengan kemahiran *employability* dan kompetensi pengurusan kerjaya di kalangan graduan KV. Sementara itu, kemahiran *employability* adalah pembolehubah yang paling tinggi dalam memberi sumbangan iaitu sebanyak 76 peratus. Kajian ini mencadangkan penambahbaikan kurikulum kepada Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional bagi memperkasakan lagi kemahiran kerjaya graduan KV dalam memenuhi kehendak industri.

ABSTRACT

TVET is one of the education lines that is aimed to produce skilled workers for our country. This education platform is hoped to not only to develop students' academic and technical knowledge, but also to help students acquire high employability skills as well. The purpose of this study is to develop the relationship framework between employability skills and career management competency that influences career skills among the graduates of KV. This study is descriptive and inferential using the Structural Equation Modelling (SEM) approach and AMOS software to develop the framework. The study used questionnaires that were distributed to 280 KV graduates of Electric and Electronic Technology course from KV Muar, KV Segamat, KV Melaka Tengah, KV Datuk Seri Md Zin, KV Juasseh and KV Kuala Klawang. The findings from the CFA analysis showed that there was a positive and significant correlation between employability skills and career management competency among KV graduates. Employability skills contributed the highest with 76 percent. This study proposes improvements of the curriculum by Technical and Vocational Education Division to empower career skills of KV graduates in order to meet the needs of the industry.



KANDUNGAN

| | | |
|--------------|----------------------------|--------------|
| | PENGAKUAN | iii |
| | DEDIKASI | iv |
| | PENGHARGAAN | v |
| | ABSTRAK | vi |
| | ABSTRACT | vii |
| | KANDUNGAN | viii |
| | SENARAI JADUAL | xv |
| | SENARAI RAJAH | xvii |
| | SENARAI SIMBOL | xviii |
| | SENARAI LAMPIRAN | xx |
| BAB 1 | PENDAHULUAN | |
| | 1.1 Pengenalan | 1 |
| | 1.2 Latar Belakang Kajian | 5 |
| | 1.3 Pernyataan Masalah | 8 |
| | 1.4 Objektif Kajian | 11 |
| | 1.5 Persoalan Kajian | 12 |
| | 1.6 Hipotesis Kajian | 12 |
| | 1.7 Kerangka Teori Kajian | 13 |
| | 1.8 Kerangka Konsep Kajian | 15 |
| | 1.9 Kepentingan Kajian | 16 |

| | | |
|--------|--------------------------------|----|
| 1.10 | Skop Kajian | 17 |
| 1.11 | Batasan Kajian | 18 |
| 1.12 | Definisi Istilah dan Operasi | 19 |
| 1.12.1 | Kolej Vokasional | 19 |
| 1.12.2 | Kolej Vokasional Rintis | 19 |
| 1.12.3 | Kemahiran | 20 |
| 1.12.4 | Kemahiran Kerjaya | 20 |
| 1.12.5 | Kemahiran <i>Employability</i> | 21 |
| 1.12.6 | Kompetensi | 21 |
| 1.12.7 | Pengurusan kerjaya | 21 |
| 1.12.8 | Hubungan | 22 |
| 1.13 | Rumusan | 22 |

BAB 2 KAJIAN LITERATUR

| | | |
|---------|---|----|
| 2.1 | Pengenalan | 23 |
| 2.2 | Industri Era Globalisasi Masa Kini | 23 |
| 2.3 | Kemahiran Kerjaya | 27 |
| 2.3.1 | Pemilihan Kerjaya | 29 |
| 2.3.2 | Teori Perkembangan Kerjaya Super | 30 |
| 2.3.3 | Elemen Kemahiran Kerjaya | 31 |
| 2.3.3.1 | Keselamatan | 31 |
| 2.3.3.2 | Kemahiran Operasi Mesin | 32 |
| 2.3.3.3 | Kemahiran Penggunaan Alatan ketukangan | 33 |
| 2.4 | Kemahiran <i>Employability</i> | 33 |
| 2.4.1 | Teori Modal Insan | 34 |
| 2.4.2 | Elemen Kemahiran <i>Employability</i> | 35 |
| 2.4.2.1 | Kemahiran berkomunikasi | 36 |
| 2.4.2.2 | Kemahiran bekerja dalam kumpulan | 37 |
| 2.4.2.3 | Kemahiran menyelesaikan masalah | 37 |
| 2.4.2.4 | Kemahiran mengurus diri | 38 |
| 2.4.2.5 | Kemahiran menggunakan teknologi | 39 |
| 2.4.2.6 | Kemahiran memahami budaya kerja | 40 |
| 2.4.2.7 | Kemahiran pembelajaran berterusan dan pengurusan maklumat | 40 |

| | | |
|---------|--|----|
| 2.5 | Kompetensi Pengurusan Kerjaya | 41 |
| 2.5.1 | Model Kompetensi Pengurusan Kerjaya | 43 |
| 2.5.2 | Elemen Kompetensi Pengurusan Kerjaya | 45 |
| 2.5.2.1 | Maklumbalas dan penyampaian sendiri | 45 |
| 2.5.2.2 | Keberkesanan prestasi | 45 |
| 2.5.2.3 | Matlamat dan perancangan kerjaya | 46 |
| 2.5.2.4 | Pengetahuan diri | 46 |
| 2.5.2.5 | Bimbingan kerja dan rangkaian kerjaya | 46 |
| 2.5.2.6 | Pengetahuan (Politik) di tempat kerja | 47 |
| 2.5.2.7 | Kemahiran berkaitan kerjaya | 47 |
| 2.5.3 | Hubungan Kemahiran <i>Employability</i> dan Kemahiran Kerjaya | 48 |
| 2.5.4 | Hubungan Kompetensi Pengurusan Kerjaya dan Kemahiran Kerjaya | 50 |
| 2.6 | Rumusan | 52 |

BAB 3 METODOLOGI

| | | |
|-------|--|----|
| 3.1 | Pengenalan | 53 |
| 3.2 | Reka bentuk Kajian | 53 |
| 3.3 | Lokasi Kajian | 55 |
| 3.4 | Populasi dan Sampel Kajian | 55 |
| 3.5 | Instrumen Kajian | 57 |
| 3.5.1 | Bahagian A: Demografi | 59 |
| 3.5.2 | Bahagian B: Kemahiran Kerjaya | 60 |
| 3.5.3 | Bahagian C: Kemahiran <i>Employability</i> | 60 |
| 3.5.4 | Bahagian D: Kompetensi Pengurusan Kerjaya | 60 |
| 3.6 | Prosedur Pengumpulan Data Kajian | 60 |
| 3.7 | Kesahan Instrumen | 61 |
| 3.8 | Kebolehpercayaan Instrumen | 62 |
| 3.9 | Kaedah Analisis Data | 64 |
| 3.9.1 | Analisis Deskriptif | 66 |
| 3.9.2 | Analisis Inferensi | 67 |
| 3.10 | Kerangka Operasi Kajian | 69 |

| | | |
|----------------------------|--|----|
| 3.11 | Rumusan | 71 |
| BAB 4 ANALISIS DATA | | |
| 4.1 | Pengenalan | 72 |
| 4.2 | Bahagian A: Demografi | 73 |
| 4.2.1 | Kolej Vokasional Rintis | 73 |
| 4.2.2 | Negeri dalam Kajian | 73 |
| 4.2.3 | Jantina Responden | 74 |
| 4.3 | Bahagian B: Analisis Data | 74 |
| 4.3.1 | Persoalan Kajian 1: Apakah tahap kemahiran kerjaya, kemahiran <i>employability</i> dan kompetensi pengurusan kerjaya graduan KV? | 74 |
| 4.3.1.1 | Analisis Faktor Penerokaan (EFA) dan Analisis Pengesahan Faktor Pooled-Confirmatory Factor Analysis (CFA) bagi menjawab persoalan kajian 2 berikut: | 76 |
| (i) | Apakah elemen paling dominan yang dipelajari dalam kemahiran <i>employability</i> ? | 76 |
| (ii) | Apakah elemen paling dominan yang dipelajari dalam kompetensi pengurusan kerjaya? | 76 |
| (iii) | Apakah elemen kemahiran kerjaya yang paling dikuasai oleh graduan KV? | 76 |
| 4.3.1.2 | Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Bagi Konstruk Kemahiran Kerjaya | 77 |
| 4.3.1.3 | Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Bagi Konstruk Kemahiran <i>Employability</i> | 79 |
| 4.3.1.4 | Analisis Faktor Penerokaan (EFA) Bagi Konstruk Kompetensi Pengurusan Kerjaya | 83 |
| 4.3.1.5 | Analisis Pengesahan Faktor Pooled- Confirmatory Factor Analysis (CFA) | 86 |
| 4.3.1.6 | Ujian kesepadanan model | 87 |
| 4.3.1.7 | Kesahan konvergen | 87 |
| 4.3.1.8 | Model Pengukuran | 89 |

