

## Kebolehpasaran Modal Insan Lepas Institusi Pengajian Tinggi di Malaysia: Isu dan Strategi

### *(Marketability of Human Capital of Graduates of Institutions of Higher Learning in Malaysia: Issues and Strategies)*

Nur Sheilla Saida Abdullah<sup>1\*</sup> , Zuber Abd Majid<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600, Bangi, Selangor, Malaysia.

Email: [P112830@siswa.ukm.edu.my](mailto:P112830@siswa.ukm.edu.my)

<sup>2</sup>Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM), 43600, Bangi, Selangor, Malaysia.

Email: [mzuber@ukm.edu.my](mailto:mzuber@ukm.edu.my)

#### CORRESPONDING

##### AUTHOR (\*):

Nama Nur Sheilla Saida  
Abdullah  
([P112830@siswa.ukm.edu.my](mailto:P112830@siswa.ukm.edu.my))

#### KATA KUNCI:

Kebolehpasaran  
Modal insan  
Siswazah

#### KEYWORDS:

Marketability  
Human capital  
Graduates

#### CITATION:

Nur Sheilla Saida Abdullah & Zuber Abd Majid. (2022). Kebolehpasaran Modal Insan Lepas Institusi Pengajian Tinggi di Malaysia: Isu dan Strategi. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 7(8), e001615.  
<https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i8.1615>

#### ABSTRAK

Modal insan adalah wadah terpenting ke arah pembangunan lestari sesebuah negara. Sesebuah negara sukar untuk mencapai kemajuan tanpa modal insan yang unggul, berpengetahuan luas dan berkemahiran tinggi. Modal insan yang berpendidikan tinggi juga diakui mempunyai hubungan yang positif dengan kadar pertumbuhan ekonomi. Justeru, pelaburan dalam pendidikan tinggi merupakan antara fokus utama inisiatif pembangunan di Malaysia. Perkembangan pesat sektor pendidikan tinggi dan peningkatan bilangan siswazah memberi suatu petunjuk yang baik kepada negara. Namun, apa yang turut membimbangkan adalah kadar pengangguran siswazah juga turut meningkat. Pengangguran dalam kalangan lepasan pendidikan tinggi sering dikaitkan dengan faktor kebolehpasaran modal insan dalam dunia pekerjaan. Justeru, kertas konsep ini akan membincangkan isu dan strategi bagi meningkatkan kebolehpasaran modal insan lepasan institusi pengajian tinggi di Malaysia.

#### ABSTRACT

Human capital is the most important mechanism for the sustainable development of a country. It is difficult for a country to achieve progress without superior, knowledgeable, and highly skilled human capital. Highly educated human capital is also recognized to have a positive relationship with the rate of economic growth. Thus, investment in higher education is one of Malaysia's main focuses of development initiatives. The rapid development of the higher education sector and the increase in the number of graduates indicate the country. However, what is also worrying is that the unemployment rate of graduates is also increasing. Unemployment among higher education graduates is often associated with human capital marketability factors in the world of work. Thus, this concept paper will discuss issues and strategies to increase the

marketability of the human capital of graduates of higher learning institutions in Malaysia.

---

**Sumbangan/Keaslian:** Kertas konsep ini menyumbang kepada kajian literatur berkaitan kebolehpasaran modal insan di Malaysia untuk dijadikan rujukan penyelidik masa hadapan. Dapatan daripada kajian ini penting untuk membantu pihak bertanggungjawab menambahbaik inisiatif sedia ada atau merangka inisiatif baharu yang lebih berkesan dan sesuai selari dengan perubahan dalam dunia pendidikan dan persekitaran ekonomi global.

## 1. Pengenalan

Modal insan adalah wadah terpenting ke arah pembangunan lestari sesebuah negara. Sesebuah negara sukar untuk mencapai kemajuan tanpa modal insan yang unggul, berpengetahuan luas dan berkemahiran tinggi. Modal insan yang berpendidikan tinggi juga diakui mempunyai hubungan yang positif dengan kadar pertumbuhan ekonomi. Perkembangan pesat institusi pendidikan tinggi (IPT) dan peningkatan kesedaran masyarakat terhadap kepentingan pendidikan membawa kepada pertambahan bilangan siswazah setiap tahun. Pada tahun 2020, bilangan siswazah yang direkodkan adalah sebanyak 5.36 juta ([Jabatan Perangkaan Malaysia, 2021](#)). Setelah tamat pengajian sebilangan siswazah meneruskan kecemerlangan dengan memperoleh pekerjaan yang setaraf dengan kelulusan mereka. Ada juga yang mengambil keputusan untuk meneruskan pengajian ke peringkat yang lebih tinggi. Namun, terdapat sebilangan lagi yang kurang bernasib baik kerana masih bergelut mencari pekerjaan yang sesuai. Kesannya, impian siswazah untuk memperoleh pekerjaan yang setaraf dengan kelayakan akademik dan memperoleh pendapatan yang tinggi setelah tamat pengajian tidak dapat dicapai.

