



## Antara realiti dan harapan – Kajian empirikal persepsi majikan terhadap prestasi graduan tempatan

Zafir Mohd Makhbul<sup>1</sup>, Ishak Yussof<sup>1</sup>, Abd Hair Awang<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor, <sup>2</sup>Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor

Correspondence: Zafir Mohd Makhbul (email: zafir@ukm.edu.my)

### Abstrak

Cabaran Institusi Pengajian Tinggi (IPT) masa kini ialah menyediakan modal insan yang benar-benar diperlukan oleh industri. Hasil tinjauan literatur menunjukkan kebanyakan graduan IPT tempatan tidak memiliki kemahiran kerja yang diperlukan di pasaran dan seolah-olah wujud ketidaksepadanan (*mismatch*) dalam penyediaan graduan untuk pasaran kerja tempatan. Kajian lepas menunjukkan wujud 'jurang kemahiran' yang diperlukan oleh majikan dan yang dimiliki oleh graduan. Sering kali universiti dipersalahkan kerana dikatakan gagal memenuhi kehendak industri dan majikan. Atas dasar inilah, kajian yang dijalankan ini amat bermakna dalam menyuarakan kepada IPT dan pembuat dasar tentang tahap prestasi semasa graduan yang sedang bekerja dan kemahiran yang amat diperlukan oleh industri. Kaedah pengumpulan data kajian ini adalah melalui borang soal selidik yang diedarkan menerusi pos kepada Pengurus Sumber Manusia atau Pengurus Atasan syarikat swasta. Pengagihan soal selidik ini dilakukan dengan menggunakan kaedah pensampelan mudah (*convenience sampling method*). Sebanyak 534 responden telah memberikan maklumbalas daripada 2000 soal selidik yang telah diposkan. Penemuan kajian menunjukkan jurang prestasi yang paling besar bagi graduan semasa yang sedang bekerja ialah komunikasi dan interpersonal dimana majikan beranggapan graduan belum mencapai kemahiran yang diperlukan. Ini diikuti dengan etika dan nilai, kemahiran berfikir, kepimpinan, membuat keputusan dan penyelesaian masalah, kerja berpasukan, perancangan kerja dan kemahiran lain. Prestasi graduan terhadap faktor kemahiran teknologi maklumat (ICT) ditanggap sebagai hampir memenuhi harapan majikan pada masa hadapan. Implikasi kajian ini penting kepada IPT dan pembuat dasar ke arah usaha memperbaiki sistem pendidikan tinggi negara melalui langkah-langkah yang boleh mengecilkkan jurang kemahiran yang dinyatakan di atas.

**Katakunci:** jurang kemahiran, kelayakan akademik, komunikasi, modal insan, prestasi graduan, taksepadan (*mismatch*)

## Between reality and expectation – An empirical study of employers' perceptions of the performance of Malaysian local graduates

### Abstract

Producing human resource that truly matches industry needs proves to be a challenge to most higher education institutions (HEIs). For more often than not graduates' failure to secure jobs was attributed to their lack of skills that employers need and seek. Previous studies proved that gaps did exist between employers' skills expectations and graduates' possession of them, thus pointing the fingers of blame to universities for such mismatches. This study examines the job performance of Malaysian graduates *vis-a-vis* the levels of skills required by industries. Data were collected via posted questionnaires distributed to randomly sampled human resource managers of private companies. From the 2,000 questionnaires posted 534 were returned and analyzed. The findings revealed that the

biggest skill gaps of local graduates lay in communication and interpersonal relation wherein the graduates were perceived by employers as falling short of the desired levels. These were followed by the soft skills of moral and ethics, thinking, leadership, decision making, problem solving, teamwork, and planning. The smallest gaps were perceived with respect to the graduates' information technology (ICT) skills. HEIs and relevant decision makers would do well to take the necessary steps to bridge the skill gaps revealed by this study.

**Keywords:** academic qualifications, communication, educational mismatch, graduate performance, human capital, skill gaps

## Pengenalan

Modal insan berkualiti yang dihasilkan melalui sistem pendidikan negara merupakan tunjang kekuatan ekonomi sesebuah negara. Sistem pendidikan seharusnya mampu melahirkan graduan yang mantap dalam pelbagai disiplin ilmu, rohani, minda, emosi, interaksi adab dan etika selaras dengan hasrat negara untuk memantapkan lagi modal insan (Siti Zaleha Omain, Ahmad Jusoh, Low Hock Eng, Norliza Mohd Salleh & Shafudin Mohd Yatim, 2007). Graduan merupakan produk daripada institusi pengajian tinggi (IPT) yang memasuki alam pekerjaan dan menjadi sebahagian daripada tenaga kerja sama ada dalam sektor kerajaan atau swasta. Pada hakikatnya, institusi pengajian tinggi di Malaysia telah mengeluarkan jumlah graduan yang mencukupi bagi memenuhi keperluan tenaga kerja negara. Keupayaan IPT telah meningkat sejak wujudnya universiti pertama di negara ini, iaitu Universiti Malaya pada tahun 1961. Perangkaan semasa menunjukkan terdapat seramai 942,200 pelajar di 20 universiti awam, 32 universiti swasta dan kolej universiti, empat cawangan kampus universiti antarabangsa, 21 politeknik, 37 kolej komuniti awam dan 485 kolej swasta (Kementerian Pengajian Tinggi, 2007). Selain memastikan kapasiti fizikal di IPT, kerajaan menunjukkan komitmen dengan mewujudkan Perbadanan Tabung Pendidikan Tinggi Nasional (PTPTN) untuk menyediakan pembiayaan pendidikan kepada pelajar peringkat diploma dan ijazah pertama di IPTA dan IPTS. Semua pelajar berkecukupan kini tidak dinafikan peluang untuk melanjutkan pelajaran ke IPT tempatan, sama ada awam atau swasta.

