

---

## PERBEZAAN KEBOLEHPASARAN BERDASARKAN JANTINA: KAJIAN TINJAUAN TERHADAP PERSPEKTIF GRADUAN SUKAN UiTM

*Differences in employability based on gender: A survey study on the perspectives of UiTM sports graduates*

Mohamad Firdaus Ahmad<sup>1\*</sup>, Nur Syazwani Zulaikha Safwan<sup>1</sup>, Norlena Salamuddin<sup>2</sup>, Shahlan Surat<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakulti Sains Sukan dan Rekreasi, Universiti Teknologi MARA, Cawangan Negeri Sembilan, Kampus Seremban, Malaysia

<sup>2</sup>Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Jalan Temuan, 43600 Bangi, Selangor, Malaysia

Corresponding: [firdaus466@uitm.edu.my](mailto:firdaus466@uitm.edu.my)

**Published online:** 24 September 2023

**To cite this article (APA):** Ahmad, M. F., Safwan, N. S. Z., Salamuddin, N., & Surat, S. (2023). Differences in employability based on gender: A survey study on the perspectives of UiTM sports graduates: Perbezaan kebolehpasaran berdasarkan jantina: Kajian tinjauan terhadap perspektif graduan sukan UiTM. *Jurnal Sains Sukan & Pendidikan Jasmani*, 12(2), 23–31. <https://doi.org/10.37134/jsspj.vol12.2.4.2023>

**To link to this article:** <https://doi.org/10.37134/jsspj.vol12.2.4.2023>

### ABSTRAK

Kebolehpasaran graduan memainkan peranan penting dalam permintaan pasaran buruh bagi sektor kerajaan dan swasta. Para majikan sentiasa mencari graduan yang kreatif, fleksibel dan berkemahiran tinggi untuk diambil bekerja di dalam organisasi disebabkan berlakunya kadar pengangguran yang menyebabkan persaingan dalam mendapatkan pekerjaan. Oleh itu, kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji mengenai perbezaan kebolehpasaran dalam kalangan graduan sukan UiTM berdasarkan jantina dengan mengukur domain kebolehan dan kecekapan. Kajian tinjauan ini melibatkan seramai 370 graduan sukan yang telah bekerja di sektor kerajaan dan swasta. Instrumen kajian ini mengandungi 20 item bagi mengukur kebolehpasaran terdiri daripada domain kebolehan dan kecekapan. Data telah dianalisis menggunakan analisis MANOVA dengan menggunakan perisian SPSS. Hasil kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam skor min berdasarkan jantina bagi kebolehpasaran graduan sukan UiTM ( $p = 0.00 > 0.05$ ). Ini bermakna graduan sukan UiTM lelaki dan perempuan bersetuju bahawa mereka mempunyai keupayaan untuk merealisasikan potensi diri dalam jangka masa panjang dan berkemampuan untuk melakukan sesuatu perkara atau kerja dalam organisasi. Secara kesimpulannya, pemahaman tentang kebolehpasaran dalam kalangan graduan sukan dapat membantu pihak universiti untuk memastikan graduan yang dihasilkan mempunyai kebolehpasaran yang tinggi selari dengan keperluan industri. Kajian masa hadapan adalah dicadangkan untuk melibatkan pihak majikan dan graduan bersama-sama sebagai responden kajian untuk melihat titik perbezaan yang boleh diperbaiki demi kebaikan bersama.

**Kata Kunci:** Kebolehpasaran, Graduan Sukan, Perspektif Graduan, Graduan Universiti

### ABSTRACT

*The employability of graduates plays an important role in the labour market demand for the government and private sector. Employers are always looking for creative, flexible and highly skilled graduates to be employed in the organization due to the unemployment rate that causes competition in getting jobs. Therefore, this study was*

*conducted to examine the differences in employability among UiTM sports graduates based on gender by measuring the domain of abilities and competence. This survey involved a total of 370 sports graduates who have worked in the government and private sectors. This research instrument contains 20 items to measure employability, consisting of domains of capabilities and competence. Data was analyzed using MANOVA analysis using SPSS software. The study results show no significant difference in the mean score based on gender for the employability of UiTM sports graduates ( $p = 0.00 > 0.05$ ). This means that male and female UiTM sports graduates agree that they can realize their potential in the long term and can do something or work in the organization. In conclusion, an understanding of the employability among sports graduates can help the university to ensure that the graduates produced have high employability in line with the needs of the industry. Future studies are suggested to involve employers and graduates together as survey respondents to see points of difference that can be improved for the common good.*

