

Analisis Perbandingan Persepsi Majikan Sektor Awam dan Swasta Terhadap Prestasi Graduan UKM

(A Comparative Analysis on the Perceptions of Public and Private Sector Employers against the Performance UKM's Graduates)

Ishak Yussof

Rahmah Ismail

Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK

Persaingan dalam mendapatkan pekerjaan dalam kalangan graduan masa kini telah menjadi semakin sengit kesan daripada proses globalisasi dan penawaran tenaga kerja graduan yang semakin meningkat. Graduan Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) tidak terkecuali daripada menghadapi situasi ini, lebih-lebih lagi apabila berhadapan dengan pesaing di peringkat antarabangsa dalam mendapatkan pekerjaan sektor swasta. Majikan kini lebih suka mengambil pekerja 'ready made' dalam ertikata tidak perlu mengeluarkan kos latihan pekerja. Ini menjadi satu kekangan besar kepada graduan kerana ilmu yang ditimba mungkin tidak sampai ke peringkat yang diperlukan majikan terutamanya pekerjaan dalam sektor swasta yang memerlukan kemahiran yang dinamik. Sehubungan itu, makalah ini bertujuan menganalisis perbezaan persepsi majikan sektor awam dan swasta terhadap graduan UKM. Secara lebih spesifik, makalah ini bertujuan menganalisis sejauhmana persepsi majikan sektor swasta terhadap graduan UKM berbeza dengan majikan sektor awam. Hakikatnya, sektor swasta merupakan penyedia tenaga kerja terbesar dan kegagalan memasuki sektor ini boleh membawa kepada peningkatan kadar pengangguran dalam kalangan graduan. Hasil kajian ini mendapati persepsi majikan awam adalah lebih tinggi daripada majikan swasta dalam kesemua atribut graduan yang dikaji. Faktor lain yang mempengaruhi persepsi majikan terhadap graduan UKM termasuklah kaum, sektor, status pekerjaan dan pengalaman kerja responden/majikan.

Kata kunci: Graduan; persepsi majikan; sektor awam; sektor swasta

ABSTRACT

Competition to acquire jobs among graduates nowadays is getting intense due to the globalisation and the increase supply of graduates' manpower. UKM's graduates are not exceptional for this matter, especially when confronted with competitors at the international level in attempt to secure jobs within the private sector. Employers today are more preferred to employ ready made workers so that they do not have to spend for additional training. This is a major constraint faced by most graduates since university's education is most likely unable to fulfil the specific requirements of every employer, especially with regards to jobs in the private sector which normally requires dynamic skills. Thus, the main objective of this article is to analyse differences in the perceptions of the public and private sector employer on UKM's graduates. More specifically, the objective of this article is to analyse to what extent the private sector employers' perceptions differ to that the public sector employers. Since the private sector is the major source of job supply, failure to gain entry into this sector is likely to increase unemployment among the graduates. Generally, this study discovered that the perceptions of public sector employers on the graduates' attributes are relatively higher compared to the private sector employers. The study also revealed that factors influencing the employers' perceptions include ethnicity, sector, occupational status and working experience of the respective respondents (employers).

Keywords: Graduate; employers' perceptions; public sector; private sector

PENGENALAN

Ekonomi Malaysia telah mengalami perubahan struktur yang ketara daripada kepentingan peranan sektor pertanian kepada sektor pembuatan dan seterusnya sektor perkhidmatan. Malah, data terkini menunjukkan sektor perkhidmatan adalah penyumbang terpenting kepada pertumbuhan ekonomi Malaysia (lihat Malaysia 2010).

Implikasi daripada perubahan ini adalah berlakunya perubahan dalam keperluan kemahiran di pasaran buruh. Contohnya, sektor pembuatan dan perkhidmatan memerlukan buruh yang berkemahiran lebih tinggi serta pekerja profesional dan pengurusan yang lebih ramai jika dibandingkan dengan sektor pertanian selaras dengan teknologi yang digunakan dalam kedua-dua sektor ini.

Sehubungan dengan ini, dari sudut penawaran, perubahan dalam kurikulum pengajaran dan pembelajaran adalah diperlukan supaya ia bersesuaian dengan keperluan pasaran. Dalam konteks ini institusi pengajian tinggi (IPT) sama ada awam mahupun swasta memainkan peranan yang amat relevan dalam menentukan arah aliran penawaran buruh. Program yang ditawarkan perlulah selaras dengan kehendak pasaran. Di samping itu, IPT amat perlu mengetahui perkembangan pasaran tenaga kerja dan keperluan majikan secara lebih terperinci.