## 2. Sorotan Literatur

### 2.1. Modal Insan

Berdasarkan tinjauan literatur terdapat beberapa definisi modal insan yang telah dikemukakan oleh penyelidik yang lepas mengikut perspektif bidang yang dikaji. [Rahman et al. \(2021\)](#) mendefinisikan modal insan sebagai tenaga buruh dalam sesebuah organisasi dan negara yang menyumbang kepada faedah dan nilai ekonomi. [Abiddin \(2014\)](#) juga menjelaskan, modal insan merupakan aset yang bernilai kepada sesebuah organisasi dan negara. Manusia adalah modal yang paling berharga kerana mereka mempunyai kebijaksanaan, idea dan kepakaran dalam menyelesaikan sesuatu permasalahan. Proses pendidikan yang dijalankan dengan teratur akan melahirkan insan yang cemerlang, seterusnya menjadi modal yang berguna untuk pembangunan dan kemakmuran negara.

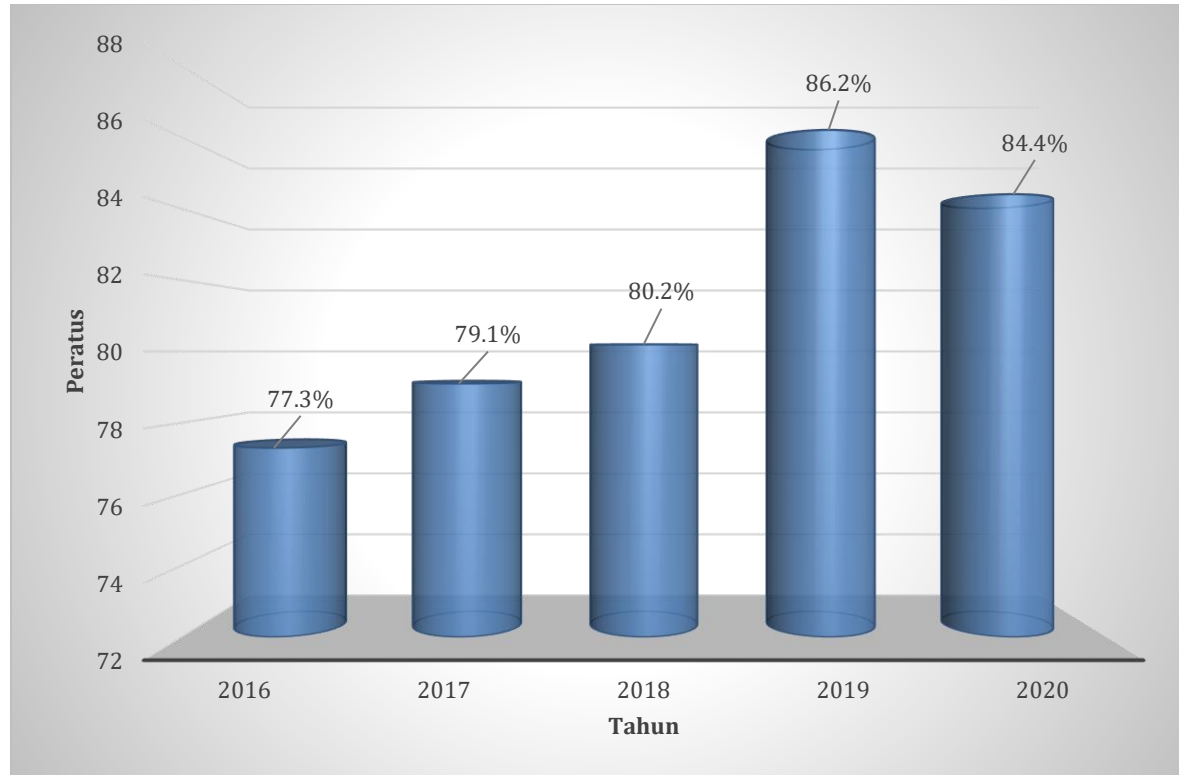
Selain itu, [Fauzi dan Khairul Naim \(2012\)](#) turut mentakrifkan modal manusia atau modal insan sebagai ciri-ciri yang dimiliki oleh seseorang untuk menjadikan mereka pekerja yang produktif. Pelaburan ke atas modal manusia sangat penting kerana pengetahuan dan kemahiran seseorang tidak boleh dipindahkan daripada seorang individu kepada individu yang lain tetapi memerlukan usaha untuk memperolehnya. Pelaburan modal insan meliputi pendidikan, latihan pra-pekerjaan, latihan pembangunan profesionalisme dan mobilisasi bagi meningkatkan taraf hidup seseorang individu. Pulangan ke atas

pelaburan pada masa kini, dapat dinikmati apabila modal insan yang berkualiti tinggi dapat dihasilkan pada masa hadapan. Oleh itu, berdasarkan perspektif kertas konsep ini, modal insan didefinisikan sebagai aset atau tenaga kerja yang berpengetahuan dan memiliki kepakaran (Fauzi & Khairul Naim, 2012), berupaya menjana ekonomi melalui produktiviti (Abiddin, 2014) dalam membangunkan sesebuah organisasi atau negara (Rahman et al., 2021). Pembangunan modal insan pula adalah suatu usaha untuk menambahbaikkan dan memajukan seseorang individu dan masyarakat bagi mendapatkan pulangan pada masa hadapan.