**Keywords:** *Employability, Sports Graduates, Graduate Perspective, University Graduates*

## **PENGENALAN**

Kebolehpasaran graduan sering dikaitkan dengan pekerjaan pada masa depan bagi seseorang pelajar yang telah menamatkan pengajian seterusnya menyebabkan perubahan status diri dari sudut mata masyarakat dan keluarga (Norliana, Kee & Mat, 2016). Realiti sebenar bagi alam pekerjaan adalah tidak seperti yang dibayangkan oleh siswazah universiti. Mereka sentiasa memikirkan hala tuju perjalanan kehidupan sewaktu tamat belajar dan setelah bergraduasi. Persoalan mengenai pekerjaan yang akan diceburi telah timbul seawal mereka melangkah dan menjejakkan kaki di alam universiti lagi. Secara umum, statistik daripada Jabatan Perangkaan Malaysia (2016) menunjukkan sebanyak 3.4 peratus kadar pengangguran di Malaysia bagi Januari 2016. Perbezaan peningkatan kadar pengangguran sebanyak 0.3 peratus dari tahun ke tahun manakala sebanyak 3.2 peratus adalah kadar pengangguran pelarasan bermusim. Masalah ataupun isu kebolehpasaran di Malaysia telah menjadi bualan umum terutama sekali selepas berlakunya isu pengangguran dalam kalangan graduan. Perkara ini menyebabkan kebimbangan banyak pihak seperti ibu bapa, masyarakat, institusi pengajian, pihak kerajaan malahan graduan sendiri.

Masalah pengangguran dalam kalangan graduan yang berlaku berpunca daripada diri sendiri kerana menurut laporan daripada The National Graduate Employability, Blueprint 2012-2017 menyatakan pihak majikan sering mengutarakan mengenai masalah graduan berkaitan penguasaan Bahasa Inggeris yang lemah, sikap dan personaliti yang lemah, permintaan gaji yang tidak realistik, ketidaksepadanan kemahiran, memilih kerja, tidak berkemampuan untuk menyelesaikan masalah dan kurang pengetahuan yang mendalam. (Norliana et al., 2016). Tahap kekuatan mental individu yang rendah dalam mendepani sesuatu cabaran juga memainkan peranan (Lamat, Muhamad, Surat & Ahmad, 2016). Perkara-perkara tersebut menyebabkan pengangguran semakin meningkat dan memberi kesan kepada para graduan yang menuntut di universiti awam di Malaysia kerana kebanyakan daripada mereka mempunyai kemahiran yang kurang berdasarkan permintaan utama industri. Kesan pengangguran ini menyebabkan kerugian kepada graduan, keluarga dan institusi pendidikan, seterusnya akan merencatkan pertumbuhan ekonomi negara disebabkan modal insan ini tidak dapat diketengahkan dengan jayanya untuk membangunkan negara (Norliana et al., 2016). Masalah yang dihadapi oleh graduan menyebabkan para majikan sentiasa memilih pekerja yang berkualiti bagi memastikan usaha meningkatkan kebolehpasaran diri pekerja selepas diambil bekerja dapat dikurangkan. Kesannya, terdapat banyak aspek yang ditetapkan oleh majikan untuk memastikan graduan yang diambil bekerja di dalam organisasi memiliki kualiti yang diharapkan. (Norman, Jenil & Yahya, 2017).

Selain itu, masalah peluang pekerjaan juga turut dihadapi oleh ramai graduan sukan apabila tidak mendapat pekerjaan dalam industri sukan dan telah menjadi perhatian. Minten (2010) menunjukkan bahawa strategi kebolehpasaran graduan adalah dengan memberikan tumpuan kepada pepadanan kemahiran yang diperlukan oleh majikan sukan. Menurut kajian Smith, Smith, Taylor-Smith and Fotheringham (2017) terdapat lima faktor yang diambil kira dalam melihat kebolehpasaran graduan sukan iaitu dari aspek kebolehan dan kompetensi peribadi graduan, interpersonal, kognitif, peranan khusus dan kemahiran generik sama seperti kajian lepas yang lain. British Chambers of Commerce (2014) telah mengeluarkan data dengan menunjukkan bahawa 54% daripada industry

