



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

***PERKAITAN DEMOGRAFI DENGAN KEBOLEHUPAYAAN BEKERJA
DALAM KALANGAN GRADUAN PUSAT PEMBANGUNAN BELIA,
BRUNEI***

SAIFUL RIZAL HAJI ARIFFIN

IPSS 2016 1



**PERKAITAN DEMOGRAFI DENGAN KEMAMPUAN BEKERJA
DALAM KALANGAN GRADUAN PUSAT PEMBANGUNAN BELIA, BRUNEI**

Oleh

SAIFUL RIZAL HAJI ARIFFIN

**Tesis dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra
Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Master Sains**

Mac 2016

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk tanpa had teks, logo, ikon, gambar dan semua karya seni lain, adalah bahan hak cipta Universiti Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya. Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersil daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersil bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putra Malaysia.

Hak cipta © Universiti Putra Malaysia



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia
sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Master Sains

**PERKAITAN DEMOGRAFI DENGAN KEBOLEHUPAYAAN BEKERJA DALAM
KALANGAN GRADUAN PUSAT PEMBANGUNAN BELIA, BRUNEI**

Oleh

SAIFUL RIZAL BIN HAJI ARIFFIN

Mac 2016

Pengerusi : Profesor Bahaman Abu Samah, PhD
Institut : Pengajian Sains Sosial

Isu graduan tidak mendapat pekerjaan mendapat perhatian penting dewasa ini. Salah satu cara untuk meningkatkan keupayaan dan peluang pekerjaan kepada belia adalah dengan memberikan mereka latihan kemahiran yang diperlukan oleh industri. Walau bagaimanapun, setelah mengikuti pelbagai latihan kemahiran dan kursus pembangunan diri, masih terdapat sebahagian graduan yang belum mendapatkan sebarang pekerjaan. Situasi ini menimbulkan pertanyaan apakah faktor yang menyebabkan mereka tidak dapat memasuki bidang pekerjaan. Oleh itu, kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti tahap kebolehpayaan bekerja graduan dan perkaitan demografi dengan kebolehpayaan bekerja dalam kalangan graduan di Pusat Pembangunan Belia Brunei.

Kajian kuantitatif menggunakan kaedah deskriptif ini melibatkan 225 orang graduan lepasan pelbagai jenis kursus di Pusat Pembangunan Belia. Perisian SPSS digunakan dalam penganalisan data kajian ini. Ujian-t digunakan bagi mengetahui perbezaan kebolehpayaan bekerja antara graduan dengan faktor demografi dan analisis korelasi digunakan untuk mengenal pasti perkaitan antara pembolehubah. Kebolehpayaan bekerja yang mengandungi dimensi keadaan/pembelajaran kebolehpayaan bekerja, Sikap diri terhadap tanggungjawab dan Kemahiran Insaniah dalam kerja sebagai pembolehubah bersandar.

Kajian mendapati secara keseluruhannya dimensi kebolehpayaan bekerja adalah pada tahap tinggi. Sementara itu tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kebolehpayaan bekerja graduan mengikut faktor demografi seperti jantina dengan min 3.96 bagi lelaki dan 3.98 perempuan. Begitu juga dengan latar belakang akademik dengan nilai min 3.98 bagi tingkatan empat ke bawah dan 3.97 bagi tingkatan lima ke atas. Manakala analisis korelasi juga

menunjukkan tidak terdapat perkaitan antara umur dan jangka masa mendapatkan pekerjaan dengan kebolehpayaan bekerja ($r=.077$, $p<.352$; $r=-.076$, $p<.361$). Secara keseluruhannya, kajian mencadangkan bahawa Program Pembangunan Belia yang dijalankan telah memberikan kesan positif ke atas para graduan dengan memperolehi aspek-aspek yang diperlukan dalam kebolehpayaan bekerja sekaligus meningkatkan peluang pekerjaan kepada graduan. Walau bagaimanapun masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kebolehpayaan bekerja graduan sehingga menyebabkan mereka belum mendapatkan sebarang pekerjaan. Dapatan ini memungkinan satu kajian baru untuk dilaksanakan bagi mengetahui apakah faktor lain yang mempengaruhi kebolehpayaan bekerja graduan dari aspek yang lain pula.



Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in
fulfilment of the requirement for the degree of Master of Science

**DEMOGRAPHIC RELATIONSHIP WITH EMPLOYABILITY AMONG
THE GRADUATES OF YOUTH DEVELOPMENT CENTRE, BRUNEI**

By

SAIFUL RIZAL BIN HAJI ARIFFIN

March 2016

Chairman : Professor Bahaman Abu Samah, PhD
Institute : Social Science Studies

Issues of graduates not getting jobs have raised common attention nowadays. One way to increase the capabilities and opportunities to the youth is by giving them the skills training which are required by the industry. However, after attending various skills training and personal development courses, there still exist some graduates who have difficulty getting employment. This situation raises questions on what factors that could hinder them from entering employment field. Therefore, this study is carried out to identify the level of graduates' employability and the relationship between demographics and the employability of Brunei Youth Development Program graduates.

This quantitative study uses descriptive data involving 225 graduates from various courses at The Youth Development Center. This study uses SPSS software for data analyses. T-test was used to determine the differences between graduates' employability with the demographic factor, where as correlation analysis was used to determine any relationship between the variables.

The results of this study showed that overall the three employability dimension scored significantly high. Meanwhile, there was no significant difference between the graduates' employability and gender with a mean score of 3.96 for males and 3.98 for females. The same result were obtained for graduates with an academic background of below form four ($M=3.98$) and above form five ($M=97$). Through correlation analysis, the study also found that there were no significant relationship between age and the period of time to get a job time with graduates' employability ($r = .077, p < .352$; $r = -.076, p < .361$). Overall, the study suggests that ongoing Youth Development Program has a positively assist graduates to acquire the necessary requirements to enhance their employability. However there still exist other factors that affect the graduates' employability, which in turn

could impede their chances of letting causing them not getting any jobs. These finding allow future study to be conducted in order to find out any other factors affecting the graudates' employability level.



PENGHARGAAN

Saya sangat bersyukur ke hadrat Allah Subhanahu Wa Taala kerana dengan taufiq dan hidayah-Nya jua maka disertasi ini telah siap diungkayahkan dengan sempurna.

Penghargaan dan ucapan setinggi terima kasih saya tujukan kepada pihak Kerajaan Kebawah Duli yang Maha Mulia Paduka Seri Baginda Sultan Dan Yang DiPertuan Negara Brunei Darussalam melalui Kementerian Kebudayaan, Belia dan Sukan kerana telah memberikan peluang kepada saya untuk mempertingkatkan lagi pengetahuan dan kemahiran di dalam profesion kebeliaan.

Sukacita saya ucapkan setinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada penyelia saya Profesor Dr. Bahaman Abu Samah yang selama ini banyak membantu, membimbing, memberi tunjuk ajar dan panduan berguna di sepanjang proses penyiapan disertasi ini, dan begitu juga dengan Dr. Nobaya Ahmad Fakulti Ekologi Manusia yang juga banyak membantu sebelum saya menjejakkan kaki ke UPM lagi kerana beliaulah kontak pertama saya untuk mengikuti kursus di UPM.

Ucapan penghargaan dan terima kasih juga tidak lupa ditujukan kepada para pensyarah-pensyarah dan kakitangan IPSAS yang telah banyak membantu memudahkan segala urusan pentadbiran dan penyelarasan penulisan tesis hingga ke penerbitan. Tanpa bantuan mereka agak susah saya membuat komitmen memandangkan hampir keseluruhan waktu penyiapan tesis saya sedang berada di Brunei dan merekalah selaku wakil saya menguruskan segalanya di Malaysia.

Seterusnya ucapan penghargaan dan terima kasih ini ditujukan kepada Pengarah Belia dan Sukan di Kementerian Kebudayaan, Belia dan Sukan, Negara Brunei Darussalam dan Ketua Pusat Pembangunan Belia yang telah memberikan keizinan kepada saya untuk menjalankan kajian serta kepada pegawai-pegawai, kakitangan, tenaga-tenaga pengajar dan juga para pelatih yang terlibat dalam kajian ini atas kerjasama yang telah diberikan. Sesungguhnya segala sumbangan dan kerjasama yang diberikan amat saya sanjungi dan hargai.

Akhirnya ucapan ini saya tujukan kepada seluruh ahli keluarga yang tersayang, terutama buat Ayah saya Haji Ariffin Bin Abdullah yang sentiasa mengiringi saya dengan doa dan kepada mentua saya Hajah Maimunah Binti Haji Munchong, dan juga buat seluruh ahli keluarga saya atas sokongan serta bantuan dan teristimewa sekali khusus buat isteri yang disayangi Masrinah binti Haji Hassan yang sanggup mengambil alih tugas menjaga anak-anak dan

rumah sepanjang peninggalan saya ke Malaysia untuk mengikuti pengajian, sentiasa sabar dan tidak pernah jemu memberikan sokongan, bantuan dan semangat kepada saya dalam meneruskan perjuangan pencarian ilmu ini. Untuk anak-anak yang tersayang dan dikasihi Abdul Mateen, Abdul Waliyul Hakim, Hasya Hanan Insyirah dan Dhiya' Ain Fatihah, terima kasih kerana kerana semuanya.....