## 2.2. Situasi Semasa Kebolehpasaran Modal Insan di Malaysia

Kesukaran mendapat pekerjaan sering dikaitkan dengan isu kebolehpasaran modal insan (Alwi et al., 2020). Kebolehpasaran merupakan suatu elemen yang saling berkait dengan elemen kemahiran insaniah dan ia merupakan suatu keperluan yang harus dikuasai graduan untuk diadaptasikan dalam alam pekerjaan (Zuber & Hussin Muhammad, 2015). Menurut Mamat et al. (2019) kesukaran mencari pekerjaan dan pengangguran dalam kalangan siswazah sangat berkait rapat dengan kurangnya kemahiran yang dimiliki dan kebolehpasaran graduan apabila memasuki pasaran buruh. Laporan daripada Bank Dunia dan Pertubuhan Buruh Antarabangsa menunjukkan terdapat jurang masih jauh untuk Malaysia mencapai modal insan bertaraf dunia berbanding negara serantau yang lain dan risiko untuk negara terus ketinggalan semakin meningkat (Rancangan Malaysia Kesepuluh, 2010). Rajah 1 memaparkan statistik kadar kebolehpasaran graduan daripada (Kementerian Pengajian Tinggi, 2021b).

Rajah 1: Trend Kadar Kebolehpasaran Graduan (Warganegara) IPT, 2016 – 2020



Sumber: Kementerian Pengajian Tinggi (2021a)

Pada tahun 2018 kadar kebolehpasaran graduan di Malaysia adalah pada kadar 80.2% dan meningkat kepada 86.2% pada tahun 2019. Tidak dapat dinafikan pandemik Covid, yang melanda seluruh dunia menyebabkan persaingan pekerjaan semakin sengit. Kesannya permintaan terhadap buruh semakin berkurang. Keadaan ini membawa kepada peningkatan bilangan siswazah menganggur sebanyak 22.5% pada tahun 2020. Situasi ini juga membawa kepada penurunan kadar kebolehpasaran siswazah kepada 84.4% berbanding tahun sebelumnya.

### 2.3. Isu-isu Kebolehpasaran Modal Insan

Isu kebolehpasaran modal insan dalam kalangan lepasan IPT bukanlah satu isu yang baharu. Pelbagai inisiatif telah dilaksanakan oleh Kerajaan Malaysia, melalui institusi pengajian tinggi serta agensi berkaitan untuk menangani isu kebolehpasaran graduan. Saban tahun, isu graduan menganggur sering dibangkitkan dan kerajaan sentiasa berusaha untuk memastikan agar masalah ini dapat diselesaikan. Sekiranya, isu kebolehpasaran modal insan tidak diatasi dengan sewajarnya ia akan memberi persepsi negatif kepada pelbagai pihak terutama kepada Kementerian Pendidikan Tinggi.

Antara perkara-perkara yang sering dipersoalkan ialah fungsi institusi pengajian tinggi, program pengajian yang ditawarkan dan juga kebolehpasaran graduan yang dilahirkan. [JobStreet \(2018\)](#) dalam kajiannya mendapati antara lima faktor utama siswazah gagal memperoleh pekerjaan adalah kerana memohon gaji atau faedah yang tidak relevan (68%), kurang penguasaan bahasa Inggeris (64%), terlalu memilih kerja dan industri yang ingin diceburi (60%), lemah dalam berkomunikasi (60%) serta tiada personaliti dan karakter yang meyakinkan (59%). Selain itu, masih terdapat beberapa isu yang sering dibincangkan, iaitu ketidaksepadanan kemahiran yang diperlukan oleh majikan, serta ketidakcukupan padanan permintaan industri berbanding dengan penawaran pekerjaan. Walaupun terdapat banyak kajian lepas yang telah mengupas isu kebolehpasaran modal insan, kertas konsep ini akan membincangkan isu-isu yang lebih terkini sesuai dengan persekitaran global yang kembali pulih selepas pandemik. Selain itu, kertas konsep ini juga membincangkan strategi-strategi lain yang boleh menyokong program-program yang telah dan sedang dilaksanakan oleh pihak berkaitan bagi mengatasi masalah kebolehpasaran modal insan lepasan IPT di Malaysia.