Dalam konteks Malaysia, pendidikan tinggi merupakan komponen terpenting dalam sistem pendidikan negara. Secara keseluruhannya, peruntukan perbelanjaan negara kepada program pendidikan dan latihan adalah tinggi dan merangkumi hampir 20 peratus daripada keseluruhan peruntukan perbelanjaan kerajaan (lihat Malaysia 2010). Sebahagian besar daripada peruntukan ini adalah untuk tujuan pembangunan pendidikan tinggi kerana ia melibatkan kos yang lebih besar jika dibandingkan dengan pendidikan peringkat rendah dan menengah. Dalam tempoh Rancangan Malaysia Kelapan (RMK-8) contohnya, peruntukan perbelanjaan pembangunan pendidikan dan latihan adalah berjumlah RM42,372.90 dan jumlah ini meningkat kepada RM45,149.10 dalam tempoh Rancangan Malaysia Kesembilan (RMK-9) (Malaysia 2006). Pelaburan yang besar ini sudah tentu memerlukan pulangan yang besar juga agar tidak berlaku pembaziran sumber yang boleh melemahkan pertumbuhan ekonomi dan taraf kebajikan serta kualiti hidup rakyat.

Walau bagaimanapun, sehingga kini masih berlaku pengangguran dalam kalangan graduan. Masalah ketidaksesuaian bidang pengajian dan kemahiran adalah salah satu penyebab berlakunya fenomena ini. Selain itu, berlaku juga perubahan persepsi majikan terhadap graduan selaras dengan perkembangan teknologi dan keperluan kemahiran yang berubah secara drastik terutamanya bagi ekonomi Malaysia yang sedang mengalami pertumbuhan pesat. Majikan lebih cenderung memilih graduan yang mempunyai pengalaman bekerja dan kemahiran yang tinggi tanpa perlu memberi latihan lanjut (Ishak Yussof & Zainizam Zakariya 2009; Zulkifly Osman, Abu Hassan Shaari Mohd Nor & Ishak Yussof 2010). Penawaran graduan yang berlebihan menyediakan pilihan yang lebih luas kepada majikan dalam mendapatkan pekerja. Dalam hubungan ini, majikan sektor swasta yang menguasai lebih dua pertiga pasaran guna tenaga di Malaysia sudah tentu boleh menggunakan kuasa monopsoni mereka dalam memilih graduan untuk diambil bekerja.

Isu penting yang sering dibincangkan dalam kalangan ahli akademik UKM adalah kegagalan graduan UKM memasuki pasaran kerja sektor swasta terutamanya yang bertaraf multinasional. Graduan UKM terpaksa bersaing dengan graduan IPT lain yang mungkin dianggap lebih baik dalam kalangan majikan sektor swasta (Ishak Yussof, Rahmah Ismail & Robiah Sidin 2008). Oleh

itu, objektif utama makalah ini adalah untuk mengkaji perbezaan persepsi majikan sektor awam dengan sektor swasta terhadap graduan UKM. Melalui analisis ini, langkah-langkah yang lebih berkesan boleh diambil untuk meningkatkan kebolehpasaran graduan yang dihasilkan UKM pada masa hadapan.

KAJIAN LEPAS

Proses pembangunan sesebuah negara memerlukan kepada lebih ramai guna tenaga di peringkat pendidikan tinggi. Oleh itu harus ada jalinan hubung antara komuniti, pembangunan ekonomi, peniaga, kerajaan dan institusi pendidikan tinggi. Keperluan pendidikan tinggi juga berubah kepada menghasilkan pekerja yang lebih inovatif dan *adaptable* dengan *interpersonal skill* yang kukuh (Witten 1990). Melalui proses pembangunan, ekonomi sesebuah negara menjadi lebih global, bermaklumat dan berasaskan teknologi. Hal ini sudah tentu mengubah keperluan kepakaran. Program dalam bidang teknologi komputer, bioteknologi dan telekomunikasi diperkembangkan sesuai dengan keperluan industri. Dari sudut majikan, tidak kira sama ada sektor awam atau swasta, mereka mengharapkan sesuatu yang positif daripada pengambilan graduan untuk bekerja dalam organisasi masing-masing terutamanya dalam meningkatkan keefisienan pengurusan organisasi. Kajian yang dijalankan oleh Idris et al. (1992) di Malaysia menunjukkan majikan sektor awam mementingkan pengetahuan am, kepimpinan, komunikasi dan keupayaan menulis lebih daripada penguasaan bidang pengkhususan semasa memilih pekerja. Menurut Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (2004), untuk menjadi graduan yang diterima di pasaran kerja perlu ada empat ciri kebolehpasaran ini, iaitu keserasian, keluwesan, kebolehpercayaan dan kepekaan. Majikan bukan sahaja memandang dari segi kelayakan akademik tetapi juga kemahiran sosial yang membolehkan graduan berkomunikasi dengan baik.

