



## **Cabaran meningkatkan produktiviti syarikat berskala kecil dan sederhana di Malaysia: Kajian mengenai isu kemahiran buruh**

Abdul Rahim Anuar<sup>1</sup>, Wan Nurmahfuzah Jannah Wan Mansor<sup>1</sup>, Badariah Hj. Din<sup>2</sup>

<sup>1</sup>School of International Studies, College of Law, Government and International Studies, Universiti Utara Malaysia, <sup>2</sup>School of Government, College of Law, Government and International Studies, Universiti Utara Malaysia

Correspondence: Abdul Rahim Anuar (email: [abd182@uum.edu.my](mailto:abd182@uum.edu.my))

### **Abstrak**

Kemahiran buruh adalah berkaitan dengan tahap produktiviti di mana produktiviti merupakan asas kepada peningkatan pendapatan bagi sesebuah syarikat dan juga negara. Kajian ini dijalankan bagi tujuan untuk menilai keperluan industri terhadap kemahiran buruh yang ada di dalam pasaran. Di samping itu juga, untuk memahami keperluan semasa terhadap jurang antara kelayakan tenaga kerja dengan kemahiran yang diperlukan oleh industri. Berdasarkan kepada survei yang dijalankan ke atas 347 syarikat mikro, kecil, dan sederhana yang berdaftar dengan Jabatan Perangkaan Malaysia yang meliputi 13 buah negeri. Hasil kajian menunjukkan bahawa komunikasi dan kerja berpasukan merupakan kemahiran yang sangat penting yang dikehendaki oleh industri. Kemahiran yang diperlukan dalam tempoh lima tahun akan datang ialah terdiri dari kemahiran pengurusan dan kemahiran kewangan. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa buruh yang mempunyai ketidakpadanan kemahiran iaitu mempunyai kelayakan lebih rendah terhadap ciri pekerjaan yang diperlukan juga turut dikehendaki oleh industri. Dari segi implikasi dasar pula, penambahbaikan perlu dilakukan ke atas latihan kemahiran buruh supaya ianya bergerak seiring dengan permintaan pihak industri. Justeru, boleh membantu negara mencapai status ekonomi berpendapatan tinggi menjelang tahun 2020.

**Katakunci:** ekonomi berpendapatan tinggi, jurang kemahiran buruh, ketidakpadanan kemahiran, produktiviti, syarikat kecil dan sederhana, tenaga kerja

## **Enhancing productivity of Malaysia's Small and Medium Scale Enterprises: A study of the labour skills issue**

### **Abstract**

Productivity is the basis for increasing companies' profits and countries' Gross Domestic or National Products. To increase productivity labour skills need to be enhanced. This study examined issues and challenges that beset skills enhancement of Malaysia's labour force, in particular, understanding the gaps that might exist between workforce qualifications and skills required by the industry. Primary data were gathered from the findings of a survey of 347 medium, small and micro enterprises from Malaysia's thirteen states. The findings indicated that communication and teamwork were the most important skills required by the industry. Skills required within the next five years would be management and financial skills. The findings also revealed that there was skill mismatch between the workers' lower qualifications and those required by the industry for the jobs concerned. In terms of policy implications, improvements were needed with respect to skills training so the labour force might be able to keep pace with the skills demanded by the industry, in line with Malaysia's goal to be a high-income economy by the year 2020.

**Keywords:** high-income economy, labour force, labour skills gap, productivity, skills mismatches, small and medium enterprises

## Pengenalan

Malaysia perlu mempunyai 50 peratus tenaga kerja mahir terutama dalam bidang teknikal untuk menjadi sebuah negara maju menjelang tahun 2020. Pada masa ini Malaysia mempunyai 28 peratus pekerja mahir dari segi teknikal daripada 14.8 juta tenaga kerja di negara ini<sup>1</sup>. Di samping tenaga kerja mahir, wujud masalah jurang kemahiran buruh apabila sektor pendidikan negara (dari sudut penawaran) menghasilkan kemahiran tenaga kerja baru yang tidak sepadan dengan keperluan industri (dari sudut permintaan). Isu kekurangan tenaga kerja mahir dan jurang kemahiran buruh juga antara faktor, di samping kekurangan inovasi dan penyelidikan dan pembangunan (R&D), yang menyebabkan Malaysia terperangkap dalam kumpulan negara ekonomi berpendapatan menengah (Cherif & Hasanov, 2015). Oleh itu kajian ini membincangkan isu dan jenis kemahiran buruh yang diperlukan oleh industri, khususnya di kalangan syarikat berskala kecil dan sederhana. Kajian ini juga menilai keperluan industri terhadap kemahiran dan bakat pekerja.