#### 2.3.1. Ketidaksediaan Modal Insan

Pendidikan formal merupakan salah satu pra syarat bagi pengambilan pekerja. Setelah mencapai kecemerlangan dalam bidang akademik siswazah akan beralih ke fasa kehidupan yang seterusnya iaitu alam pekerjaan. Peralihan daripada fasa pembelajaran di IPT kepada alam pekerjaan yang memerlukan persediaan secukupnya. Selain daripada memiliki kemahiran dan kelayakan akademik, siswazah juga perlu bersedia dari segi mental, fizikal, emosi, komunikasi dan keterampilan. Kajian yang telah dijalankan oleh [Khazanah Research Institute \(2018\)](#), mendapati pembelajaran di IPT lebih memfokuskan kepada bidang akademik berbanding kemahiran insaniah dan pengalaman pekerjaan. Sebaliknya majikan pula mengharapkan modal insan keluaran IPT memiliki kemahiran insaniah (50%), pengalaman kerja (31%) dan kemahiran teknikal (27%). Selain kemahiran asas, siswazah sebagai bakal pekerja perlu mempunyai kemahiran menyelesaikan masalah, pengurusan sendiri, kerja berpasukan, penggunaan dan pembangunan teknologi. Isu ini berlaku apabila pengalaman pembelajaran tidak menyokong penghasilan graduan berbakat ([World Economic Forum, 2020](#)). Kurangnya

persediaan melengkapkan diri memasuki alam pekerjaan menyebabkan siswazah tidak berjaya meyakinkan pihak majikan untuk mengambil mereka bekerja.

### 2.3.2. Kecenderungan Modal Insan Abad 21

Menurut [Salin \(2018\)](#), dalam menentukan hala tuju kehidupan seseorang pemilihan kerjaya yang tepat dan bersesuaian dengan kelayakan, minat serta personaliti diri adalah sangat penting. Selain daripada faktor-faktor di atas kemajuan teknologi yang begitu pantas juga mempengaruhi kecenderungan memilih kerjaya modal insan abad 21. Kebolehan siswazah mengendalikan teknologi menjadikan generasi ini lebih berminat dengan suasana kerja yang menggalakkan inovasi, mengadaptasi kreativiti dan penggunaan teknologi tinggi. Selain itu, siswazah juga lebih gemar bekerja di firma-firma yang memberi mereka pilihan untuk bekerja dengan masa yang fleksibel tetapi masih mengekalkan penawaran upah yang tinggi di samping prospek pembangunan kerjaya yang cerah. Kriteria-kriteria yang telah ditetapkan semasa proses mencari pekerjaan kadangkala sukar untuk dipenuhi. Kesannya siswazah masih kekal menganggur kerana pekerjaan yang ditawarkan tidak selari dengan minat dan kehendak. Berdasarkan laporan daripada [Harris Interactive 2016](#), penyelidik mendapati generasi alaf 21 juga lebih berani untuk menjawat kepemimpinan tertinggi atau melalui peningkatan kerjaya yang lebih cepat berbanding generasi terdahulu. Laporan daripada [Deloitte \(2016\)](#), menyatakan walaupun generasi alaf 21 lebih maju dan cepat dalam kemajuan kerjaya tetapi mereka juga lebih cenderung untuk bertukar pekerjaan dengan lebih kerap berbanding dengan generasi terdahulu yang dikatakan lebih setia kepada majikan.

### 2.3.3. Ekosistem Pasaran Buruh

Kebolehpasaran siswazah amat bergantung kepada ekosistem pasaran buruh yang melibatkan IPT/siswazah (penawarkan buruh) manakala industri/kerajaan (permintaan buruh). Hakikatnya, kerjasama IPT-industri di Malaysia masih belum mencapai tahap yang memberangsangkan. Hal ini dapat dilihat dalam beberapa aspek kritikal hubungan IPT-industri seperti aktiviti kebolehpasaran graduan, penyelidikan, pembangunan dan inovasi serta penglibatan industri dalam pembangunan kurikulum IPT. Sering kali pihak industri membangkitkan isu ketidaksepadanan dari segi ilmu dan kemahiran yang dimiliki buruh atau modal insan keluaran IPT dengan keperluan industri dalam dunia pekerjaan yang sebenar. Oleh itu, berlaku ketidaksepadanan pekerjaan dengan keluaran siswazah setiap tahun. Kenyataan ini disokong oleh [Mamat et al. \(2019\)](#) yang menjalankan kajian berkaitan Kebolehpekerjaan Graduan Institut Latihan Perindustrian, mendapati bahawa kesukaran mencari pekerjaan dan pengangguran dalam kalangan siswazah sangat berkait rapat dengan kurangnya kemahiran yang dimiliki dan kebolehpasaran graduan apabila memasuki pasaran buruh.