| | | |
|----------|---|-----|
| 4.3.1.9 | Kesepadanan model | 89 |
| 4.3.1.10 | Pengesahan Diskriminan | 91 |
| 4.3.2 | Persoalan Kajian 2: (i) Apakah elemen kemahiran kerjaya yang paling dikuasai oleh graduan KV. | 92 |
| 4.3.3 | Persoalan Kajian 2: (ii) Apakah elemen paling dominan yang dipelajari dalam kemahiran <i>employability</i> bagi graduan KV. | 92 |
| 4.3.4 | Persoalan Kajian 2: (iii) Apakah elemen paling dominan yang dipelajari dalam kompetensi pengurusan kerjaya bagi graduan KV. | 93 |
| 4.3.5 | Persoalan kajian 3: Apakah hubungan antara kemahiran <i>employability</i> dan kompetensi pengurusan kerjaya yang mempengaruhi kemahiran kerjaya graduan KV? | 94 |
| 4.3.5.1 | Ujian Kenormalan dan <i>Outliers</i> | 94 |
| 4.3.6 | Persoalan kajian 4: Apakah kerangka kemahiran <i>employability</i> dan kompetensi pengurusan kerjaya yang mempengaruhi kemahiran kerjaya graduan KV? | 99 |
| 4.4 | Rumusan | 100 |

BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

| | | |
|-------|---|-----|
| 5.1 | Pengenalan | 101 |
| 5.2 | Perbincangan Dapatan Kajian | 101 |
| 5.2.1 | Objektif 1: Mengenalpasti tahap kemahiran kerjaya, kemahiran <i>employability</i> dan kompetensi pengurusan kerjaya graduan KV. | 102 |
| 5.2.2 | Objektif 2: (i) Menjelaskan elemen paling dominan yang dipelajari dalam kemahiran <i>employability</i> oleh graduan KV. | 104 |

| | | |
|-------|---|------------|
| 5.2.3 | Objektif 2: (ii) Menjelaskan elemen paling dominan yang dipelajari dalam kompetensi pengurusan kerjaya oleh graduan KV. | 105 |
| 5.2.4 | Objektif 2: (iii) Menjelaskan elemen kemahiran kerjaya yang paling dikuasai oleh graduan KV. | 106 |
| 5.2.5 | Objektif 3: Menentukan hubungan antara kemahiran <i>employability</i> dan kompetensi pengurusan kerjaya yang mempengaruhi kemahiran kerjaya graduan KV. | 107 |
| 5.2.6 | Objektif 4: Menentukan kerangka kemahiran <i>employability</i> dan kompetensi pengurusan kerjaya yang mempengaruhi kemahiran kerjaya graduan KV. | 108 |
| 5.3 | Kesimpulan Kajian | 110 |
| 5.4 | Cadangan Kajian | 111 |
| 5.4.1 | Cadangan kepada Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional | 111 |
| 5.4.2 | Cadangan kepada Pendidik | 112 |
| 5.4.3 | Cadangan kepada Sekolah | 112 |
| 5.4.4 | Cadangan kepada Industri | 113 |
| 5.5 | Cadangan untuk Kajian Lanjutan | 113 |
| 5.5.1 | Elemen demografi | 113 |
| 5.5.2 | Sampel kajian | 113 |
| 5.5.3 | Instrumen kajian | 114 |
| 5.5.4 | Reka bentuk kajian | 114 |
| 5.5.5 | Analisis data | 114 |
| 5.6 | Sumbangan kepada Kajian | 115 |
| 5.7 | Penutup | 117 |
| | RUJUKAN | 118 |
| | LAMPIRAN A | 140 |
| | LAMPIRAN B | 148 |

LAMPIRAN C

149

VITA

150



SENARAI JADUAL

| | | |
|------|---|----|
| 2.1 | Statistik Pekerjaan dan Perburuhan | 24 |
| 2.2 | Bilangan Pekerjaan dalam tahun 2011 mengikut tahap kemahiran | 25 |
| 3.1 | Penentuan Saiz Sampel | 56 |
| 3.2 | Saiz Populasi Sebenar Kajian | 56 |
| 3.3 | Pemilihan Aras Persepsi dalam Instrumen Kajian | 58 |
| 3.4 | Pembinaan Soal Selidik | 59 |
| 3.5 | Nilai <i>Alpha Cronbach</i> bagi Item dalam Kajian Rintis | 64 |
| 3.6 | Ujian Statistik Mengikut Kesesuaian terhadap Persoalan Kajian. | 65 |
| 3.7 | Interpretasi Skor | 67 |
| 4.1 | Kolej Vokasional | 73 |
| 4.2 | Negeri | 74 |
| 4.3 | Jantina | 74 |
| 4.4 | Nilai Min dan Sisihan Piawai Kemahiran Kerjaya | 75 |
| 4.5 | Nilai Min dan Sisihan Piawai Kemahiran <i>Employability</i> | 75 |
| 4.6 | Nilai Min dan Sisihan Piawai Kompetensi Pengurusan Kerjaya | 76 |
| 4.7 | Ujian Kesesuaian Penggunaan Analisis Faktor dan Keseragaman Item bagi Subkonstruk Kemahiran Kerjaya | 77 |
| 4.8 | Jumlah Varians bagi Subkonstruk Kemahiran Kerjaya | 78 |
| 4.9 | Matriks Komponen diputarkan bagi Dimensi Kemahiran Kerjaya Kaedah Prinsipal Komponen Analisis Putaran Varimax dengan Nilai Keseragaman Item | 79 |
| 4.10 | Ujian Kesesuaian Penggunaan Analisis Faktor dan Keseragaman Item bagi Subkonstruk Kemahiran <i>Employability</i> | 80 |
| 4.11 | Jumlah Varians bagi Subkonstruk Kemahiran <i>Employability</i> | 80 |
| 4.12 | Matriks Komponen diputarkan bagi Dimensi Kemahiran | 82 |

| | | |
|------|---|----|
| | <i>Employability</i> Kaedah Prinsipal Komponen Analisis Putaran Varimax dengan Nilai Keseragaman Item | |
| 4.13 | Ujian Kesesuaian Penggunaan Analisis Faktor dan Keseragaman Item bagi Subkonstruk Kompetensi Pengurusan Kerjaya | 83 |
| 4.14 | Jumlah Varians bagi Subkonstruk Kompetensi Pengurusan Kerjaya | 84 |
| 4.15 | Matriks Komponen diputarkan bagi Dimensi Kompetensi Pengurusan Kerjaya Kaedah Prinsipal Komponen Analisis Putaran Varimax dengan Nilai Keseragaman Item | 85 |
| 4.16 | Kesahan Konvergen Kajian | 88 |
| 4.17 | Indeks Padanan Keputusan Model Pengukuran | 91 |
| 4.18 | Kesahan Diskriminan Kajian | 91 |
| 4.19 | Elemen Kemahiran Kerjaya | 92 |
| 4.20 | Elemen Kemahiran <i>Employability</i> | 93 |
| 4.21 | Elemen Kompetensi Pengurusan Kerjaya | 94 |
| 4.22 | Ujian Kenormalan | 95 |
| 4.23 | Ujian Unsur Asing (<i>Outliers</i>) | 96 |
| 4.24 | Ujian <i>Causal Path</i> ke atas Kemahiran Kerjaya | 97 |
| 4.25 | Nilai Julat <i>Effect Size</i> | 98 |