Tidak dilupakan bahawa segala hasil usaha ini adalah hasil doa seorang ibu yang mahukan anaknya terus berjaya. Walaupun tanpa adanya beliau disini lagi dan kasih Allah jua..begitu juga dengan Allahyarham ayah mertua saya syang selalu bertanya dimana saya berada pada setiap waktu. saya pohonkan agar roh Allahyarham dan Allahyarhamah sentiasa berada dalam rahmat dan kasih Allah.

Di kesempatan ini juga saya merakamkan ucapan penghargaan dan terima kasih buat rakan-rakan dan sahabat-sahabat seperjuangan di Malaysia yang banyak memberi tunjuk ajar dan semangat untuk meneruskan perjuangan kepenghujungnya.

Kepada Allah Ta'ala dipohonkan semoga segala sumbangan dan kerjasama yang dihulurkan akan diberikan ganjaran yang setimpal dan semoga segala urusan kita dipermudahkan dan amalan kita sentiasa diterima dan mendapat daripadaNya jua. Amin Ya Rabb al-Alamin.

Wassalam,
Saiful Rizal Bin Haji Ariffin
Oktober 2016
UPM, Malaysia

Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk Ijazah Master Sains. Ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

Bahaman Abu Samah, PhD

Profesor
Institut pengajian Sains Sosial
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Nobaya Ahmad, PhD

Profesor Madya
Fakulti Ekologi Manusia
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

BUJANG KIM HUAT, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh:

Perakuan pelajar siswazah

Saya memperakui bahawa:

- tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli;
- setiap petikan, kutipan dan ilustrasi telah dinyatakan sumbernya dengan jelas;
- tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini dan tidak dimajukan serentak dengan ini untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau di institusi lain;
- hak milik intelek dan hak cipta tesis ini adalah hak milik mutlak Universiti Putra Malaysia, mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- kebenaran bertulis daripada penyelia dan Pejabat Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan dan Inovasi) hendaklah diperoleh sebelum tesis ini diterbitkan (dalam bentuk bertulis, cetakan atau elektronik) termasuk buku, jurnal, modul, prosiding, tulisan popular, kertas seminar, manuskrip, poster, laporan, nota kuliah, modul pembelajaran atau material lain seperti yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- tiada plagiat atau pemalsuan/fabrikasi data dalam tesis ini, dan integrity ilmiah telah dipatuhi mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) dan Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012. Tesis telah diimbaskan dengan perisian pengesanan plagiat.

Tandatangan: _____ Tarikh: _____

Nama dan No. Matrik: Saiful Rizal Bin Haji Ariffin, GS29941

Perakuan Ahli Jawatankuasa Penyeliaan

Dengan ini, diperakukan bahawa:

- penyelidikan dan penulisan tesis ini adalah di bawah seliaan kami;
- tanggungjawab penyeliaan sebagaimana yang dinyatakan dalam Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012/2013) telah dipatuhi.

Tandatangan: _____

Nama Pengerusi
Jawatankuasa
Penyeliaan: _____

Tandatangan: _____

Nama Ahli
Jawatankuasa
Penyeliaan: _____

SENARAI KANDUNGAN

	Muka Surat
ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	v
PENGESAHAN	vii
PERAKUAN	viii
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xv
 BAB	
 1 PENGENALAN	 1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang	3
1.3 Permasalahan Kajian	5
1.4 Objektif	6
1.5 Soalan Kajian	7
1.6 Hipotesis Kajian	7
1.7 Kepentingan Kajian	7
1.7.1 Sumbangan Terhadap Pengetahuan dan Akademik	7
1.7.2 Sumbangan Terhadap Polisi	7
1.7.3 Sumbangan Terhadap Praktik	8
1.8 Limitasi	8
1.9 Definisi Terma	8
1.10 Kesimpulan	9
 2 KAJIAN LEPAS	 10
2.1 Pendahuluan	10
2.2 Definisi dan Konsep Kebolehpayaan Bekerja	10
2.3 Model Kebolehpayaan Bekerja	12
2.4 Faktor Umur, Latar Belakang Akademik dan Kebolehpayaan Bekerja	15
2.5 Jangka Masa Mendapatkan Pekerjaan	16
2.6 Kebolehpayaan Bekerja Graduan Pada Pandangan Majikan	16
2.7 Kajian Lepas Terhadap Kebolehpayaan Bekerja	17
2.8 Kajian Lepas Terhadap Kemahiran Kebolehpayaan Bekerja	18
2.9 Kesimpulan	19
 3 METODOLOGI KAJIAN	 20
3.1 Pendahuluan	20
3.2 Reka Bentuk Kajian	20

3.3	Kerangka Konsep Kajian	20
3.4	Populasi dan Persampelan	21
3.5	Prosedur Pengumpulan Data	23
3.6	Instrumentasi Soal Selidik	23
3.6.1	Demografi graduan	23
3.6.2	Kebolehpayaan bekerja graduan	24
3.7	Ujian Kebolehppercayaan	26
3.8	Ujian-t	27
3.9	Korelasi	27
3.10	Kesimpulan	27
4	DAPATAN DAN PERBINCANGAN	29
4.1	Pendahuluan	29
4.2	Profail Demografi Responden	29
4.2.1	Jantina, Status bekerja, Jenis Kursus, Status Bekerja, Latar Belakang Akademik dan Status melanjutkan Pelajaran Responden	29
4.2.2	Umur dan Jangka Masa Mendapatkan Pekerjaan Responden	30
4.3	Kebolehpayaan Bekerja	31
4.3.1	Keadaan/Pembelajaran Kebolehpayaan Bekerja	31
4.3.2	Tahap Keadaan/Pembelajaran Kebolehpayaan Bekerja	32
4.3.3	Sikap Diri Terhadap Tanggungjawab	33
4.3.4	Tahap Sikap Diri Terhadap Tanggungjawab	34
4.3.5	Kemahiran Insaniah Dalam Kerja	34
4.3.6	Tahap Kemahiran Insaniah Dalam Kerja	35
4.3.7	Tahap Kebolehpayaan Bekerja Keseluruhan	35
4.4	Perbezaan Kebolehpayaan Bekerja Mengikut Jantina, Latar Belakang Akademik, Status Bekerja dan Jenis Kursus Yang Diikuti	36
4.5	Perkaitan Antara Umur dan Jangka Masa Mendapatkan	37
4.6	Kesimpulan	38
5	RUMUSAN, PERBINCANGAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	39
5.1	Pendahuluan	39
5.2	Rumusan Kajian	39
5.3	Implikasi Kajian	46
5.3.1	Program Pembangunan Belia	46
5.4	Cadangan	48
5.4.1	Program dan Kursus PPB	48
5.4.2	Pentadbiran PPB	48
5.4.3	Cadangan Kajian Seterusnya	49
5.5	Penutup	49

**RUJUKAN
LAMPIRAN
BIODATA PELAJAR**

**51
62
67**



SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
1 Statistik Tenaga Kerja Umur 15 Tahun ke atas bagi tahun 2011	3
2 Statistik graduan PPB 2008-2012	4
3 Statistik Pecahan Status Graduan PPB 2008-2012	5
4 Peringkat Umur Pencari Kerja yang berdaftar 2010	15
5 Kelulusan Pencari kerja yang berdaftar 2010	16
6 Taburan populasi dan persampelan kajian	22
7 Ujian Kebolehpercayaan instrumen	27
8 Taburan kekerapan bagi jantina, jenis kursus, status bekerja, latar belakang akademik dan status melanjutkan pelajaran	30
9 Taburan kekerapan bagi umur dan jangka masa mendapatkan pekerjaan	31
10 Taburan peratusan item keadaan/pembelajaran kebolehpayaan Bekerja	32
11 Tahap keadaan/pembelajaran Kebolehpayaan bekerja	32
12 Taburan peratusan sikap diri terhadap Tanggungjawab	33
13 Tahap sikap diri terhadap tanggungjawab	34
14 Taburan peratusan item	34
15 Tahap kemahiran insaniah dalam pekerjaan	35
16 Tahap kebolehpayaan bekerja keseluruhan	35
17 Perbezaan kebolehpayaan bekerja mengikut Jantina, Latar Belakang Akademik, Status Pekerjaan dan Jenis Kursus Yang Diikuti	36
18 Perkaitan antara umur dan jangka masa mendapat pekerjaan	37

SENARAI RAJAH

Rajah		Muka Surat
1	"Magic bullet" model of employability	13
2	Model of Graduate Employability Development	14
3	Kerangka Konsep Kajian	21



BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Isu graduan sukar mendapatkan pekerjaan bukanlah suatu perkara yang baru bahkan telah wujud sejak awal tahun 1950an (Forrier and Sels, 2003). Istilah menganggur atau pencari kerja merupakan satu terma yang digunakan ke atas mereka yang belum mempunyai sebarang pekerjaan dan sedang mencari pekerjaan. Tenaga kerja bererti individu yang sedang bekerja atau menganggur tetapi bergiat aktif mencari pekerjaan. Manakala pekerja membawa erti individu bekerja untuk mendapatkan gaji, untung atau faedah atau pekerja keluarga (JPKE, 2010).