Selain itu, menurut [Baah-Boateng \(2016\)](#), penurunan kadar pengangguran adalah seiring dengan pertambahan umur. Semakin meningkat umur buruh semakin rendah kadar pengangguran. Modal insan lepasan IPT biasanya lebih muda dan kurang berpengalaman berbanding tenaga kerja yang lebih berusia. Majikan pula lebih cenderung untuk mengambil pekerja yang lebih berusia kerana lebih berpengalaman terutama dalam menyelesaikan sesuatu masalah. Keadaan ini membawa kepada kenaikan kadar pengangguran dalam jangka pendek. Pandemik Covid-19 merencatkan lagi kadar kebolehpasaran modal insan bukan hanya di Malaysia malah seluruh dunia. Bagi mengekang penularan virus, sektor-sektor ekonomi terpaksa ditutup atau beroperasi bukan pada skala penuh. Kebanyakan syarikat mula membekukan pengambilan pekerja,

mengecilkan saiz perniagaan, malah ada syarikat yang terpaksa memberhentikan terus operasi kerana jumlah kos yang perlu ditanggung melebihi jumlah untung yang diperoleh. Situasi ini menyebabkan berlakunya penurunan jumlah permintaan buruh dan menjejaskan pasaran pekerjaan negara. Pasaran buruh menjadi tidak seimbang di mana penawaran buruh melebihi permintaan buruh. Ekosistem sebegini sudah tentu memberikan cabaran yang lebih besar dan sengit kepada siswazah terutama bagi mereka yang baru menamatkan pengajian kerana tidak memiliki pengalaman bekerja.

#### **2.4. Strategi-Strategi Meningkatkan Kebolehpasaran Modal Insan**

Semakin tinggi kadar kebolehpasaran graduan, semakin tinggi kualiti graduan yang dihasilkan oleh IPT untuk memenuhi keperluan industri. Walau bagaimanapun, isu kebolehpasaran siswazah masih sentiasa dibangkitkan oleh pelbagai pemegang taruh. Kerajaan Malaysia melalui kerjasama akademia-industri telah mengambil pelbagai inisiatif untuk menangani isu kebolehpasaran modal insan lepasan. Antara langkah yang telah diambil ialah dengan mewujudkan Pelan Strategik Kebolehpasaran Graduan IPT (2020-2025). Rangka strategik ini merupakan satu garis panduan atau hala tuju kepada semua pihak yang terlibat untuk bergerak seiring dengan perancangan yang telah ditetapkan. Objektif yang disasarkan ialah negara dapat melahirkan modal insan holistik berciri keusahawanan dan seimbang di samping memastikan peratusan kebolehpasaran graduan IPT kekal melebihi 80%. Selain itu, prestasi ekonomi sesebuah negara turut mempengaruhi kadar kebolehpasaran graduan dan pasaran pekerjaan. Justeru, kertas konsep ini akan membincangkan strategi-strategi lain yang dapat menyokong inisiatif yang telah dan sedang diambil oleh kerajaan bagi memastikan kadar kebolehpasaran modal insan terus meningkat dan berjaya mengharungi kemelut ekonomi selepas pandemik.

##### *2.4.1. Pembelajaran Berasaskan Kerja (PBK)*

Sering kali pihak industri membangkitkan isu ketidaksepadanan dari segi ilmu dan kemahiran yang dimiliki buruh atau modal insan keluaran IPT dengan keperluan industri dalam dunia pekerjaan yang sebenar. PBK merupakan kombinasi dua medium pembelajaran iaitu pembelajaran teori di institusi pendidikan dan pelaksanaan amali di industri (Syamhanim & Mimi, 2021). Pelajar akan didedahkan dengan pengalaman industri yang relevan dengan keperluan bidang pengajian masing-masing. Dapatan kajian lepas juga menyokong pelaksanaan PBK bagi mengecilkan jurang ketidaksepadanan antara kemahiran yang dikehendaki oleh industri dan keupayaan modal insan yang dihasilkan oleh IPT. Menurut Azman (2012) pengalaman yang dimiliki dalam PBK sangat membantu pelajar mengimplementasikan kemahiran tersebut dalam dunia pekerjaan yang sebenar. Ali (2019) turut bersetuju bahawa PBK juga membantu pelajar dalam mewujudkan tingkah laku dan rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diarahkan majikan setelah mereka berjaya memperoleh pekerjaan. Selain aspek pembangunan pengetahuan dan kemahiran teknikal, PBK juga membantu meningkatkan kesediaan bekerja modal insan melalui penerapan nilai-nilai seperti efikasi sendiri dan kerja berpasukan.

##### *2.4.2. Pembangunan Kurikulum Masa Hadapan*

Penawaran program pengajian di IPT perlu sentiasa dikemas kini agar selari dengan keperluan industri dan seiring dengan perubahan teknologi. Pandemik telah membawa anjakan paradigma kepada negara kerana manusia perlu bekerja dari rumah. Pihak

kerajaan dan industri telah melaksanakan perubahan besar dengan mendigitalkan perkhidmatan mereka agar terus kekal berfungsi. Kebanyakan urusan yang dahulunya dijalankan secara bersemuka/manual kini boleh dilaksanakan secara dalam talian. Justeru, IPT perlu memperbanyakkan penawaran program berdasarkan keperluan pekerjaan digital. Pelajar perlu sentiasa didedahkan dengan pembelajaran berasaskan teknologi digital yang terkini. Selain daripada perubahan dari segi kurikulum, kualiti pengajaran dan pembelajaran di IPT juga perlu ditingkatkan selari dengan pedagogi abad ke-21 serta keperluan industri. Kemahiran abad ke-21 merupakan kemahiran-kemahiran yang telah dikenal pasti sebagai kemahiran penting yang perlu ada pada setiap modal insan untuk memasuki alam pekerjaan. Kemahiran tersebut ialah kemahiran literasi teknologi, maklumat dan komunikasi, kreativiti dan inovasi, *'critical thinking'* dan sebagainya (Rahman et al., 2021). Melalui pendekatan ini, modal insan keluaran IPT akan lebih bersedia untuk memasuki alam pekerjaan pada masa hadapan. Inisiatif ini diharapkan bukan sahaja bagi memenuhi keperluan tenaga kerja di industri tempatan, bahkan di peringkat global.