Walau bagaimanapun, cabaran yang lebih besar lagi ialah untuk menyediakan modal insan yang benar-benar diperlukan oleh industri. Menurut Siti Zaleha et al. (2007), matapelajaran yang ditawarkan oleh IPT di Malaysia perlulah memenuhi keperluan industri. Seringkali dibangkitkan tentang graduan yang tidak mempunyai cukup kemahiran dan tidak menepati kehendak industri yang bakal mereka ceburi. Banyak dakwaan mengatakan bahawa graduan di Malaysia sukar mendapatkan pekerjaan kerana tidak memenuhi keperluan majikan dari segi kemahiran (Siti Zaleha et al., 2007). Pengangguran dalam kalangan graduan adalah fenomena di banyak negara dan ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor seperti kadar pertumbuhan ekonomi yang perlahan, permintaan industri yang berubah di luar jangkaan dan graduan yang dihasilkan tidak sepadan dengan permintaan industri. Marlina Ali & Shaharom Noordin (2006) menyatakan bahawa kajian yang telah dijalankan oleh Majlis Tindakan Ekonomi Negara pada tahun 2005 mendapati terdapat beberapa faktor yang menyebabkan siswazah gagal mendapatkan pekerjaan. Faktor utama yang disenaraikan oleh majikan ialah kemahiran komunikasi, manakala pencapaian akademik berada di tangga kelapan. Menurut Azah Mohamed, Farah Liza Mohd Isa & Haryati Shafii (2007), masalah pengangguran dalam kalangan graduan universiti sering dikaitkan dengan isu kekurangan dan kelemahan graduan yang dikeluarkan oleh pihak institusi pengajian itu sendiri. Kurikulum di IPT tempatan juga dikatakan tidak memenuhi keperluan dan tuntutan pasaran kerja sektor swasta yang menyediakan 90 peratus peluang pekerjaan di negara ini (Berita Harian, 29hb, Ogos 2003). Masalah asas yang dihadapi graduan universiti tempatan untuk mendapat pekerjaan ialah kelemahan berkomunikasi dalam Bahasa Inggeris, menggunakan komputer, berinteraksi dengan kaum lain, berkerja secara berpasukan serta kesanggupan mereka bekerja di luar waktu tugas rasmi (Berita Harian, 22hb, Ogos 2003).

IPT tidak boleh dipersalahkan sepenuhnya dalam hal ini kerana fungsi utama IPT adalah untuk menyediakan graduan dengan ilmu pengetahuan. IPT mempunyai peranan yang besar dalam menyediakan graduan yang memenuhi kehendak pasaran dengan meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran selari dengan tuntutan pihak industri dan majikan. Daripada kajian-kajian yang telah dibuat di dalam dan di luar negara, dapat dilihat jenis-jenis kemahiran yang sepatutnya dimiliki oleh graduan mengikut persepsi industri bagi menjamin kebolehpasaran mereka. Kebolehpasaran graduan merujuk kepada graduan yang berkebolehan dan sentiasa bersedia menunjukkan kemahiran, pengetahuan, sikap dan pemahaman mendalam terhadap bidang perniagaan yang membolehkan graduan menyumbang secara positif terhadap objektif organisasi apabila diambil bekerja (Mason, Williams & Cranmer, 2009). Kebolehpasaran graduan menentukan keampuhan sistem pendidikan sesebuah Negara.

Graduan kini bukan sahaja dikehendaki mempunyai pengetahuan akademik tetapi perlu mempunyai kemahiran insaniah '*soft skills*' dan kemahiran menguruskan perniagaan bagi meningkatkan kompetensi mereka. Semua kemahiran ini merupakan aset bagi kebolehpasaran graduan dan faktor penentu untuk mendapatkan pekerjaan. Perubahan sosial yang berlaku dalam pasaran buruh khususnya peningkatan tahap pendidikan penduduk negara, telah menyebabkan majikan melakukan perubahan terhadap syarat pemilihan pekerja. Menurut Li & Zhang (2010), majikan cenderung memilih graduan yang mempunyai pencapaian yang cemerlang. Kini, majikan bukan sahaja melihat kepada kelayakan akademik semata-mata tetapi juga melihat kepada keupayaan atau kemahiran graduan dari aspek spiritual dan keusahawanan.