SENARAI RAJAH

| | | |
|-----|--|-----|
| 1.1 | 10 Lonjakan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2015 - 2025 (Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015 – 2025 (Pendidikan Tinggi) ms 11) | 2 |
| 1.2 | Kerangka Teori Kajian | 14 |
| 1.3 | Kerangka Konsep Kajian | 15 |
| 2.1 | Model Kompetensi Pengurusan Kerjaya | 44 |
| 3.1 | Proses Analisis Inferensi Kajian | 70 |
| 3.2 | Kerangka Operasi Kajian | 68 |
| 4.1 | Hasil Ujian Kesepadanan Model bagi Kemahiran Kerjaya, Kemahiran <i>Employability</i> dan Kompetensi Pengurusan Kerjaya. | 90 |
| 4.2 | Hubungan antara Kemahiran <i>Employability</i> dengan Kompetensi Pengurusan Kerjaya terhadap Kemahiran Kerjaya. | 97 |
| 4.3 | Kerangka Hubungan Kemahiran <i>Employability</i> dengan Kompetensi Pengurusan Kerjaya yang mempengaruhi Kemahiran Kerjaya graduan KV | 99 |
| 5.1 | Kerangka Hubungan Kemahiran <i>Employability</i> dengan Kompetensi Pengurusan Kerjaya yang mempengaruhi Kemahiran Kerjaya graduan KV | 109 |

SENARAI SIMBOL

| | | |
|--------|---|--|
| TVET | - | Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional |
| UNESCO | - | United Nations Organisation for Education |
| RMK | - | Rancangan Malaysia Ke |
| KPT | - | Kementerian Pengajian Tinggi |
| ETP | - | Program Transformasi Ekonomi |
| PPPM | - | Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia |
| KPM | - | Kementerian Pendidikan Malaysia |
| KK | - | Kolej Komuniti |
| KV | - | Kolej Vokasional |
| BPTV | - | Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional |
| PPBM | - | Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia |
| SMV | - | Sekolah Menengah Vokasional |
| SVM | - | Sijil Vokasional Malaysia |
| DVM | - | Diploma Vokasional Malaysia |
| KSKV | - | Kurikulum Standard Kolej Vokasional |
| NAM | - | National Association of Manufacturers |
| NKEA | - | Bidang Ekonomi Utama Negara |
| IPT | - | Institusi Pengajian Tinggi |
| PMR | - | Penilai Menengah Rendah |
| PT3 | - | Penilaian Tingkatan 3 |
| SPSS | - | Statistic Package for Social Science |
| SEM | - | Structural Equation Modelling |
| AMOS | - | Analysis of Moments structures |
| MI | - | Modelling Indices |
| AVE | - | Average Variance Extracted |
| CFA | - | Confirmatory Factor Analysis |

| | | |
|---------|---|-------------------------------------|
| GOF | - | Goodness-off-Fit |
| ILP | - | Institut Latihan Perindustrian |
| KUiTTHO | - | Kolej Universiti Tun Hussein Onn |
| UTHM | - | Universiti Tun Hussein Onn Malaysia |
| OJT | - | On Job Training |



SENARAI LAMPIRAN

- A Borang Soal selidik
- B Surat Kebenaran
- C Dapatan kebolehkerjaan Graduan KV Rintis
2016



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Pendidikan dan Latihan Teknikal Vokasional (TVET) merupakan salah satu laluan penting untuk pendidikan vokasional dan pembangunan kemahiran dan TVET juga merupakan platform utama untuk pembelajaran sepanjang hayat. *United Nations Organisation for Education, Science and Culture (UNESCO)* dalam Rancangan Malaysia Ke 10 (RMK-10) mentakrifkan TVET sebagai proses pendidikan selain pendidikan umum yang melibatkan pembelajaran dalam bidang sains dan teknologi, latihan kemahiran praktikal, sikap, pemahaman dan pengetahuan tentang pekerjaan dalam pelbagai sektor ekonomi dan juga kehidupan sosial (Kementerian Pendidikan Tinggi (KPT), 2015). Transformasi pendidikan vokasional yang bermula pada tahun 2013, memberi penekanan kepada amalan industri atau amali teknikal yang secara tidak langsung telah mengurangkan beban akademik pelajar. Ini menunjukkan bahawa TVET telah memainkan peranan penting dalam menyediakan sistem pendidikan yang memenuhi segala tuntutan tenaga kerja yang berkemahiran dan professional dan secara tidak langsung (Hamzah, Bakar & Kazilan, 2006; Abd Majid & Hussin, 2019).

Menjelang tahun 2025, Malaysia memerlukan peningkatan 2.5 kali ganda enrolmen pelajar dalam bidang TVET menerusi Program Transformasi Ekonomi (ETP) dan terdapat 10 lonjakan yang telah dikenalpasti dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2015-2025 (KPT, 2015). Rajah 1.1 menunjukkan

lonjakan ke-4 yang bermatlamat untuk memperkasa enrolmen pelajar dalam bidang TVET dan melalui transformasi ini, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) melalui Kolej Komuniti (KK), Kolej Vokasional (KV) dan Politeknik akan dapat menyediakan pendidikan tinggi TVET yang utama dalam meningkatkan kemahiran bagi memenuhi permintaan industri dan sekaligus menambah peluang pekerjaan untuk kemajuan kerjaya pelajar.

Di Malaysia, terdapat lebih 50% kandungan program TVET adalah ditumpukan kepada kemahiran vokasional dan teknikal dengan kelayakan pada peringkat sijil, diploma dan ijazah sekaligus membuktikan bahawa KPM adalah penyedia latihan TVET yang terbesar (PPPM 2015-2025 KPT, 2015). Dalam hal ini, Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional (BPTV) telah dipertanggungjawabkan untuk melaksanakan tiga perkara iaitu meningkatkan enrolmen dalam pendidikan vokasional, merombak kurikulum pendidikan vokasional supaya relevan dengan keperluan industri dan meningkatkan kolaborasi dengan pihak industri. Hubungan baik dan kerjasama yang erat dengan industri adalah penting dalam memastikan kelangsungan penawaran kerja adalah sepadan dengan permintaan.



Rajah 1.1: 10 Lonjakan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2015 - 2025 (*Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015 – 2025 (Pendidikan Tinggi)*

Bermula pada tahun 2012, Sekolah Menengah Vokasional (SMV) telah dinaik taraf kepada Kolej Vokasional (KV) yang menawarkan program Diploma Vokasional Malaysia (DVM) bermula dengan 15 buah KV rintis. Melalui Kurikulum Standard Kolej Vokasional (KSKV), program yang ditawarkan merangkumi bidang akademik, vokasional dan *soft skills* yang telah digubal untuk dilaksanakan di semua KV. KSKV ini merangkumi modul Kemahiran *employability* bagi program Pra-Diploma (semester 1 hingga semester 4) dan Pendidikan kerjaya bagi program Diploma (semester 5 hingga semester 8).

Dalam sistem pendidikan ini, di antara kemahiran *employability* yang dipelajari oleh pelajar dalam modul kemahiran *employability* adalah (i) kemahiran berkomunikasi, (ii) kemahiran menggunakan teknologi, (iii) kemahiran merancang dan mengelola aktiviti, (iv) kemahiran bekerja dengan orang lain dan dalam kumpulan, (v) kemahiran menyelesaikan masalah, (vi) kemahiran mengurus, memilih dan menganalisa maklumat, (vii) kemahiran menggunakan idea dan teknik matematik dan (viii) kemahiran memahami budaya (KSKV, KPM). Bagi modul pendidikan kerjaya pula ialah (i) pengurusan kerjaya, inventori kerjaya, (ii) kemahiran komunikasi, (iii) pengurusan stress, (iv) kepimpinan dan (v) persediaan ke alam kerjaya (KSKV, KPM).