#### 2.4.3. Program Peningkatan Kebolehpasaran Modal Insan

Modal insan yang unggul perlu mempunyai kemahiran berkomunikasi yang baik. Siswazah bukan hanya mampu bertutur dalam Bahasa Kebangsaan iaitu Bahasa Melayu malah mampu menguasai bahasa Inggeris dengan baik. Keupayaan berkomunikasi dalam bahasa-bahasa lain seperti Bahasa Mandarin, Bahasa Arab dan lain-lain pula memberikan nilai tambah kepada modal insan tersebut. Menurut Halimah Harun, pensyarah di Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia mendapati kebanyakan calon penemu duga gagal memberi hujahan dan berkomunikasi dengan baik semasa sesi temu duga (Zuber & Hussin Muhammad, 2015). Calon yang dilatih dengan kemahiran temu duga mampu berkomunikasi dalam Bahasa Inggeris dan Bahasa Melayu serta memberi hujahan yang bernas berbanding dengan calon penemu duga yang tidak dilatih. Oleh yang demikian, pihak IPT melalui Bahagian Hal Ehwal Pelajar atau Persatuan Mahasiswa boleh menganjurkan program-program peningkatan kebolehpasaran modal insan yang menjurus kepada memberi latihan dan pengalaman temu duga pekerjaan. Melalui program-program sebegini siswazah dapat meningkat kemahiran komunikasi dan lebih berkeyakinan dalam menghadapi temu duga pekerjaan yang sebenar.

Selain itu, Pelan Jana Semula Ekonomi atau PENJANA yang sedang giat melaksanakan program peningkatan kebolehpasaran modal insan. *Career Advancement Programme dan Profesional Certification* adalah dua program di bawah seliaan KPT yang berkonsepkan latihan peningkatan kemahiran dan pensijilan profesional. Program ini menyasarkan peserta daripada pelajar tahun akhir dan juga siswazah lepasan Institusi Pendidikan Tinggi Awam (IPTA) dan Institusi Pendidikan Tinggi Swasta (IPTS). Peserta program melibatkan siswazah keluaran tahun 2019, 2020 dan 2021 yang belum berjaya mendapatkan pekerjaan. Inisiatif ini memberi banyak manfaat kepada peserta program kerana mereka bukan sahaja dapat meningkatkan kualiti kebolehpasaran diri dengan sijil yang diperolehi, malah turut ditawarkan penempatan pekerjaan sebaik sahaja mereka menamatkan latihan dengan syarat telah memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh industri.

Selain inisiatif yang telah dinyatakan, IPT juga boleh melaksanakan program-program intervensi kebolehpasaran modal insan bagi membantu pelajar dan siswazah yang memiliki keputusan akademik yang kurang cemerlang atau dalam kata lain memperoleh CGPA yang rendah. Tidak dinafikan pencapaian akademik antara kriteria utama

pengambilan pekerja. Justeru, bagi kumpulan pelajar ini mereka boleh dibantu dengan memberikan kemahiran tambahan kepada mereka untuk meningkatkan kadar kebolehpasaran dan nilai tambah kepada seluruh modal insan keluaran IPT. Inisiatif ini dapat memastikan tiada sesiapa pun yang tertinggal sejajar dengan matlamat pembangunan lestari yang ingin dicapai pada tahun 2030.

#### 2.4.4. Modal Insan Unggul melalui Keusahawanan

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015-2025 (Pendidikan Tinggi) atau PPPM (PT) 2015-2025 menyasarkan negara mampu melahirkan modal insan yang seimbang dan holistik. Modal insan yang unggul mempunyai ciri keusahawanan yang kukuh, dimana mereka mampu mencipta pekerjaan kepada orang lain dan bukan hanya berdiri sebagai pencari pekerjaan. Berdasarkan tinjauan literatur, hampir kebanyakan negara di seluruh dunia, menjadikan kerjaya keusahawanan sebagai kerjaya alternatif bagi mengatasi masalah pengangguran. Kaji selidik terbaharu oleh [Ranstad Malaysia \(2020\)](#), mendapati bahawa 56% generasi modal insan abad 21 lebih berani mengambil risiko dengan memilih kerjaya usahawan sebagai kerjaya pilihan berbanding generasi terdahulu yang memilih untuk bekerja 'makan gaji'. Potensi keusahawanan di Malaysia adalah cerah di mana ramai usahawan menunjukkan minat untuk mengukuhkan perniagaan mereka menggunakan teknologi dan inovasi terkini, dan kerajaan juga berusaha keras untuk mentransformasikan negara ini menjadi negara keusahawanan ([Kementerian Pengajian Tinggi, 2021c](#)).