Azah Mohamed et al. (2007) telah mengupas permasalahan isu kemahiran yang perlu dimiliki oleh graduan di samping mempunyai kelulusan akademik yang baik. Penemuan kajian mereka mendapati graduan yang mempunyai kemahiran insaniah yang tinggi seperti berkebolehan bekerja sendiri, kemahiran teknologi maklumat, kepimpinan, mudah menyesuaikan diri dan kemahiran intelektual telah membantu graduan untuk mendapatkan pekerjaan dalam tempoh singkat. Menurut Lankard (1990), kebolehpasaran graduan merujuk kepada kemahiran yang meliputi personaliti, kemahiran interpersonal dan juga sikap dan tingkah laku yang baik. Ia menyatakan bahawa dalam keadaan dunia pekerjaan yang sentiasa berubah, para majikan industri memerlukan para pekerja yang lebih kreatif, fleksibel, dan mempunyai kemahiran interpersonal yang tinggi. Banyak kajian kebolehpasaran graduan yang dijalankan oleh para penyelidik terdahulu mendapati majikan memerlukan pekerja yang mempunyai sikap positif, kemahiran efektif, kemahiran menyelesaikan masalah, kemahiran membuat keputusan, kemahiran bekerja dalam kumpulan, berdaya usaha, interpersonal dan juga kemahiran memimpin (Greenan, Wu, Ramlee, & Ncube, 1998; Kutscher, 1990; Lankard, 1994; Mobley, 1998).

Soal selidik yang dijalankan terhadap 347 syarikat di Amerika Syarikat untuk mencari 35 ciri kemahiran kebolehpasaran yang diperlukan oleh majikan telah dijalankan oleh Gaedeke & Tootelian (1989). Hasil kajian mendapati kemahiran komunikasi adalah kemahiran yang sangat diperlukan. 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. Penemuan ini selari dengan penemuan dalam kajian Davis & Woodward (2006). Kajian tentang kebolehpasaran graduan yang dijalankan oleh mereka menunjukkan majikan bukan sahaja melihat kepada kemahiran teknikal tetapi lebih kepada kemahiran generik (*softskills*) yang tinggi untuk bersaing. Kemahiran bukan teknikal atau generik telah menjadi pemangkin utama kebolehpasaran kerja para graduan (Sharifah Kamaliah, 2009; Kamaruddin, Ruhizan dan Ramlee, 2009). Seri Bunian Mokhtar & Ramlee Mustapha (2010) menyatakan bahawa kebolehpasaran graduan menjadi isu utama yang kritikal di mana berlaku kepincangan dalam kemahiran generik dalam kalangan graduan.

Dench, Perryman dan Giles (1988) dalam kajiannya terhadap persepsi majikan, mendapati bahawa majikan meletakkan tahap kepentingan yang paling tinggi bagi kemahiran komunikasi, bekerja dengan orang lain dan kemahiran untuk belajar. Seterusnya diikuti dengan kemahiran berkaitan teknikal. Pendapat ini disokong oleh penemuan kajian yang dijalankan oleh Scheetz (1977). Penemuan kajian beliau menunjukkan bahawa kemahiran komunikasi adalah senarai kemahiran yang paling penting diperlukan oleh majikan. Bentuk kemahiran komunikasi ini meliputi kemahiran lisan, kemahiran menulis,

kemahiran mendengar, kebolehan bersikap positif terhadap orang lain, dan kemahiran berhubung dengan para pelanggan. Kajian ini juga mendapati para majikan memerlukan pekerja yang mampu menunjukkan sikap kepimpinan, ketekunan, mengikut arahan, kebolehan membuat pengubahsuaian, daya usaha, kematangan, keyakinan diri, dan juga kemahiran interpersonal. Antara penemuan lain dalam kajian ini menunjukkan bahawa kebolehan berfikir secara analitik yang meliputi kemahiran menyelesaikan masalah, dan pemikiran kritikal merupakan kelebihan graduan yang menentukan kebolehpasarannya. Kajian Dean (1981) dan Henry & Raymond (1982) mendapati bahawa umumnya, para majikan industri mahukan para pekerja yang memiliki kemahiran asas seperti kemahiran matematik yang baik dan kebolehan berkomunikasi. Kajian-kajian lain yang dijalankan oleh para pengkaji mendapati bahawa kebanyakan majikan meletakkan kemahiran komunikasi sebagai yang paling penting berbanding dengan kemahiran yang lain (Ducoffe & Ducoffe, 1990; Kim, Ghosh & Meng, 1993; Scott & Frontczak, 1996).