perniagaan menganggap graduan tidak bersedia bekerja dan mempunyai kurang keupayaan dan sokongan untuk membangunkan kemahiran yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Menurut Schwab, Dustin, Legg, Timmerman, Wells and Arthur-Banning (2013) graduan sukan tidak berakhir dengan kerjaya berkaitan sukan disebabkan diri tidak dilengkapi dengan kemahiran untuk menjadikan bidang sukan sebagai kerjaya. Malah, Schwab et al. (2013) mendapati kemahiran merupakan antara faktor penting yang membuatkan graduan terlibat untuk bekerja dalam industri yang berkaitan. Di Malaysia, kerajaan amat menitik beratkan pembangunan sukan dan percaya terhadap potensi bidang ini berkembang seterusnya meningkatkan keuntungan ekonomi dan modal insan kepada negara (Kamaluddin, Kassim, Alam & Samah, 2018). Perubahan ekonomi yang berkaitan dengan sukan ini mempunyai kesan positif yang kuat terhadap keseluruhan ekonomi dengan nilai tambah dan kesan pekerjaan melebihi kadar purata pertumbuhan (European Commission, 2012).

Kebolehpasaran graduan memainkan peranan penting dalam permintaan pasaran buruh kerajaan dan sektor pendidikan (Small, Shacklock & Marchant, 2018). Mason, Williams and Cranmer (2009) menjelaskan bahawa kebolehpasaran dari perspektif majikan merujuk kepada kesediaan kerja graduan itu sendiri. Kebolehpasaran juga termasuklah keupayaan individu untuk menggunakan pengetahuan, kemahiran dan sifat-sifat yang di miliki untuk bekerja dengan majikan. Menurut Norman et al. (2017), kemahiran seseorang graduan seperti sikap dan tingkah laku yang baik, mempunyai personality serta kemahiran interpersonal boleh dikaitkan dengan kebolehpasaran graduan. Disebabkan itu, para majikan sentiasa mencari pekerja yang kreatif, fleksibel dan berkemahiran tinggi untuk diambil masuk ke dalam dunia pekerjaan yang berubah-ubah dari masa ke semasa. Kajian Latisha dan Surina (2010) pula menjelaskan bahawa kebolehpasaran graduan boleh menjurus kepada keadaan seseorang graduan yang menyiapkan diri mereka selepas bergraduasi dengan mempunyai kemahiran baru yang berbeza mengikut keperluan majikan atau industry melalui pembelajaran yang diikuti semasa belajar. Kemahiran kebolehpasaran ini sememangnya perlu ada pada pelajar lelaki mahupun perempuan untuk membolehkan mereka mudah untuk diterima masuk ke dalam industri selepas mereka tamat pengajian kerana melibatkan ciri-ciri kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan oleh para majikan dan organisasi.

Selain itu, pengkaji-pengkaji lepas menunjukkan terdapatnya perbezaan berdasarkan jantina bagi kebolehan graduan yang melibatkan set kemahiran insaniah. Karim, Abdullah, Rahman, Noah, Jaafar, Othman dan Said (2012) telah menjalankan kajian melibatkan responden berskala besar iaitu seramai 10,140 pelajar daripada Institut Pengajian Tinggi (IPT) awam dan swasta di Malaysia menunjukkan perbezaan jantina apabila pelajar lelaki memiliki kemahiran insaniah lebih tinggi berbanding pelajar perempuan. Kajian tersebut dikukuhkan dengan dapatan kajian yang sama oleh Zakaria dan Daud (2020) apabila menunjukkan daripada keseluruhan 955 orang pelajar sebagai responden kajian, pelajar lelaki lebih menguasai kemahiran insaniah berbanding pelajar perempuan. Kajian lepas berkaitan dengan perbezaan jantina bagi kebolehpasaran berkaitan dengan kebolehan dalam kalangan graduan melibatkan tiga buah universiti awam di Malaysia bukan sahaja menunjukkan lelaki lebih menguasai kemahiran tersebut berbanding perempuan bahkan hampir kesemua aspek dalam domain kebolehan (Abdullah, 2009). Namun, bagi aspek kemahiran memahami perasaan dan emosi orang lain serta tidak bias, kajian Zakaria dan Daud (2020) menunjukkan perempuan lebih menguasai kemahiran ini berbanding lelaki. Sementara itu, kajian lepas seperti Chia (2005) dan Cole, Feild, Giles dan Harris (2009) pula tidak menemui perbezaan antara jantina dari segi kebolehan pekerja dalam organisasi kerana pekerja lelaki dan perempuan kedua-duanya menunjukkan kebolehpasaran kerja yang baik. Apabila ganjaran dan penghargaan diberikan dengan adil kepada para pekerja ianya akan memberikan kesan kepada tahap kebolehan kerja mereka (Kanaan, 2013). Kesimpulannya, kajian ini memfokuskan dua domain kebolehpasaran iaitu kebolehan dan kecekapan dalam mengkaji persepsi graduan UiTM. Berdasarkan tinjauan literatur yang diatas, pengkaji mencadangkan hipotesis bahawa tidak terdapat perbezaan kebolehpasaran yang signifikan dalam kalangan graduan sukan UiTM berdasarkan jantina.