[Jadual 1](#) menunjukkan statistik daripada Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Secara keseluruhan, berdasarkan data tersebut Malaysia mempunyai prospek yang cerah dalam mencapai visi menjadi negara keusahawanan menjelang 2030. Bagi merealisasikan misi dan visi negara, IPT boleh menggalakkan budaya keusahawanan melalui penganjuran pelbagai aktiviti berkaitan keusahawanan, termasuk kerjasama strategik dengan agensi kerajaan dan syarikat swasta. Selain itu, enrolmen pelajar program Keusahawanan boleh ditingkatkan bagi melahirkan lebih ramai graduan program keusahawanan dan usahawan siswazah. Usaha ini perlu diteruskan untuk mengatasi pelbagai isu dan cabaran kebolehpasaran modal insan di Malaysia.

Jadual 1: Petunjuk GEM bagi Negara-negara Asia Terpilih Tahun 2017

Tahun 2017	Niat Keusahawanan	Jumlah Aktiviti Keusahawanan Tahap Awal (TEA)	Keusahawanan Sebagai Kerjaya Pilihan	Kadar Takut Akan Kegagalan	Peluang Terhitung	Keupayaan Terhitung	Indeks Termotivasi
Malaysia	17.6	21.6	77.06	44.95	45.06	46.12	9.20
Indonesia	28.1	7.47	70.01	46.66	47.74	57.34	1.72
Thailand	37.4	21.6	74.72	52.69	49.13	48.86	7.90
Korea Selatan	22.8	13.0	47.24	32.16	35.3	45.86	2.93
Vietnam	24.96	23.27	62.11	46.63	46.41	50.03	4.60

Sumber: [Global Entrepreneurship Monitor \(GEM\) \(2022\)](#)

### 3. Kesimpulan

Kesimpulannya, kebolehpasaran modal insan merupakan agenda penting yang perlu diberi perhatian serius oleh semua pihak melibatkan kerajaan, IPT, industri, pelajar dan juga ibu bapa. Pembangunan dan kebolehpasaran modal insan merupakan elemen kritikal dalam mentransformasikan ekonomi negara ke arah berpendapatan tinggi. Isu-isu kebolehpasaran modal insan (IPT) seperti kesediaan modal insan, kecenderungan modal

insan abad 21 dan ekosistem pasaran buruh merupakan isu yang tidak boleh dipandang remeh. Permasalahan ini sering dikaitkan oleh daya kebolehpasaran graduan yang lemah dalam memasarkan diri dalam alam pekerjaan yang sebenar. Kualiti kebolehpasaran modal insan yang rendah secara tidak langsung mendorong kepada peningkatan kadar pengangguran negara. Dalam jangka panjang keadaan sebegini akan menjejaskan kemajuan dan pertumbuhan ekonomi negara. Strategi-strategi yang telah dirangka bagi meningkatkan kebolehpasaran modal insan perlulah dilaksanakan dengan bersungguh-sungguh agar semua pihak mendapat manfaat daripadanya. Hasrat negara untuk melahirkan modal insan holistik dan seimbang di samping memastikan peratusan kebolehpasaran graduan IPT kekal melebihi 80% juga dapat dicapai. Selain itu, masih kurang kajian yang mengkaji keberkesanan strategi-strategi yang telah dilaksanakan oleh IPT, KPT serta pihak-pihak berkepentingan. Maka dicadangkan penyelidik masa hadapan untuk mengkaji keberkesanan program yang dilaksanakan pada masa kini dalam meningkatkan kadar kebolehpasaran modal insan. Selain itu, penyelidik juga dicadangkan untuk mengkaji kadar kebolehpasaran siswazah mengikut jantina, lokaliti dan IPT.

### **Kewangan (*Funding*)**

Kajian dan penerbitan ini tidak menerima sebarang tajaan atau bantuan kewangan.

### **Konflik Kepentingan (*Conflict of Interests*)**

Penulis tidak mempunyai konflik kepentingan berkaitan isu yang dibincangkan.