Kemahiran teknikal pula di definisikan sebagai kemahiran yang berkaitan dengan kaedah, prosedur dan teknik (Rosa, 2000; Makhtar, Fauzi & Hasan, 2016). Definisi lain pula menurut Salah (2001) dan Hanapi dan Kamis (2017) merujuk kepada kefahaman dan kecekapan dalam sesuatu aktiviti yang khusus, juga melibatkan kaedah, proses, prosedur dan teknik seperti keupayaan analitikal dalam penggunaan alat-alat dan teknik dalam disiplin tertentu. Dalam konteks kajian ini, kemahiran teknikal didefinisikan sebagai kemahiran kerjaya yang perlu ada dalam diri setiap pelajar iaitu dari segi (i) langkah-langkah keselamatan yang diambil oleh pelajar sebelum, semasa dan selepas melaksanakan aktiviti atau amali, (ii) kemahiran dalam mengendalikan mesin dan (iii) kemahiran yang perlu dikuasai dalam penggunaan alatan dan ketukangan. Manakala kemahiran bukan teknikal yang perlu dikuasai oleh pelajar dalam memenuhi kehendak majikan pula ialah (i) kemahiran berkomunikasi, (ii) kemahiran bekerja secara berkumpulan, (iii) kemahiran berfikir kreatif dan kritis, (iv) kemahiran mentafsir dan menilai, (v) kemahiran penyelesaian masalah, (vi) bertanggungjawab terhadap tindakan yang diambil dan (vii) kemahiran mengaplikasikan teori (Buntat, 2004; Hanapi & Kamis, 2017). Dalam konteks kajian

inilah kemahiran bukan teknikal yang perlu dikuasai oleh pelajar terdapat dalam modul kemahiran *employability* dan pendidikan kerjaya dan ini menunjukkan bahawa penambahan kemahiran *employability* dalam kurikulum adalah penting kerana dapat memberikan persediaan awal kepada pelajar sebelum mereka memasuki bidang industri untuk bekerja (Kwok, 2003; Buntat, Saud & Hussain, 2008; Yusof, Alwi & Roddin, 2018). Kemahiran *employability* ini juga secara tidak langsung akan dapat melahirkan dan membina modal insan bagi membentuk generasi muda yang berdaya saing, mampu berdikari dan sekaligus mengurangkan kebergantungan kepada kerajaan.

Keperluan lain bagi melahirkan graduan yang mempunyai kemahiran kebolehpasaran dan kebolehkerjaan menuntut kepada pembudayaan kompetensi pengurusan yang baik lagi bersepadu terutamanya semasa pelajar masih menuntut di sekolah dan seterusnya institusi pengajian tinggi (IPT). Menerusi platform pendidikan inilah, pembentukan kompetensi pengurusan kerjaya boleh dizahirkan seiring dengan penyertaan aktif pelajar di KV. Pada masa kini, persekitaran memainkan peranan penting dalam menentukan tingkah laku dan penyesuaian diri seseorang pelajar KV terutamanya terhadap kerja-kerja yang dilakukan. Di dalam modul pendidikan kerjaya di KV, terdapat elemen-elemen dalam kompetensi pengurusan kerjaya yang telah diterapkan kepada pelajar agar sentiasa meyakini dirinya sendiri sehingga dapat membuat pilihan yang tepat dan berkesan tentang kerjaya yang akan dipilih. Apabila seseorang individu itu telah berjaya membuat pertimbangan dalam mencapai keputusan mengenai kerjayanya, maka dia akan dapat menilai dirinya dari pelbagai sudut berkaitan profesion yang dipilih seperti (i) kebolehan, (ii) kelayakan, (iii) bakat dan (iv) personalitinya (Damiri & Yahaya, 2004; Sulaiman, 2015). Selain itu, pelajar KV juga perlu bijak menguruskan kerjaya agar bersesuaian dengan minat dan personaliti mereka kerana ini sangat penting untuk menjamin kerjaya cemerlang pada masa akan datang.

Aspek kompetensi pengurusan kerjaya pula dilihat amat berkait rapat dengan isu daya tahan dan daya saing graduan. Ia juga merupakan antara perkara yang sering diungkap oleh masyarakat dan dikaitkan dengan isu pengangguran yang memberi tempas kepada pembangunan modal insan (Wahid, Othman, Mansor & Nasruddin, 2011; Puntaney, 2016). Oleh yang demikian, setiap graduan KV pada hari ini amat perlu memiliki kompetensi pengurusan kerjaya kerana berdasarkan kajian sedia ada menyatakan bahawa kualiti graduan yang dihasilkan adalah sangat perlu diberikan

perhatian ekoran kurang daya tahan dan daya saing dalam diri mereka. Graduan juga di dapati kurang menguasai kemahiran asas insaniah dan masih lagi berada pada tahap minimum yang secara tidak langsung menjejaskan kebolehpasaran mereka. Mereka juga dikatakan (i) tidak mampu mempamerkan kebolehan yang amat dititikberatkan oleh majikan dan sektor pekerjaan, (ii) tidak menguasai kemahiran sosial dengan baik serta (iii) tidak menonjolkan akhlak yang berkesan dalam masyarakat (Ariffin, Idris & Ishak, 2010; Gruzdev, Kuznetsova & Tarkhanova, 2018).

1.2 Latar Belakang Kajian

Abad ke 21 merupakan era di mana sektor pekerjaan memerlukan pekerja yang mempunyai kemahiran *employability* yang meliputi pelbagai aspek yang selari dengan perubahan ekonomi perdagangan dunia bebas dan pesat. Perkembangan teknologi tinggi dan keutamaan peningkatan kualiti kemahiran tenaga kerja merupakan beberapa cabaran dalam pendidikan yang perlu ditangani oleh semua pihak. Selaras dengan kecanggihan teknologi yang ada di Malaysia, pihak industri telah melabur banyak peralatan-peralatan yang canggih sejajar dengan keupayaan mereka sebagai pakar dalam bidang tertentu. Peralatan canggih yang digunakan oleh industri seharusnya memerlukan pekerja-pekerja yang berkemahiran tinggi supaya mereka boleh menggunakan kecanggihan yang ada dengan kesesuaian teknologi masa kini (Healy & Handler, 2009; Collet, Hine & Du Plessis, 2015).

Menurut *Hart Research Associates* (2015) menerusi kajian di Washington Amerika Syarikat mendapati majoriti majikan mengatakan bahawa memiliki pengetahuan khusus dan dapat menguasai bidang kemahiran yang luas adalah penting bagi graduan kolej untuk mencapai kejayaan dan mempunyai kerjaya cemerlang dalam jangka masa yang panjang. Dalam kajian ini, majikan juga mengatakan bahawa ketika dalam latihan, graduan tidak menunjukkan ciri-ciri yang diingini oleh majikan malah hasil pembelajaran yang graduan pelajari di dapati tidak selari dengan kemahiran yang diperlukan industri dan ini menunjukkan bahawa graduan kolej hari ini tidak begitu bersedia untuk memenuhi kehendak industri.

Kajian yang dibuat oleh Sung, Turner dan Kaewchinda (2013) menunjukkan kemahiran kerjaya pelajar kolej adalah berkait rapat dengan persekitaran tempat

kerja dan juga kebolehan mereka mengadaptasi kemahiran yang telah dipelajari di tempat kerja. Dapatan menunjukkan hubungan di antara kemahiran yang dipelajari dengan industri adalah berkait rapat dengan halatuju kerjaya graduan.

Hasil tinjauan awal ke beberapa KV mendapati maklumbalas daripada pihak industri menunjukkan kecanggihan teknologi dalam industri yang tidak selaras dengan kandungan pengajaran di KV telah memberi kesan dan masalah kepada industri. Masalah ini berlaku kerana kekurangan peralatan untuk pelajar KV melakukan kerja-kerja amali akibat daripada kekurangan sumber kewangan dan pihak industri berpendapat bahawa dengan menggunakan peralatan yang sedia ada dan tidak dinaik taraf dengan peralatan yang berteknologi tinggi serta baru, sebenarnya pelajar KV telah banyak ketinggalan dari segi kemahiran dan penggunaan peralatan teknologi terkini. Kajian oleh Awang *et. al.*, (2007), menyatakan terdapat dalam kalangan lepasan graduan yang memperolehi pekerjaan namun hampir sebahagian menyatakan kemahiran yang diberikan memadai dan sebahagian lagi menyatakan kemahiran yang diberikan tidak mencukupi. Ini selaras dengan kenyataan Buntat, Saud dan Hussain (2008) dan Rahman *et. al.*, (2015) iaitu pelajar merasakan terdapat kekurangan dari segi kemahiran yang perlu mereka pelajari serta kurangnya pendedahan kepada teknologi baru daripada kurikulum sedia ada manakala peralatan ketukangan sedia ada adalah tidak terkini dan tidak memenuhi kehendak industri. Oleh itu, dengan pendedahan teknologi baru, pelajar boleh menggunakan pengalaman mereka ketika belajar sebagai asas untuk persekitaran kerja yang sebenar sebagai pekerja mahir. Oleh itu, pelajar bukan sahaja memperolehi kemahiran *employability* terhad hanya kepada sumber organisasi kerajaan dan juga institusi pendidikan lain semasa dalam pengajian tetapi boleh didapati dan dipelajari dari industri semasa menjalani *On Job Training* (OJT) di industri terpilih.