## METODOLOGI KAJIAN

Penyelidikan ini menggunakan reka bentuk tinjauan kuantitatif untuk mengkaji persepsi kebolehpasaran dalam kalangan pekerja berdasarkan jantina. Pekerja merujuk 370 kepada graduan Fakulti Sains Sukan dan Rekreasi, UiTM. Soal selidik kajian ini juga mengandungi dua bahagian, dengan Bahagian A mengandungi dua item maklumat demografi tentang responden. Bahagian B terdiri daripada 20 item yang diadaptasi daripada Baker, Loughren, Dickson, Goudas, Crone, Kudlacek & Benoit (2017). merangkumi dua domain: kebolehan dan kecekapan. Semua item dalam Bahagian B menggunakan skala Likert antara (1) Sangat Tidak Setuju hingga (5) Sangat Setuju. Sebelum kajian sebenar dijalankan, pengkaji telah melakukan kajian rintis sebagai salah satu prosedur untuk memastikan instrument yang digunakan mempunyai pekali Cronbach alpha yang dibolehpercai. Jadual 1 menunjukkan nilai Cronbach alpha bagi kajian rintis:

**Jadual 1** Nilai pekali Cronbach alpha

	<b>Domain</b>	<b>Bilangan Item</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
Kebolehpasaran	Kebolehan	16	0.979
	Kecekapan	4	0.870

Berdasarkan jadual 1, nilai pekali Cronbach Alpha yang diperolehi daripada analisis item pada kajian rintis yang dijalankan menunjukkan bahawa instrumen kebolehpasaran yang digunakan dalam kajian ini adalah mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dan boleh diguna pakai untuk kajian yang sebenar.

## DAPATAN KAJIAN

Hasil analisis deskriptif bagi profil responden berdasarkan jantina dan sektor pekerjaan adalah seperti Jadual 2 dan Jadual 3 di bawah:

**Jadual 2** Profil Responden Berdasarkan Jantina

		<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus (%)</b>
Jantina	Perempuan	145	39.2
	Lelaki	225	60.8
	Jumlah	370	100.0

**Jadual 3** Profil Responden Berdasarkan Sektor Pekerjaan

		<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus (%)</b>
Sektor Pekerjaan	Swasta	261	70.5
	Kerajaan	109	29.5
	Jumlah	370	100.0

Hasil analisis deskriptif nilai min bagi setiap item yang mengukur kebolehpasaran graduan sukan UiTM berdasarkan domain kebolehan dan kecekapan adalah seperti Jadual 4 dibawah;

**Jadual 4** Bilangan Item Kebolehpasaran

No	Item	Min	S.D
1	Mempunyai keupayaan dan kesediaan untuk belajar	4.30	.693
2	Memiliki kemahiran komputer	4.15	.759
3	Bertenaga dan bersemangat	4.41	.713
4	Bekerjasama dan kerja berpasukan	4.48	.692
5	Berpengetahuan dalam bidang	4.29	.712
6	Mempunyai keyakinan diri	4.35	.729
7	Fleksibel	4.31	.763
8	Mempunyai pemikiran konseptual dan analitis	4.18	.774
9	Berkomunikasi	4.36	.724
10	Mempunyai pengalaman kerja	4.16	.789
11	Menyelesaikan masalah	4.20	.727
12	Berkebolehan untuk mengaplikasi pengetahuan	4.27	.690
13	Membina hubungan	4.33	.738
14	Memperbaharui pengetahuan terkini	4.28	.760
15	Mempunyai inisiatif dalam diri	4.30	.703
16	Mempunyai perancangan	4.27	.745
17	Memberi kesan dan pengaruh kepada orang lain	4.12	.808
18	Mempunyai kesedaran organisasi	4.19	.749
19	Kepimpinan	4.22	.796
20	Menyokong orang lain	4.30	.783

MANOVA Satu Hala telah dijalankan bagi mengenalpasti perbezaan kebolehpasaran yang signifikan dalam kalangan graduan sukan UiTM berdasarkan jantina. Sebelum ujian analisis MANOVA dijalankan, pengkaji telah menjalankan analisis bagi menguji kehomogenan varian-kovarian matrik (Homogeneity of The Varians-Covariance Matrics) dengan menggunakan ujian Box's M (Box's M test). Hasil daripada analisis ini adalah seperti Jadual 5 di bawah:

**Jadual 5** Ujian Box's Untuk Persamaan Kovarians Matriks

Box'M	Nilai-F	DF1	DF2	Sig.
0.163	0.054	3	4495387.926	0.984

Jadual 5 menunjukkan output ujian Box's M untuk menguji andaian matrik kehomogenan varian-kovarian (Homogeneity of The Varians-Covariance Matrics) merentasi kumpulan. Analisis MANOVA Satu Hala telah dijalankan untuk mengenalpasti perbezaan kebolehpasaran yang signifikan dalam kalangan graduan sukan UiTM berdasarkan jantina. Keputusan analisis MANOVA Satu Hala adalah seperti dalam Jadual 6 berikut.