### **Rujukan**

- Abiddin, N. Z. (2014). Senario Pembangunan Modal Insan dalam Pendidikan Tinggi di Malaysia. *ATIKAN*, 4(1). <https://doi.org/10.2121/ATIKAN-JOURNAL.V4I1.158.G157>
- Ali, A. (2019). OJ-TP Elemen Pengurusan Personal Dalam Work Based Learning. *Online Journal For TVET Practioners*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.30880/ojtp.2019.04.01.002>
- Alwi, N. M., Isa, K. M., Abidin, N. H. Z., Yussof, S. H., & Bakar, I. S. A. (2020). Graduate employability among low academic achievers. *New Educational Review*, 62, 46–56. <https://doi.org/10.15804/tner.2020.62.4.04>
- Azman Hasan. (2012). *Instrumen penilaian pembimbing dalam pelaksanaan pembelajaran berasaskan kerja pelajar di industri*. Tesis Phd, Universiti Teknologi Malaysia.
- Baah-Boateng, W. (2016). The youth unemployment challenge in Africa: What are the drivers? *The Economic and Labour Relations Review*, 27(4), 413–431. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1035304616645030>
- Deloitte. (2016). *The 2016 Deloitte Millennial Survey*. 27.
- Fauzi Hamat, M., & Khairul Naim Che Nordin, M. (2012). Tinjauan Kepentingan Pembangunan Modal Insan di Malaysia (Review on the Importance of Human Capital Development in Malaysia). *Jurnal Al-Tamaddun*, 7(1), 75–89.
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2022). *Global Entrepreneurship Monitor 2021 / 2022 Global Report Opportunity Amid Disruption*.
- Harris Interactive. (2016). *The UK Big Life Work Survey*.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2021). Statistik Tenaga Buruh, Malaysia, 2020. In *Dosm* (Issue April).

- [https://www.dosm.gov.my/v1/uploads/files/5\\_Gallery/2\\_Media/4\\_Stats%40media/4-Press\\_Statement/2021/KENYATAAN MEDIA LAPORAN TENAGA BURUH 2020.pdf](https://www.dosm.gov.my/v1/uploads/files/5_Gallery/2_Media/4_Stats%40media/4-Press_Statement/2021/KENYATAAN MEDIA LAPORAN TENAGA BURUH 2020.pdf)
- JobStreet. (2018). *JobStreet.com Fresh Graduate Report 2018-Top 5 reasons for fresh graduate unemployment.*  
[https://www.jobstreet.com.my/announcement/FTP/FACT-SHEET\\_Fresh-Graduate-Survey-2018.pdf](https://www.jobstreet.com.my/announcement/FTP/FACT-SHEET_Fresh-Graduate-Survey-2018.pdf)
- Kementerian Pengajian Tinggi. (2021a). *Laporan Kajian Pengesanan Graduan 2020.*
- Kementerian Pengajian Tinggi. (2021b). *Pelan Strategik Kebolehpasaran Graduan IPT 2021-2025.* In *Kementerian Pengajian Tinggi.*
- Kementerian Pengajian Tinggi. (2021c). *Pelan Tindakan Keusahawanan PTK-IPT 2021-2025.*
- Khazanah Research Institute. (2018). *The School-To-Work Transition Of Young Malaysians.* *Khazanah Research Institute, December, 50.*  
[http://www.krinstitute.org/assets/contentMS/img/template/editor/20181212\\_S WTS Presentation DR LIM .pdf](http://www.krinstitute.org/assets/contentMS/img/template/editor/20181212_S WTS Presentation DR LIM .pdf)
- Mamat, M., Daiman, D., Musa, R. M., Athirah, N. U. R., Mun, W. K. O. K., & Yau, Y. V. (2019). *Kebolehpekerjaan Graduan Institut Latihan Perindustrian Kuala Langat, Selangor. Malim: Jurnal Pengajian Umum Asia Tenggara (Sea Journal of General Studies), 20, 46–63.* <https://doi.org/10.17576/malim-2019-2001-05>
- Rahman, A., Sukri, M., Teknik, J. P., Kampus, I. P. G., Ibrahim, T., & Bahru, J. (2021). *Pembangunan Instrumen Karakter Kreatif Pelajar Pendidikan Teknikal Dan Latihan Vokasional ( TVET ). 2, 112–122.*
- Rancangan Malaysia Kesepuluh. (2010). *Rancangan Malaysia Ke-10: Bab 5: Membangun dan Mengekalkan Modal Insan. Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMKe-10), 194–251.*
- Ranstad Malaysia. (2020). *91% of respondents are motivated to upskill and re-skill in the next 12 months.* *Ranstad.* <https://www.randstad.com.my/hr-trends/talent-management/91-per-cent-are-motivated-to-upskill-and-re-skill/>
- Salin, P. (2018). *Kerjaya. Hubungan Di Antara Pemilihan Kerjaya Dengan Kepuasan Kerjaya, November, 1–13.*
- Syamhanim Ismail & Mimi Mohaffyza Mohamad, N. S. M. F. (2021). *Kebolehpasaran Siswazah Melalui Berasaskan Kerja Di Politeknik. Sains Insani, 6(2), 193–200.*
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020 | world economic forum. The Future of Jobs Report, October, 1163.* <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/digest>
- Zuber, M., & Hussin Muhammad. (2015). *Kebolehpasaran dan Pengangguran Graduan Lepas Institusi Pengajian Tinggi. International Conference on Global Education III “Human Resources Development Towards Global Economy,” April, 351–363.* [https://www.researchgate.net/publication/340664506\\_Kebolehpasaran\\_dan\\_Pengangguran\\_Graduan\\_Lepas\\_Institusi\\_Pengajian\\_Tinggi](https://www.researchgate.net/publication/340664506_Kebolehpasaran_dan_Pengangguran_Graduan_Lepas_Institusi_Pengajian_Tinggi)