Menurut ILO (2011) dianggarkan sebanyak 80 juta peluang pekerjaan diperlukan dalam jangka dua tahun mendatang bagi memenuhi keperluan para belia yang sedang memasuki alam pekerjaan. Tambahan pula peluang pekerjaan semakin berkurangan dan pekerjaan yang berkualiti dan baik adalah berdasarkan kepada pertumbuhan ekonomi dan produktiviti, maka pembekalan sumber manusia di pasaran buruh kini menjadi kritikal dan perlukan perhatian sepenuhnya. Selain faktor pengambilan dan kedatangan pekerja asing terdapat pelbagai faktor yang menyumbang kepada pengangguran. Di antaranya faktor persaraan orang-orang dari era 'baby boomers' iaitu golongan pekerja yang lahir di antara tahun 1946 hingga 1964 (wikipedia) yang telah menjejaskan sejumlah besar organisasi di seluruh dunia (Dumay & Rooney, 2011). Perkhidmatan yang disambung bagi golongan berumur, tahap kemahiran dan pengalaman yang berbeza (Larwood et.al., 2001) adalah merupakan antara fenomena yang menyumbang kepada pengangguran belia.

Mengenal pasti dan memahami faktor-faktor yang menyebabkan berlakunya pengangguran membolehkan sesebuah kerajaan pemerintah mengatasi isu-isu berkaitan pengangguran. Walaupun bukan dalam erti kata mengatasi keseluruhan pengangguran, mengurangkan faktor-faktor penyebab merupakan suatu tindakan yang lebih proaktif bagi jangka masa panjang. Salah satu terma yang selalu dikaitkan dengan pengangguran ialah kebolehpayaan bekerja.

Kebolehpayaan bekerja (*Employability*) merupakan istilah yang sering diperkatakan sejak kebelakangan dalam dimensi pekerjaan. Terma kebolehpayaan bekerja (*employability*) itu sendiri digunakan secara bertukar ganti dengan istilah lain seperti kemahiran teras, kemahiran utama dan kemahiran biasa. Seperti yang dijelaskan oleh UNESCO dalam *Graduate Employability in Asia* (2012) menyatakan;

"The term employability has gained prominence of late because of the changing world of work. Employability is used interchangeably with terms such as core skills, key skills, and common skills."

Kebolehpayaan bekerja merupakan keadaan diri seseorang yang mempunyai pekerjaan mahupun yang belum bekerja. Perkara ini bersandarkan kepada kualiti setiap individu yang mencari pekerjaan. Kerana lazimnya para majikan mahukan seorang pekerja yang bukan sahaja mempunyai kemahiran tetapi juga mempunyai sikap yang betul dan positif.

Northern Ireland Eksekutif (NIE) pula memberikan pengertian kebolehpayaan bekerja dengan lebih meluas. Mereka menyatakan bahawa kebolehpayaan bekerja ialah keupayaan individu untuk masuk dan bergerak di dalam pasaran buruh sekaligus menyedari potensi menerusi keupayaan bertahan dalam pekerjaan yang diperolehi (DHFETE, 2002.).

Keupayaan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan dan mampu bertahan dalam pekerjaan tersebut juga adalah erti kepada kebolehpayaan bekerja. Dalam hal ini kemahiran dan pengetahuan secara tidak langsung memainkan peranan penting dalam mengekalkan kebolehpayaan bekerja individu kerana dalam proses perpindahan dari sebuah pekerjaan ke sebuah pekerjaan lain memerlukan penilaian bakal majikan. Lazimnya salah satu kriteria penilaian ialah mempunyai kemahiran atau pengalaman bekerja yang diperolehi sebelumnya. Dari itu, memperolehi kemahiran atau pengalaman dari pekerjaan sebelumnya sedikit sebanyak membantu mendapatkan pekerjaan yang dimahukan dan situasi tersebut yang dimaksudkan oleh NIE sebagai kebolehpayaan bekerja iaitu keupayaan bergerak dan masuk dalam pasaran kerja dan mengekalkan pekerjaan tersebut.

Nurita et al. (2010) juga menyatakan bahawa para majikan mencari pekerja yang mempunyai lebih dari kemahiran teknikal seperti pekerja yang mampu membuat pelbagai pekerjaan dan tugas. Ini bermakna, pekerja yang berkualiti dan menjadi rebutan majikan adalah pekerja yang mempunyai pelbagai keupayaan dan kemahiran, mampu melakukan pelbagai kerja dan mempunyai sikap dan motivasi yang tinggi dalam kerja. Dalam erti kata lain, pekerja yang mempunyai nilai-nilai positif dan mempunyai kemahiran insaniah adalah menjadi keutamaan. Mempunyai modal insan yang baik adalah sangat diperlukan dan menjadi elemen penting bagi setiap ahli dalam sesebuah organisasi untuk dapat bertahan dalam keadaan ekonomi yang berasaskan ilmu pengetahuan (Brown et al., 2002). Dari itu, pembangunan modal insan merupakan sebahagian daripada strategi organisasi bagi mengekalkan kestabilan organisasi kerana mereka percaya bahawa membuat pelaburan terhadap modal insan dan pendidikan sepanjang hayat adalah asas kepada kejayaan dalam ekonomi global (Thomson, 2009).

1.2 Latar Belakang

Dalam Konteks Negara Brunei Darussalam, kebelakangan ini banyak perhatian lebih terarah kepada kaedah mencari penyelesaian bagi mengurangkan pengangguran dan meningkatkan bilangan pekerja tempatan dalam pasaran kerja. Penyata statistik tahun 2011 bagi tenaga kerja yang berumur 15 tahun ke atas menunjukkan seramai 202,530 orang tenaga kerja yang sedang bergerak dalam pekerjaan dengan bilangan 183,715 orang pekerja dan selebihnya 18,815 penganggur sedang mencari pekerjaan (Jadual 1)

Jadual 1: Statistik Tenaga Kerja Umur 15 Tahun ke atas bagi tahun 2011

Kumpulan/ Tahun	Tenaga Kerja	Pekerja	Penganggur
2011	202,530	183,715	18,815

(Sumber: Jabatan Perancang Kemajuan Ekonomi, Brunei)

Statistik menunjukkan tren pengangguran dalam kalangan belia semakin meningkat kerana pelbagai faktor. Antara penyebab pengangguran tersebut adalah seperti pengambilan yang tinggi tenaga kerja asing menyebabkan jumlah pekerja asing di negara ini mencecah puluhan ribu orang sekaligus membawa peningkatan pengangguran belia tempatan (JPKE, 2010). Menurut laporan awal tahun Jabatan Perancang Kemajuan Ekonomi Brunei menyatakan bahawa pekerja asing mengisikan jawatan-jawatan kosong pelbagai sektor seperti sektor perkhidmatan, pengeluaran, pengangkutan, pembinaan, perkeranian dan kesihatan yang merangkumi kerja-kerja seperti pelayan restoran, tukang masak, pemandu jentera berat, buruh pembinaan, pembersih, pembantu rumah, kerani pejabat, attendan, jurujual, mekanik, jurubina dan sebagainya. Manakala tahap pekerjaan yang diisikan juga meliputi dari tahap kurang mahir, separa mahir dan mahir (JPKE, 2010).

Memang tidak dinafikan bahawa Brunei masih lagi memerlukan tenaga-tenaga pakar dalam sektor-sektor tertentu seperti penjagaan kesihatan, teknikal dan kejuruan khas. Walau bagaimanapun sedikit demi sedikit telah mula dapat diambil alih oleh anak tempatan dan menjadi rangka utama pembangunan negara untuk menggantikan tenaga pakar daripada pekerja asing kepada anak tempatan menjelang tahun 2035 melalui transformasi sistem pendidikan teknikal dan vokasional yang relevan dengan perkembangan dan kemajuan industri dan ekonomi negara (Abdullah, 2011). Antara langkah-langkah proaktif yang diambil oleh agensi kerajaan adalah dengan cara mengawal kemasukan pekerja asing ke negara ini dan pada masa yang sama pelbagai usaha telah dibuat bagi melengkapkan belia-belie Brunei dengan aspek-aspek kemahiran yang diperlukan dalam dunia pekerjaan dan industri. Selain itu, bagi mengatasi masalah tersebut Negara Brunei Darussalam mengambil langkah dalam meningkatkan kapasiti sumber manusia dan pembangunan modal insan dengan pelbagai kaedah seperti melalui pendidikan teknikal, vokasional dan lapangan profesional. Salah sebuah institusi yang menyediakan program

kemahiran dengan pembangunan modal insan ialah Pusat Pembangunan Belia (PPB).