Billing (2003) telah melakukan kajian perbandingan di UK, USA, New Zealand, Australia dan Afrika Selatan berkaitan kemahiran yang diperlukan oleh graduan. Beliau mendapati terdapat persamaan dan persetujuan yang jelas bagi negara-negara tersebut dengan memberikan keutamaan yang tinggi kepada kemahiran komunikasi (yang merupakan salah satu elemen dalam kemahiran (generic). Pihak industri tidak kira apa jua bentuk industri yang diusahakan sangat memerlukan pekerja yang berketrampilan dalam pelbagai kemahiran. Pihak industri amat mengharapkan agar pihak pengeluar iaitu institusi pendidikan dapat menyediakan para pekerja seperti yang mereka harapkan. Walau bagaimanapun perhatian juga harus diberikan kepada elemen-elemen kemahiran "employability" yang kurang dititikberatkan oleh tenaga pengajar institusi semasa pengajaran mereka. Elemen-elemen tersebut termasuklah kemahiran akademik, kemahiran mengurus diri, dan juga kemahiran kerja berpasukan (Yahya Buntat, 2004)

Rosa (2000) dalam kajiannya terhadap 10 syarikat di Eropah telah mengenal pasti tiga jenis kemahiran yang diperlukan oleh syarikat melalui analisis jurang. Terdapat tiga kategori kemahiran yang ditemui iaitu kemahiran kemanusiaan, kemahiran konseptual dan kemahiran teknikal. Kajian beliau menunjukkan jurang yang paling besar yang perlu dipenuhi ialah kemahiran kemanusiaan. Ini bermaksud pekerja-pekerja masih belum mencapai tahap kemahiran kemanusiaan seperti yang dikehendaki oleh syarikat memandangkan kemahiran ini adalah yang paling sukar dikuasai. Kemahiran teknikal mempunyai jurang yang paling kecil untuk dipenuhi. Ini bermakna sebahagian besar pekerja hampir memenuhi tahap kemahiran yang dikehendaki. Pekerja lebih mudah menguasai kemahiran teknikal yang boleh dipelajari melalui kursus dan latihan. Hasil kajian kebolehan bekerja graduan oleh Bank Negara (Noor Azlan, 2003) mendapati kebanyakan graduan institusi tempatan tidak memiliki kemahiran kerja yang diperlukan pasaran dan seolah-olah wujud "mismatch" dalam penyediaan graduan untuk pasaran kerja tempatan. Untuk beberapa dekad, banyak majikan telah membayangkan kepada pihak IPT mengenai wujudnya 'jurang kemahiran' yang diperlukan oleh majikan dan yang dimiliki oleh graduan (Dickinson, 2000). Menurut Hesketh (1999), terdapat bukti yang jelas menunjukkan berlakunya 'mismatch' kemahiran yang dikehendaki oleh majikan dan keupayaan mereka untuk mengambil graduan yang memiliki kemahiran tersebut.

Berdasarkan penjelasan tentang faktor-faktor yang boleh menentukan kebolehpasaran graduan dan ketidaksepadanan (mismatch) yang berlaku, maka kajian ini amat relevan dalam memberi bukti empirikal tentang jurang antara prestasi graduan semasa bekerja dan jangkaan yang diharapkan oleh majikan. Objektif utama kertas ini ialah mendapatkan bukti empirikal tentang jurang kebolehan graduan yang ditanggap oleh majikan. Faktor-faktor kebolehan graduan yang diliputi oleh kajian ini amat menyeluruh dan meliputi model teori modal manusia (Becker, 1994) dan teori pemadanan kerja (Arrow, 1973 dan Spence, 1973). Penemuan kajian ini amat penting dalam menentukan jurang kebolehan graduan yang paling besar ditanggap oleh majikan. Pembentukan dasar dan cadangan terhadap sistem pendidikan kebangsaan dapat dibitarakan dalam memenuhi jurang kebolehan graduan tersebut. Adalah diharapkan dengan perubahan sistem pendidikan berteraskan kepada meminimumkan jurang tersebut akan dapat memastikan keberkesanan sistem pendidikan dan meminimumkan kadar pengangguran.

## Metodologi penyelidikan

Matlamat penyelidikan ini secara keseluruhannya membincangkan tentang persepsi majikan terhadap kualiti graduan di Malaysia. Majikan diwakili oleh Pengurus Sumber Manusia atau Pengurus Atasan yang dipilih daripada pelbagai sektor seperti perkilangan, perbankan, perkhidmatan, insurans, perhotelan dan sebagainya. Kaedah pengumpulan data kajian ini adalah melalui borang soal selidik yang diedarkan menerusi pos. Pengagihan soal selidik ini dilakukan dengan menggunakan kaedah pensampelan mudah (convenience sampling method). Sebanyak 2000 soal selidik telah diagihkan kepada responden kajian dan maklumbalas sebanyak 26.7% iaitu 533 responden telah diterima. Bahagian ini memfokuskan kepada penemuan hasil kajian daripada soal selidik yang telah dikemukakan kepada para majikan dan wakil bagi setiap industri di Semenanjung Malaysia. Sektor yang terlibat dalam kajian ini hanyalah sektor swasta yang menggunakan tenaga kerja graduan yang mempunyai perbezaan dari segi kelayakan dan bidang pengajian.