Berdasarkan data dari Institute for Labour Market Information and Analysis (ILMIA), jumlah penduduk yang boleh berkerja di Malaysia (15-64 tahun) ialah hampir 21 juta orang dengan tenaga kerja seramai 14 juta orang pada tahun 2014<sup>2</sup>. Ini bererti, kadar penyertaan gunatenaga buruh di Malaysia ialah hampir 68 peratus. Kadar gunatenaga di Malaysia ialah 97 peratus dengan kadar pengangguran 3 peratus pada tahun 2014. Malaysia boleh dikatakan mencapai gunatenaga penuh berdasarkan standard International Labor Organization yang menjelaskan mana-mana negara yang mempunyai kadar pengangguran yang kurang daripada 4 peratus dianggap telah mencapai keadaan gunatenaga penuh<sup>3</sup>. Walaupun telah mencapai situasi gunatenaga penuh, namun Malaysia masih berdepan dengan kekurangan buruh mahir dalam bidang sains dan teknikal dan juga jurang kemahiran buruh.

**Jadual 1. Petunjuk utama PKS dan Besar, 2010**

Petunjuk	Besar	PKS	Jumlah
Bilangan pertubuhan	17,803	645,136	662,939
Nilai output kasar (RM juta)	1,270,228	507,089	1,777,317
Nilai ditambah (VA) (RM juta)	493,568	213,921	707,489
Gunatenaga (bil. Orang)	3,294,714	3,669,259	6,963,973
VA/pekerja	149,806	58,301	101,593
Syer, %			
Bilangan pertubuhan	3%	97%	100%
Nilai output kasar	71%	29%	100%
Nilai ditambah	70%	30%	100%
Gunatenaga	47%	53%	100%

Sumber: DoS (2012), Banci Ekonomi Profil Perusahaan Kecil dan Sederhana 2011.

Berdasarkan laporan Banci Ekonomi Profil Perusahaan Kecil dan Sederhana 2011 (DoS, 2012), terdapat kira-kira 634,136 syarikat kecil dan sederhana (PKS) di Malaysia pada tahun 2010 dengan nilai output kasar hampir RM507 bilion. Jumlah pekerja yang terlibat dalam PKS ialah 3.7 juta orang. Walaupun bilangan PKS adalah lebih besar daripada syarikat besar (17,803 pertubuhan), namun

<sup>1</sup><http://www.theborneopost.com/2015/01/24/50-peratus-tenaga-mahir-jika-mahu-jadi-negara-maju/#ixzz3tRyPfbiy>

<sup>2</sup> <http://www.ilmia.gov.my/index.en.php>

<sup>3</sup> <http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/lang--en/index.htm>

sumbangannya kepada keseluruhan nilai output perusahaan adalah lebih kecil berbanding dengan syarikat besar. Pada tahun 2010, sumbangan PKS dalam keseluruhan nilai output kasar perusahaan ialah hanya 29 peratus berbanding dengan sumbangan syarikat besar iaitu sebanyak 72 peratus. Rujuk kepada Jadual 1 untuk petunjuk utama ke atas syarikat besar dan PKS pada tahun 2010.

Di samping itu, nilai ditambah yang dijana oleh PKS adalah lebih kecil daripada syarikat besar. Pada tahun 2010, PKS menghasilkan nilai ditambah sebanyak RM214 bilion berbanding syarikat besar, iaitu RM493 bilion. Ini menunjukkan bahawa produktiviti yang dihasilkan oleh syarikat besar adalah 2 kali ganda tinggi daripada PKS. Dari segi produktiviti pekerja, nilai ditambah yang dijana oleh seorang pekerja dalam syarikat besar adalah 2.6 kali ganda lebih tinggi dari PKS. Perbezaan produktiviti ini juga berpunca daripada kemampuan inovasi dan R&D antara syarikat besar dan PKS serta tahap kemahiran pekerja yang diambil oleh syarikat besar dan PKS.