Pusat Pembangunan Belia ditubuhkan pada tahun 1996 adalah bertujuan membantu para belia yang tidak dapat meneruskan pengajian mereka ke peringkat yang lebih tinggi atau yang tidak mempunyai sebarang pekerjaan dengan memberikan mereka latihan kemahiran yang mereka minati (Ismail, 2006). Program Pembangunan Belia mensasarkan para belia yang tidak dapat meneruskan persekolahan atau belia yang sedang mencari pekerjaan. Mereka diberikan pembelajaran dalam bentuk kemahiran yang mereka minati dan yang mereka perlukan menjadi nilai tambah dalam mencari pekerjaan. Para pelatih yang mengikuti kursus di PPB bukan sahaja diberikan latihan kemahiran semata-mata, bahkan mereka juga dibekalkan dengan pelbagai kemahiran dan semi akademik bahkan juga pembentukan dan penanaman modal insan turut dipentingkan dengan kemahiran sahsiah lainnya seperti pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan, jati diri dan keyakinan diri, kerja berpasukan, keugamaan, sahsiah dan lain-lain lagi. Segala bentuk kursus atau pengajaran diolah dalam bentuk kurikulum yang melibatkan fizikal, kerohanian, kaedah berfikir, dan kepimpinan. Program yang komprehensif sebegini adalah bagi pembentukan modal insan agar melengkapi para pelatih dengan kemahiran sampingan yang diperlukan industri.

PPB pada dasarnya berbeza dengan institusi teknikal dan vokasional tempatan dalam beberapa aspek seperti latar belakang akademik pelatih iaitu penerimaan kemasukan pelatih tidak menekankan kepada kelulusan akademik sebagai syarat oleh itu para pelatih yang mengikuti Program Pembangunan Belia diwakili oleh pelbagai peringkat latar belakang akademik dari darjah tiga hingga peringkat diploma. Begitu juga dengan peringkat umur yang menjadi sasaran adalah dalam lingkungan umur 18-40 tahun iaitu umur takrif belia di negara ini. keadaan ini merupakan suatu cabaran bagi PPB untuk menggunakan kaedah dan silibus yang sama bagi keseluruhan kelompok.

Jadual 2: Statistik graduan PPB 2008-2012

Jantina	2008	2009	2010	2011	2012
Lelaki	61	72	65	76	52
Perempuan	78	87	80	84	64
Jumlah	139	159	145	160	116

(Sumber: Pusat pembangunan Belia)

Sebagai sebuah pusat latihan kemahiran, kualiti dan keberkesanan program harus direka bentuk untuk membolehkan para pelajar mengikuti dengan baik dan diselaraskan sepenuhnya (Brinia & Soundoulounaski, 2011) dengan mengambil kira minat dan penglibatan para peserta. Secara relatifnya, daripada penstrukturan program yang baik akan melahirkan hasil yang terbaik. Dalam konteks ini PPB telah pun melaksanakan sebuah program latihan yang komprehensif dengan melibatkan pelbagai aspek-aspek kritikal untuk berjaya

setelah menamatkan latihan kelak. Statistik pendaftaran pelatih dari tahun 2008 - 2012 (Jadual 2) menunjukkan keramaian mencecah 719 orang graduan.

Manakala daripada statistik pecahan status graduan mulai dari tahun 2008 hingga 2012 (Jadual 3) menunjukkan hampir 50.3% graduan telahpun mendapat pekerjaan baik di sektor awam mahupun swasta. Manakala 2.78% menceburi bidang perniagaan, 9.17% melanjutkan pelajaran ke peringkat lebih tinggi. Sejumlah 28% graduan masih lagi mencari pekerjaan dan baki 9.5% graduan pula tidak dapat dihubungi samada menjadi surirumah tangga atau berpindah tempat tinggal.

Jadual 3: Statistik Pecahan Status Graduan PPB 2008-2012

	2008	2009	2010	2011	2012	%	Jumlah
Bekerja	56	80	59	85	82	50.3	362
Berniaga	4	5	-	9	2	2.78	20
Belajar	5	5	28	26	2	9.17	66
Mencari pekerjaan	38	36	58	40	30	28.09	202
Tidak dapat dihubungi	36	33	-	-	-	9.59	69
Jumlah graduan	139	159	145	160	116	100	719

(Sumber: Pusat Pembangunan Belia)

Salah satu langkah proaktif PPB dalam menangani isu pengangguran dalam kalangan lepasan graduan adalah dengan mendapatkan data status terkini graduan dari masa ke semasa. Para lepasan yang belum mendapatkan pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan akan dimasukkan ke dalam senarai pencari pekerjaan yang biasanya akan diserahkan dan disalurkan kepada pihak industri yang memerlukan.

1.3 Permasalahan Kajian

Walau bagaimanapun, disebalik langkah proaktif yang dilaksanakan tersebut masih terdapat jurang pengetahuan terhadap beberapa perkara yang melibatkan kejayaan mahupun kegagalan dalam kebolehpayaan bekerja graduan. Melihat daripada perangkaan jumlah besar tenaga kerja asing yang mengisi jawatan kosong dalam pelbagai sektor swasta dengan perbandingan perangkaan terkini graduan PPB yang menunjukkan seramai 28% graduan masih mencari pekerjaan. Sepatutnya dengan latihan kemahiran dan program pembangunan modal insan yang diterapkan ke dalam diri pelatih memungkinkan peluang terbuka luas bagi graduan untuk mengisikan jawatan yang ditawarkan. Bagi mencapai maksud tersebut, terlebih dahulu PPB perlu kepada suatu asas yang kukuh sebagai pembuktian bahawa program-program yang telah dijalankan adalah mencapai sasaran dan boleh terus meningkat. Penilaian ke atas keberkesanan latihan amat penting untuk melihat

sejauhmana manfaat yang diperolehi daripada sejumlah besar wang dan masa yang diperuntukkan kepada bidang ini (Abd. Hair et.al., 2004). Menurut kajian analitik antarabangsa terhadap pasaran buruh menyatakan bahawa terdapat jurang pengetahuan di antara keperluan pasaran buruh dengan hasil keluaran dari sistem pendidikan (Khawaja, S. 1991; AGR., 1995 & Teichler, 1999).

Menurut Kajian Noroljanah (2011), Program Pembangunan Belia yang dilaksanakan oleh PPB memberikan kesan positif kepada para pelatih. Kajian beliau memfokuskan peranan dan kesan program terhadap diri pelatih masing-masing. Dari itu kajian ini akan melihat dari aspek lain yang berperanan mempengaruhi kebolehpayaan bekerja graduan iaitu dari aspek demografi graduan. Kajian ini dilaksanakan memandangkan belum ada kajian yang dibuat sebelumnya untuk mengetahui kebolehpayaan bekerja graduan PPB sejak ianya ditubuhkan khususnya untuk melihat tahap kebolehpayaan bekerja graduan.

Selain itu fokus kajian juga adalah hendak melihat perkaitan antara faktor demografi dengan kebolehpayaan bekerja graduan, adakah terdapat perbezaan kebolehpayaan bekerja mengikut faktor demografi. Adakah terdapat perkaitan antara profil demografi umur dan jangka masa mendapatkan pekerjaan dengan kebolehpayaan bekerja graduan. Walaupun fokus kajian ini hanya tertumpu kepada aspek demografi tetapi hasil kajian ini dapat membekalkan input yang baik dan berguna bagi PPB untuk meneruskan dan meningkatkan lagi kualiti program sedia ada.

1.4 Objektif

Kajian ini secara umumnya bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor demografi yang berkaitan dengan kebolehpayaan bekerja dalam kalangan graduan Pusat Pembangunan Belia. Untuk lebih terperinci lagi, kajian ini adalah bertujuan seperti berikut:

- i. Menenal pasti profil demografi antara graduan.
- ii. Menenal pasti tahap kebolehpayaan bekerja antara graduan.
- iii. Menenalpasti perbezaan kebolehpayaan bekerja antara graduan mengikut jantina, latar belakang akademik, status pekerjaan dan jenis kursus.
- iv. Menenalpasti perkaitan antara jenis kursus graduan dan jangka masa mendapatkan pekerjaan bagi graduan.

1.5 Soalan Kajian

Berdasarkan objektif kajian di atas, secara umumnya akan menjawab soalan kajian berikut:

- i. Apakah profil demografi antara graduan?
- ii. Apakah tahap kebolehpayaan bekerja antara graduan?

- iii. Adakah terdapat perbezaan kebolehpayaan bekerja mengikut jantina, latar belakang akademik, status pekerjaan dan jenis kursus.
- iv. Mengenalpasti perkaitan antara jenis kursus graduan dan jangka masa mendapatkan pekerjaan bagi graduan bekerja.

1.6 Hipotesis Kajian

Kajian ini bertujuan menguji hipotesis berikut:

- i. Ho 1: Tidak terdapat perbezaan kebolehpayaan bekerja antara graduan mengikut jantina, latar belakang akademik, status pekerjaan dan jenis kursus.
- ii. Ho 2: Tidak terdapat perkaitan antara jenis kursus graduan dan jangka masa mendapatkan pekerjaan bagi graduan.

1.7 Kepentingan Kajian

Memandangkan kajian ini merupakan kajian yang pertama kalinya bagi mendapatkan gambaran jelas terhadap kebolehpayaan bekerja graduan PPB. Maka perolehan dapatan kajian ini memberi sumbangan dan kepentingan terhadap tiga aspek utama iaitu sumber pengetahuan, polisi dan praktik.