**Jadual 6** Ujian Multivariate Dijalankan untuk Mengkaji Perbezaan Kebolehpasaran Berdasarkan Jantina

Kesan	Nilai Wilk's Lambda	Nilai-F	Hipotesis DK	Error DK	Sig.
Jantina	0.997	0.544	2	633359.609	0.188

Perbezaan bagi setiap domain kebolehpasaran dalam kalangan graduan sukan UiTM berdasarkan jantina dengan lebih terperinci digambarkan di dalam Jadual 7 ringkasan ANOVA berikut.

**Jadual 7** Analisis ANOVA Perbezaan Kebolehpasaran Berdasarkan Jantina

Domain	Jantina	N	Min	S.P	D.K	Jumlah kuasa dua	F	Sig.
Kebolehan	Lelaki	225	4.25	0.625	1	0.369	0.948	0.331
	Perempuan	145	4.32	0.622				
Kecekapan	Lelaki	225	3.96	0.796	1	0.502	0.779	0.378
	Perempuan	145	4.03	0.814				

Jadual 7 menunjukkan keputusan daripada ringkasan ANOVA bagi domain kebolehpasaran dalam kalangan graduan sukan UiTM berdasarkan jantina. Hasil analisis menunjukkan nilai p untuk Ujian F adalah 0.331 adalah lebih besar daripada aras signifikan  $\alpha = 0.05$  ( $p > 0.05$ ). Ini bermakna tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi domain kebolehan dalam kalangan graduan sukan berdasarkan jantina ( $F(1, 368) = 0.948$ ;  $p > 0.05$ ;  $\eta^2 = 0.003$ ). Seterusnya adalah keputusan analisis untuk kebolehpasaran bagi domain kecekapan dalam kalangan graduan sukan UiTM berdasarkan jantina menunjukkan nilai p untuk Ujian F adalah 0.378 iaitu lebih besar daripada aras signifikan  $\alpha = 0.05$  ( $p > 0.05$ ). Ini bermakna tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi domain kecekapan dalam kalangan graduan sukan UiTM berdasarkan jantina ( $F(1, 368) = 0.779$ ;  $p > 0.05$ ;  $\eta^2 = 0.002$ ).

## PERBINCANGAN

Hasil analisis MANOVA terhadap perbezaan kebolehpasaran graduan sukan UiTM berdasarkan jantina menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi domain dalam amalan pengurusan sumber manusia iaitu kebolehan dan kecekapan. Ini bermakna graduan sukan UiTM lelaki dan perempuan bersetuju bahawa mereka mempunyai keupayaan untuk merealisasikan potensi diri dalam jangka masa panjang dan berkemampuan untuk melakukan sesuatu perkara atau kerja dalam organisasi. Bagi domain kebolehan yang ada dalam kebolehpasaran adalah meliputi aspek-aspek seperti keupayaan dan kesediaan untuk belajar, bertenaga dan bersemangat, bekerjasama dan kerja berpasukan, berpengetahuan dalam bidang, mempunyai keyakinan diri, fleksibel, mempunyai pemikiran konseptual dan analitis, komunikasi, menyelesaikan masalah, berkebolehan untuk mengaplikasikan pengetahuan, membina hubungan, mempunyai inisiatif dalam diri, mempunyai perancangan, memberi kesan dan pengaruh kepada orang lain, kepimpinan dan menyokong orang lain (Baker et al., 2017). Kebolehan graduan merupakan set kemahiran insaniah pada dasarnya mewakili sifat-sifat yang melengkapkan graduan dengan fleksibiliti untuk berfungsi sebagai pekerja yang kompeten dengan teknikal pakar kemahiran dan pengetahuan khusus subjek (Sing, Thambusamy & Ramly, 2014).