Kajian Universiti Malaya (2009) mengenai ketidakselarasan pendidikan dan latihan yang diterima graduan ketika di universiti (2005/2006) dengan kriteria yang diperlukan oleh pihak majikan mendapati bahawa terdapat dua jenis ketidakselarasan yang menyebabkan pengangguran dan kebolehpasaran dalam kalangan graduan. Pertama, ketidakselarasan ruangan (*spatial mismatch*) dan keduanya, ketidakselarasan kemahiran (*skills mismatch*). Ketidakselarasan ruang berlaku disebabkan kelemahan graduan luar bandar dalam berkomunikasi, kemahiran ICT dan bertutur dalam Bahasa Inggeris berbanding graduan bandar. Manakala ketidakselarasan kemahiran berlaku kerana perbezaan pencapaian akademik antara graduan IPTA dan IPTS. Selain itu, graduan yang pernah memegang jawatan dalam ko-kurikulum juga mempunyai peluang yang lebih cerah berbanding sebagai ahli biasa sahaja.

Berdasarkan tinjauan yang pernah dilakukan oleh Ishak Yussof, Rahmah Ismail dan Robiah Sidin (2008), dua pertiga daripada graduan yang tamat pengajian mampu mendapat pekerjaan dalam tempoh kurang daripada enam bulan. Menurut pengkaji, kebolehpasaran graduan terjejas disebabkan kemerosotan prestasi ekonomi yang menyebabkan jumlah peluang pekerjaan yang semakin berkurangan, sedangkan dalam masa yang sama, berlaku limpahan graduan di pasaran. Implikasinya, graduan terpaksa menerima apa sahaja tawaran kerja walaupun di luar bidang pengajian mereka. Ahmad Asrul Ibrahim, Aza Mohamed dan Amril Shahril Safferi (2008) pula menjalankan kajian berkaitan kemampuan graduan Kejuruteraan dan Alam Bina UKM bagi memasuki sektor pekerjaan. Mereka cuba mengenalpasti faktor yang mendorong para graduan berjaya memasuki alam pekerjaan. Dapatan kajian ini menunjukkan kurikulum pengajian yang telah disediakan oleh fakulti ini adalah sangat relevan dengan bidang pekerjaan diceburi oleh graduan mereka. Kajian ini juga menunjukkan bahawa graduan Fakulti Kejuruteraan dan Alam Bina, UKM mempunyai daya saing yang tinggi dalam sektor pekerjaan.

Isu berkaitan persepsi majikan terhadap graduan institusi pengajian tinggi adalah penting dan harus diberi penekanan. Penguasaan dalam bidang akademik sahaja tidak memadai untuk menjamin graduan yang cemerlang mendapat pekerjaan yang baik. Majikan kini lebih menumpu dan menginginkan pekerja yang berkebolehan dan berpengetahuan (Ishak Yussof & Zainizam Zakariya 2009; Zulkifly Osman, Abu Hassan Shaari Mohd Nor & Ishak Yussof 2010). Kemahiran merupakan aset penting bagi majikan untuk memastikan pekerja yang dilantik tidak memerlukan latihan dalam jangka waktu yang panjang, sekaligus dapat mengurangkan kos penyediaan latihan terhadap pekerja. Universiti Kebangsaan Malaysia merupakan salah sebuah universiti penyelidikan, telah dipertanggungjawabkan untuk melatih dan menghasilkan graduan yang mempunyai ciri kepimpinan yang boleh dibanggakan oleh negara. Walaupun kajian yang dilakukan oleh Senaratne et al. (2005) mendapati adalah sukar untuk memindahkan ilmu pengetahuan daripada penyelidikan kepada pembelajaran, namun UKM perlu menggunakan status sebagai universiti penyelidikan untuk menghasilkan graduan yang lebih berpotensi pada masa hadapan. Antara sebab utama kajian ini dilakukan adalah sebagai menyokong pendapat yang menyatakan pandangan daripada majikan adalah penting untuk menghasilkan graduan yang dikehendaki oleh pasaran.