Instrumen penyelidikan ini merupakan soal selidik berstruktur yang mengandungi empat bahagian. Bahagian A mengandungi maklumat responden seperti nama dan alamat syarikat. Bahagian B pula mengandungi maklumat syarikat yang berkaitan dengan bahasa perantaraan yang digunakan dan bidang pengkhususan yang terdapat dalam organisasi. Bahagian C membincangkan pandangan dan tanggapan majikan terhadap graduan semasa. Ia merangkumi komponen komunikasi dan interpersonal, membuat keputusan dan penyelesaian masalah, teknologi maklumat kepimpinan, kerja berpasukan, perancangan kerja, kemahiran berfikir, etika dan nilai dan kemahiran lain yang diperlukan. Soalan-soalan dalam bahagian ini terdiri dari soalan tertutup 10 skala likert yang mengukur persepsi majikan terhadap graduan semasa berdasarkan skor 1 untuk tidak memuaskan dan skor 10 sangat memuaskan.

Bahagian D pula mengandungi soalan tentang keperluan organisasi terhadap graduan masa hadapan. Soalan-soalan dalam bahagian ini terdiri dari soalan tertutup 10 skala likert yang mengukur persepsi majikan terhadap jangkaan kebolehan yang diharapkan masa hadapan berdasarkan skor 1 untuk amat tidak penting dan skor 10 amat penting. Soalan-soalan bahagian C dan D dibentuk berdasarkan teori modal manusia (Becker, 1994) dan teori pemadanan kerja (Arrow & Spence, 1979).

## Penemuan kajian

### *Profil umum responden*

Kajian ini menggunakan 534 orang responden yang terdiri daripada pelbagai sektor pekerjaan di Malaysia. Melalui Jadual 1, kajian telah dijalankan terhadap keseluruhan negeri di Semenanjung Malaysia yang terdiri daripada Kuala Lumpur, Selangor, Pulau Pinang, Melaka, Perak, Johor, Kelantan, Terengganu, Negeri Sembilan, Kedah dan Pahang.

**Jadual 1. Profil umum responden**

Negeri	Frekuensi	Peratusan
Kuala Lumpur	42	7.9
Selangor	55	10.3
Kedah	25	4.7
Johor	96	18.0
Perak	9	1.7
Penang	142	26.6
Pahang	10	1.9
Melaka	42	7.9
Negeri Sembilan	8	1.5
Terengganu	39	7.3
Kelantan	66	12.4
Jumlah	534	100.0

*Ciri-ciri demografi responden*

Jadual 2 menunjukkan profil umum responden yang terlibat dalam kajian ini. Secara keseluruhannya dapat dilihat bahawa sebahagian besar responden adalah terdiri daripada sektor perkhidmatan iaitu seramai 355 orang responden atau 66.5 peratus berbanding sektor-sektor lain. Ini diikuti oleh sektor pembuatan 13.1 peratus, perbankan dan pembinaan, masing-masing 7.9 peratus dan selebihnya sektor pendidikan, pertanian dan lain-lain. Kesemua sektor ini merupakan tunjang kekuatan ekonomi negara. Majoriti pemilikan syarikat ialah hak milik tempatan iaitu 87%. Jadual 2 juga menunjukkan bahawa bilangan responden wanita dan lelaki agak seimbang dengan sebahagian responden memegang jawatan sebagai pegawai kanan dan pengurus. Majoriti responden adalah berbangsa Melayu (71.3%), diikuti dengan kaum Cina (24%) dan 4.3% kaum India.

**Jadual 2. Profil umum responden (majikan)**

Perkara	Taburan	%
<b>Sektor Ekonomi:</b>		
Perkhidmatan	355	66.5
Pembuatan	70	13.1
Perbankan	42	7.9
Pendidikan	12	2.2
Pembinaan	42	7.9
Pertanian	4	.7
Lain-Lain	9	1.7
Jumlah responden (majikan)	534	100.0
<b>Hak Milik Syarikat:</b>		
Tempatan	464	86.9
Milik Asing	57	10.7
Tempatan Dan Asing	13	2.4
<b>Bahasa perantara syarikat:</b>		
Melayu	229	42.9
Mandarin	21	3.9
Inggeris	143	26.8
Melayu dan Inggeris	106	19.9
Melayu, Mandarin dan Inggeris	29	5.4
Mandarin dan Inggeris	6	1.1
<b>Jantina Responden:</b>		
Lelaki	279	52.2
Perempuan	255	47.8
<b>Kaum:</b>		
Melayu	381	71.3
Cina	128	24.0
India	23	4.3
lain-lain	2	.4
<b>Jawatan responden:</b>		
Pegawai kanan dan pengurus	281	52.6
Profesional	74	13.9
Juruteknik dan profesional bersekutu	108	20.2
Pekerja perkeranian	60	11.2
Pekerja perkhidmatan, pekerja kedai dan jurujual	11	2.1

Berhubung dengan bahasa perantaraan utama pula, Jadual 2 menunjukkan bahasa perantaraan utama yang paling banyak digunakan oleh kebanyakan organisasi responden ialah Bahasa Melayu. Ini diikuti dengan

Bahasa Inggeris dan seterusnya menggunakan kedua-dua bahasa iaitu Bahasa Melayu dan Bahasa Inggeris. Bahasa lain yang turut digunakan oleh sekumpulan kecil responden ialah Bahasa Mandarin.