1.7.1 Sumbangan terhadap Pengetahuan dan Akademik

Kajian ini akan memberikan sumbangan terhadap sumber pengetahuan sedia ada dengan memberikan gambaran baru terhadap kebolehpayaan bekerja graduan khususnya dalam konteks belia Brunei yang pernah mengikuti Program Pembangunan Belia. Tambahan pula, Pusat Pembangunan Belia merupakan sebuah institusi latihan kemahiran dalam sektor awam yang melaksanakan bidang latihan vokasional selain dari Kementerian Pendidikan. Perkara ini membuatkan hasil kajian ini penting bagi melihat suatu pencapaian dan kesan perlaksanaan program yang dijalankan selaku alat ukur perbandingan dengan agensi pendidikan vokasional lain samada di Brunei mahupun di luar negara.

Selain itu, kajian ini juga memberi sumbangan terhadap perkembangan akademik. Kajian ini memberikan pengesahan penggunaan alat pengukur berupa kaji selidik kebolehpayaan bekerja graduan (*Graduate Employability Questionnaire*) yang telah dibangunkan oleh Tan, (2009) disamping memberikan sumbangan data terhadap faktor-faktor demografi yang berkaitan dengan kebolehpayaan bekerja graduan dalam konteks Brunei.

1.7.2 Sumbangan Terhadap Polisi

Manakala dari aspek polisi pulak, kajian ini memberikan implikasi ke atas penilaian semula program latihan dan kurikulum sedia ada sebagai usaha

meningkatkan keberkesanan program yang ditawarkan. Selain itu, penilaian semula terhadap peranan dan tanggungjawab para “*stakeholder*” dan jaringan kerjasama PPB dengan agensi awam dan swasta bagi memaksimumkan kesan dan ruang lingkup kerjasama.

1.7.3 Sumbangan Terhadap Praktik

Kepentingan kajian yang ketiga adalah dari aspek praktik iaitu dengan mengenalkan beberapa prosedur baru kemasukan para pelatih baru bagi mengelakkan pembaziran kuota. Membuat penilaian semula kurikulum yang masih digunapakai pada masa ini dengan membuat penyelarasan dan kajian terhadap keperluan industri sebenar. Penggunaan kurikulum yang lebih tinggi piawaiannya melalui badan-badan yang diiktiraf merupakan satu aspirasi PPB.

Secara keseluruhannya, dapatan kajian akan menyumbang kepada beberapa ruang lingkup keperluan seperti dalam bidang akademik dengan pengesahan penggunaan kajiselidik kebolehpayaan bekerja. Manakala dari aspek praktik pula, dapatan akan memberi kesan kepada usaha pemajuan program sedia ada yang melibatkan pihak pelaksana mahupun pihak yang berkeperluan.

1.8 Limitasi

Setiap kajian ada limitasi yang tersendiri. Oleh itu limitasi kajian perlu dilaporkan walaupun secara ringkas.

- a) Kajian ini dihadkan ke atas graduan Pusat Pembangunan Belia Negara Brunei Darussalam.
- b) Responden khusus bagi graduan keluaran tahun 2008-2012. Rasionalnya kerana keluaran pertama graduan Kursus Teknikal hanyalah bermula pada tahun 2008 ke atas.
- c) Hanya menyentuh aspek demografi seperti jantina, umur, latar belakang akademik, jenis kursus, status bekerja, status melanjutkan pelajaran dan jangka masa mendapatkan pekerjaan.
- d) Soalan Kajiselidik kebolehpayaan bekerja (*Graduate Employability Questionnaire*) dibangunkan oleh Tan, (2011).

1.9 Definisi Terma

Kebolehpayaan bekerja adalah keadaan seseorang individu dalam pekerjaan atau tidak bekerja yang mempunyai pengetahuan, kebolehan dan kemahiran sebagaimana yang pengkaji simpulkan terhadap pengertian kebolehpayaan bekerja yang diuraikan. Dalam konteks kajian ini akan melihat kebolehpayaan bekerja graduan dari aspek kualiti kebolehpayaan graduan memasuki alam pekerjaan dengan segala kemahiran dan pengetahuan yang telah mereka perolehi semasa mengikuti Program Pembangunan Belia.

Demografi yang dimaksudkan dalam kajian ini adalah aspek-aspek yang mengandungi konstruk jantina, umur, latar belakang akademik, status pekerjaan dan jenis kursus yang graduan ikuti semasa di PPB. Keadaan/Pembelajaran Kebolehpayaan bekerja ialah pengalaman berkerja, pekerjaan teknikal, atau berdasarkan sumber (QAA, 2001). Secara operasinya terma ini adalah untuk mengukur kualiti dan potensi bekerja yang mereka perolehi samada semasa mereka bekerja mahupun semasa mereka mengikuti Program Penempatan Kerja.

Sikap diri terhadap tanggungjawab pula adalah keadaan mental dan neutral mental disalurkan melalui pengalaman menerima arahan atau pengaruh yang berbentuk dinamik dalam suatu tindak balas individu sesuai dengan apa yang telah dipelajari atau dialami (Reuters, 1999 & Lees, 2002). Manakala secara operasionalnya pula adalah sebagai untuk mengukur tahap sikap graduan terhadap segala tanggungjawab yang diberikan kepada mereka dan bagaimana mereka menguruskannya bersandarkan pengetahuan dan pengalaman bekerja mereka.

Kemahiran Insaniah dalam Kerja menitik beratkan terhadap kemahiran ditempat kerja yang digunakan bagi meningkatkan keupayaan bekerja dan tugas dengan memberikan karekteristik yang matang dalam membuat sebarang keputusan dan tindakan berdasarkan sasaran organisasi (Lees, 2002 & Reuters, 1999). Manakala secara operasionalnya pula adalah untuk mengukur tahap kebolehpayaan graduan mengendalikan pelbagai jenis persoalan dan isu-isu yang berkaitan dengan alam pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya.

1.10 Kesimpulan

Kebolehpayaan bekerja seseorang graduan dilihat bukan hanya dari aspek mendapatkan pekerjaan semata-mata. Mempunyai kemahiran dalam bidang tertentu merupakan suatu kemestian dan mempunyai kelebihan yang nyata. Dari itu, penubuhan sesebuah institusi vokasional berupaya sepenuhnya untuk memberikan kemahiran terbaik kepada para pelatih agar mereka menjadi pekerja mahir dan mempunyai kelebihan-kelebihan lain berbanding dengan institusi pendidikan lain. Pusat Pembangunan Belia merupakan sebuah institusi yang membantu para belia yang mencari pekerjaan dengan membekalkan mereka kemahiran yang diperlukan ditempat kerja. Sungguhpun banyak usaha telah dilaksanakan dengan mempelbagaikan program dan aktiviti bagi meningkatkan jumlah graduan bekerja, masih terdapat jurang pengetahuan terhadap faktor demografi yang berkaitan dengan kebolehpayaan bekerja graduan dan seterusnya mendapatkan pekerjaan.

Pada masa yang sama, kebolehpayaan bekerja itu dilihat bukan sahaja dari aspek memperolehi pekerjaan semata-mata bahkan dapat mengekalkan diri dalam pekerjaan dan terus meningkat dan berkembang dalam pekerjaan juga termasuk dalam konteks kebolehpayaan bekerja.

RUJUKAN

- Abd Hair Awang, Azimi Hamzah, Jegak Uli dan Asma Ahmad, (2004). *Kebolehpasaran Lulusan Program Latihan kemahiran Perbandingan Lulusan ILP dan IKM*. Prosiding: Seminar Penyelidikan Hasil Penyelidikan Peringkat Kebangsaan pada 21 Febuari 2004.
- Abdul Samad Mat Isa (2004). *Prospek Pelaburan Pendidikan Sekolah Menengah teknik dan Sekolah Menengah Kebangsaan Di Malaysia*. (Tesis untuk ijazah Sarjana Sastera-Pendidikan). Universiti Sains Malaysia.
- Abdullah Asgar (2011, Mei 6). Pendidikan Teknik Yang Menepati Wawasan Brunei 2035 Akan Diperkenal. Pelita Brunei.
- Afrassa, T.M., (2000). *Student Level Factors That Influenced The Employability of TAFE Graduates Overtime: A Partial Least-Square Analysis*. Office of Vocational Education and Training (OVET). Adelaide. <http://citeseerx.ist.psu.edu>
- AGR. (1995). Skills for graduates in the 21st century. Cambridge: The association of graduates recruiters.
- Ahmad Rizal Madar, Malyia Afzan Abd. Aziz & Mohamad Zaid Mustafa, (2009). Seminar Kebangsaan Kemahiran Insaniah dan Kerja Sosial. July 24-26, 2009. *Kemahiran Employability Di Kalangan Pelajar Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia*. Hotel Everly Melaka.
- Aminah Ahmad (2009). Gender Differences and Trends in The Participation Of Malaysian in Education: Implication on Employment Outcomes. *The Journal of International Management Studies*, Volume 4, Number 2, August, 2009; PP 66-73.
- Anastasia, K, & Elias, L. (1996). *Demographic Factor Affecting Long-Term Unemployment in Greece-A Logistic Regression Analysis*. Department of Statistics, Athens of economics and Business, Athens, Greece.
- Ans De Vos, Sara De Hauw, Beatrice I.J.M Van der Heijden (2011). Competency Development and Career Success: The Mediating Role of Employability. *Journal of Vocational Behavior* 79 (2011) 438-447.
- ANTA., (2000). Australian Vocational Education and Training Statistics 1999: Student outcomes survey - National report. Kensington Park: National center of vocational education and training (NCVER) ltd.
- Ary, D., Jacobs, L.C., Sorensen, C., and Razavieh, A. (2009). *Introduction to Research in Education*. Eight Edition. Wadsworth Cengage Learning.
- Ashton, D.N., Maguire, Malcolm, J. & Spilsbury, M. (1990). *Restructuring The Labour Market: The Implications For Youth*. Great Britain. Macmillan (Houndmills, Basingstoke, Hampshire).