Higgins (2008), menyenaraikan sebanyak lima kemahiran yang perlu diberi perhatian oleh graduan untuk menarik minat para majikan, iaitu (1) kemahiran umum amalan bekerja (2) kemahiran berkomunikasi (3) kemahiran teknikal (4) kemahiran komunikasi grafik dan (5) kemahiran pengurusan projek. Beliau juga telah mengenal pasti beberapa kelemahan graduan dalam persediaan untuk bekerja, seperti (1) kemampuan

bekerja dengan klien atau pelanggan (2) kemampuan berkomunikasi bersama pelanggan (3) pengetahuan terhadap tawaran gaji dan faedah semasa dalam pasaran kerja (4) kemampuan untuk menetapkan jangkaan projek dan (5) kemahiran penggunaan perisian pengurusan projek. Kesemua kelemahan ini telah menyebabkan berlakunya perbezaan persepsi majikan terhadap graduan walaupun mempunyai kelayakan dan pencapaian akademik yang cemerlang. Menurut Yew Lie, Pang dan Fadhil Mansur (2009), berdasarkan kajian mereka mengenai persepsi majikan terhadap kebolehan menulis dan membaca dalam pendidikan tinggi, kebanyakan majikan bersetuju dan memberi keutamaan kepada graduan yang mempunyai kemahiran bahasa yang pelbagai. Selain dapat menguasai Bahasa Melayu dan Inggeris, bahasa ketiga iaitu bahasa asing juga diberi perhatian. Ini menunjukkan kebolehan berbahasa merupakan salah satu faktor penting yang mesti dikuasai oleh graduan untuk mendapat tempat di pasaran kerja.

Wickramasinghe dan Perera (2010) menunjukkan bahawa keutamaan akan diberikan kepada graduan yang mempunyai pelbagai kemahiran. Bermakna, penguasaan dalam bidang akademik sahaja tidak dapat membantu graduan untuk menempatkan diri dalam bidang pekerjaan yang bersesuaian dengan kelayakan yang dimiliki. Menurut mereka, faktor ini dapat membantu pihak universiti memberi tumpuan yang lebih dalam menawarkan kemahiran berbentuk praktikal berbanding teoritikal dan analitikal semata-mata.

METODOLOGI DAN SPESIFIKASI MODEL

DATA KAJIAN

Data yang digunakan dalam kajian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kerja lapangan menggunakan borang soalselidik. Soalselidik telah diagihkan kepada majikan atau wakil majikan yang terdiri daripada golongan profesional iaitu pengurus besar, pengurus dan pegawai kanan, ketua-ketua bahagian dan juga pemilik premis bagi organisasi awam dan swasta. Mereka terdiri daripada yang memegang jawatan tertentu dalam organisasi masing-masing dan mengendalikan beberapa pekerja. Soalselidik ini mengandungi beberapa bahagian seperti profil responden, maklumat syarikat dan persepsi mereka terhadap graduan. Maklumat bagi sejumlah 350 responden telah berjaya dikutip yang terdiri daripada 230 majikan sektor awam dan 120 majikan sektor swasta pada tahun 2009-2010. Pemilihan majikan dilakukan melalui Pertubuhan Alumni UKM serta yang berdaftar di bawah *Malaysian Employers Federation (MEF)*. Mereka terdiri daripada yang menggaji graduan UKM mahupun yang tidak menggaji graduan UKM. Tujuan mengambil majikan yang tidak mempunyai pekerja dalam kalangan graduan UKM adalah bagi mengetahui alasan mereka kenapa tidak mempunyai pekerja sedemikian.

KAJIAN RINTIS

Sebelum borang soalselidik diedarkan kepada majikan yang dipilih, soalselidik ini terlebih dahulu diuji kesahihannya melalui kajian rintis. Seramai 10 orang majikan telah dipilih untuk tujuan ini dan mereka berada di sekitar negeri Selangor, Kuala Lumpur dan Putrajaya. Ujian kebolehpercayaan *Cronbach Alpha (α)* digunakan untuk menguji kebolehpercayaan pengukuran item-item yang terdapat dalam soal selidik seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1. Setiap item ini diukur mengikut persepsi majikan dengan menggunakan skala *Likert 1-5*.

JADUAL 1. Nilai *Cronbach Alpha (α)* Prestasi Graduan

Ukuran (Prestasi Graduan UKM)	<i>Cronbach Alpha</i> Pra-Uji (n=10)
Penguasaan Bidang Pengkhususan	.807
Komunikasi dan Interpersonal	.926
Membuat Keputusan & penyelesaian Masalah	.942
ICT (Teknologi Maklumat)	.894
Kepimpinan	.850
Kerja Berpasukan	.894
Perancangan Kerja	.946
Kemahiran Berfikir	.918
Etika dan Nilai	.824
Kemahiran Lain Graduan UKM	.902

Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha (α)* yang diperolehi keseluruhan nilai bagi setiap item menunjukkan soalselidik yang dikemukakan adalah sesuai. Nilai bagi kesemua item adalah melebihi 0.8 yang dianggap amat baik. Oleh itu, tiada item yang digugurkan daripada senarai yang terkandung dalam borang soalselidik yang telah digunakan dalam kajian ini.