Jadual 3 menunjukkan peningkatan tahap pendidikan sumber manusia organisasi dari segi kelayakan akademik pengajian peringkat tinggi. Kesemua kelayakan akademik pengajian peringkat tinggi yang bermula dengan Diploma, Ijazah Pertama, Ijazah Sarjana dan PhD ditanggap akan meningkat dalam tempoh 5 tahun akan datang. Jadual 3 juga menunjukkan bahawa kelayakan akademik peringkat Sijil Persekolahan ditanggap akan mengalami penurunan untuk tempoh 5 tahun akan datang.

**Jadual 3. Purata peratus pecahan pekerja syarikat semasa dan masa hadapan mengikut kelayakan akademik**

Kelayakan (Semasa)	Min	Kelayakan (5 Tahun akan datang)	Min
Sijil Persekolahan	49.78	Sijil Persekolahan	37.22
Diploma	29.65	Diploma	34.40
Ijazah Pertama	27.77	Ijazah Pertama	36.80
Ijazah Sarjana	17.12	Ijazah Sarjana	21.44
Ijazah PhD	10.77	Ijazah PhD	12.05

Responden juga turut ditanya tentang bidang pengkhususan graduan yang sedang bekerja di syarikat mereka. Hasilnya, Jadual 4 menunjukkan majoriti graduan yang bekerja dengan mereka adalah yang mengkhusus dalam pengajian perakaunan. Ini diikuti dengan ekonomi, teknologi maklumat, sains sosial dan kemanusiaan, sains teknologi dan kejuruteraan. Selebihnya adalah dalam bidang undang-undang, farmasi, perubatan dan sebagainya.

**Jadual 4. Bidang pengkhususan pengajian pekerja**

Bidang Pengajian	N	Min	Sisihan Piawai
Kejuruteraan	223	2.03	1.490
Sains Sosial Kemanusiaan	322	3.36	1.318
Sains Teknologi	271	3.36	2.862
Ekonomi	450	2.56	1.327
Perakaunan	451	3.08	1.294
Pendidikan	120	3.42	1.476
Teknologi Maklumat	408	3.39	1.271
Undang-Undang	92	3.40	1.645
Farmasi	54	2.09	1.730
Perubatan	26	2.35	1.938
Pengajian Islam	28	3.68	2.091
Pengurusan	19	3.00	1.886
Pemasaran	15	3.07	1.580
Pentadbiran Perniagaan	10	3.40	1.350
Perbankan	3	1.67	1.155
Komunikasi	19	3.05	1.900
Lain-lain bidang	63	3.52	2.213

*Analisis jurang antara tahap prestasi graduan semasa dan jangkaan masa hadapan*

Jadual 5 di bawah menunjukkan analisis jurang antara tahap prestasi graduan semasa yang sedang bekerja dalam organisasi dan yang diharapkan pada masa hadapan. Jadual 5 menunjukkan jurang prestasi yang paling besar bagi graduan semasa yang sedang bekerja ialah komunikasi dan interpersonal. Ini menunjukkan persepsi majikan terhadap graduan yang sedang bekerja dengan mereka belum mencapai kemahiran yang diharapkan dari segi komunikasi dan interpersonal. Ini diikuti dengan etika dan nilai,

kemahiran berfikir, kepimpinan, membuat keputusan dan penyelesaian masalah, kerja berpasukan, perancangan kerja dan kemahiran lain. Prestasi graduan semasa terhadap faktor teknologi maklumat (ICT) ditanggap sebagai hampir memenuhi harapan majikan pada masa hadapan.

**Jadual 5. Analisis jurang prestasi graduan semasa dan jangkaan masa hadapan**

Pembolehubah kemahiran/konstruk	Min Semasa [P]	Min Jangkaan [E]	Analisis Jurang	Pemeringkatan
Komunikasi dan Interpersonal	7.0793	8.7673	-1.6880	1
Membuat Keputusan dan Penyelesaian Masalah	7.0295	8.6344	-1.6049	5
ICT (Teknologi Maklumat)	7.7645	8.6887	-0.9242	9
Kepimpinan	7.1792	8.8048	-1.6256	4
Kerja Berpasukan	7.3343	8.9043	-1.5700	6
Perancangan Kerja	7.1027	8.6400	-1.5373	7
Kemahiran Berfikir	6.9527	8.6152	-1.6625	3
Etika dan Nilai	7.3672	9.0543	-1.6871	2
Kemahiran Lain	7.1079	8.5098	-1.4019	8

\*p<0.05

## Perbincangan dan rumusan

Usaha perlu diambil oleh IPT untuk meningkatkan kualiti pengajaran dan pembelajaran, pedagogi, menyusun semula program pengajian dan sistem serta menambah baik kurikulum dengan menerapkan nilai murni dan kemanusiaan dalam diri semua pelajar. Ini termasuklah usaha untuk memantapkan kemahiran komunikasi dan interpersonal yang bekesan di kalangan pelajar. Saranan ini dibuat berdasarkan kepada penemuan utama dalam kajian ini yang menunjukkan jurang prestasi yang paling besar bagi graduan semasa yang sedang bekerja ialah komunikasi dan interpersonal. Ini menunjukkan persepsi majikan terhadap graduan yang sedang bekerja dengan mereka belum mencapai kemahiran yang diperlukan dari segi komunikasi dan interpersonal. Di manakah silapnya? IPT tidak boleh dipersalahkan sepenuhnya dalam hal ini kerana fungsi utama IPT adalah untuk menyediakan graduan yang dapat memenuhi kehendak pasaran. Sesuatu perlu dilakukan untuk meningkatkan tahap komunikasi dan interpersonal graduan. Ini kerana menurut Marlina Ali & Shaharom Noordin (2006) dan Azah Mohamed et al. (2007), masalah utama graduan gagal mendapatkan pekerjaan adalah kerana masalah komunikasi. Jurang kemahiran yang besar ini memberi petanda bahawa majikan lebih berhati-hati dalam memilih bakal pekerja agar masalah komunikasi dan interpersonal ini dapat diminimumkan. Graduan yang memiliki kemahiran ini di samping kelayakan akademik yang baik memberikan kelebihan kepada mereka untuk mendapat pekerjaan dalam organisasi. Penemuan kajian ini juga turut menyokong penemuan dalam kajian Lankard (1990), Gaedeke & Tootelian (1989), Dench et al. (1988), Schetz (1977), Dean (1981), Henry & Raymond (1982), Ducoffe dan Ducoffe (1990), Kim et al. (1993) serta Scott & Frontczak (1996). Kajian mereka menunjukkan komunikasi merupakan kemahiran utama yang amat diharapkan dari graduan. Kajian Billing (2003) juga menunjukkan bagaimana persetujuan yang jelas bagi negara UK, USA, New Zealand, Australia dan Afrika dengan memberikan keutamaan yang tinggi kepada kemahiran komunikasi yang diperlukan oleh graduan.

Penemuan kajian ini juga menunjukkan prestasi graduan dari segi etika dan nilai, kemahiran berfikir, kepimpinan, membuat keputusan dan penyelesaian masalah ditanggap mempunyai jurang kemahiran yang agak besar oleh majikan. Jurang kemahiran sebegini perlu diberikan penekanan dalam program dan kurikulum pengajian IPT kerana berdasarkan penemuan kajian oleh Azah Mohamed et al. (2007), Lankard (1990), Greenan et al. (1998), Kutscher (1990), Lankard (1994), Mobley (1998) serta Gaedeke & Tootelian (1989) menunjukkan kemahiran interpersonal dan kemanusiaan, kemahiran kepimpinan dan



kemahiran menyelesaikan masalah telah membantu graduan untuk mendapatkan pekerjaan dalam tempoh singkat. Kemahiran tersebut yang lebih kepada kemahiran generik (soft-skills) merupakan pemangkin utama kebolehpasaran kerja para graduan (Sharifah Kamaliah, 2009; Kamaruddin, Ruhizan & Ramlee, 2009). Penemuan kajian ini juga selari dengan kajian Rosa (2000) yang menunjukkan jurang yang paling besar yang perlu dipenuhi ialah kemahiran kemanusiaan. Ini bermaksud pekerja-pekerja masih belum mencapai tahap kemahiran kemanusiaan seperti yang dikehendaki oleh syarikat memandangkan kemahiran ini adalah yang paling sukar dikuasai.

Jurang prestasi graduan yang paling kecil dalam kajian ini ialah kemahiran teknologi maklumat (ICT). Ini menunjukkan graduan yang keluar dari IPT masa kini mempunyai kemahiran teknologi maklumat yang amat baik dan memenuhi kehendak pasaran. Penemuan ini turut menyokong penemuan Rosa (2000) yang menunjukkan bahawa kemahiran teknikal mempunyai jurang yang paling kecil untuk dipenuhi. Pekerja lebih mudah menguasai kemahiran teknikal yang boleh dipelajari melalui kursus dan latihan.

Penemuan kajian ini juga menunjukkan bahawa tahap pendidikan pengajian peringkat tinggi amat diperlukan oleh majikan untuk tempoh lima tahun akan datang. Kelayakan akademik setakat sijil persekolahan belum boleh menjamin kebolehpasaran graduan untuk masa hadapan. Inilah yang berlaku kepada senario pendidikan negara di mana bilangan graduan yang dihasilkan oleh IPT terus meningkat. Peningkatan bilangan ini tidak bermakna jika berlakunya ketidaksepadan (*mismatch*) tentang kemahiran yang diperlukan oleh majikan dan yang dimiliki oleh graduan. Isu ini telah diutarakan oleh Hesketh (1999), Dickinson (2000) dan Noor Azlan (2003). Mereka menegaskan bahawa IPT seharusnya mengambil perhatian serius terhadap isu ketidaksepadanan ini bagi menjamin kebolehpasaran graduan yang dihasilkan oleh IPT. IPT bertanggungjawab untuk membantu individu membina asas dan keyakinan diri supaya setiap pelajar memiliki atau mengamalkan semua hasil pengajaran dan pembelajaran ini sepanjang kehidupan mereka. Transformasi pendidikan memerlukan perubahan yang radikal di mana kualiti pengajian tinggi negara dapat ditingkatkan dan seterusnya menghasilkan graduan yang terbilang dan memenuhi kehendak masyarakat, majikan dan negara.

## Rujukan

- Arrow K (1973) Higher education as a filter. *Journal of Public Economics* 2 (3), 193-216.
- Azah Mohamed, Farah Liza Mohd Isa, Haryati Shafii (2007) Kemahiran di Kalangan Graduan Sebagai Kriteria Penting Pasaran Tenaga Kerja: Kajian Kes Graduan Fakulti Kejuruteraan, UKM. Seminar Pendidikan Kejuruteraan dan Alam Bina 2007.
- Becker GS (1994) Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 3rd Ed. The University of Chicago Press, Chicago.
- Berita Harian (2003) Antara Akademik dan Kemahiran. 29 Ogos.
- Berita Harian (2003) Kursus di IPT tidak berkesan. 22 Ogos.
- Billing D (2003) Generic Cognitive Abilities in Higher Education: An international analysis of skills sought by stakeholders. *Compare* 33 (3), 335-350.
- Davis DC, Woodward B (2006) An analysis of skills required of graduates of an information systems program. *Information Technology, Learning, and Performance Journal* 24 (2), 11-21.
- Dean KJ (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.
- Dickinson M (2000). Giving undergraduates managerial experience. *Education and Training* 42 (3), 159-169.
- Ducoffe RH, Ducoffe SJ (1990) Tips from top advertising executives: Implications for advertising education. *Journal of Marketing Education* 12 (Spring), 52-8.

- Gaedeke RM, Tootelian DH (1989) Employers rate enthusiasm and communication as top job skills. *Marketing News* **23** (7), 14.
- Greenan JP, Wu M, Ramli Mustapha, Ncube L (1998) Attitudes and motivations of vocational teachers regarding program improvement. *Journal of Industrial Teacher Education* **35** (3), 6-23.
- Henry JF, Raymond S (1982) Basic skills in the U.S. work force New York: Center for Public Resources.
- Hesketh AC (1999) Towards a new economic sociology of the student financial experience of higher education. *Journal of Education Policy*.
- Kamaruddin Tahir, Ruhizan Mohd Yasin, Ramlee Mustapha (2009) Kemahiran generik dalam kalangan pelajar tahun akhir Kolej Komuniti KPTM: Penilaian aspek konteks. Seminar Pendidikan Teknik dan Vokasional pada 27-28 Julai 2009.
- Kementerian Pengajian Tinggi (2007) Available from: [http://www.mohe.gov.my/web\\_statistik/index.htm](http://www.mohe.gov.my/web_statistik/index.htm).
- Kim TS, Ghosh BC, Meng LA (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 BA (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).
- Lankard BA (1990) Employability—the fifth basic skills. ERIC Digest No.104. Columbus Ohio: ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education. ED 325659.
- Li T, Zhang J (2010) What determines employment opportunity for college graduates in China after higher education reform? *China Economic Review* **21**, 38-50
- Marlina Ali, Shaharon Noordin (2006) Tahap Penguasaan Kemahiran Berfikir Kritis di Kalangan Pelajar Pendidikan Fizik Merentas Jantina. *Buletin Persatuan Pendidikan Sains & Matematik Johor* **15** (1).
- Mason G, Williams G, Cranmer S (2009) Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics* **17** (1), 1-30.
- Mobley CD (1998) North Carolina employers' perceptions of essential skills for entry-level employment of high schools graduates: Implications for educational leadership. (PhD dissertation). East Carolina University.
- Noor Azlan Ahmad Zanzali (2003) Kaedah P&P – Pengajaran dan Pembelajaran di IPT. Kertas Kerja Kursus PTK 3. Universiti Teknologi Malaysia, Johor.
- Rosa Sancho Tejero (2000) Benchmarking in Europe. Working Together to Build Competitive. PSI and EU
- Scheetz LP (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.). Collegiate Employment Research Institute, East Lansing, MI.
- Scott JD, Frontczak NT (1996) Ad executives grade new grads: The final exam that counts. *Journal of Advertising Research* **36** (2), 40-7.
- Seri Bunian Mokhtar, Ramlee Mustapha (2010) Pengaruh faktor persekitaran pembelajaran terhadap tahap kemahiran generik dari perspektif pelajar Politeknik Kementerian Pengajian Tinggi. *Prosiding Seminar Penyelidikan Siswazah*, pp. 43-56.
- Spence M (1973) Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics* **87** (3), 355-74.
- Sharifah Kamaliah (2009) Beyond technical competence: Developing employability skills. Seminar Pendidikan Teknik dan Vokasional pada 27-28 Julai 2009.
- Siti Zaleha Omain, Ahmad Jusoh, Low Hock Eng, Norliza Mohd Salleh dan Shafudin Mohd Yatim (2007) Penentuan Kemahiran yang Bersesuaian Untuk Pelajar Sarjana Muda Pengurusan Teknologi. Laporan Projek Penyelidikan VOT75101. Research Management Center, UTM.
- Yahya Buntat (2004) Integrasi Kemahiran 'Employability' dan Program Pendidikan Vokasional Pertanian dan Industri di Malaysia (Tesis PhD). Universiti Teknologi Malaysia.