Menurut kajian yang telah dijalankan oleh Buntat (2004) dan Hanapi *et. al.*, (2018) mendapati di antara kemahiran yang perlu ada bagi seorang graduan atau pekerja yang dianggap penting oleh majikan semasa proses pemilihan pekerja ialah (i) kemahiran dan pengalaman dalam bidang berkaitan, (ii) kemahiran dalam bidang teknologi dan komunikasi, (iii) kemahiran dalam pembelajaran secara berterusan, (iv) kemahiran dalam kualiti peribadi dan (v) kemahiran dalam penggunaan dwi bahasa. Jika dilihat secara keseluruhan, kebanyakan majikan adalah sangat khusus tentang satu-satu kemahiran yang diperlukan bagi sesuatu jawatan tertentu, ini

RUJUKAN

- Abdul Latiff, A. (2004). Perkaitan antara Tahap Kemahiran Generik dengan Prestasi Pelajar: Kajian Kes terhadap Pelajar Tahun Akhir Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia. Masters thesis, Universiti Teknologi Malaysia.
- Abdullah, M. R. (2010). Menghubungkan pendidikan teknikal dan vokasional dengan kerjaya. *Jurnal Pendidikan Teknikal dan Vokasional*, 1, 1-5.
- Abdullah, N. S. (2016). Life and career skills among TVET students in Polytechnics in Malaysia. Doctoral dissertation, Universiti Sains Malaysia.
- Ahmad, M. J., Jalani, N. H., & Hasmori, A. A. (2015). TVET di Malaysia: Cabaran dan Harapan. *Conference proceeding in "Seminar Kebangsaan Majlis Dekan-Dekan Pendidikan Awam*.
- Ahmad Bakri, H. (2013). Tahap kebimbangan pelajar wanita bidang kejuruteraan terhadap peluang kerjaya. Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Ahmad Farid, A. N. (2011). Cabaran dalam pendidikan teknikal dan latihan vokasional bagi menyokong kerjaya belia dalam membuat keputusan. *Prosiding seminar kebangsaan pendidikan teknik dan vokasional kali-4*.
- Ahmad Zanzali, N. A. & Rahmat, N. (2010). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Kerjaya Perguruan Di Kalangan Pelajar-Pelajar Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

- Aiken, A. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*, 3.
- Allock, S. J. & Hulme, J. A. (2010). Learning styles in the classroom: Educational benefit or planning exercise? *Psychology Teaching Review*. 16(2), 67-77.
- Ans, D.V, & Nele, S. (2008). Protean attitude and career success: The boundaryless career world. *Journal of Organizational behaviour*, 73, 449-456.
- Appleby, J. Galea, A., & Murray, R. (2014). *'The NHS productivity challenge: Evidence from the front"line'*. London: The King's Fund.
- Ariffin, S. R., Idris, R., & Ishak, N. M. (2010). Differential item functioning in Malaysian generic skills instrument (MyGSI). *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 35(1), 1-10.
- Awang, A. H., Hamzah, A., Uli, J., Ahmad, A. & Ismail, R. (2007). Program latihan kemahiran: perbandingan kos, kebolehpasaran dan pendapatan pelatih. *International Journal of Management Studies*, 14 (1), 212-244.
- Baker, C., Baker, J., Baldwin, J., Baldwin, R., Baraka, A., Barnes, D., ... Berrigan, D. (2015). Topic Finder. *American Countercultures: An Encyclopedia of Nonconformists, Alternative Lifestyles, and Radical Ideas in US History: An Encyclopedia of Nonconformists, Alternative Lifestyles, and Radical Ideas in US History*.
- Ball, B. (1997). Career management competences. The individual perspective. *Career Development International*, 2(2), 74-79.
- Barua, A. (2013). Methods for Decision Making in Survey Questionnaires Based on Likert Scale. *Journal of Asian Scientific Research*, 3 (1), 35 – 38

- Beck, V., Fuller, A. & Unwin, L. (2006). Increasing risk in the scary world of work? Male and female resistance to crossing gender lines in apprenticeships. *Journal of education and work*, 19(3), 271-289.
- Bellou, V., Chaniotakis, I., Kehagias, I., & Rigopoulou, I. (2015). Employer brand of choice: An employee perspective. *Journal of Business Economics and Management*, 16(6), 1201-1215.
- Biden, N., & Kamin, Y. (2013). Implikasi Penjenamaan Semula Sekolah Menengah Vokasional (SMV) kepada Kolej Vokasional (KV), 316-323.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.
- Blueprint, M. E. (2016). Blueprint 2013-2025, (2013). *Ministry of Education, Malaysia*, 27.
- Boies, K., Fiset, J., & Gill, H. (2015). Communication and trust are key: Unlocking the relationship between leadership and team performance and creativity. *The Leadership Quarterly*, 26(6), 1080-1094.
- Bordens, S.K & B.B. Abbott (2002) *Research Design & Methods: A Process Approach*, 5th ed, New York: McGraw-Hill, Business Ethics, Chapter 9.
- Bridgstock, R. (2008). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Journal of Higher Education Research & Development*, 28, 31-44.
- Briscoe, J., Hall, D.T., & DeMuth, R. (2006) Protean and boundaryless careers. An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford

- Brown, D. (2003). *Career information, career counseling, and career development* (8th ed.). Boston: Pearson Education.
- Brown, S. D., Lent, R. W., Telander, K., & Tramayne, S. (2011). Social cognitive career theory, conscientiousness, and work performance: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 81-90.
- Brown, D., & Brown, D. (2012). *Career information, career counseling, and career development*. Boston, MA: Pearson.
- Bullock-Yowell, E., Katz, S. P., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2012). The Roles of Negative Career Thinking and Career Problem-Solving Self-Efficacy in Career Exploratory Behavior. *Professional Counselor*, 2(2), 102-114.
- Bunimin, J. (2016). *Model konsep pembangunan profesionalisme tenaga pengajar kolej vokasional Malaysia*. Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).
- Buntat, Y. (2004). *Integrasi Kemahiran Employability dalam Program Pendidikan Vokasional Pertanian dan Industri Malaysia*. Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia.
- Buntat, Y., Saud, M. S., Hussain, H. A., & Malaysia, F. P. U. T. (2008). Cabaran Politeknik Sultan Ahmad Shah (POLISAS) membangunkan modal insan sejajar dengan keperluan sektor industri. *3rd International Conference on Education*, 1-12.
- Buntat, Y., & Rajuddin, M. R. (2001). Aspek-aspek Penting dalam Kemahiran Employability. *Bulletin Fakulti Pendidikan 2001. bil (2)*.

- Buntat, Y., & Mat Nasir, N. S. (2011). Faktor-faktor yang mendorong kreativiti di kalangan pelajar, Universiti Teknologi Malaysia. *Journal of Education Psychology and Counseling*. 2(1), 175-208.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Campbell, J. Y. (2006). Household finance. *The Journal of Finance*, 61(4), 1553-1604.
- Che Din, M. F. & Jacob, R. (2008). *Perkembangan dan keberkesanan kerjaya di kalangan staf Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia: Satu tinjauan kualitatif*. Kuala Lumpur: Institut Sosial Malaysia.
- Che Din, M. F. (2009). *Bimbingan kerjaya OKU*. Kuala Lumpur: Institut Sosial Malaysia.
- Chua, Y. P. (2013). *Asas Statistik Penyelidikan-Analisis Data Skala Likert*. Ed.2. Malaysia: McGraw-Hill.
- Cochran, W. (1997). *Sampling techniques* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Collet, C., Hine, D., & Du Plessis, K. (2015). Employability skills: perspectives from a knowledge-intensive industry. *Education+ Training*.
- Connell, J., & Burgess, J. (2006). *The influence of precarious employment on career development: The current situation in Australia*. *Education + Training*, 48(7), 493-507.
- Cox, S., & King, D. (2006). *Skill sets: an approach to embed employability in course design*. *Education+ Training*, 48(4), 262-274.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (3rd ed.). Los Angeles: Sage Publications.