### **Sorotan kajian berkaitan**

Isu pekerjaan dalam kalangan belia boleh disebabkan oleh pelbagai faktor. Isu kekurangan dalam kemahiran umum, kemahiran sepadan, peluang pekerjaan yang rendah dan ketidakstabilan ekonomi politik dan telah menyebabkan kesukaran belia mendapatkan pekerjaan.

Terdapat pelbagai kemahiran umum yang belia perlu kuasai. Kemahiran teras yang penting ialah kemahiran komunikasi, usaha untuk belajar dan menyelesaikan masalah. Generasi belia semasa kurang dalam kemahiran umum yang mana ia menjejaskan peluang mereka untuk mendapat pekerjaan (Brewer, 2013). Globalisasi turut memberi kesan terhadap keperluan tenaga kerja mahir dalam kalangan belia (Norasmah, Nor Hafiza & Rahmah, 2012). Tambahan pula, kemahiran yang penting meliputi sifat peribadi, kemahiran komunikasi, kemahiran belajar, inisiatif, dan perancangan teknologi (Latisha & Surina, 2010). Oleh itu, terdapat keperluan untuk melakukan reformasi pendidikan bagimenghasilkan modal insan berkualiti.

Selain daripada kemahiran umum, kemahiran teknikal dan vokasional juga penting. Kemahiran yang spesifik seperti kemahiran pertukangan sebenarnya membolehkan belia untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk mencipta pendapatan dengan bekerja sendiri. Kemahiran teknikal juga penting untuk pembangunan diri dan meningkatkan kreativiti belia. Pendidikan dan latihan teknikal dan vokasional hendaklah ditumpukan kepada pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan untuk pembangunan industri (Onderi, Ajowi & Malala, 2014).

Perkembangan dalam industri melalui kemajuan teknologi telah menyebabkan permintaan untuk pekerja mahir dan berkualiti semakin meningkat. Kualiti yang dimaksudkan adalah kualiti pendidikan yang berkait dengan keperluan semasa industri. Menurut laporan Persekutuan Pekilang-Pekilang Malaysia (FMM) bagi tahun 2013 sehingga 2014 menunjukkan pengurangan dalam jumlah pekerja berkemahiran tinggi dalam bidang teknikal. Walau bagaimanapun, proses pengambilan pekerja berkemahiran juga mengalami kesukaran, malahan kebanyakan pemohon juga tidak mempunyai kemahiran yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut (FMM, 2014).

Oleh itu, latihan yang lebih khusus hendaklah disediakan lebih banyak pada masa akan datang bagi tujuan untuk meningkatkan kebolehpasaran terutamanya di kalangan belia. Sehubungan dengan itu, kemahiran teknikal yang sangat diperlukan ialah kemahiran dalam sistem mekanikal, kawalan kualiti, dan pembuatan. Mengikut Nkechi, Ikechukwu & Okechukwu (2012), kebanyakan lulusan universiti tidak mempunyai kemahiran yang diperlukan oleh majikan bekerja. Berdasarkan pada kajian mereka, latihan untuk pekerja baru dianggap membazir kerana syarikat memerlukan modal insan yang boleh menjana wang yang tidak dibelanjakan pada mereka. Masalah ini bukan sahaja berlaku kepada Nigeria, tetapi ia juga berlaku di negara Malaysia di mana institusi kerajaan atau swasta turut merekrut pekerja yang mempunyai keupayaan untuk menjana keuntungan tanpa melatih mereka terlebih dahulu.

Selain itu, ketidakpadanan antara kemahiran belia dan kemahiran yang diperlukan oleh industri menyumbang kepada peningkatan kadar pengangguran (Subramaniam, 2010). Masalah pengangguran

boleh meningkatkan kadar jenayah, menimbulkan isu-isu sosial dan pembangunan ekonomi yang lebih negatif sejak kecil. Selain itu, pengangguran di kalangan graduan di Malaysia berlaku disebabkan oleh ketidakpadanan kemahiran, kekurangan dalam penguasaan Bahasa Inggeris dan kekurangan kemahiran umum yang sepatutnya diperolehi melalui proses pembelajaran di universiti (Mohamad et al., 2014).