SPEKIFIKASI MODEL

Dalam menganalisis perbandingan persepsi majikan terhadap graduan UKM, kajian ini menggunakan dua pendekatan, iaitu ujian statistik-t dan model regresi logit tersusun (*ordered logit*). Dalam pendekatan ini, pemboleh ubah bersandar adalah kategori persepsi majikan sama ada rendah, sederhana atau tinggi melalui skor purata yang diperolehi, manakala pemboleh ubah tak bersandar adalah ciri-ciri majikan dan syarikat.

Model logit tersusun (*ordered logit*) ini ditunjukkan melalui persamaan berikut:

$$P_i = 1/(1 + e^{-z}) \quad \dots(1)$$

Di mana P_i adalah kebarangkalian bagi responden meletakkan persepsi mereka terhadap graduan sama ada rendah, sederhana atau tinggi ($Y = 1$). Kebarangkalian untuk memilih selain daripada itu ($Y = 0$) ialah;

$$(1 - P_i) = 1/(1 + e^z) \quad \dots(2)$$

Oleh itu, nisbah kebarangkalian memilih majikan terhadap graduan adalah;

$$e^z = P_i/(1 - P_i) \quad \dots(3)$$

Model tersebut kemudian ditransformasi menjadi model logaritma sehingga menghasilkan persamaan;

$$z_i = \ln(P_i/(1 - P_i)) = \ln e^z \\ = B_0 + B_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n \quad \dots(4)$$

Maka, model logit tersusun ini dapat dibentuk seperti berikut:

$$\ln(P_i/1 - P_i) = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 \\ + B_5X_5 + B_6X_6 + B_7X_7 + B_8X_8 \\ + B_9X_9 + B_{10}X_{10} + B_{11}X_{11} + \mu \quad \dots(5)$$

Pemboleh ubah rawak yang tidak dicerap secara berterusan iaitu y_i^* , telah dikenal pasti sebagai kategori M. Dengan mengandaikan bilangan sebenar $M+1$, u_0, \dots, u_M , di mana $u_0 = u_1 = 0$, $u_M = 8$, dan $u_0 \leq u_1 \leq \dots \leq u_M$. Persamaan model logit tersusun dapat ditulis sebagaimana berikut;

$$y_i = \begin{cases} 0 & \text{if } y_i^* \leq 0 \\ 1 & \text{if } 0 < y_i^* \leq \mu_1 \\ 2 & \text{if } \mu_1 < y_i^* \leq \mu_2 \\ \vdots \\ M & \text{if } \mu_{M-1} \leq y_i^* \end{cases}$$

Statistik deskriptif pemboleh ubah ditunjukkan dalam Jadual 2.

PENEMUAN KAJIAN

PROFIL RESPONDEN

Jadual 3 memaparkan profil responden atau majikan yang maklumat mereka berjaya diperolehi. Sebanyak 60.3 peratus daripada responden adalah majikan dalam syarikat awam, manakala 30 peratus dari syarikat swasta dan hanya 2.2 peratus adalah dari syarikat multinasional. Kebanyakan mereka berada di sektor perkhidmatan (59.7 peratus) diikuti oleh pembuatan (30.3 peratus), perlombongan (7.7 peratus) dan pertanian (2.0 peratus). Majikan yang berjaya dikaji kebanyakannya adalah terdiri daripada pegawai kanan dan pengurusan iaitu, jawatan tertinggi dalam sesebuah organisasi, diikuti oleh professional dan juruteknik. Taburan mereka mengikut gender adalah seimbang, namun lebih 90 peratus adalah dari kaum Melayu. Oleh sebab, majikan yang dipilih adalah dalam kalangan berjawatan dan mempunyai pekerja di bawah seliaan mereka, kebanyakannya mempunyai pengalaman bekerja melebihi 20 tahun. Hal ini selaras dengan dasar sesebuah organisasi yang lazimnya memberi jawatan pentadbiran atau penyeliaan kepada mereka yang lebih berpengalaman.