- Ashforth, B. E., & Fugate, M. (2001). Role Transitions And The Life Span. In B. E. Ashforth (Ed.), *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective* (pp. 225–257). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Baumgartner, T.A. & Hensley, L.D. (2006). *Conducting & reading research in health & human performance*. (4th ed) McGraw – Hill International.
- Beatrice I.J.M Van der Heijden; Annet H. de Lange; Evangelia Demerouti; Claudia M. Van der Heijde (2009). Age effects on the employability-career success relationship. *Journal of Vocational Behavior* 74 (2009) 156-164.
- Becker, G.S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. Columbia University and National Bureau of Economic Research. *Journal Political Economy*, 5(2), 9-49.
- Becker, G.S. (1993) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3rd Edn. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Berita Harian (2008, Mac 28). *Graduan Perlu dilatih Kaedah Memasarkan Diri*. Kuala Lumpur. (p35).
- Berntson, E., Verke, M., & Marklund, S., (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities? *Economic and Industrial Democracy* 2006 27:223. DOI: 10.1177/0143831X06063098
- Berzonsky, M. D., & Adams, G. R. (1999). Reevaluating the identity status paradigm: Still useful after 35 years. *Developmental Review*, 9, 557–590.
- Best, J.W. & Kahn, J.W. (2003). *Research in Education*. (9th Ed). Boston, MA. Allyn & Bacon.
- Borneo Bulletin (2010). Borneo Bulletin Yearbook 2010. Brunei Press Sdn. Bhd.
- Brinia, V. & Soundoulounakis, N. (2011). Developing a System For Training Unemployed Adults At The VTC (Vocational Training Centre) In Greece. *Industrial and Commercial Training*. Vol.43. No 5. 2011, pp 314-321. Emerald Group Publishing Limited, ISSN 0019-7858. DOI 10.1108/00197851111145916
- Brown, P., Hesketh, A. & Williams, S. (2002) Employability in a Knowledge-Driven Economy Working Paper Series. Paper 26. School of Social Sciences, Cardiff University. retrieved on Oct 23, 2011. <http://www.caerdydd.ac.uk/socsi/resources/wrkpaper26.pdf>
- CBI (Confederation of British Industry) (1999). *Making Employability Work: an Agenda for Action*. London.
- Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources*

management (Vol. 18, pp. 1–42). Stamford, CT: JAI Press.

Chang, P. K., Fauziah Ahmad & Faridah Ibrahim (2011). Hubungkait Antara Kemahiran Insaniah Prasiswazah Dengan Dimensi Hubungan Organisasi-Publik. *Jurnal Personalia Pelajar* (14). pp.23-36. ISSN 0128-2735.

Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435–462.

Chua, Y. P. (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Kaedah Penyelidikan. Buku 1*. Kuala Lumpur. McGraw Hill Education.

Cohen, J. (1977). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, (New Academic Press).

Cohen, J., Cohen, P.C., West, S.G., & Aiken, L.S. (2003) (3rd Ed.) *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for The Behavioral Sciences*. Mahwah NJ.: Lawrence Erlbaum.

Colclough, C. & Godfrey, M. (1982). *Brunei Manpower Master Plan: A Study Conducted for The Government of Brunei By British Council*.

Council of Ontario University (1998). *Sectorial Skill Needs and The Role of Universities*. Task Force on Labour Market Issues. Ontario Ministry of Education and Training.

Curtis, D., & McKenzie, P. (2001). *Employability Skills for Australian Industry: Literature Review and Framework Development*. Report to Business Council of Australia, Australian Chamber of Commerce and Industry. Australian Council for Educational Research.

David, P. (2007). *Key Performance Indicators. Developing, Implementing and Using Winning KPI's*. Hoboken New Jersey. John Wiley and Son, Inc.

De Leon, J.E. and Brocher, R.E. (1998). High School Graduate Employment Tends and The Skills Graduates Need To Enter Texas Manufacturing Industries. *Journal of Vocational and Technical Education*; 15(1), 1-19.

Department of Statistics, Department of Economic Planning and Development (JPKE), First Quarter, (2009). *Quarterly Statistical Indicators of Brunei Darussalam*. Brunei Darussalam. Prime Minister's Office.

(DEST & ANTA) (Department of Education, Science and Training and The Australian National Training Authority). December, (2004). *Final Report: Development of a Strategy to Support the Universal Recognition and Recording of Employability Skills*. A Skills Portfolio Approach.

DHFETE (Department of Higher And Further Education, Training And Employment) (2002). *Report of Taskforce on Employability and Long-Term Unemployment*. Belfast.

- Drew, C.J., Hardman, M.L., and, Hosp, J.L. (2008). *Designing and Conducting Research in Education*. SAGE Publication.
- Dumay, J. and Rooney, J. (2011). Dealing with an Ageing Workforce: Current And Future Implications. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* Vol. 15 No. 3, 2011 pp. 174-195 Emerald Group Publishing Limited 1401-338X DOI 10.1108/14013381111178578
- E.R.K. Perere & A.N.F. Perere (2009). *Factors Affecting Employability of Graduates Holding Non-Professional Degree in Sri Lanka*. Professional Faculties-ASAIHL.
- Eriksson, B. (1998). *Attitude to Work*. (Doctoral Dissertation) Department of Sociology, Göteborg University.
- Evans, C. & Pye, J. (2005) Age and Employability. Learning Theme Report. Outh West Observatory Skill & Learning Intelligence Module. Retrieved from <http://www.swslim.org.uk/documents/themes/lt9-report.pdf>.
- Fitriahara Kazilan, (2008). *Kemahiran Employability Dalam Kalangan Pelajar Institut Kemahiran MARA di Malaysia*, (Master Thesis). Universiti Putra Malaysia.
- Fitriahara Kazilan, Ramlah Hamzah & Ab. Rahim Bakar (2009). Employability Skills Among the Students of Technical and Vocational Training Centers in Malaysia. *European Journal of Social Sciences* – Volume 9, Number 1 (2009).
- Forrier, A. and Sels, L. (2003). 'The concept employability: a complex mosaic', *Int. J. Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 2, pp.102-124.
- Gilbert, R., Balatti, J., Turner, P. & Whitehouse, H. (2004). The Generic Skills Debate in Research Higher Degrees. *Higher Education Research & Development*. Vol 23(3) August.
- Graham L. Reid (1972). Job Search and The Effectiveness of Job-Finding Methods, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 25, No 4 (Jul.,1972), pp. 479-495.
- Green, A., De Hoyos, M., Barnes, SA., Owen, D., Baldauf, B. and Behle, H. (2013). Edited by Centeno, C. and Stewart, J. JRC Technical Reports: Literature Review on Employability, Inclusion and ICT, Report 1: The Concept of Employability With a Specific Focus On Young People, Older Workers and Migran.
- Groot, W., Van Den Brink H. M. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics Journal*, 32, 573-581.
- Harvey, L. (2001) Defining and Measuring Employabilty, *Quality in Higher Education* 7(2).

- Harvey, L. (2002) Employability and Diversity _<http://www2.wlv.ac.uk/webteam/confs/socdiv/sdd-harvey-0602.doc>
- Hennemann, S. & Liefner, I. (2010). Employability of german graduates: The Mismatch Knowledge Acquired and Required. *Journal of Geography in Higher Education* Vol.34, No. 2, 215-230, May 2010.
- Hick, S. (2003). *Factor Influencing Unemployment*. Carleton University. Retrieved from <http://www.socialpolicy.ca/52100/m3/m3-t13m.html>
- Hillage, J. and Pollard, E. (1998) *Employability: developing a framework for policy analysis*, Research Report RR85, Department for Education and Employment.
- Houstan, D. (2005) Employability, Skills Mismatch And Spatial Mismatch in Metropolitan Labour Market. *Urban Studies*, Vol. 42, No. 2, 221-243. February 2005.
- HM. Treasury Press Release (122/1997, October 13) Gordon Brown unveils UK Employment Action Plan. London.
- ILO (International Labour Organisation) (2011). Asia-Pacific Labour Market Updated. Dec. 2011 sumber dipetik dari www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---/wcms_168848.pdf
- ILO & ILS (2011). World of Work Report: Making Markets Work For Jobs. Dipetik dari www.ilo.org/wcms_166021.pdf
- Ismail Bahari (2006). Program Pembangunan Belia, Pusat Pembangunan Belia. (unpublish artikel) Negara Brunei Darussalam.
- Institute Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara, (2006). Kurikulum Universiti dan Literasi Tempat Kerja. Ringkasan Laporan Penyelidikan.
- Jabatan Buruh (2012). Statistik: Situasi Pasaran Buruh. Negara Brunei Darussalam.
- JPKE (2010). Statistik Brunei. Negara Brunei Darussalam. Pejabat Perdana Menteri.
- Keim, J. & Strauser, D.R. (1999). Job Readiness, Self Efficacy and wrpk Personality: A Comparison of Trainee and Insructur Perceptions.
- Klaus, P. (2010). Communication breakdown. *California Job Journal*, 28, 1-9.
- Klien. P.G. & Cook, M.L., (2005). T.W. Schultz and The Human-Capital Approach To Entreprenuership. Prepared for the 2006 ASSA Session in honor of T.W. Schultz. To appear in the review of Agriculture Economic, Dec2006.