Program latihan akan membantu graduan untuk menimba pengalaman dan membuka peluang untuk mendapatkan hubungan dengan industri. Tahap penguasaan bahasa Inggeris adalah penting untuk membolehkan graduan untuk memasuki pasaran yang lebih besar. Justeru itu, dalam era pasaran globalisasi amat memerlukan graduan yang sekurang-kurangnya menguasai penggunaan Bahasa Inggeris terutama untuk berkomunikasi serta untuk menulis.

Kemahiran yang tidak sepadan juga bermakna keperluan pasaran adalah berlawanan dengan keupayaan belia. Oleh itu, keperluan industri bagi graduan berkemahiran telah berkembang seiring dengan keperluan teknologi (Gurvinder & Sharan, 2008). Maka, sangat penting bagi graduan baru untuk mempunyai semua kemahiran yang diperlukan. Sungguh pun begitu, terdapat perbezaan persepsi di antara pekerja dan majikan. Ini adalah disebabkan oleh kedudukan majikan, semakin tinggi pangkat pekerja maka semakin tinggi harapan majikan. Ini bermakna majikan mencari pekerja-pekerja yang berdaya saing dan berpengetahuan. Selain itu ijazah kelas pertama tidak semestinya penting untuk mendapatkan pekerjaan (Nik et al., 2012). Kualiti yang dipertimbangkan adalah kemahiran berkomunikasi, penguasaan bahasa asing, kemahiran teknikal, kerja berpasukan, berpersonaliti tinggi berserta mempunyai pengalaman. Tambahan pula, pengurusan sumber manusia (HR) di Malaysia berhadapan dengan isu-isu ketidakcekapan pekerja (Noorziah, Abdul Kadir & Kamisah, 2015). Kebanyakan pekerja tidak mempunyai pengalaman kerja dan kemahiran yang diperlukan yang ia menjejaskan daya saing firma. Oleh itu, adalah penting untuk mengenal pasti jenis-jenis kekurangan kemahiran dan peranan kakitangan profesional HR untuk menjana nilai organisasi yang positif. Cabaran utama pengurusan HR adalah tenaga kerja yang berbilang kaum di negara ini yang membawa kepada tahap pendapatan yang berbeza.

Kebolehan untuk mencipta pekerjaan juga kritikal. Isu kekurangan pelaburan dalam latihan dan ketidakstabilan ekonomi politik meningkat pengangguran di dalam negeri ini. Jika graduan mempunyai kemahiran keusahawanan mereka akan mempunyai kawalan ke atas menjana pendapatan sendiri dan tidak bergantung pada sektor kerajaan atau institusi swasta untuk bekerja (Salami, 2013). Kerajaan Malaysia mempunyai harapan yang sama ke arah meningkatkan jumlah pekerja mahir dalam kalangan belia. Bagaimanapun, peluang pekerjaan dalam sektor awam dan swasta dipengaruhi oleh ekonomi dunia yang tidak menentu. Dalam usaha untuk mewujudkan peluang pekerjaan, belia perlu mempunyai kemahiran generik yang sekurang-kurangnya akan mewujudkan kebolehpasaran mereka dalam pasaran buruh (Odia & Odia, 2013).

## Metod kajian

Kajian ini menggunakan sampel kajian yang terdiri dari pekerja-pekerja PKS. Berdasarkan kepada Jadual 2, menunjukkan kategori PKS mengikut bilangan pekerja dan jenis aktiviti perniagaan. Sampel kajian bagi tujuan survei industri adalah menggunakan sampel rawak. Jadual 3 menunjukkan liputan survei mengikut jenis PKS. Sampel kajian yang diberi oleh DoS banyak menumpu dalam sektor kecil, iaitu 80 peratus daripada jumlah sampel kajian. Senarai sampel sebanyak 347 syarikat dibekalkan oleh Jabatan Perangkaan Malaysia (DoS). Sampel tersebut adalah senarai syarikat yang meliputi 13 buah negeri dan terdiri daripada jenis mikro, kecil, sederhana dan besar. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 271 pertubuhan atau 78 peratus daripada jumlah sampel telah memberi maklum balas di dalam survei yang telah dilakukan di dalam kajian ini yang telah dijalankan pada bulan Ogos sehingga September 2015.