- Crow, M.S., Lee, C.B., & Joo, J.J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402-423.
- Damiri, N., & Yahaya, A. B. (2004). *Ciri-Ciri Personaliti Dalam Pemilihan Kerjaya Pelajar, Gaya Pembelajaran Pelajar Dan Hubungannya Dengan Pencapaian Akademik.* Masters thesis, Universiti Teknologi Malaysia.
- Desa, K. M. (2010). Perkembangan Pelajar dan Kompetensi Generik. Pengalaman Pembelajaran Di UKM. Penerbit UKM. 99-109.
- Drever, J. (1964). *A dictionary of psychology*. Penguin Books, Middlesex.
- Emat, Y. (2005). Pendidikan Teknik dan Vokasional di Malaysia. Petaling Jaya: IBS Buku Sdn. Bhd
- Fall, L. T., Kelly, S., MacDonald, P., Primm, C., & Holmes, W. (2013). Intercultural communication apprehension and emotional intelligence in higher education: Preparing business students for career success. *Business Communication Quarterly*, 1080569913501861.
- Findlay, P., Lindsay, C., McQuarrie, J., Bennie, M., Corcoran, E. D., & Van Der Meer, R. (2017). Employer choice and job quality: Workplace innovation, work redesign, and employee perceptions of job quality in a complex health-care setting. *Work and Occupations*, 44(1), 113-136.
- Fitrihara, K., Ramlah, H., & Ab. Rahim, B. (2009). Employability skills among the students of Technical and Vocational training centers in Malaysia. *European Journal of Sosial Sciences*, 9(1), 147-160.
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*. 18(3), 382 -388.

- Fowler, Jr, F. J., & Cosenza, C. (2009). Design and evaluation of survey questions. *The SAGE handbook of applied social research methods*, 375-412.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. & Hyun, H. H. (2012). How to Design and Evaluate Research in Education. 8th ed. New York: Sarah Kiefer
- Francis-Smythe, J., Haase, S., Thomas, E., & Steele, C. (2013). Development and validation of the career competencies indicator (CCI). *Journal of Career Assessment*, 21(2), 227-248.
- Gardner, H. (2007). Five minds for the future. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Garrison, D. R., & Akyol, Z. (2013). The community of inquiry theoretical framework. *Handbook of distance education*, 3, 104-120.
- Giangreco, A., Carugati, A., Sebastiano, A. & Bella, D. D. (2010). Trainees Reactions to training: Shaping Groups and Courses for Happier Trainees. *The International Journal of Human Resources Management*. 21(13), 2468-2487.
- Gruzdev, M. V., Kuznetsova, I. V., Tarkhanova, I. Y., & Kazakova, E. I. (2018). University Graduates' Soft Skills: The Employers' Opinion. *European Journal of Contemporary Education*, 7(4), 690-698.
- Haase, S. (2007). *Apply career competencies in career management*. Doctoral Dissertation, University of Conventry.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Boston: Pearson.
- Hamid, N. H. (2012). *Aspirasi kerjaya dalam kalangan pelajar bermasalah pendengaran di politeknik*. Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.

- Hamzah, R., Bakar, A., & Kazilan, F. (2006). *Pengintegrasian kemahiran employability dalam pembelajaran: Pandangan pengajar pusat latihan teknikal dan vokasional di Malaysia*. Prosiding Seminar Kebangsaan Teknik dan Vokasional.
- Hanafi, S. (2015). *Kesediaan pelajar dari aspek kemahiran teknikal terhadap pembentukan kebolehkerjaan di Kolej Vokasional Wilayah Selatan*. Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- 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.
- Hanapi, Z., & Kamis, A. (2017). Analisis Perbandingan di Antara Industri, Pensyarah dan Graduan Terhadap Kepentingan Kemahiran Teknikal dan Kemahiran Employability yang Perlu Dikuasai oleh Graduan Bidang Elektrik di Kolej Komuniti. *Sains Humanika*, 9, 1-5.
- Hanapi, Z., Shariff, M. S. M., Pajjan, A., Mamat, A. B., & Kassim, F. A. (2018). Indikator Kemahiran Employability dalam Kalangan Graduan Pendidikan. *Sains Humanika*, 10, 3-3.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 289 – 297.
- Handler, C. A., & Healy, M. C. (2009). Hiring manufacturing staff in the 21st century: A fundamental shift in skills. *Talent Lens*.
- Hart Research Associates. (2015). Falling short? College learning and career success. *Association of American Colleges and Universities*.
- Hassan, S. S. S., & Esa, A. (2011). Penerapan kemahiran employability dalam kalangan pelajar politeknik.

- Harvey, L. (2000). New realities: The relationship between higher education and employment. *Tertiary Education & Management*, 6(1), 3-17.
- Harvey, L. (2005). Embedding and integrating employability. *New Directions for Institutional Research*, 128, 13-28.
- Heimler, R., Rosenberg, S., & Morote, E. S. (2012). Predicting career advancement with structural equation modelling. *Education+ Training*, 54(2/3), 85-94.
- Hepworth, D. H., Rooney, R. H., Rooney, G. D., & Strom-Gottfried, K. (2016). *Empowerment series: Direct social work practice: Theory and skills*. Nelson Education.
- Hock-Eam, L. (2008). Feasibility of early identification of low employability graduates in Malaysia. *Malaysian Journal of Economic Studies*, 45(2), 95.
- Hooi, L.W. (2017). Technical Training in the MNCs in Malaysia: A Case Study Analysis of the Petrochemical Industry. *Journal of European Industrial Training*, 34(4), 317-343.
- Hoover, G. (2005). *Maintaining employee engagement when communicating difficult issues*. *Communication World*, Nov-Dec, 25-27
- Hughes, K. & Karp, M. M. (2004). *School-Based Career Development: A Synthesis of the Literature*. Institute on Education and the Economy Teachers College, Columbia University.
- Husain, M. Y., Mokhtar, S. B., Ahmad, A. A., & Mustapha, R. (2010). Importance of employability skills from employers' perspective. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 7, 430-438.
- Irving, B. A., & Malik, B. (2004). *Critical reflections on career education and guidance: Promoting social justice within a global economy*: Routledge Falmer Taylor & Francis Group.

Isa, K., Mohamed, M., Jalani, J., Tukiran, Z., Jumaat, S.A., Fuad, N., Ahmad, I.L., Mohamad, S., ... Mohd Muji, S. Z. (2008). Peranan Kem Motivasi Pelajar Harapan PROPEMP dalam Membantu Meningkatkan Kecemerlangan Akademik Pelajar FKE. *Persidangan Pembangunan Pelajar Peringkat Kebangsaan*, Universiti Teknologi Malaysia,

Ishak, R. (2015). Majikan pilihan: peranan gender dalam pemilihan majikan. *Jurnal Kinabalu*.

Ismail, A., Nowalid, W. A. W. M., & Bakar, R. A. (2016). Proactive behaviour as a mediator of the relationship between career management and career satisfaction. *Jurnal Pengurusan UKM*, 48.

Ismail, M. S., Abdullah, A. H., Zain, A. D. M., Shuhari, M. H., & Ariffin, M. R. (2018). Kematangan Kerjaya Pelajar: Implikasinya Terhadap Kaunseling Kerjaya. *Jurnal Islam Dan Masyarakat Kontemporari*, 18(1), 45-55.

Jabatan Pengurusan Institusi Pengajian Tinggi. (2008). Modul Pembangunan Kemahiran Insaniah (Soft Skills). Putrajaya: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.

Kassim, J., & Ahmad, J. (2009). *Kualiti Kepimpinan Pengetua Sekolah-sekolah Menengah Zon Selatan, Malaysia*. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke-16. Auditorium Dato' Razali Ismail, Institut Aminuddin Baki, Genting Highland.

Jamal, J., Hamzah, R. & Hatib, M. (2012). The Role of Technical And Vocational In Career Development. *Journal of Technical, Vocational & Engineering Education*, 5, 28-34.

Jameson, J. (2019). Developing Innovative Student Leadership for Enhanced Graduate Employability. *Innovate Higher Education to Enhance Graduate Employability: Rethinking the Possibilities*, 31.