JADUAL 2. Statistik diskriptif pemboleh ubah

Nama Pemboleh ubah	Keterangan	Mean (s.d)
Y	Skor purata persepsi majikan atau kumpulan persepsi majikan yang dikod 1 jika pandangan adalah lemah, 2 jika sederhana dan 3 jika cemerlang	
X ₁ = Pegawai Kanan	Pemboleh dami yang dikod 1 jika jawatan pegawai kanan dan 0 lain-lain	0.6390 (0.4809)
X ₂ = professional	Pemboleh ubah dami yang dikod 1 jika jawatan profesional dan 0 lain-lain	0.1771 (0.3823)
X ₃ = Kaum Melayu	Pemboleh ubah dami yang dikod 1 jika Melayu dan 0 lain-lain	0.9109 (0.2852)
X ₄ = Jantina lelaki	Pemboleh ubah dami yang dikod 1 jika lelaki dan 0 perempuan	0.5115 (0.5005)
X ₅ = Pengalaman kerja	Pengalaman bekerja (tahun)	1.77 (1.266)
X ₆ = Perkhidmatan	Pemboleh ubah dami yang dikod 1 jika sector perkhidmatan dan 0 sektor lain	0.5971 (0.4911)
X ₇ = Bahasa Melayu	Pemboleh ubah dami yang dikod 1 jika BM dan 0 jika lain-lain bahasa	0.9452 (0.2278)
X ₈ = Bahasa Mandarin	Pemboleh ubah dami yang dikod 1 Bman dan 0 jika lain-lain bahasa	0.0461 (0.2100)
X ₉ = Bahasa Inggeris	Pemboleh ubah dami yang dikod 1 BI dan 0 jika lain-lain bahasa	0.3429 (0.4753)
X ₁₀ = Awam	Pemboleh ubah dami yang dikod 1 jika status syarikat adalah sektor awam dan 0 lain-lain	0.6029 (0.4900)

JADUAL 3. Profil majikan

Perkara	Peratus
<i>Sektor Pekerjaan:</i>	
Awam Tempatan	60.3
Swasta Tempatan	30.0
Multinasional	2.0
Lain-lain	7.7
<i>Sektor Ekonomi:</i>	
Perkhidmatan	59.7
Pembuatan	30.3
Pertanian	2.0
Perkilangan	0.3
Perlombongan	7.7
<i>Jawatan:</i>	
Pegawai Kanan & Pengurusan	63.7
Profesional	17.7
Juruteknik & Profesional	7.3
Lain-lain	12.3
<i>Jantina:</i>	
Lelaki	51.4
Perempuan	48.6
<i>Bangsa:</i>	
Melayu	90.6
Cina	7.1
India	1.1
Lain-lain	0.6
<i>Pengalaman Kerja:</i>	
1 - 5 Tahun	36.2
6 - 10 Tahun	20.6
11 - 20 Tahun	14.6
Melebihi 20 tahun ke atas	14.0
Tidak dinyatakan	14.6

PERBEZAAN PERSEPSI MAJIKAN

Secara keseluruhannya persepsi majikan terhadap kemampuan graduan UKM adalah pada tahap sederhana bagi kebanyakan aspek yang disenaraikan. Malah terdapat atribut yang diberikan penilaian yang amat rendah terutamanya oleh majikan sektor swasta. Bagi persepsi majikan sektor ini penilaian yang agak rendah diberikan kepada aspek komunikasi dan interpersonal, kepimpinan, teknologi maklumat dan penguasaan Bahasa Inggeris dengan skor purata yang diperolehi adalah kurang daripada 3.00. Di samping itu, majikan dari kedua-dua sektor turut memberi penilaian yang agak rendah kepada penguasaan Bahasa Mandarin dan ini bertepatan dengan peranan bahasa tersebut yang hanya merupakan bahasa pengantar ketiga. Namun, penguasaan bahasa ini amat penting di Malaysia kerana sebahagian besar syarikat adalah dikuasai oleh kaum yang bertutur dalam bahasa Mandarin. Mereka sudah tentu akan memberi keutamaan kepada calon yang boleh berbahasa Mandarin apabila memilih pekerja.

Keputusan ujian *statistik-t* ditunjukkan dalam Jadual 4. Berdasarkan ujian ini yang menggunakan *Independent sample t-test*, didapati persepsi majikan awam mempunyai skor purata yang lebih tinggi dibandingkan dengan persepsi majikan swasta dalam kesemua atribut yang disenaraikan. Kesemua item adalah signifikan dari sudut perbezaan persepsi majikan awam dan swasta kecuali bagi item 2 (komunikasi dan interpersonal) dan item 3 (membuat keputusan dan penyelesaian masalah). Darjah kesignifikanan perbezaan