**Jadual 2. Kategori PKS**

Sektor	Pembuatan	Pertanian, perlombongan dan pengkuarian, pembinaan dan perkhidmatan
Mikro	Kurang daripada 5 pekerja	Kurang daripada 5 pekerja
Kecil	Daripada 5 dan 50 pekerja	Daripada 5 dan kurang daripada 20 pekerja
Sederhana	Daripada 51 dan 150 pekerja	Daripada 51 dan 50 pekerja

Sumber: DoS (2012), Banci Ekonomi Profil Perusahaan Kecil dan Sederhana 2011.

**Jadual 3. Liputan survei PKS**

Sektor	Bil. Pekerja	Bilangan sampel pertubuhan DoS	Bilangan pertubuhan yang ditemubual	Syer dalam jumlah sampel, %	Liputan survei ikut sektor, %
<b>Kecil</b>	<b>Daripada 5-50 pekerja</b>	<b>297</b>	<b>256</b>	<b>94</b>	<b>74</b>
Sederhana	Daripada 51-150 pekerja	38	7	3	2
Besar	Daripada 151 pekerja dan ke atas	12	8	3	2.3
	Jumlah	347	271	100	78

*Profil responden*

Dari segi jenis milik syarikat, majoriti sampel yang diperolehi adalah daripada syarikat sendirian berhad sebanyak 73 peratus, diikuti dengan perniagaan tunggal sebanyak 21 peratus, perkongsian sebanyak 5.2 peratus dan syarikat awam berhad sebanyak 0.7 peratus. Di samping itu, 89 peratus daripada PKS adalah syarikat milik Malaysia sepenuhnya. Selain itu, 10 peratus adalah milik majoriti Malaysia, pemilikan 50-50 peratus (1.1 peratus), milik majoriti asing dan 100 peratus (0.4 peratus).

Dari segi pasaran produk perniagaan, 93 peratus daripada PKS menumpu dalam pasaran domestik dan 12 peratus menceburi pasaran antarabangsa. Terdapat PKS yang menjalankan perniagaan di peringkat domestik dan antarabangsa iaitu sebanyak 3 peratus.

Oleh kerana sampel kajian adalah terdiri dari syarikat berskala kecil dan sederhana, terdapat sebanyak 77 peratus daripada PKS tidak mempunyai jabatan R&D dan 23 peratus mempunyai unit R&D. Usia penubuhan syarikat yang disurvei ialah di antara 6 hingga 10 tahun (46 peratus). Diikuti dengan tempoh penubuhan melebihi 10 tahun (32 peratus) dan tempoh penubuhan 1 hingga 5 tahun (23 peratus).

Akhir sekali didapati sebanyak 31.4 peratus responden menjalankan aktiviti berbentuk perkhidmatan. Selain itu aktiviti syarikat kedua tertinggi adalah lain-lain aktiviti syarikat yang mana tidak tersenarai dalam soal selidik sebanyak 14.8 peratus. Diikuti dengan makanan, minuman dan tembakau sebanyak 12.5 peratus. Jadual 3 menunjukkan keputusan penuh bagi aktiviti syarikat yang dijalankan oleh responden.

**Jadual 3. Aktiviti perniagaan syarikat**

Jenis aktiviti perniagaan	Bilangan	%
1. Perkhidmatan	85	31.4
2. Makanan, minuman dan tembakau	34	12.5
3. Kayu dan produk kayu	18	6.6
4. Elektrik dan elektronik	16	5.9
5. Tekstil, pakaian dan kulit	15	5.5
6. Permesinan	11	4.1
7. Logam Asas	9	3.3

Jenis aktiviti perniagaan	Bilangan	%
8. Pengangkutan	8	3
9. Kertas, percetakan dan penerbitan	8	3
10. Plastik	6	2.2
11. Perkilangan perabot	5	1.8
12. Fabrikasi logam	5	1.8
13. Kitar semula	3	1.1
14. Perubatan, ketepatan dan instrumen optik	3	1.1
15. Mineral bukan-logam	3	1.1
16. Pemprosesan getah	2	0.7
17. Lain-lain	40	14.8
Jumlah	271	100

## Dapatan kajian

Bagi kajian ini, penyelidik telah memilih untuk menggunakan min ( $M$ ) dan sisihan piawai ( $SD$ ) untuk menerangkan dapatan itu. Hal ini kerana  $M$  bermaksud nilai purata yang mewakili nilai bagi pembolehubah yang diperhatikan untuk mengukur prestasi pembolehubah tersebut. Semakin tinggi skor min bagi suatu pembolehubah semakin tinggi prestasinya.