- Krejcie R.V. & Morgan D.W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychology Measurement* 1970, 30, 607-610.
- Larwood, L., Rodkin, S. and Judson, D. (2001), Retraining and the technological productivity paradox, *International Journal of Organizational Theory and Behaviour*, Vol. 4 Nos 3/4, pp. 201-24.
- Lees, D. (2003) *Graduate Employability-Literature Review*. LSTN, UK: Generic Center
- Lindsay. C. (2005). Employability, Services For Unemployed Job Seekers and The Digital Divide. *Urban Studies*, vol 42, No 2, 325-339.
- Maes, J., Weldy, T., & Icenogel, M. (1997). A managerial perspective: Oral communication is most important for business students in the workplace. *Journal of Business Communication*, 34, 67-80.
- Markus, H. (1983). Self-knowledge: An expanded view. *Journal of Personality*, 51, 541–565.
- Markus, H., & Ruvolo, A. (1989). Possible selves: Personalized representations of goals. In L. A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 211–241). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Mel Fugate, Angelo J. Kinicki and Black E. Ashforth (2004). Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Application. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 65: 14-38
- McGrath, S. (2009) What is employability. Learning to support employability project paper 1. UNESCO Centre for Comparative Education Research, School of Education, University of Nottingham. Retrieved from https://www.nottingham.ac.uk/shared/shared_uccer/epa_docs/what_is_employability.pdf
- McQuaid, R. W. & Lindsay, C., (2005). The concept of employability, *Urban Studies*, 42(2), pp. 197–219.
- Media Permata,(Friday 28, 2011). Graduan Teknikal Mantapkan Ekonomi. pp. 1-3 Media Permata Brunei.
- Mincer, J.(1991). *Education and Unemployment*. Working Paper 3838. National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachussetts.
- Mitchell, G. W., Skinner, L. B., & White, B. J. (2010). Essential soft skills for success in the twenty-first century workforce as perceived by business educators. *Delta Pi Epsilon Journal*, 52, 43-53.
- Mohamad Sattar Rasul (2009). Aspek Kemahiran 'Employability' Yang Di Kehendaki Majikan Industri Pembuatan Masa Kini. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 34(2): 67-79.

- Mohd Yusof Husain, Seri Bunian Mokhtar, Abd. Aziz Ahmad & Ramlee Mustapha (2010). Importance of Employability Skills from Employers Perspective. International Conference on Learner Diversity 2010. *Procedia Social and Behavioral Science*.
- Nauta, A., De Vroome, E., Cox, E., Korver, T., & Kraan, K. (2005). The Influencing Job type on the Relation Between Age and Employability. *Gedrag & Organisatie* 2005 vol 18(6).
- Nealy, C. (2005). Integrating soft skills through active learning in the management classroom. *Journal of College Teaching & Learning*, 2(4), 1-
- Neuman, L.W. (2005). *Social Research Methods*. Ally & Bacon. Pearson Education.
- Nickson, D., Warhurst, C., Commander, J., Hurrell, S.A. & Cullen, A.M. (2012). Soft Skills and Employability: Evidence From UK Retail. *Economic and Industrial Democracy*, 2012 33:65.
- Norina Malik. (May 9, 2015) *Mahasiswa Wajib Kuasai Kemahiran Insaniah*. USIM Today. <http://thaqafiyforceteam.wix.com/usim-today#!Mahasiswa-Wajib-Kuasai-Kemahiran-Insaniah/c17jj/554d0fea0cf2836c88276284>
- Noroljanah Mohd Din (2011). *Peranan dan Sumbangan Pusat Pembangunan Belia*. (Master Thesis) Akademi Pengajian Brunei. Universiti Brunei Darussalam.
- Nunally, J.C., (1978). *Psychometric Theory*. 2nd edition. New York. Mc-Graw Hill.
- Nurita Juhdi, Fatimah Pa'wan, Noor Akmar Othman, Hanifah Moxsin (2010). Factors Influencing Internal And External Employability of Employees. *Business and Economic Journal* Vol 2020:BEJ-11.
- Olaniyan, D.A. & Okemakinde, T. (2008). Human Capital Theory: Implication for Educational Development. *European Journal of Scientific Research*. 24(2) 157-162.
- Overtom, C. (2000). Employability Skills: An Update. Center on Education and Training for Employment. ERIC Digest no. 220.
- Oxford Business Group(2009). *The Inside Edge*. Economic Update Brunei Darussalam: Focus on Job Skills. Retrieved from <http://www.oxfordbusinessgroup.com/product/report/report-brunei-darussalam-2009>
- Pagano, M. & Pica, G. (2012). Finance and Employment. *Economic Policy January 2012*. Printed in Great Britain, 22012@CES, MSH, 2012.
- Pengiran Kamis bin Pg. Metamin,. Country Paper-Brunei Darussalam dalam Preparing Workers For Changes in The Labour Market: The ASEAN

Experiences-Lessons Learned from 1997-1998 economic crisis,

Pillai, S., Mahmud H. Khan, Ida Syahirah Ibrahim & Raphael, S. (2012). Enhancing Employability Through Industrial Training in Malaysia Context. *High Educ* (2012) 63:187-204.

Pitman, T. & Broomhall, S. (2009). Australian Universities, Generic Skills and Life Long Learning. *International Journal Of Lifelong Education*, 28(4)(July-Aug 2009), 439–458.

Pool, L.D. & Sewell, P. (2007). *The Key to Employability: Developing a Practical Model of graduate Employability*. Retrieved from: http://clou.uclan.ac.uk/8347/1/Dacre_Pool__Sewell_2007_CareerEDGE_Article.pdf

Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. In J. Hagan & K. S. Cook (Eds.), *Annual Review of Sociology* (Vol. 24, pp. 1–24). Palo Alto, CA: Annual Reviews Inc..

Precision Consultancy (2007). Graduates Employability Skills: Prepared for Business, Industry and Higher Education Collaboration Council.

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612–624.

Pusat Pembangunan Belia (2011). Pusat Pembangunan Belia, Kementerian Kebudayaan, Belia dan Sukan. Negara Brunei Darussalam. (Unpublished Report Pusat Pembangunan Belia. Brunei.

Rahmah Ismail (1996). *Modal Manusia dan Perolehan Buruh*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Rahmah Ismail & Zaini Mahbar, (1996). *Wanita dan Pekerjaan*. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Reuters. (1999). *Developing Workplace Skills*. LSTN Generic Centre.

Robles, M.M. (2012). Executive Perception of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly* 2012 75:453.

Salma, U., Li, J., Lin, Kendall, J.D. dan Michalas, G. (2008). *Socio-Demographic Characteristics in Labour Force and Industry Employment Outcomes*. Department of Innovation, Industry, Science and Research Working Paper.

Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416–427.

SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) (1991). What Work Requires of School. A SCANS Report for America 2000. U.S.

Department of Labor.

SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) (2001). About SCANS. Baltimore, Maryland: SCANS2000 Center, John Hopkins University.

Schultz, T.W. (1963). *The Economic Value of Education*. New York and London: Columbia University.

Shaharuddin Ahmad, Noraziah Ali & Mohd Fauzi Hamzah (2011). Kebolehpasaran Graduan UKM: Satu Kajian Perbandingan Antara Graduan Disiplin Sains dengan Bukan Sains. *Jurnal Personalia Pelajar*, Bil 14:81-90.

Sharifah Kamaliah Syed Sofian (2008). *Participation of Vocational Trainees in A Supervised Work Experience and The Acquisition of Employability Skills*. (Thesis PhD) Fakulti Pendidikan, Universiti Putra Malaysia.

Smith, J., Mc Knight, A. & Naylor, R. (2000). Graduate Employability: Policy and Performance in Higher Education in The UK. *The Economic Journal*. 110-F382-F411.

Smith, L. (2007). Teaching the intangibles. *T+D*, 61(10), 23-25.

Sufean Hussin (2007). Youth Education and Training in Malaysia. Universiti Malaya, in *Malaysian Youth Report 2007*.

Susima, S. W. (2009). Graduates' Employability Skills: Evidence from Literature Review. ASAIHL 2009.

Sutton, N. (2002, August 9). Why can't we all just get along? *Computing Canada*, 28(16), 20.

Sweetland, S.R. (1996). Human Capital Theory: Foundations of Field of Inquiry. Review of Educational Research. DOI: 10.3102/00346543066003341.

Tan, C.H. (2009). *Employability Of Sports Science Graduates Of Malaysian Public Higher Education Institution*. (Doctor of Philosophy) Universiti Putra Malaysia.

Thomson, S.L. (2009). Explaining The Employability Gap of Short-Term and Long-Term Unemployed Person. *KYKLOS*. vol. 62, Aug 2009 448-478.