- Johanson, G.A., & Brooks, G.P. (2010). Initial scale development: sample size for pilot studies. *Educational and psychological measurement*, 70(3), 394-400.
- Jovina, D., Rahim, A. B. & Shamsiah, M. (2014). Factors Influencing the Acquisition of Employability Skills by Students of Selected Technical Secondary School in Malaysia. *International Education Studies*. 7(2), 117-124.
- Juhari, S. P. (2003). Pengaruh faktor minat, keluarga, role model dan jangkaan gaji terhadap pelajar wanita dalam menentukan bidang kejuruteraan sebagai suatu kerjaya masa hadapan. Masters thesis, Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.
- Juhari, M., Johari, K. S. K., & Mahmud, M. (2019, July). Kecerdasan Pelbagai dan Minat Kerjaya dalam Kalangan Pelajar Sekolah Menengah. *Simposium Antarabangsa Seminar dan Workshop*, 133-141.
- Juhdi, N., Jauhariah, A., & Yunus, S. (2007) A Study On Employability Skills Of University Graduates, *The Business Wallpaper*, 2(1).
- Juhdi, N., Pa'Wan, F., Othman, N. A., & Moxsin, H. (2010). Factors influencing internal and external employability of employees. *Business and Economics Journal*, 11, 1-10.
- Kamarulzaman, N. F. (2014). *Kekangan-kekangan pusat latihan kemahiran dalam pengendalian program kemahiran*. Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Kameg, K., Howard, V. M., Clochesy, J., Mitchell, A. M., & Suresky, J. M. (2010). The impact of high fidelity human simulation on self-efficacy of communication skills. *Issues in mental health nursing*, 31(5), 315-323.

- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Knight, P. & Yorke, M. (2006). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. Routledge Falmer Taylor & Francis Group.
- Konting, M. M. (2004). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan, Cetakan Keenam*, Ampang, Selangor. Dewan Bahasa Dan Pustaka. 57 – 150.
- Koul, R., Clariana, R.B., Kongsuwan, S. & Vorakul, C.S. (2009). Students' goal orientation and perceptions of professional competencies. *Journal of Vocational Education and Training*. 61(3), 307-318.
- Krasniqi, F. X., & Topxhiu, R. M. (2016). The importance of investment in human capital: Becker, Schultz and Heckman. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 6(4), 1-18.
- Kuijpers, M.A.C.T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The career Development Quarterly*. 65, 168-178.
- Kuijpers, M. A. C. T., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 21-30.
- Kwok, M. (2003). Towards an understanding of employability skills development among university graduates for workplace entry.
- Lankard, B.A. (1995). *Employability - The Fifth Basic Skills*. Columbus Ohio: Career and Vocational Education.
- Lawson, R. (2004). Work futures: Employability skills and attributes. *Queensland Government, Department of Employment and Training*.

- Lau, P. L., Muhamad, A. S. B., Ee, G. T., & Abdullah, H. S. L. (2018). Kesiediaan Kerjaya dalam Kalangan Pelajar Vokasional dan Teknikal. *JuKu: Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 6(2), 32-41.
- Lay, Y. F., & Khoo, C. H. (2014). *Pengenalan kepada analisis data dengan AMOS 18 dalam penyelidikan pendidikan*. Universiti Malaysia Sabah.
- Machi, L. A., & McEvoy, B. T. (2016). *The literature review: Six steps to success*. Corwin Press.
- Madlan, L. W., Seok, C. B., Halik, M. H., Bahari, F. H., & Mutang, J. A. (2015). Peningkatan kualiti diri melalui intervensi interpersonal (improving self qualities through interpersonal intervention). *Jurnal Psikologi Malaysia*, 29(2).
- Makhbul, Z. M., & Yussof, I. (2017). Antara realiti dan harapan—Kajian empirikal persepsi majikan terhadap prestasi graduan tempatan (Between reality and expectation—An empirical study of employers' perceptions of the performance of Malaysian local graduates). *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 11(10).
- Makhtar, M. A., Fauzi, M. N. H., Hasan, A., Othman, H., & Ahmad, M. J. (2016). Tahap Motivasi Pelajar Kolej Vokasional dalam Melaksanakan Kerja-Kerja Kemahiran Teknikal. *Politeknik & Kolej Komuniti Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(1).
- Malaysia. Kementerian Pengajian Tinggi. (2012). *Laporan kajian pengesanan graduan 2011*. Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Manaf, N. (2013). Keserasian personaliti pelajar dengan kerjaya agen pembangunan. Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.

- Manzoor, S. R., Hafizullah, Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effects of teamwork on employee performance. *International Journal of Learning and Development*, 1 (1), 110-126.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2010). *Research in Education: Evidence-Based Inquiry*, MyEducationLab Series. *Pearson*.
- Mittelstaedt, E., & Wiepcke, C. (2011). Fostering Cooperative and Competitive Competencies of Non-Business Graduates by Economic Education. *Online Submission*, 8(2), 157-164.
- Mohd Yusoff, N. & Mamat, R. (2002). Employers' Perception of The Quality of The Malaysian Business Graduates. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan*, 4, 65- 76.
- Moon, K. A. (2007). A client-centered review of rogers with Gloria. *Journal of Counseling and Development*, 5, 1556- 6678.
- Moreau, M. P., & Leathwood, C. (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis. *Journal of Education and Work*, 19(4), 305-324.
- Morgan, K. (2012). Sample size determination using Krejcie and Morgan. *Kenya Projects Organization (KENPRO)*, 1.
- MQA (Malaysian Qualification Agency). (2008). *Titik rujukan dan persefahaman bersama tentang kelayakan pengajian tinggi di Malaysia*. Kuala Lumpur: Agensi Kelayakan Malaysia.
- Mustafa, M. Z., Yaccob, M. K., Ahad, R., Abdul Razzaq, A. R., Ahmad Rizal, M., Yusop, M., & Hadi, A. (2010). Kompetensi guru pelatih keluaran Universiti Tun Hussein Onn Malaysia terhadap proses pengajaran amali di dalam bengkel: satu tinjauan dari perspektif guru pembimbing.

- Nabi, G. R. & Bagley, D. (1999). Graduates perceptions of transferable personal skills and future career preparation in the UK. *Emerald Group*, 41(10), 184-193.
- Najmuddin, N. (2011). *Instrumen Kemahiran Generik Pelajar PraUniversiti Berdasarkan Penilaian oleh Pensyarah*. Doctoral Dissertation, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nazilah, A., Rozmi, I., & Fauziah, I. (2016). Job Satisfaction among College Student Volunteers. *Asian Social Science*, 12(9).
- Nilson, S. (2010). Enhancing Individual Employability: The Perspective of Engineering Graduates. *Education + Training Emerald Article*, 52(6/7), 540-551.
- Noor Azlan, A. Z. (2003). Kaedah P&P -Pengajaran dan Pembelajaran di IPT. *Kertas Kerja Kursus PTK 3*. Universiti Teknologi Malaysia, Johor
- Noraini, M. N. & Noor, M.A.S (2010). *Penerapan Kemahiran 'Employability' Di Institut Latihan Perindustrian Pasir Gudang, Johor Bahru*. pp. 1-7. (Unpublished)
- Noraini, M. N. (2003). *Pengintegrasian Kemahiran Bolehguna Yang Dianggap Penting Untuk Pekerjaan Oleh Industri dan Guru Teknik dan Vokasional Di Malaysia*. Universiti Teknologi Malaysia: Laporan Penyelidik.
- Nordin, M. Y. (2003). *Isu dan Cabaran dalam Penyediaan Tenaga Kerja dalam Era Perubahan Teknologi dan Globalisasi. Persidangan Kebangsaan Pendidikan dan Latihan Teknik dan Vokasional 2003*. Kolej Universiti Tun Hussein Onn.
- Norhasni, Z. A., Suhaida, A.K & Arasinah, K. (Eds), Strategi Memperkasa Pendidikan Teknik dan Vokasional, *Penerbit Universiti Putra Malaysia, Serdang*, 40-54.