$SD$  pula merupakan petunjuk pengukuran utama bagi menyatakan keserakan skor-skor dalam sesuatu taburan. Nilai  $SD$  menunjukkan jumlah purata sesuatu nilai atau skor individu tersisih daripada skor min dalam sesuatu taburan. Semakin tinggi perbezaan nilai  $SD$  menunjukkan taburan skor semakin jauh dari nilai skor min dalam taburannya berbanding skor lain. Jadi, boleh disimpulkan bahawa semakin tinggi satu nilai  $SD$  dengan nilai yang lain semakin tidak normal skor taburan tersebut.

### *Keperluan kemahiran pengurusan dan bakat kritikal*

Melalui kajian ini didapati majoriti (67.9 peratus) daripada responden bersetuju bahawa syarikat mereka mempunyai kemahiran kritikal dan bakat yang mencukupi sehingga tahun 2020. Namun begitu terdapat responden (32.1 peratus) yang tidak mempunyai pekerja mahir yang mencukupi dan daripada jumlah itu sebanyak 16.23 peratus sedar akan masalah terbabit antara 1 dan 5 tahun yang lalu. Oleh itu, jelas menunjukkan bahawa terdapat isu kurang kemahiran berlaku sejak lima tahun kebelakangan ini.

### *Kemahiran pengurusan sedia ada*

Selain itu, kemahiran dan bakat pengurusan dalam syarikat responden yang paling kuat adalah kerja berpasukan (44.4 peratus) dan yang paling lemah adalah teknologi (29.9 peratus) (Kerja berpasukan:  $M = 4.23$ ,  $SD = 0.835$ ; Teknologi:  $M = 3.95$ ,  $SD = 1.021$ ). Responden juga menjawab tentang cara-cara untuk menyelesaikan masalah kekurangan dalam kemahiran pengurusan. Keputusan analisis menunjukkan bahawa majoriti responden (50.2 peratus) telah menangani masalah mereka melalui penggunaan yang lebih meluas dalam kerja jarak jauh dan maya ( $M = 1.50$ ,  $SD = 0.582$ ). Di samping itu, kebanyakan responden (31.7 peratus) merekrut pekerja terus dari universiti ( $M = 1.68$ ,  $SD = 0.466$ ) dan kurang merekrut dengan menggunakan pengiklanan langsung ( $M = 1.26$ ,  $SD = 0.441$ ).

### *Jangkaan kemahiran pengurusan yang diperlukan dalam tempoh 5 tahun akan datang*

Bagi tempoh 5 tahun akan datang didapati majoriti responden(42.8 peratus) memerlukan pekerja mahir dalam pengurusan kewangan ( $M = 4.24$ ,  $SD = 0.865$ ) dan pekerja mahir dalam kepimpinan kurang diperlukan (28.4 peratus) ( $M = 4.01$ ,  $SD = 1.066$ ).

### *Program latihan yang sangat diperlukan*

Kebanyakan responden (61.6 peratus) menjawab bahawa pekerja perlu menjalani program latihan teknikal ( $M = 2.46$ ,  $SD = 2.594$ ), pengurusan sumber manusia ( $M = 7.35$ ,  $SD = 3.527$ ), dan teknologi maklumat ( $M = 4.65$ ,  $SD = 2.935$ ).

### *Jenis ketidakpadanan kemahiran*

Bagi soalan mengenal pasti jurang kemahiran pekerja didapati(63.5 peratus) bahawa bekalan pada kemahiran tertentu melebihi permintaan pekerja pada kemahiran tersebut. Hasil kajian juga menunjukkan pekerja yang mempunyai tahap kemahiran berbeza daripada yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan berkesan adalah kurang (36.3 peratus).

### *Kriteria merekrut pekerja am, penyelia dan juruteknik, graduan baru dan pengurus profesional*

Seterusnya, kriteria yang paling penting dalam pengambilan pekerja am adalah pengalaman bekerja ( $M = 4.05$ ,  $SD = 0.901$ ) (40.6 peratus). Bagi merekrut penyelia dan juruteknik (43.9 peratus) didapati bahawa ketiga-tiga kriteria adalah sama penting tetapi pengalaman bekerja menunjukkan purata tertinggi ( $M = 4.38$ ,  $SD = 0.788$ ). Selain itu kriteria yang diambil kira dalam merekrut graduan baru (49.8 peratus) adalah kecekapan bahasa Inggeris ( $M = 4.16$ ,  $SD = 0.906$ ). Walau bagaimanapun, pengambilan graduan baru juga mengambil berat tentang pengalaman kerja(41.3 peratus). Akhir sekali kriteria penting dalam merekrut pengurus profesional ialah pengalaman bekerja (49.1 peratus) ( $M = 4.53$ ,  $SD = 0.815$ ).