Tome, E., (2007). Employability, Skills and Training in Portugal (1988-200): Evidence from official data. *Journal of European Industrial Training*, 31(5) 336-357.

Trevor, C. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover, *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 4, p.625.

- Udal'tsova, M.V., Volovskaia, N.V. and Pliusnina, L.K. (2005). The Social and Labor Expectations of Unemployed Persons and Their Attitudes Toward Independent Employment. *Sociological Research*, vol. 44, no. 4, July–August 2005, pp. 80–94.
- UNESCO, (2012). Graduate Employability in Asia. UNESCO Bangkok.
- Van Der Heijde, C.M. & Van Der Heijden, B.I.J.M. (2006). A Competence-Based and Multidimensional Operationalization and Measurement of Employability. *Human Resource Management 2006*, vol. 45, No. 3
- Walker, J.R. (2007). Theodore W. Schultz. Department of Economics, University of Wisconsin, Madison. Retrieved from <http://www.ssc.wisc.edu/~walker/research/schultz9.pdf>
- Walton, R. Putnam, C. Johnson, E. and Kolko, B. (2009). Skills Are Not Binary: Nuances And Relationship Between ICT Skills And Employability. *USC Annenberg School of Communication*. Vol. 5, No. 2, 1-18.
- Warraich, N.F. & Ameen, K. (2011). Employability Skills of LIS graduates in Pakistan: needs and expectations. *Library Management*, 32(3) 209-224.
- Wilton, N. (2011). *Do Employability Skills Really Matter in the UK Graduates Labour Market? The Case of Business and Management Graduates*. Work, Employment & Society. DOI: 10.1177/0950017010389244. <http://wes.sagepub.com/content/25/1/85>
- Yahya Buntat (2006). Kemahiran “Employability” (Soft Skills) Dan Kepentingan Penerapannya di Kolej-Kolej Kediaman Pelajar. <http://teknologimalaysia.academia.edu/YahyaBuntat/Papers>
- Yahya Buntat (2004). Integrasi Kemahiran “Employability” Dalam Program Pendidikan Vokasional Pertanian dan Industri Di Malaysia. (Thesis Phd)
- Yahya Buntat & Mohd. Rashid Hj Rajuddin (2001a). Kemahiran Employability: Konsep dan Pengertian Dari Pengkaji Barat. *Buletin Fakulti Pendidikan UTM*. Okt, 2001(1).
- Yahya Buntat (2001b). Aspek-Aspek Penting dalam Kemahiran Employability. *Buletin Fakulti Pendidikan UTM*. Nov, 2001(2).
- Yahya Buntat, (2001c). *Kajian-Kajian Berkaitan Dengan Aspek-Aspek Kemahiran Employability Yang Diperlukan Oleh Para Majikan Industri*. Buletin Fakulti Pendidikan UTM. Dis(3).
- Yavuz, E., Nadir, N., Mehmet, S., Kurtkan, K.M.O., Atas Sait, A., Cemal, A. & Cagla, G. (2010). “Beltek” Project For The Training and employability of Women in Turkey. *Education* Vol. 130 No 4. Summer 2010.
- YDC (Youth Development Center), (2011). Graduates Statistics. Youth Development Center, (Unpublished Report) Ministry of Culture, Youth

and Sport. Brunei Darussalam.

Yorke, M. & Knight, P.T. (2003). *Embedding Employability into The Curriculum*. York, LSTN.

Yulia Shumilova & Yuzhuo Cai, (2011). Towards Understanding The Factors Affecting The Employability of International Graduates: The Case of Finland. University of Tampere.

Zakaria Mohd Yusof, & Muhammad Rashid Hj. Rajuddin, (2004) *Pendidikan Vokasional Dan Latihan Dalam Melahirkan Tenaga Kerja Tempatan Dalam Industri Pembinaan*. Universiti Teknologi Malaysia.

Zargari, A., (1997). Vocational-technical education's role in welfare reform: Providing employability skills for welfare recipients. *Journal of Industrial Teacher Education*, 34(3), 86-94.

BIODATA PELAJAR

Awang Saiful Rizal bin Haji Ariffin dilahirkan pada 20hb Mei 1972 di Brunei. Mendapatkan pendidikan awal di sebuah sekolah Inggeris Swasta di Bandar Brunei pada penghujung tahun 1970an dan kemudiannya berpindah ke sebuah sekolah Kerajaan bagi meneruskan pembelajaran bermula dari Darjah Tiga hingga Darjah Empat. Berjaya mengikuti persekolahan menengah di Sekolah Menengah Arab Lelaki Hassanul Bolkiah pada tahun 1983 sehingga Thanawi 5. Kemudian meneruskan pengajian dalam bidang iktisas perguruan di Maktab Perguruan Ugama Seri Begawan selama tiga tahun 1990-1993.

Mula bertugas sebagai guru di Sekolah Ugama Jaafar Maun Kiulap dan mengajar dalam Pembelajaran Ugama. Memegang pelbagai tugas dan tanggungjawab sepanjang bertugas disana. Pada tahun 1998 berpindah tugas mengajar ke Mahad Islam Brunei di Daerah Tutong. Selain mengajar dalam mata pelajaran Al-Quran dan Bahasa Melayu, beliau juga diberi kepercayaan untuk menjalankan tugas sebagai Penolong Guru Kanan Ko-Kurikulum selama beberapa tahun. Dari tugas tersebut membawa penulis meneruskan pengajian dalam bidang Sarjana Muda Pendidikan (Bachelor in Education in Physical Education) di Universiti Brunei Darussalam selama tiga tahun.

Setelah menyelesaikan pengajian dari Universiti Brunei Darussalam beliau kembali bertugas di Mahad Islam Brunei selama empat tahun sebelum mendapat kenaikan jawatan sebagai Pegawai Latihan di Pusat Pembangunan Belia pada Jun 2006.

Di Pusat Pembangunan Belia diberi tanggungjawab mengetuai Unit Latihan Kemahiran dan Keusahawanan disamping membantu Ketua Pusat dalam hal ehwal pentadbiran organisasi semasa. Dengan pengalaman mengajar hampir sepuluh tahun memudahkan penulis menjadi fasilitator dalam banyak aktiviti dan program selain memberikan khidmat kaunseling dan nasihat kepada para pelatih. Memberikan ceramah motivasi dan kursus keusahawanan kepada golongan belia dan pelatih.

Alhamdulillah sekali lagi mendapat peluang melanjutkan pelajaran dibawah Pembiayaan Kerajaan dibawah Skim Latihan Dalam Perkhidmatan selama dua tahun di Universiti Putra Malaysia dalam Program Sarjana dalam Bidang Pengajian Belia bermula dari tahun 2011 hingga 2016.

Kini beliau masih bertugas di Pusat Pembangunan Belia dan giat terlibat dengan pelbagai keahlian organisasi dan masih aktif dalam memberi ceramah, motivasi, dan khidmat nasihat kepada para pelatih pusat dan belia yang berminat.



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

PENGESAHAN STATUS UNTUK TESIS/LAPORAN PROJEK DAN HAKCIPTA

SESI AKADEMIK : _____

TAJUK TESIS/LAPORAN PROJEK :

PERKAITAN DEMOGRAFI DENGAN KEMAHAPUYAAN BEKERJA DALAM KALANGAN
GRADUAN PUSAT PEMBANGUNAN BELIA, BRUNEI

NAMA PELAJAR : SAIFUL RIZAL HAJI ARIFFIN

Saya mengaku bahawa hakcipta dan harta intelek tesis/laporan projek ini adalah milik Universiti Putra Malaysia dan bersetuju disimpan di Perpustakaan UPM dengan syarat-syarat berikut :

1. Tesis/laporan projek adalah hak milik Universiti Putra Malaysia.
2. Perpustakaan Universiti Putra Malaysia mempunyai hak untuk membuat salinan untuk tujuan akademik sahaja.
3. Perpustakaan Universiti Putra Malaysia dibenarkan untuk membuat salinan tesis/laporan projek ini sebagai bahan pertukaran Institusi Pengajian Tinggi.

Tesis/laporan projek ini diklasifikasi sebagai :

*sila tandakan (V)

☐

SULIT

(mengandungi maklumat di bawah Akta Rahsia Rasmi 1972)

☐

TERHAD

(mengandungi maklumat yang dihadkan edaran kepada umum oleh organisasi/institusi di mana penyelidikan telah dijalankan)

☐

AKSES TERBUKA

Saya bersetuju tesis/laporan projek ini dibenarkan diakses oleh umum dalam bentuk bercetak atau atas talian.

Tesis ini akan dibuat permohonan :

☐

PATEN

Embargo _____ hingga _____
(tarikh) (tarikh)

Pengesahan oleh:

(Tandatangan Pelajar)
Penyeliaan)

No Kad Pengenalan / No Pasport.:

Tarikh :

(Tandatangan Pengerusi Jawatankuasa

Nama:

Tarikh :

[Nota : Sekiranya tesis/laporan projek ini SULIT atau TERHAD, sila sertakan surat dari organisasi/institusi tersebut yang dinyatakan tempoh masa dan sebab bahan adalah sulit atau terhad.]