- Norida, A., Tajudin, N. M., Kalthom, H., Jano, Z., Sharif, M., & Shahrulanuar, M. (2014). Model of self-esteem, job-search intensity and career decision-making self-efficacy for undergraduate students. *Proceedings of the International Conference on Science, Technology and Social Sciences*, 257-265.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408.
- Ong, D., Ong, V., Zhang, L. H., Huey, P. S., & Hie, T. S. (2014). Expressions of fresh graduates: Employee loyalty in Malaysia. *World Journal of Management*, 5(2), 92-106.
- Othman, N. H., & Mahmood, S. (2014). Impact of globalization towards entrepreneurship career choice.
- Othman, N., Khasbullah, K. K., & Ab Wahid, H. (2015). Tahap Daya Saing Pelajar Institusi Pengajian Tinggi di Semenanjung Malaysia (The Competitiveness Level of Higher Education Institution Students in Peninsular Malaysia). *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 40(2), 139-149.
- Parsad, B., Lewis, L., & Greene, B. (2003). *Remedial education at degree-granting postsecondary institutions in fall 2000 (NCES 2004-010)*. Washington, DC: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Piaw, C. Y. (2012). *Mastering research methods. Malaysia*: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd. Rashid

- Pillai, S., Khan, M. H., Ibrahim, I. S., & Raphael, S. (2012). Enhancing employability through industrial training in the Malaysian context. *Higher Education*, 63(2), 187-204.
- Puntoney, K. (2016). International careers: US undergraduates' motivations and concerns. *Journal of International Students*, 6(2), 478-500.
- Rahman, A. A., Ng, S. I., Sambasivan, M. & Wong, F. (2013). Training and Organizational Effectiveness: Moderating Role of Knowledge Management Process. *European Journal of Training and Development*. 37(5) 472-488.
- Rahman, K. A. A., dan Kejuruteraan, J. P. T., Saud, M. S., Kamin, Y., & Samah, N. A. (2015). Masalah dalam Pengajaran dan Pembelajaran bagi Kursus Teknologi Elektrik di Kolej Vokasional. *Int. Educ. Postgrad. Semin*, 8.
- Rahmat, N., Ayub, A. R., & Buntat, Y. (2017). Employability skills constructs as job performance predictors for Malaysian polytechnic graduates: A qualitative study. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 12(3).
- Rasul, M. S. (2010). Kajian Tahap Kemahiran Kebolehdapatan Kerja Lulusan Program Diploma Kejuruteraan Mekanikal Institusi Pengajian Tinggi di Malaysia. Doctoral Dissertation, Universiti Putra Malaysia.
- Raybould, J., & Sheedy, V. (2005). Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes? *Industrial and commercial training*, 37(5), 259-263.
- Redekopp, D., Hache, L., & Jarvis, P. (2006). Blueprint for life/work design. National Life/Work Centre, Canada Career Information Partnership & Human Resources Development Canada.
- Robinson, J.P., (2000), *What are Employability Skills?*. Alabama Cooperative: Extension System.

- Rohany, N., (2008). *Kaunseling kerjaya anjakan daripada konvensionalisme*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Rosa, S. T., (2000). Benchmarking in Europe. Working Together to Build Competitive. PSI and EU.
- Saks, A. M. & Belcourt, M. (2006). An investigation of Training Activities and Transfer of Training in Organizations. *Journal of Human Resource Management*. 45(4), 629-648.
- Salah, E. (2001). The Skill and Career Path of An Effective Project Manager.
- Salleh, K. M., & Sulaiman, N. L. (2015). Technical Skills Evaluation Based on Competency Model for Human Resources Development in Technical and Vocational Education. *Asian Social Science*, 11(16), 74.
- Salvetti, F., La Rosa, M., & Bertagni, B. (2015). Employability. knowledge, skills and abilities for the “glocal” world: foreword. *Sociologia del lavoro*, 137, 7-13.
- Sampson Jr, J. P., McClain, M. C., Musch, E., & Reardon, R. C. (2013). Variables affecting readiness to benefit from career interventions. *The Career Development Quarterly*, 61(2), 98-109.
- Satar, M. R., Yusof, M. I., Napsiah, I., Rashid, R. & Roseamnah, A.R. (2009). Aspek Kemahiran Employability yang Di kehendaki Majikan Industri Pembuatan Masa Kini. *Jurnal Pendidikan Malaysia*. 34 (2), 67-79.
- Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skill . (2001). Skills and Task for Jobs. A SCANS Report for America 2000. Washington, D.C. U.S. Department of Labour Sowell, E.J. (1996). An Interrative Introduction. Englewod Cliffs. Newjersey. Merrill.

- Sekaran, U., & Bougie, R., (2010). *Research methods for business: A skill-building approach* (5th ed.). West Sussex: John Wiley & Sons.
- Shuck, B., Reio Jr, T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human resource development international*, 14(4), 427-445.
- Schulz, B. (2008). The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge. *NWA Journal of Language and Communication*, 2(1), 146–154.
- Sidek, M. N. (2001). *Perkembangan kerjaya teori dan praktis*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Singh, P., Thambusamy, R., Ramly, A., Abdullah, I. H., & Mahmud, Z. (2013). Perception differential between employers and instructors on the importance of employability skills. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 90, 616-625.
- Omain, S. Z., Jusoh, A., Hock Eng, L., Mohd Salleh, N., & Mohd Yatim, S. (2007). *Penentuan Kemahiran yang Bersesuaian Untuk Pelajar Sarjana Muda Pengurusan Teknologi*. Laporan Projek Penyelidikan VOT75101. Research Management Center, UTM.
- Smits. (2001) *Occupation Specific or Generic Skills? Conflicting Interests of Firms and Apperentices*. Faculty of Economic and Business Administration, Maastricht University.
- Sulaiman, A. A. M. (2015). *Pengaruh tret personaliti, kerationalan dan efikasi sendiri terhadap gaya membuat keputusan dalam kalangan pelajar* (Doctoral dissertation, Universiti Sains Malaysia).
- Sung, Y., Turner, S. L., & Kaewchinda, M. (2013). Career development skills, outcomes, and hope among college students. *Journal of career Development*, 40(2), 127-145.

- Super, D.E., Saviska, M.L., & Super, C.M. (1996). The life span, life space approach to careers. Dalam D. Brown, L., Brooks & Associates (Eds). *Career choice and development* (3rd ed.). San Fransisco: Jossey-Bass.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Pearson.
- Tan, Y. F., & Yahya, K. K. (2011). Personality traits and career strategies as determinants of career satisfaction. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of Management)*, 33.
- Tholen, G. (2014). Graduate employability and educational context: a comparison between Great Britain and the Netherlands. *British Educational Research Journal*, 40(1), 1-17.
- Unit, E. P. (2010). Rancangan Malaysia ke-10; 2011–2015. *Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad*.
- Van Acker, L., & Bailey, J. (2011). Embedding graduate skills in capstone courses. *Asian Social Science*, 7(4), 69.
- Van der Geld, P., Oosterveld, P., Van Heck, G., & Kuijpers-Jagtman, A. M. (2007). Smile attractiveness: self-perception and influence on personality. *The Angle orthodontist*, 77(5), 759-765.
- Veld, M., Semeijn, J., & van Vuuren, T. (2015). Enhancing perceived employability. *Personnel Review*.
- Wahid, H. A., Othman, N., Mansor, M., & Nasruddin, N. F. (2011). *Social entrepreneurial personality traits among students in higher education institutions (HEIs)*.

- Wahid, A. (2014). Pelaksanaan sistem Pentaksiran Berasaskan Sekolah (PBS) dalam kalangan guru matapelajaran Kemahiran Hidup sekolah-sekolah menengah di daerah Pasir Gudang. Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia.
- Watts, A. G. (2005). Career guidance policy: An international review. *Career Development Quarterly*, 54(1), 66-76.
- Wiersma, W., & Jurs, S. (2009). *Research methods in education: An introduction* (9th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Wilton, N. (2008). Do employability skills really matter in the UK graduate labour market? The case of business and management graduates.
- Yaacob, H. F. (2011). *Komunikasi untuk pembangunan sumber manusia*. UTM Press.
- Yahaya, A. (2007). *Menguasai penyelidikan dalam pendidikan: Teori, analisis & interpretasi data*. PTS Professional.
- Yunus, F. A. (2015). Pembangunan model pemindahan pembelajaran sistem latihan kemahiran Malaysia berasaskan national occupational skill standard (noss). Doctoral dissertation, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Yusof, Y., Alwi, N. S. A. M., Roddin, R., & Awang, H. (2018). Penerapan kemahiran *employability* dalam pengajaran dan pembelajaran di Kolej Komuniti di Negeri Johor. *Online Journal for TVET Practitioners*, 3(2).
- Zainudin, A. (2013). *Structural Equation Modeling Using Amos Graphic*. Shah Alam: Universiti Teknologi Mara Publication Center (UPENA).
- Zakaria, N. (2013) Kompetensi Mengurus Kerjaya dalam Kalangan Pesara Tentera Berpangkat Rendah. Doctoral dissertation, Universiti Putra Malaysia.

Zakaria, Z. & Md. Som, H. (2001) *Analisis data menggunakan SPSS Windows*. Penerbit UTM, Skudai, Johor Bahru.

Zunker, V. G. (2002). *Career counseling – Applied concept of life planning*. Australia: Brooks/Cole – Thompson Learning.



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH