

KEBOLEHPASARAN GRADUAN IPT TEMPATAN: PENILAIAN DARI PERSPEKTIF MAJIKAN

ABD HAIR AWANG, ISHAK YUSOF, ARAWATI AGUS & ZAFIR MOHD MAKHBUL

ABSTRAK

Kecemerlangan akademik dalam sesuatu subjek belum mencukupi kepada graduan baru tamat pengajian memperoleh prospek pekerjaan yang baik dalam suasana persaingan sengit di pasaran buruh. Jesteru itu, artikel ini memberikan gambaran mendalam mengenai kemahiran dan kompetensi yang diperlukan oleh pasaran buruh masa kini dari perspektif majikan. Temubual kumpulan terfokus yang terdiri dari wakil-wakil persatuan majikan sebagai metod kajian ini. Dari perspektif majikan, mereka memerlukan graduan baru yang berkeyakinan diri dengan memiliki kebolehan dan kemahiran holistik serta personaliti bersopan santun. Secara keseluruhan, graduan baru memiliki pengetahuan asas yang mencukupi di bidang pengkhususan masing-masing, tetapi majikan mengutamakan graduan yang mudah dilatih dan mampu mengadaptasi diri dengan pekerjaan mereka.

Kata kunci: Kemahiran Kerja, Pengangguran Graduan, Kesepadanan Kerja

ABSTRACT

With excellent knowledge of an academic subject not sufficient for a new graduate to gain better employment prospects at very competitive labor market. Therefore, the main objective of this article is to provide a better insight into the skills and competencies needed at the current labour market as seen by employers. Focus group discussions with employer associations were used as the research methodology. From the employer's perspective, they need a self confident with holistic types of abilities, skills and polite personalities of a new graduate. Overall, a new graduate has adequate fundamental knowledge in area of their specialization, but employers prefer to hire graduate that are trainable and adaptable to their job.

Keywords: Work Skills, Graduate Unemployment, Job Matching

PENGENALAN

Sistem pendidikan negara ini yang bermula di peringkat pra-sekolah hingga pendidikan tinggi bermatlamat melahirkan modal insan minda kelas pertama yang mampu menggunakan ilmu pengetahuan, kreatif dan inovatif (Jabatan Perdana Menteri 2011; Kementerian Pengajian Tinggi 2007; Malaysia 2006). Fasafah pendidikan negara turut menyebut,

“Pendidikan di Malaysia adalah suatu usaha berterusan ke arah lebih memperkembangkan lagi potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu untuk melahirkan insan yang seimbang dan harmonis dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani berdasarkan kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan. Usaha ini adalah bertujuan untuk melahirkan warganegara Malaysia yang berilmu pengetahuan, berketrampilan, berakhlak mulia, bertanggungjawab dan berkeupayaan mencapai kesejahteraan diri serta memberikan sumbangan terhadap keharmonian dan kemakmuran keluarga, masyarakat dan negara” (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2006:53).

Matlamat tersebut selari dengan strategi pembangunan belia yang disarankan dalam Rancangan Malaysia Kesepuluh 2011-2015 (Malaysia 2011), Rangka Rancangan Jangka Panjang Malaysia 2001 - 2010 (Malaysia 2001a) dan Laporan MAPEN II (Malaysia 2001b) supaya meluaskan pengetahuan, menerapkan nilai murni dan sikap positif, keusahawanan, interaksi sosial, kehidupan sihat, bekerjasama, teknologi maklumat dan literasi komputer bagi meningkatkan kemahiran bolehkerja yang dikehendaki oleh pasaran. Kementerian Pengajian Tinggi (2007) pula mensasarkan graduan yang ingin dilahirkan bukan sahaja menguasai bidang teknologi maklumat dan komunikasi, tetapi juga mudah dilentur, mudah diubahsuai serta sentiasa meningkatkan pengetahuan dan menambah baik kemahiran.

Setiap tahun sekitar 60,000 graduan universiti awam tempatan memasuki pasaran kerja (Kementerian Sumber Manusia 2009). Jumlah yang hampir sama dari universiti dan kolej swasta tempatan serta luar negara turut membanjiri pasaran buruh tempatan. Pada tahun 2006, kadar pengangguran lulusan berada pada tahap tinggi iaitu 30.7 peratus dan pada tahun 2007 kadar penganggur lulusan tersebut turun kepada 26.5 peratus. Kadar pengangguran di kalangan lulusan universiti semakin merosot kepada 24.1 peratus pada tahun 2008. Kemajuan tersebut adalah hasil dari perancangan dan dasar yang menghasilkan lulusan yang relevan dengan pasaran kerja dan mempunyai kemahiran, kecekapan dan sikap yang diperlukan untuk berjaya dalam dunia pekerjaan (Malaysia, 2011). Sistem pengajian tinggi kini berorientasikan kerjaya dengan menekan kepada kemahiran insaniah, keusahawanan serta pembelajaran sepanjang hayat. Sekali pun menurut Kementerian Pengajian Tinggi (2007) masih wujud persepsi majikan bahawa kualiti graduan universiti luar negara adalah lebih baik berbanding dengan graduan IPT tempatan, persoalan timbul sejauhmanakah graduan universiti tempatan memenuhi kehendak pasaran buruh semasa kini.

KERANGKA TEORI

Hubungan antara pendidikan/latihan dan pembangunan ekonomi terus berkembang dengan dipelopori oleh Schultz pada 1961, Denson pada 1962 dan Becker pada 1964

serta penyelidik lain lewat 1950an dan 1960an kajian. Teori modal manusia mulanya diperkenalkan oleh T.W Schultz sekitar tahun 1960an dan kemudian dikembangkan oleh Mincer pada tahun 1974 dan Becker pada tahun 1964 serta penyelidik lain yang menunjukkan pendidikan serta latihan dapat meningkatkan produktiviti individu, pendapatan individu dan pendapatan negara serta mengurangkan pengangguran.

Sama ada pendidikan mahu pun latihan berupaya meningkatkan keupayaan fizikal dan kognitif manusia yang akhirnya menyumbang kepada meningkatkan pendapatan benar individu dan negara (Becker 1994; Schuller 1996, Riordan and Rosas, 2003). Malah tokoh lebih awal misalnya Robert Owen pada tahun 1813 dan Horace Mann sekitar 1840an turut menegaskan sekolah atau intitusi pendidikan bertindak memupuk kebijaksanaan pelajar, yang kemudiannya digunakan untuk bekerja, seterusnya berupaya meningkatkan tahap pengeluaran dan pertumbuhan ekonomi negara. Lewin (1993) pula menyatakan hasil pendidikan dan latihan berfungsi menyemai nilai murni, ilmu pengetahuan, bahasa yang standard, kemahiran untuk perusahaan modern, membangunkan bakat saintifik dan budaya. Jesteru itu, institusi latihan dan pendidikan berfungsi melahirkan modal insan yang bermahiran untuk pasaran dan berkebolehan yang sesuai kepada pekerjaan (Bills 2003). Menurut Becker (1994) membangunkan kemahiran tertentu memerlukan pengkhususan dan pengalaman yang boleh diperolehi sebahagiannya di sekolah atau institusi latihan dan sebahagian lagi semasa bekerja di firma. Kombinasi latihan sedemikian berupaya meningkatkan produktiviti (ILO 2003; OECD 2011; Patrinos & Psacharopoulos 2011), peluang memperolehi pekerjaan (ILO 2003), mobiliti serta pilihan kerjaya yang lebih luas (ILO 2003; Riordan and Rosas, 2003). Majikan pula akan menawarkan peluang pekerjaan dan gaji yang lebih tinggi kepada individu yang memiliki tahap pendidikan dan latihan yang lebih baik. Sebenarnya modal insan terdiri dari ilmu pengetahuan, kemahiran, ketrampilan dan perwatakan dalam diri individu yang relevan dengan kegiatan ekonomi dan masyarakat (OECD 1999:9).

Teori kesepadanan kerja diperkenalkan oleh Arrow dan Spencer pada tahun 1979 pula memfokuskan kesepadanan antara kebolehan yang diperlukan oleh majikan dan kebolehan yang dimiliki oleh individu akan mempengaruhi produktiviti dan pendapatan. Pendidikan dan latihan digunakan sebagai prasyarat untuk memperoleh pekerjaan tertentu. Menurut Brauns, Gangl & Scherer (1999) dan Tachibanaki (1994) kelayakan menjadi petunjuk kepada majikan tentang kebolehan pemohon untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Pendidikan dan latihan berfungsi menyediakan tenaga kerja yang terlatih untuk pekerjaan. Oleh itu kelayakan yang diperoleh daripada pendidikan dan latihan menjadi petunjuk langsung untuk memperolehi pekerjaan.

Arrow dan Spence (dalam Tachibanaki 1994) turut menyatakan majikan akan meneliti kelayakan untuk menapis dan memilih pekerja yang sepadan dengan skop pekerjaan yang ditawarkan. Majikan akan memilih pekerja yang paling sesuai dengan kekosongan jawatan tersebut dan pada kos terendah melatih semula. Individu

yang memperoleh pekerjaan yang sepadan dengan kelayakannya akan memperoleh pulangan ekonomi (gaji) lebih tinggi berbanding mereka yang tidak memperoleh pekerjaan yang sepadan. Menurut Spence (1975) majikan akan meneliti secara holistik ciri – ciri personal menerusi penampilan pencari kerja. Sattinger (1993) dan Spence (1975) menyatakan majikan akan membuat keputusan dengan cara mencari kesepadanan antara; a) ciri – ciri pekerja yang dikehendaki dengan ciri - ciri yang dimiliki oleh pemohon, b) tahap produktiviti yang diharapkan dengan kadar gaji yang ditawarkan.

Di pasaran boleh berlaku ketidaksepadanan antara kelayakan yang diperlukan untuk sesuatu pekerjaan lebih rendah daripada yang dimiliki oleh pemohon atau pekerja (dikatakan sebagai “*overeducation*”) atau kelayakan yang diperlukan untuk sesuatu pekerjaan lebih tinggi dari tahap kelayakan yang dimiliki oleh pemohon (dikatakan sebagai “*undereducation*”). Sebaliknya, jika kelayakan bersesuaian dengan pekerjaan maka berlaku kesepadanan (Smoorenburg dan Velden 2000). Oleh yang demikian individu yang tidak mempunyai kelayakan dan bidang yang dikehendaki menghadapi kesukaran kerana kurang permintaan dan kurang produktif berbanding individu yang mempunyai kesepadanan dengan pekerjaan (Murray 1999). Smoorenburg dan Velden (1996; 2000) turut menjelaskan lagi kesepadanan antara kemahiran yang diperlukan oleh majikan dengan kemahiran yang dimiliki oleh pekerja dapat mengurangkan pembaziran sumber-sumber untuk melatih semula pekerja di tempat kerja. Fenomena berhenti bekerja atau menukar pekerjaan lain boleh berlaku apabila berlaku ketidaksepadanan.

TINJAUAN KAJIAN LALU

Projek mendefinisi dan memilih kompetensi anjuran OECD (2005) mengklasifikasikan tiga kategori kebolehan yang diperlukan untuk berjaya dalam kehidupan dan kesejahteraan masyarakat iaitu kebolehan menggunakan pelbagai alat untuk berinteraksi dengan persekitaran misalnya kebolehan menggunakan bahasa, simbol, teks, ilmu pengetahuan dan teknologi untuk berinteraksi. Kedua dunia pekerjaan masa kini memerlukan individu saling bergantung antara sama lain, jesteru individu itu mestilah mampu berkerjasama, bekerja dalam pasukan, mengurus dan menyelesaikan konflik kerana pekerjaan masa kini melibatkan pelbagai kumpulan yang bersifat heterogenous. Individu juga mestilah mampu mengambil tanggungjawab, merancang dan melaksanakan tugas, mematuhi peraturan dan etika kerja (Rychen dan Salganik, 2003). *Employability skills for the future* (DEST 2002a) yang dilakukan oleh *Business Council of Australia* (BCA) dan *Australian Chamber of Commerce and Industry* (ACCI) mengenalpasti 8 kebolehan merangkumi komunikasi, kerja berpasukan, penyelesaian masalah, pengurusan diri, perancangan dan pengelolaan, teknologi, pembelajaran sepanjang hayat dan perusahaan. Rychen dan Salganik (2003) pula, mengenal pasti kompetensi generik bersifat multi-fungsi kepada kehidupan, relevan kepada semua kerjaya, berfikiran tinggi, dan multi-dimensi yang merentas pelbagai budaya. Heffernan, Feng, Angell and Fang (2010) juga mendapati majikan di China inginkan graduan

yang mempunyai kebolehan kognitif yang tinggi, mampu menyelesaikan masalah, berfikiran kreatif dan luwes. Di samping itu, graduan mestilah berkeyakinan tinggi boleh berkomunikasi sama ada secara lisan atau bertulis untuk berurusan dengan pelanggan dan pihak pengurusan syarikat, serta boleh dipercayai dan jujur

Jadual 1: Komponen Kemahiran Kerja

Negara	Kemahiran kerja
Australia	Komunikasi, kerja berpasukan, penyelesaian masalah, inisiatif, perusahaan, perancangan, pengelolaan, pengurusan diri, pembelajaran dan teknologi
China	a) kualiti peribadi (jujur & integriti, berkerja keras, mengutamakan tugas, bertanggungjawab, inisiatif dan berwawasan) b) Kebolehan kerja (Analitikal & membuat keputusan, pemikiran logik, penyelesaian masalah, berdikari, adaptasi, pembelajaran & kerja berpasukan) c) Kemahiran sosial (Penyampaian, kepimpinan, aktiviti sosial, pengelolaan & penyelarasan, interpersonal & keusahawanan)
India	a) Kemahiran kerja utama (integriti, disiplin diri, dipercayai, bermotivasi, keusahawanan, kerja berpasukan, pengurusan kerja, pembelajaran, luwes dan empati) b) Kemahiran professional (penyelesaian masalah, merekacipta, celik teknologi, aplikasi ilmu, kepenggunaan, isu semasa & kreatif) c) Kemahiran komunikasi (menulis, membaca, bertutur, merancang & melakukan ujikaji, menganalisa dan menginterpretasi data, Bahasa Inggeris, komputer)
UK	a) Asas (Sikap positif), b) Kemahiran fungsi (Kemahiran mengguna angka, bahasa dan teknologi maklumat) c) Kemahiran personal (Pengurusan diri, kemahiran berfikir dan menyelesaikan masalah, bekerja bersama, komunikasi dan memahami perniagaan)
EURO	Kerja berpasukan, kemahiran sektoral, komunikasi, komputer, adaptasi, membaca & menulis, analitikal dan penyelesaian masalah, perancangan dan pengelolaan, membuat keputusan dan penguasaan bahasa asing.
Spain	a) Kemahiran metodologi (penyelesaian masalah, pemikiran sistematik, pengurusan personal, kreativiti), b) kemahiran sosial (komunikasi, rangsangan, hubungan interpersonal), c) nilai dan sikap (berterusan, bertanggungjawab, integriti dan etika) d) kemahiran pembelajaran (motivasi, keterbukaan, mengutamakan kualiti, kecemerlangan & pengurusan pengetahuan)

Malaysia	Kemahiran belajar, literasi, komunikasi, pemikiran kreatif, perancangan hidup, kerja berpasukan, kepimpinan, etika dan nilai
----------	--

Sumber: Blom & Saeki (2011), DEST (2006), Li, Liu, and Wong (2005), Shury et al. (2010), Precision Consultancy (2007), The Gallup Organization (2010).

Bowles and Gintis (2002) merumuskan tingkahlaku personal berbanding kemahiran yang dimiliki oleh pencari kerja sebagai penentu kepada kejayaan di pasaran buruh. Majikan kini bukan sahaja melihat kepada kelayakan akademik semata-mata tetapi juga melihat kepada kebolehan graduan dalam aspek spiritual dan keusahawanan (Malaysia 2006). Boughman (1972) pula menegaskan bahawa personaliti digunakan untuk melihat ciri-ciri individu bertingkah laku kerana ianya mempengaruhi penyesuaian individu kepada persekitaran kerjanya. Sekali pun kebolehan kognitif dan psikomotor bernilai kepada majikan, tetapi menurut Bougman (1972) pula bahawa personaliti digunakan untuk melihat ciri-ciri individu bertingkah laku kerana ianya mempengaruhi penyesuaian individu kepada persekitaran kerjanya. Begitu juga menurut Blau (1988) majikan mengutamakan tingkahlaku murni, termasuklah menepati masa, fokus, ketelitian, bertanggungjawab, berorientasikan pencapaian, bekerjasama serta patuh. Graduan kini bukan sahaja dikehendaki mempunyai pengetahuan akademik tetapi perlu mempunyai kemahiran insaniah dan kemahiran menguruskan perniagaan bagi meningkatkan ketrampilan mereka.

Semua kemahiran ini merupakan aset bagi kebolehpasaran graduan dan penentu untuk mendapatkan pekerjaan. Perubahan sosial dan peningkatan tahap pendidikan penduduk negara, telah menyebabkan majikan melakukan perubahan terhadap syarat pemilihan pekerja. Le Deist dan Winterton (2005) menggariskan bahawa graduan perlu memiliki kebolehan kognitif, kebolehan fungsi dan kebolehan sosial. Menurut Lankard (1990), kebolehpasaran graduan dalam keadaan dunia pekerjaan yang sentiasa berubah, para majikan industri memerlukan para pekerja yang lebih kreatif, fleksibel dan kemahiran interpersonal yang tinggi. Kajian kebolehpasaran graduan lalu (seperti Greenan, Wu, Ramlee & Ncube, 1998; Kutscher, 1990; Lankard, 1994; Mobley, 1998) mendapati majikan memilih pekerja yang mempunyai sikap positif, kemahiran efektif, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran membuat keputusan, kemahiran bekerja dalam kumpulan, berdaya usaha, interpersonal dan berkebolehan memimpin. Kemahiran asas (celik huruf & nombor, pengetahuan yang relevan & terkini), kemahiran praktikal (penyelesaian masalah, sikap, teknologi maklumat & komputer) kemahiran personal (autonomi dan bertanggungjawab, kecerdasan dan kawalan emosi, pembelajaran, penilaian sendiri, menguna peluang) kemahiran sosial (berkomunikasi, bahasa asing, penyesuaian diri pesekitaran & budaya kerja, jati diri Negara) (Oliva & Treelle, 2003). Dalam satu kajian yang dibuat oleh Spencer & Spencer, 1993 yang dilaporkan oleh Rainsbury, et.al. 2002, mendapati bahawa 80% - 95% prestasi pekerja cemerlang mempunyai kompetensi generik seperti dalam Jadual 1.

Scheetz (1977) serta Dench, Perryman dan Giles (1988) mendapati majikan mengutamakan kemahiran berkomunikasi, boleh bekerja dengan orang lain dan kemahiran untuk terus belajar serta penguasaan bidang pengkhususan mereka. Bentuk kemahiran berkomunikasi ini meliputi kemahiran lisan, kemahiran menulis, kemahiran mendengar, bersikap positif terhadap orang lain dan kemahiran berhubung dengan para pelanggan. Kajian beliau juga mendapati para majikan memerlukan pekerja yang mampu menunjukkan kebolehan memimpin, ketekunan, mematuhi arahan, mampu membuat pengubahsuaian, gigih, matang, keyakinan diri yang tinggi dan kemahiran interpersonal. Kajian oleh Dean (1981) dan Henry & Raymond (1982) mendapati bahawa umumnya, majikan industri mahukan pekerja yang memiliki kemahiran asas seperti kemahiran matematik yang baik dan kebolehan berkomunikasi. Kebanyakan majikan meletakkan kemahiran komunikasi sebagai yang paling penting berbanding dengan kemahiran yang lain (Ducoffe dan Ducoffe 1990; Wright, Brinkley & Clayton, 2010). Kajian kebolehpasaran graduan oleh Martin, Carrier, & Hill (1977) mendapati i) kemahiran akademik (kemahiran membaca, kemahiran menulis, dan juga kemahiran berkomunikasi); ii) kemahiran matematik; iii) kemahiran berfikir; iv) kemahiran menyelesaikan masalah; v) kemahiran membuat keputusan; vi) kemahiran berkumpulan; vii) luwes; dan viii) mempunyai daya usaha yang diharapkan oleh majikan di USA. Kemahiran motivasi, kemahiran interpersonal, daya usaha, kematangan, mempunyai cita-cita, dan juga kemahiran keusahawanan adalah juga dikenalpasti sebagai kemahiran yang tidak kurang penting bagi graduan.

Dalam memenuhi keperluan pasaran buruh, elemen personaliti juga dilihat di kalangan graduan yang merupakan output tenaga kerja untuk memenuhi keperluan pasaran. Kajian yang dilakukan oleh Semeijn, van der Velden dan Boone (2000) terhadap graduan di Netherlands yang akan memasuki pasaran buruh mendapati bahawa personaliti graduan perlu diambil kira. Elemen personaliti diukur daripada kombinasi kedua-dua indikator iaitu kebolehan generik dan "*soft factor*". Keputusan juga menunjukkan bahawa kedua-dua pengukuran iaitu modal manusia (akademik: pendidikan dan latihan, pengalaman kerja) serta personaliti graduan memberi keputusan yang signifikan dalam memenuhi keperluan pasaran buruh.

METODOLOGI KAJIAN

Perbincangan kumpulan terfokus terdiri daripada dua kumpulan yang diadakan pada Mei 2009 di sebuah hotel di Shah Alam dan Kuala Lumpur. Kumpulan pertama terdiri daripada wakil persatuan Master Builders Association Malaysia (MBAM), Automotive Parts Manufacturing & Assembling, Malaysia Assurance Alliance Bhd (MAA), Syarikat Adabi Consumer Industries Sdn Bhd, Bryte-Dy Industries. Kumpulan kedua terdiri daripada Malaysian Employers Federation (MEF), Persatuan Firma-Firma Akauntan Bertauliah Melayu Malaysia, dan PRODU, SME Bank, Denso (M) Sdn Bhd, Hotel Capitol, Gamuda Berhad, UEM Builders Sdn Bhd serta AMBANK (M) Sdn Bhd. Kesemua mereka ini merupakan proksi pelbagai sektor yang meliputi sektor perumahan dan hartanah, kewangan

dan insurans, pemprosesan dan pengilangan makanan, perkhidmatan profesional, pembinaan, automotif, jentera dan peralatan, serta perhotelan. Penyelidik berfungsi sebagai fasilitator yang melontarkan soalan terbuka berkaitan kebolehpasaran graduan dan mengawal perbincangan supaya lebih terarah. Skop perbincangan merangkumi aspek pengkhususan bidang, kemahiran berkomunikasi dan hubungan interpersonal, membuat keputusan, teknologi maklumat, kepimpinan, kerja berpasukan, perancangan kerja, etika dan nilai serta kemahiran berfikir. Seluruh perbincangan direkodkan dan ditranskrip secara verbatim. Seterusnya transkrip perbincangan dianalisis dan diklusterkan mengikut tema untuk dipaparkan sebagai hasil kajian.

HASIL KAJIAN

Kajian ini mendapati enam tema dominan muncul berkaitan kebolehan kerja yang diperlukan oleh majikan ketika memilih calon pekerja. Kebolehan tersebut adalah (1) kelayakan masuk; (2) Pendedahan dan pengalaman kerja; (3) Mudah dilentur; (4) Kefasihan berkomunikasi; (5) Keyakinan diri; (6) Etika dan nilai sosial.

a) Ijazah Sebagai Kelayakan Masuk

Seperti yang dinyatakan oleh Spencer (1975) kelayakan yang dimiliki oleh pencari kerja sebagai signal kepada majikan dalam memilih pekerja yang sepadan dengan kehendak mereka. Namun demikian ijazah yang dimiliki hanyalah sekadar “*tiket untuk mereka masuk...*” (M6) menganggotai sesebuah organisasi. Selaras dengan Brown, Hesketh and Williams, (2002), yang diperlukan oleh majikan ialah graduan cukup terlatih dan “*boleh terus melaksanakan tugas*” (M5). Ini bermakna majikan memerlukan graduan yang sepadan dengan skop tugas yang bakal diberikan seperti mana yang dinyatakan oleh wakil persatuan industri pemprosesan makanan “*kita nak yang... ada kaitan dengan industri makanan*” (M4). Graduan yang cukup terlatih dibidang pengkhususannya malah mereka hendaklah “*telah didedahkan kepada pekerjaan sebenar*” (M3). Sebaliknya pula graduan yang memiliki kelayakan yang lebih tinggi, menurut majikan mereka mempunyai kelebihan berbanding dalam bentuk “*lebih berkelayakan untuk kenaikan pangkat*” (M2). Namun demikian masih terdapat graduan yang masih belum menguasai sepenuhnya bidang pengkhususan mereka seperti mana yang diluahkan oleh wakil persatuan insurans “*mereka mampu membayangkan apa insurans lakukan*” (M3) tetapi “*apabila mereka belajar, mereka hanya menghafal*” (M2).

b) Pendedahan dan Pengalaman Kerja

Memiliki pengalaman tugas yang berkaitan memudahkan dan meyakinkan lagi majikan terhadap tugas yang akan diberikan kepada graduan. Namun demikian rungutan majikan menyebut “*graduan baru tamat..mereka tidak berpengalaman*” (M2) dan “*mereka sangat baru..mereka tak tahu bagaimana nak lakukan*” (M2). Ini menyebabkan “*sangat sukar untuk mengambil mereka..*” (M4). Antara sebab lain

yang dikemukakan oleh majikan ialah “*kami tidak mempunyai masa untuk melatih mereka*” (M5). Majikan yang ditemubual juga menyatakan “*pendedahan kerja adalah juga penting* (M3)” sebagai pendedahan kerja sebenar dan dimulai dengan “*kerja bawahan*” (M1). Malah graduan perlu didedahkan “*satu semester bagaimana menjalankan perniagaan*” (M3). Namun demikian pendedahan dan pengalaman kerja kepada graduan “*di beberapa university,...latihan amali tidak panjang*” (M2) menyebabkan pendedahan terhadap skop tugas berkaitan tidak dapat diberikan sepenuhnya. Pengalaman di negara lain misalnya di UK pengalaman bekerja yang sistematik terbukti memberi kesan positif kepada kebolehpasaran graduan (Archer & Davison, 2008; Mason, Williams & Cranmer, 2006). Malah menurut The Gallup Organization (2010) kajian di negara – negara di Kesatuan Eropah menunjukkan pengalaman profesional di luar negara sangat bernilai untuk memperoleh prospek kerja yang baik. Walaubagaimana pun terdapat majikan yang mengeksploitasi graduan yang menjalani latihan amali/industri seperti yang dilaporkan “*majikan menjadikan mereka seperti kerani dan tidak membimbing berkait dengan ijazah mereka*” (M1). Sedangkan graduan yang mempunyai pendedahan kerja sebenar dapat memahami skop tugas, mereka cenderung “*jual mahal...*” (M2) dan mereka mempunyai kelebihan kuasa tawar menawar dengan majikan.

c) Mudah dilentur Skop Tugas/Kerja

Persatuan Akauntan Malaysia menyarankan agar majikan “*terima sahaja lah pada tahap mana kompeten mereka*” (M8). Graduan yang baru tamat pengajian boleh digilap menerusi “*latihan sambil berkerja menjadikan seseorang itu terserlah*” (M3). Yang lebih penting ialah graduan menunjukkan sikap ingin terus belajar menimba pengalaman, pengetahuan, kemahiran dan sikap positif seorang pekerja. Perkara ini ditegaskan oleh majikan bahawa “*mereka mestilah belajar, jika ingin bekerja dalam industry itu, anda kena tahu mengenai industry itu*” (M5). Graduan sedemikian mudah dilentur dan “*mudah menyesuaikan dengan budaya organisasi*” (M2). Pembelajaran sepanjang hayat menjadi amalan di tempat kerja. Majikan inginkan graduan yang “*gairah untuk belajar*” (M3) dan apabila di organisasi graduan hendaklah bersungguh-sungguh “*belajar mengenai syarikat itu*” (M3). Majikan turut mengakui kepentingan penempatan graduan “*pastikan graduan tu...tu.. pergi kat dia punya bidang*” (M2) bagi mengoptimumkan kebolehan dan kepakaran graduan. Sayangnya graduan masa kini “*generasi muda terutamanya sikap graduan, mereka mencari kerja yang mudah*” (M1). Oliva & Treelle (2003) turut menegaskan graduan perlu terus belajar dan mengadaptasi dengan suasana dan kehendak tugas yang dinamik akibat kemajuan teknologi, persaingan dan kepelbagaian budaya. Pendedahan kerja boleh meningkatkan kebolehan graduan berkomunikasi, kerja berpasukan, penyelesaian masalah, perancangan dan pengelolaan kerja yang teratur, mengaplikasi teknologi, pengurusan diri, berinisiatif dan pengelolaan perusahaan (Weligamage 2009).

d) Kefasihan Berkomunikasi Bahasa Antarabangsa

Majikan berpendirian bahawa “*paling penting ialah kemahiran komunikasi*” (M6). Menurut majikan kebolehan berkomunikasi sebagai signal utama menunjukkan “*bagaimana mereka berfikir, bagaimana mereka menampilkan diri, bagaimana mereka menjawab soalan*” (M7). Majikan inginkan graduan mempertingkatkan kefasihan berbahasa Inggeris sebagai bahasa antarabangsa seperti yang ditegaskan oleh persatuan majikan “*mereka perlu meningkatkan Bahasa Inggeris*” (M1). Ini kerana “*jika kemahiran berkomunikasi dan menulis Bahasa Inggeris tidak baik*” (M1) menyebabkan “*mereka tidak yakin*” (M2). Graduan juga perlu menguasai teras ilmu bidang masing - masing. Perkara ini diluahkan oleh persatuan majikan berikut sebagai “*mereka menguasai pengetahuan praktikal, tetapi cacat dalam berkomunikasi*” (M5). Malah terdapat majikan menyatakan kebolehan menyediakan “*laporan bertulis, menghantar email kepada pelanggan*” (M2) sebagai salah satu indikator menilai kualiti graduan. Penguasaan bahasa antarabangsa untuk memperoleh pekerjaan bukan penting sahaja di Malaysia malah di negara lain seperti China (Li, Liu & Wong 2005), India (Blom & Sack 2011), Sri Lanka (Weligamage 2009). Akibat dari globalisasi ekonomi kebolehan menguasai bahasa asing semakin menjadi keutamaan kepada majikan memilih graduan terutama di Negara Kesatuan Eropah (The Gallup Organization 2010). Majikan mencari graduan yang menampilkan kemahiran berkomunikasi, kerja berpasukan, integriti dan kepimpinan (Archer and Davison, 2008; Weligamage, 2009)

e) Keyakinan Diri

Masih terdapat graduan yang rendah diri dan kurang menampilkan keyakinan ini. Majikan yang terlibat dalam temubual “*jurutera Melayu, mereka sangat pemalu*” (M2). Graduan yang baru tamat pengajian perlu “*mendedahkan diri kepada pengurusan atasan*” (M2). Majikan inginkan “*orang yang sentiasa ke hadapan*” (M5). Boleh bekerja dalam satu pasukan yang mampu menyesuaikan diri menerusi “*sudi bekerja bersama dengan pekerja sedia ada*” (M2). Secara perbandingan “*pelajar tempatan berbanding pelajar antarabangsa, sebaik sahaja selepas berucap, mereka tunggu untuk menanyakan soalan*” (M3). Ini menunjukkan bahawa pelajar antarabangsa lebih proaktif berbanding pelajar tempatan. Majikan di UK juga masih tidak berpuashati graduan dalam menjelaskan diri mereka secara berkesan (Archer and Davison, 2008) dan berkeyakinan diri yang tinggi (Weligamage, 2009).

f) Etika Kerja dan Nilai Sosial

Secara relatif, menurut majikan graduan masa kini “*less humble lah, kurang patuh*” (M1). Graduan juga mahu pekerja senior “*membimbing mereka*” (M1). Semasa temuduga atau semasa dalam proses memilih graduan sebagai pekerja tetap, majikan meneliti pelbagai aspek termasuklah “*sikap dia, atau budaya kerja dia, sama ada dia ni apa..., berminat untuk meningkatkan kerjaya dia, sama ada dari segi menyampaikan maklumat, menyimpan maklumat*” (M7). Sekali pun kepimpinan

merupakan salah satu kemahiran yang diperlukan oleh majikan, namun tidak ramai majikan yang ditemubual menyentuh aspek ini. Majikan menyarankan agar graduan diberikan “kursus kepimpinan” kerana “ia mengajar mereka bagaimana menjadi individu yang berguna” (M1). Dari segi ciri-ciri personal Archer and Davison (2008) dan Weligamage, (2009) majikan memilih graduan yang setia, komited, jujur dan amanah, boleh dipercayai, bersemangat tinggi serta penampilan positif. Justeru itu, penampilan yang mencerminkan pekerja beretika, bersikap positif dan memegang nilai-nilai murni turut menjadi keutamaan kerana “apabila personaliti.. ok., kami boleh ambil mereka” (M3).

h) Keutamaan Pekerja Tempatan

Graduan yang memiliki ijazah profesional menjadi pilihan majikan seperti yang diungkapkan oleh (M1) “kami utamakan professional tempatan”. Keutamaan pengambilan pekerja tempatan berijazah juga kepada “kita kena bagi graduan tempatan dulu. Kalau yang professional pun tempatan” (M2). Kebolehan graduan menyerlahkan diri berbanding calon lain ketika sesi temuduga juga memungkinkan mereka dipilih. Penemuduga akan menilai “cara mereka menampilkan diri mereka semasa temuduga” (M7). Dalam situasi lambakan graduan di pasaran, majikan teliti memilih graduan yang akan diambil berkerja kerana “kami mengambil mereka kerana akan bersama mereka bagi tempoh yang lama” (M2). Ketelitian memilih graduan selari dengan rumusan Brown, Hesketh and Williams (2002) bahawa majikan inginkan graduan yang mampu memberi nilai tambah kemajuan organisasi. Secara umum graduan yang dihasilkan “kebolehan mereka boleh di terima” (M1). Namun demikian graduan masih terlalu terikat kepada bahan bacaan seperti mana yang dinyatakan oleh M2 sebagai “calon sangat bergantung kepada buku” (M2). Pencapaian akademik semata – mata tidak memberikan signal yang tepat kepada majikan tentang graduan yang berkualiti tinggi. Pencapaian akademik yang cemerlang semata – mata hanyalah “sangat berkerja keras menghafal” (M2). Dari perspektif gender, majikan memilih mengikut spesifikasi tugas. Berbanding graduan wanita, graduan lelaki relatif “bila kita temubual, mereka lebih yakin” (M2). Namun demikian, menurut majikan, graduan wanita “diorang lebih praktikal sikit” (M2). Bagi kerja – kerja di luar pejabat misalnya “dari sudut pembinaan, sudah pasti kami perlukan lelaki” (M2). Secara umumnya majikan memberi keutamaan kepada graduan wanita kerana “dia punya kelayakan lebih baik” (M2).

RUMUSAN DAN CADANGAN

Secara umumnya graduan yang dilahirkan oleh universiti tempatan memenuhi sebahagian besar ciri - ciri yang majikan inginkan. Namun demikian pendedahan kerja sebenar, kemahiran berkomunikasi bahasa antarabangsa, keyakinan diri dan nilai-nilai murni perlu ditingkatkan lagi dari masa ke semasa. Majikan masa kini inginkan graduan yang cukup terlatih yang mengetahui perkembangan skop tugas semasa dalam kerjaya mereka. Majikan cuba mengelak melatih semula graduan untuk menyesuaikan pengetahuan, kemahiran dan sikap dengan tugas-tugas

yang diberikan kerana terpaksa menanggung kos untuk melatih dan menjejaskan produktiviti pekerja lain. Perkembangan teknologi dan kepelbagaian budaya, cara kerja yang pantas menyebabkan majikan melihat kebolehan graduan ketinggalan dengan dunia pekerjaan semasa. Sehubungan itu, insentif kewangan perlu disalurkan oleh kerajaan kepada syarikat swasta terutamanya industri kecil dan sederhana menempatkan graduan menimba pengalaman kerja sebenar. Kesungguhan menimba ilmu, kemahiran dan tingkahlaku positif perlu terus digilap oleh graduan setelah di terima bekerja. Majikan inginkan graduan yang mudah dilentur dan mengembangkan bakat mereka ketika bekerja. Apa yang paling penting graduan hendaklah menyerlahkan kebolehan diri mereka terutamanya ketika bersaing semasa temuduga. Dalam era globalisasi ini, dengan meluaskan pengiktirafan jaminan kelayakan Malaysia (Malaysia Qualification Assurance) di pasaran global membantu kebolehpasaran graduan kita. Penguasaan dan kefasihan graduan dalam pelbagai bahasa antarabangsa wajar dilakukan agar mereka memperolehi pekerjaan di luar negara terutamanya ketika negara mengalami kemelesetan ekonomi. Negara tidak perlu gusar pengaliran keluar graduan tempatan malah mereka akan kembali dengan pengalaman dan kepakaran dari luar negara dimasa akan datang. Pendedahan kerja sebenar, memupuk sikap positif, personaliti unggul dan bermotivasi tinggi perlu sentiasa digilap di kalangan graduan.

RUJUKAN

- Archer, W & Davison, J. 2008. Graduate Employability: What do employers think and want? London: The Council for Industry and Higher Education
- Becker, G. S. 1994. Investment in human capital: A theoretical analysis. Dalam *Training and development in public and private policy*, (Pnyt). P. Cappelli. Aldershot: Dartmouth publishing company limited.
- Bills, D. B. 2003. Credentials, signals and screens: Explaining the relationship between schooling and job assignment. *Review of educational research*, Vol 73 (4): 441-469.
- Blau, G. 1988. An investigation of the apprenticeship organizational socialization strategy, *Journal of vocational behavior*, Vol 32: 176-195.
- Blom, A & Saek, H. 2011. Employability and Skill Set of Newly Graduated Engineers in India, Policy Research Working Paper 5640, World Bank
- Boughman, E. E. 1972. *The Psychological Study of Individual*, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Bowles, S & Gintis, H. 2002. Schooling in capitalist America revisited. *Sociology of Education*, Vol 75: 1-18.

- Brauns, H., Gangl, M., & Scherer, S. 1999. Education and employment: Patterns of labour market in France, the United Kingdom & West Germany. *Working papers*. Mannheim: Arbeitspapiere–Mannheimer Zentrum fur Europäische Sozialforschung.
- Brown, P., Hesketh, A & Williams, S. 2002. Employability in a Knowledge-Driven Economy, *Working Paper Series Paper 26*, Cardiff University
- de Oliveira, E. D & de Castro Guimarães, I. 2010. Employability through curriculum innovation and skills development: a Portuguese case study, *Higher Education Management and Policy* , Vol 22(2): 1-20.
- Dean, K. J 1981. Microelectronics in F.E.: Some personal perceptions. An *occasional paper*. London, England: Further Education Curriculum Review and Development Unit, ERIC Document Reproduction Service No. ED 219 535.
- Dench, S., Perryman, S & Giles, L 1998. *Employer's Perceptions of key skills*: Institute for Employment Studies.
- DEST 2006. Employability Skills: From Framework to Practice. Commonwealth of Australia.
- Ducoffe, R. H & Ducoffe, S.J. 1990. Tips from top advertising executives: Implications for advertising education. *Journal of Marketing Education* 12 (Spring): 52-8.
- Le Deist, F. D & Winterson, J. 2005. What is Competence?, *Human Resource Development International*, Vol.8. No. 1, 27-46.
- Greenan, J. P., Wu, M., Ramli Mustapha & Ncube, L. 1998. Attitudes and motivations of vocational teachers regarding program improvement. *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol 35(3): 6-23.
- Heffernan, T., Feng, W., Angell, R & Fang, Y. 2010. Employability and Marketing Education: Insights from the United Kingdom, University of Canterbury, Christchurch, New Zealand 29 November –1 December.
- Henry, J. F & Raymond, S. 1982. *Basic skills in the U.S. work force* New York: Center for Public Resources.
- ILO 2003. *Learning and training for work in the knowledge society*. Geneva: International Labor Office
- Jabatan Perdana Menteri. 2011. *Economic transformation programme: A roadmap for Malaysia*.

Putrajaya: Performance Management and Delivery Unit, Prime Minister Department.

Kementerian Pelajaran Malaysia. 2006. Pelan induk pembangunan pendidikan 2006-2010. Putrajaya: Kementerian Pelajaran Malaysia.

Kementerian Pengajian Tinggi. 2007. *Pelan strategik pengajian tinggi Negara*. Putrajaya: Jabatan Pengajian Tinggi.

Kementerian Sumber Manusia 2009. Annual Report 2009. Putrajaya: Ministry of Human Resource

Kim, T. S., Ghosh, B. C & Meng, L.A. 1993. Selection criteria: Perception gap between employers and accounting graduates. *Singapore Accountant*, August/September, 32-3.

Kutscher, R. 1990. The major trends. *Occupational Outlook Quarterly*, 34(1): 2-7.

Lankard, B. A. 1990. Employability—the fifth basic skills. ERIC Digest No.104. Columbus Ohio: ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education. ED 325659.

Lankard, B. A. 1994. *Employers' expectations of vocational education*. Columbus, OH: The National Center for Research in Vocational Education, The Ohio State University. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 376 273).

Lewin, K. 1993. Investing in technical and vocational education: A review of the evidence. *The Vocational Aspect Of Education*, 45(3), 217-227.

Li,Y., Liu, S & Wong, S. 2005. The influences on employment quality from employability, *Higher Education Exploration*, Vol 2: 91-93.

Malaysia. 2001a. *The Third Outline Perspective Plan 2001-2010* . Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.

Malaysia. 2001b. *Laporan Majlis Perundangan Ekonomi Negara Kedua (MAPEN II): Dasar pembangunan wawasan 2001-2010*. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.

Malaysia. 2006. Rancangan Malaysia Kesembilan 2006-2010. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Bhd.

Malaysia. 2011 Rancangan Malaysia Kesepuluh 2011-2015. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Bhd.

- Mason, G., Williams, G. & Cranmer, S. 2006. *Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes?* Education Economics. Vol 17(1): 1-30.
- Mobley, C. D 1998. North Carolina employers' perceptions of essential skills for entry-level employment of high schools graduates: Implications for educational leadership. *Doctoral dissertation*, East Carolina University.
- Murray, A. 1999. Changes on the labour market for young men and women with and without vocational training in Sweden. *European conference on educational research*, Lathi, Finland, Sept 22-25.
- OECD 1999. OECD employment outlook 1999.
- OECD 2011. OECD employment outlook 2011.
- Oliva, A & Treelle, A. 2003. Key Competencies in and Across Social Fields: The Employers' Perspective, (penyt, Rychen, D.S., Salganik, L.H., & McLaughlin, M.E. Definition and Selection of Key Competencies, Neuchâtel: Swiss Federal Statistical Office; 97-99.
- Patrinos, H. A & Psacharopoulos, G. 2011. Education: Past, Present and Future Global Challenges, Policy Research Working Paper 5616. The World Bank.
- Precision Consultancy. 2007. Graduate Employability Skills Prepared for the Business, Industry and Higher Education Collaboration Council Melbourne: Commonwealth of Australia.
- Rainsbury, E., Hodges, D., Burchell, N & Lay, M. 2002. Ranking workplace competencies: Students and graduate perceptions. *Asia Pacific journal of cooperation education*, 8-18.
- Riordan, T. and Rosas, G. 2003. Key Competencies: An ILO Perspective, (Edited by), Dominique Simone Rychen, D.S., Salganik, L.H., & McLaughlin, M.E. Definition and Selection of Key Competencies, Neuchâtel: Swiss Federal Statistical Office, page 91-96
- Rychen, D. S & Salganik, L. H. 2003. The definition and selection of key Competencies: Executive Summary, Neuchâtel: Swiss Federal Statistical Office.
- Sattinger, M. 1993. Assignment models of the distribution of earnings, *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXI, pp. 831-880.

- Scheetz, L. P. 1977. Recruiting trends 1977-98: A national study of job market trends for new college graduates among 477 businesses, industries and governmental agencies (27th ed.). East Lansing, MI: Collegiate Employment Research Institute.
- Semeijn, J., van der Velden, R & Boone, C. 2000. Personality Characteristics and Labour Market Entry an exploration, Research Centre for Education and the Labour Market. Maastricht University, Netherland.
- Shury, J., Winterbotham, M., Davies, B & Oldfield, K. 2010. National Employer Skills Survey for England 2009: Main report. London: UK Commision for Employment and skills (UKCES)
- Smooenburg, M.S.M.V & Velden, R.K.W.V. 2000. The training of school leavers: Complementarily or substitution? *Economics of education review*, 19, 207-217.
- Smooenburg, M.S.M.V & Velden, V. 1996. *The training of school-leavers*. Limburg: Research center for education and the labour market.
- Spence, M. 1975. Job market signaling. *The quarterly journal of economics*. XXXVI, (3). 355-374.
- Tachibanaki, T. 1994. Education, Occupation, Hierarchy and Earnings. *Economics of Education Review*, 7(2): 221-229.
- The Gallup Organization 2010. *Employers' perception of graduate employability*, Flash Eurobarometer (EB) Series #304
- Weligamage, S. S. 2009. Graduates Employability Skills: Evidence from Literature Review Enhancing Employability through Quality Assurance - ASAIHL 2009
- Wright, J., Brinkley, I & Clayton, N. 2010. Employability and Skills in the UK: Redefining the debate, Te London Chamber of Commerce and Industry (LCCI) Commercial Education Trust