Hasil kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan antara graduan lelaki dan graduan perempuan bagi domain kebolehan dalam kebolehpasaran adalah disebabkan mereka telah dilengkapi dengan kemahiran insaniah yang diperlukan majikan sewaktu belajar di institut pengajian tinggi lagi. Apabila graduan sukan diambil bekerja, mereka telah bersedia untuk menempuh alam pekerjaan dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin. Berdasarkan manual program kemahiran insaniah UiTM menunjukkan bahawa setiap pelajar UiTM adalah diwajibkan untuk mengambil kursus kokurikulum yang bertujuan untuk meningkatkan kemahiran insaniah dalam kalangan pelajar melalui pembelajaran yang disediakan (Universiti Teknologi MARA, 2010). Kemahiran insaniah untuk pelajar IPT telah

digariskan oleh Kementerian Pengajian Tinggi (2006) sebagai atribut yang perlu dikuasai. Menurut Ahmad dan Safwan (2023), Ahmad, Salamuddin dan Surat (2021) dan Mishra (2014) kemahiran insaniah diperlukan oleh pekerja untuk melakukan pekerjaan atau tugas tertentu. Ini termasuk imaginasi dan kreativiti, sikap, konsep kewarganegaraan, linguistik kecekapan, komunikasi dan kerja berpasukan yang dianggap penting untuk produktiviti di tempat kerja. Ini bermakna pihak majikan telah memilih graduan yang memiliki kemahiran yang diperlukan dan seterusnya dikuatkan lagi kemahiran sedia ada melalui amalan-amalan pengurusan sumber manusia dalam organisasi.

Seterusnya, dapatan kajian ini adalah selari dengan kajian yang dijalankan oleh Mohd, Isma, Fathin dan Norhayati (2016) apabila menunjukkan tidak terdapat perbezaan bagi lima kemahiran yang dikaji seperti kemahiran komunikasi, kepimpinan, kerja berkumpulan, menyelesaikan masalah serta kemahiran etika dan professional. Kemahiran yang dikaji adalah berkaitan dengan domain kebolehan yang dikaji dalam kajian ini.

Di samping itu, domain yang kedua dalam kebolehpasaran adalah kecekapan atau juga dikenali sebagai kompetensi. Bagi domain kecekapan yang ada dalam kebolehpasaran meliputi aspek-aspek seperti memiliki kemahiran komputer, sentiasa memperbaharui pengetahuan terkini, mempunyai pengalaman kerja dan kesedaran organisasi (Baker et al., 2017). Hasil kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan antara graduan lelaki dan graduan perempuan bagi domain kecekapan dalam kebolehpasaran adalah mungkin disebabkan setiap graduan sukan telahpun memiliki kemahiran tersebut melalui kursus pengajian berkaitan kursus komputer yang wajib diambil sewaktu pengajian di UiTM sebelum mereka bekerja dan dalam masa yang sama selari dengan perkembangan teknologi semasa mereka telah didedahkan dengan penggunaan teknologi komputer untuk pembentangan kerja kursus mahupun dalam penyediaan tugas individu dan kumpulan menunjukkan bahawa mereka sentiasa memperbaharui pengetahuan semasa. Dapatan kajian Nor, Mahamod dan Badusah (2016) mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan dalam dalam penerapan kemahiran generik antara guru lelaki dengan guru perempuan dalam pengajaran Bahasa Melayu. Ini Selaras dengan tuntutan era teknologi maklumat dan kemahiran, kebanyakan pekerja menguasai pelbagai kemahiran generik seperti kemahiran berfikir, kemahiran menggunakan teknologi, kemahiran permudahcara, kemahiran pedagogi dan kemahiran mengintegrasikan teknologi computer.

Oleh itu rumusan yang dapat dibuat bagi hasil kajian berkaitan dengan domain kebolehan dalam kebolehpasaran graduan sukan UiTM adalah terdapat keselarian dan tidak keselarian berdasarkan kajian-kajian yang lepas. Namun begitu, apabila melibatkan kebolehan graduan sudah pasti perkara yang perlu untuk dilihat kembali adalah bagaimana IPT iaitu pihak UiTM sendiri telah melengkapkan graduan mereka dengan mewajibkan kursus-kursus yang berkaitan sebagai persediaan graduan ke alam pekerjaan dan seterusnya kebolehan graduan terus dikukuhkan oleh majikan melalui amalan pengurusan sumber manusia yang dipraktikkan dalam organisasi. Justeru itu, kajian lepas yang dibincangkan memperkukuhkan lagi hasil kajian ini apabila tidak terdapatnya perbezaan bagi domain kebolehan bagi kebolehpasaran dalam kalangan graduan sukan UiTM antara lelaki dan perempuan.

## **IMPLIKASI KAJIAN**

Hasil kajian ini menunjukkan terdapat keperluan untuk pihak IPT sentiasa menyemak silibus kurikulum dan kokurikulum secara berkala agar dapat memastikan keberhasilan graduan adalah seiring dengan keperluan industri dan majikan. Penekanan perlu diberikan terhadap aktiviti-aktiviti pembelajaran yang mampu meningkatkan “soft skill” dan “hard skill” graduan selari dengan kursus-kursus akademik yang ditawarkan akan berupaya untuk menghasilkan graduan yang memiliki kebolehpasaran yang dihasratkan oleh pihak majikan. Pihak IPT boleh berkolaborasi dengan organisasi sektor awam mahupun swasta mengikut bidang yang berkaitan untuk sentiasa melakukan perbincangan mengenai keperluan industry terhadap graduan universiti. Ini adalah disebabkan kemajuan teknologi yang semakin canggih dan sistem pengurusan organisasi yang sentiasa berubah mengikut kesesuaian peredaran zaman menyebabkan pihak IPT perlu untuk memastikan bantuan dari sudut kelengkapan diri graduan untuk bekerja menjadi keutamaan. Ini akan membolehkan graduan mengembangkan kemahiran kebolehpasaran mereka, sekali gus meningkatkan peluang kebolehkkerjaan diri mereka. Hasil kajian ini turut memberikan implikasi terhadap pihak majikan dalam organisasi kerajaan dan swasta. Berdasarkan hasil kajian yang diperoleh, pihak majikan dapat mengenalpasti kekurangan dan kekangan yang dihadapi oleh mereka terutamanya dalam memastikan kebolehpasaran pekerja di dalam organisasi masing-masing adalah di dalam keadaan baik. Oleh itu, melalui kajian ini jelas menunjukkan tentang kepentingan kebolehpasaran untuk terus meningkatkan kemahiran mereka selaras dengan keperluan pembangunan organisasi.

## KESIMPULAN DAN CADANGAN KAJIAN LANJUTAN

Secara keseluruhannya, graduan UiTM haruslah melengkapkan diri mereka dengan kemahiran spesifik yang diperlukan oleh pihak majikan dan seterusnya kebolehpasaran graduan ini terus bertambah baik apabila organisasi tempat bekerja telah melaksanakan amalan pengurusan sumber manusia sehingga mempengaruhi kebolehpasaran graduan. Kebolehpasaran graduan yang tinggi adalah amat diperlukan oleh majikan bagi membantu organisasi mencapai objektif dan sasaran yang ditetapkan melalui kemahiran mereka. Pengkaji telah membuat kajian secara mendalam dengan melihat perbezaan antara jantina bagi kebolehpasaran dalam kalangan graduan sukan ini. Seperti yang dijangka, tidak terdapat perbezaan bagi kebolehpasaran yang meliputi kebolehan dan kecekapan graduan sukan UiTM. Oleh itu, pengkaji mencadangkan agar kajian akan datang dijalankan terhadap graduan sukan dari universiti yang lain agar pengkaji dapat melihat perbezaan antara graduan sukan setiap universiti terhadap persepsi mereka berkaitan kebolehpasaran. Pengkaji pada masa akan datang juga boleh menjalankan kajian melibatkan skala yang lebih besar iaitu dengan melibatkan graduan-graduan universiti pengkhususan yang lain.

## RUJUKAN

- Abdullah, M. L. (2009). Identifying the generic skills amongst Malaysian undergraduate students: An analysis of gender differences. *Sains Humanika*, 50(1).
- Ahmad, M. F., & Safwan, N. S. Z. (2023). Enhancing individual employability: The perception of sports graduates in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 12(2), 853–860.
- Ahmad, M. F., Salamuddin, N., & Surat, S. (2021). The marketability of UiTM products: a study of employability skills among UiTM Perlis sports graduates. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 10(1), 195-207.
- Baker, C., Loughren, E. A., Dickson, T., Goudas, M., Crone, D., Kudlacek, M., & Benoit, A. (2017). Sports graduate capabilities and competencies: a comparison of graduate and employer perceptions in six EU countries. *European Journal for Sport and Society*, 14(2), 95-116.
- British Chambers of Commerce. (2014). Young people need more support to make transition from education to work. Retrieved from: <http://www.britishchambers.org.uk/press-office/pressreleases/young-people-need-more-support-to-make-transition-from-education-to-work,-saysbcc.html>
- Chia, Y. M. (2005). Job offers of multi-national accounting firms: The effects of emotional intelligence, extra-curricular activities, and academic performance. *Accounting Education*, 14(1), 75–93. <http://dx.doi.org/10.1080/0693928042000229707>.
- Cole, M. S., Feild, H. S., Giles, W. F. & Harris, S. G. (2009). Recruiters' inferences of applicant personality based on resume screening: Do paper people have a personality? *Journal of Business and Psychology*, 24(1), 5–18. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-008-9086-9>.
- European Commission. (2012). Study on the contribution of sport to economic growth and employment in the EU. Brussels: European Commission. Retrieved from <http://ec.europa.eu/sport/library/studies/study-contribution-sports-economic-growth-final rpt.pdf>
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2016). <https://www.statistics.gov.my/> [Diakses pada: 20 oktober 2016].
- Kamaluddin, A., Kassim, N., Alam, M. M., & Samah, S. A. A. (2018). Human capital accountability and construct: evidence from islamic microfinance institutions in Malaysia. *Global Journal AlThaqafah*, 117, 117-129.
- Kanaan, R. (2013). The impact of knowledge sharing enablers on knowledge sharing capability: An empirical study on Jordanian telecommunication firms. *European Scientific Journal*, 9(22).
- Karim, A. M. A., Abdullah, N., Rahman, A. M. A., Noah, S. M., Jaafar, W. M. W., Othman, J., & Said, H. (2012). A nationwide comparative study between private and public university students' soft skills. *Asia Pacific Education Review*, 13(3), 541-548.
- Kementerian Pengajian Tinggi. Jabatan Pengurusan IPT. (2006). *Pelan Integrasi Nasional, Strategi pelaksanaan peringkat institusi pengajian tinggi*. Mohamad Hashim Hj. Omar dlm. Mohd Zahedi Daud. Strategi memantapkan pembangunan sahsiah pelajar. UTM Shah Alam: Pusat Penerbitan Universiti. Ms. 85-100.
- Lamat, S. A. B., Muhamad, T. A., Surat, S., & Ahmad, M. F. (2016). coaching style and mental toughness among uitm's football players. *Jurnal Sains Sukan & Pendidikan Jasmani*, 5(1), 22-34.
- Latisha, A. S., & Surina, N. (2010). Employability awareness among Malaysian undergraduates. *International*



*Journal of Business and Management*, 5, 119-123.

- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, 17(1), 1-30.
- Ministry of Higher Education. *The National Graduate Employability Blueprint 2012-2017* (2012).
- Minten, S. (2010). Use them or lose them: A study of the employability of sport graduates through their transition into the sport workplace. *Managing leisure*, 15, 67-82.
- Mishra, K. (2014). Employability skills that recruiters demand. *IUP Journal of Soft Skills*, 8, 50-55.
- Mohd, H., Isma A. N., Fathin, L. Z., & Norhayati, N. (2016). Tahap kemahiran generik pelajar Malaysia dalam proses pengajaran dan pembelajaran: Kajian kes pelajar Institut Kemahiran Mara, Johor Baharu, *Geografia Online Malaysian Journal of Society and Space*, 12(2), 111-121.
- Nor, U. N. M., Mahamod, Z., & Badusah, J. (2016). Penerapan kemahiran generik dalam pengajaran guru bahasa Melayu sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Bahasa Melayu*, 1(2), 71-84.
- Norliana, H., Kee, C. P., & Mat P. R. (2016). Stops: Mengungkai isu kebolehpasaran graduan di Malaysia. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 32(2).
- Norman, H., Jenil, S. Z. M., & Yahya, R. (2017). Personaliti graduan yang menjadi tarikan organisasi. *Journal of Business Innovation*, 2(1), 53-61.
- Schwab, K. A., Dustin, D., Legg, E., Timmerman, D., Wells, M. S., & Arthur-Banning, S. G. (2013). Choosing sport management as a college major. *SCHOLE: A Journal of Leisure Studies and Recreation Education*, 28(2), 16-27
- Small, L., Shacklock, K., & Marchant, T. (2018). Employability: a contemporary review for higher education stakeholders. *Journal of Vocational Education & Training*, 70(1), 148-166.
- Smith, S., Smith, C., Taylor-Smith, E. & Fotheringham, J. (2017). In search of graduate employability: an exploration of student identity. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 18(1), 15-24.
- Universiti Teknologi MARA. (2010). Manual Program Kemahiran Insaniah (KI) Universiti Teknologi MARA. Student Affairs Department.
- Zakaria, S. K., & Daud, M. N. (2020). Kemahiran insaniah pelajar IPTA merentas jantina. *International Journal of Education and Pedagogy*, 2(4), 16-38.