JADUAL 4. Pandangan dan tanggapan majikan terhadap prestasi graduan UKM

Bil.	Kategori	Min Skor		t- Statistik	Nilai P
		Awam	Swasta		
Kat.1	Penguasaan bidang pengkhususan	3.3004	2.7321	3.449	.029**
Kat.2	Komunikasi dan interpersonal	2.9391	2.3633	4.086	.116
Kat.3	Membuat keputusan dan penyelesaian masalah	3.4021	2.7362	3.971	.136
Kat.4	ICT (Teknologi Maklumat)	3.0119	2.4523	3.757	.019**
Kat.5	Kepimpinan	2.9566	2.4037	3.803	.043**
Kat.6	Kerja Berpasukan	3.4500	2.7661	4.093	.087*
Kat.7	Perancangan Kerja	3.3670	2.7225	3.888	.012**
Kat.8	Kemahiran Berfikir	3.3628	2.7294	3.830	.042**
Kat.9	Etika dan Nilai	3.3841	2.8349	3.240	.018**
Kat.10	Kemahiran Lain	3.2682	2.7729	2.982	.028**
Kat.11	Kemahiran Bahasa:				
	Bahasa Malaysia	3.7778	3.2936	2.491	.002***
	Bahasa Inggeris	3.1346	2.4771	3.990	.053*
	Bahasa mandarin	2.736	3.072	2.752	.000***

Nota: Tanda *** adalah signifikan pada aras keertian 1%, ** signifikan pada aras keertian 5% dan * signifikan pada aras keertian 10%. Manakala istilah Kat = kategori

pandangan ini adalah amat ketara dari segi kebolehan berbahasa dengan pandangan majikan awam jauh lebih tinggi. Atribut lain yang mempunyai perbezaan pandangan yang agak ketara adalah kemahiran dalam penggunaan ICT (4), perancangan kerja (7) serta etika dan nilai (9) dengan aras keertian 1 peratus.

ANALISIS MODEL REGRESI LOGIT TERSUSUN (ORDERED LOGIT)

Berdasarkan analisis regresi logit tersusun didapati hanya berbeza secara signifikan dari segi penilaiannya terhadap graduan UKM dalam beberapa kategori sahaja, iaitu kategori 1 (penguasaan bidang pengkhususan), kategori 6 (kerja berpasukan) dan kategori 8 (kemahiran berfikir). Dalam ketiga-tiga kategori ini majikan sektor awam nampaknya lebih cenderung memberi penilaian yang lebih tinggi dibandingkan dengan majikan sektor swasta (Jadual 5).

Pemboleh ubah lain yang signifikan dalam menentukan persepsi majikan adalah pengalaman kerja majikan, sektor yang diceburi, kaum dan status pekerjaan. Pemboleh ubah pengalaman kerja majikan mempengaruhi persepsi majikan terhadap graduan UKM bagi kategori 2 (komunikasi dan interpersonal), kategori 4 (penguasaan teknologi maklumat) dan kategori 5 (kepimpinan). Didapati pengalaman kerja majikan yang lebih lama cenderung memberi penilaian yang lebih tinggi kepada pencapaian graduan UKM bagi aspek-aspek berkenaan. Pemboleh ubah sektor pembuatan adalah signifikan bagi kategori 2 (komunikasi dan interpersonal), 3 (membuat keputusan dan penyelesaian masalah), 5 (kepimpinan), 8 (kemahiran berfikir) dan 10 (kemahiran lain). Bagi pemboleh ubah sektor perkhidmatan, ia signifikan bagi kategori 3 (membuat keputusan dan penyelesaian masalah) dan 6 (kerja berpasukan). Namun, majikan dari kedua-

dua sektor ini cenderung memberi nilai skor yang lebih rendah kepada pencapaian graduan UKM dibandingkan dengan sektor pertanian dan lain-lain sektor. Ini memberi implikasi bahawa graduan UKM sukar memasuki kedua-dua sektor ini walaupun sektor berkenaan lebih berkembang maju dan lebih banyak peluang pekerjaan terdapat di sini.

Analisis dari segi peranan kaum pula, didapati hanya kategori 3 (membuat keputusan dan penyelesaian masalah) menunjukkan hasil yang signifikan dengan kaum Melayu cenderung memberi nilai skor yang lebih tinggi dibandingkan dengan kaum lain. Bagi status pekerjaan pula pegawai kanan didapati cenderung memberi skor yang lebih tinggi kepada graduan UKM bagi kategori 4 (penguasaan teknologi maklumat) dibandingkan dengan majikan dalam status pekerjaan teknikal. Ini memberi kebaikan kepada graduan UKM kerana keputusan mengambil pekerja selalunya terletak di bawah tanggungjawab pegawai kanan bukannya pekerja teknikal.

RUMUSAN DAN KESIMPULAN

Secara keseluruhannya persepsi majikan terhadap graduan UKM adalah berada pada tahap sederhana bagi semua sepuluh aspek yang dikaji. Keputusan ini membayangkan graduan UKM bukan menjadi pilihan utama majikan dalam mengambil pekerja baru. Ini ada kaitannya dengan limpahan graduan yang membanjiri pasaran buruh setiap tahun. Dalam situasi ini majikan akan memilih pekerja yang betul-betul cemerlang sama seperti yang disarankan oleh kajian Zulkifly Osman, Abu Hassan Shaari Mohd Nor & Ishak Yusof (2010).