## **Kesimpulan**

Berdasarkan kepada perbincangan literatur dan hasil kajian yang diperolehi, maka dapat disimpulkan bahawa dalam jangka masa 5 tahun akan datang industri akan memerlukan lebih pekerja yang berkemahiran tinggi dalam bidang pengurusan kewangan berbanding kemahiran teknikal, pemasaran dan kepimpinan. Kekuatan kemahiran yang sedia ada iaitu kerja berpasukan menunjukkan bahawa pekerja industri mempunyai *soft-skill* yang kuat kerana itulah kemahiran pengurusan kurang diperlukan pada masa akan datang. Selain itu, ketidakpadanan kemahiran yang kritikal adalah terdapat ramai pekerja yang berkemahiran dalam sesuatu bidang namun tiada permintaan pada kemahiran mereka. Ini menunjukkan bahawa terdapat ramai pekerja yang bekerja tanpa menggunakan kemahiran yang ada.

Akhir sekali kriteria dalam merekrut pekerja, didapati bagi ketiga-tiga jenis pekerjaan mementingkan pengalaman bekerja kecuali bagi merekrut graduan baru majikan lebih mementingkan penguasaan bahasa Inggeris. Hal ini kerana, graduan baru sering direkrut untuk jawatan profesional yang sama tahap dengan pekerja professional.

## **Penghargaan**

Kajian ini telah dibiayai oleh Kementerian Pendidikan Tinggi di bawah gran penyelidikan NRGs pada tahun 2014.

## Rujukan

- Brewer L (2013) *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills*. International Labour Office, Skills and Employability Department (ILO), Geneva.
- FMM (2014) *FMM Salary, Benefits and Employment Conditions Survey in the Manufacturing Sector 2013/2014*. Federation of Malaysian Manufacturers (FMM), Malaysia.
- Idham MMR, Asliza MY, Wan NS, Adi HT (2014) Factors influencing unemployment among graduates in Malaysia – An Overview. *Journal of Economics and Sustainable Development* 5, 168-173.
- Singh GKK, Singh SKG (2008) Malaysian Graduates' employability skills. *UNITAR E-journal* 4, 15-45.
- Latisha AS, Surina N (2010) Employability awareness among Malaysian undergraduates. *International Journal of Business and Management* 5, 119-123.
- Nik HO, Azmi AM, Rusyda HM, Arena CK, Khairani AA (2012) Graduates' employability skills based on current job demand through electronic advertisement. *Asian Social Sciences* 8(9), 103-110.
- Nkechi A, Ikechukwu E, Okechukwu UF (2012) Entrepreneurship development and employment generation in Nigeria: Problems and prospects. *Universal Journal of Education and General Studies* 1(4), 88-102.
- Norasmah O, Nor Hafiza O, Rahmah I (2012) Impact of globalization on entrepreneurship education and entrepreneurial skills in higher education institutions. *2012 2<sup>nd</sup> International Conference on Economics, Trade and Development IPDER* 36, 84-89.
- Noorziah MS, Abdul Kadir R, Kamisah B (2015) Human resources management roles & skills shortages in Malaysian organisations. *Open Journal of Social Sciences* 3, 219-226.
- Odia JO, Odia AA (2013) Developing entrepreneurial skills and transforming challenges into opportunities in Nigeria. *Journal of Educational and Social Research* 3(3), 289-298.
- Onderi H, Ajowi J, Malala G (2014) Restructuring Technical and Vocational Education and Training (TVET) For Sustainable Development in Sub-Saharan Africa. *International Journal of Interdisciplinary Research and Innovations* 2(1), 40-45.
- Salami CGE (2013) Youth unemployment in Nigeria: A time for creative intervention. *International Journal of Business and Marketing Management* 1(2), 18-26.
- Subramaniam T (2010) Micro enterprises and employment creation among the youth in Malaysia. *Jati* 15, 152-166.