Analisis selanjutnya menunjukkan majikan sektor swasta mempunyai persepsi yang lebih rendah dalam semua aspek kemahiran graduan UKM dibandingkan

JADUAL 5. Penentu persepsi majikan (Ordered Logit)

Pemboleh ubah bebas	Pemboleh ubah Bersandar mengikut Kategori									
	Kat. 1	Kat. 2	Kat. 3	Kat. 4	Kat. 5	Kat. 6	Kat. 7	Kat. 8	Kat. 9	Kat. 10
	Ciri-ciri Individu									
Gender (Lelaki)	-0.2489 (0.4042)	-0.435 (0.1107)	-0.7543 (0.0019)***	-0.0353 (0.8868)	-0.0366 (0.8822)	-0.0764 (0.7279)	0.0359 (0.8862)	-0.2436 (0.3439)	0.3173 (0.1996)	-0.2421 (0.3701)
Kaum (Melayu)	0.3504 (0.4947)	0.2930 (0.5451)	0.9733 (0.0206)**	0.6853 (0.1289)	0.2319 (0.5955)	-0.3873 (0.3530)	0.2164 (0.6237)	0.7275 (0.1072)	-0.2771 (0.5225)	0.1527 (0.7489)
Pengalaman Kerja	0.0101 (0.5875)	0.0502 (0.0023)***	0.0122 (0.4114)	0.0386 (0.0115)***	0.0348 (0.0215)***	0.0123 (0.3776)	0.0151 (0.3271)	0.0105 (0.500)	0.0181 (0.2256)	0.0149 (0.3698)
Pegawai Kanan	-0.0291 (0.9399)	-0.3348 (0.3322)	-0.1177 (0.70290)	0.5584 (0.089)*	-0.3386 (0.29490)	-0.3915 (0.1946)	-0.0858 (0.7929)	0.1014 (0.7641)	0.1782 (0.5912)	-0.2315 (0.5183)
Profesional	0.2058 (0.6724)	-0.3296 (0.4556)	-0.5636 (0.1474)	0.5292 (0.2023)	-0.3941 (0.3337)	-0.0535 (0.8873)	-0.1108 (0.7875)	-0.3191 (0.4528)	-0.1628 (0.6942)	0.1319 (0.7671)
	Ciri-ciri Syarikat									
Sektor (Perkhidmatan)	-2.3475 (0.1180)	-1.8879 (0.2437)	-2.4875 (0.087)*	-1.2821 (0.3926)	-1.6319 (0.2763)	-25.9408 (<.0001)***	-1.6812 (0.2475)	-2.6424 (0.0791)	1.6899 (0.2426)	-1.7085 (0.2443)
Sektor (Pembuatan)	-0.4378 (0.1691)	-0.5431 (0.0671)**	-0.8027 (0.00190)***	-0.5824 (0.0300)	-0.7903 (0.0036)***	-1.1679 (0.0001)***	-0.4636 (0.0895)	-0.7413 (0.0077)***	-0.2079 (0.4339)	-0.5700 (0.0534)**
Bahasa (Bahasa Inggeris)	-0.3378 (0.3453)	-0.9302 (0.0063)***	-0.3490 (0.2218)	0.3147 (0.2903)	-0.2783 (0.3578)	-0.3214 (0.2147)	0.0964 (0.7492)	-0.4409 (0.1566)	0.1251 (0.6691)	-0.1465 (0.6507)
Awam	2.6491 (0.0769)*	2.1064 (0.1923)	2.2920 (0.1142)	2.0167 (0.1786)	1.9079 (0.2021)	26.3636 (0.0001)***	1.8341 (0.2057)	2.9026 (0.0535)**	1.5732 (0.2749)	1.9112 (0.1915)
Intersep	2.1094	2.8032	1.9335	0.5545	2.0869	3.3030	1.9064	1.5337	2.1863	2.3230
Log Likelihood Ratio	96.1757	108.9099	137.6382	127.0451	128.6235	150.9247	127.1877	120.2343	130.658	112.5292
N	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350

Nota: Pemboleh ubah bersandar ialah kekerapan bagi persepsi dan tanggapan majikan yang diberi nilai 1 (1-2: Lemah), 2(3-4: Sederhana) atau 3(5:Cemerlang). Angka dalam kurungan adalah nilai-p. Tanda *** adalah signifikan pada aras keertian 1%, ** signifikan pada aras keertian 5% dan * signifikan pada aras keertian 10%.

dengan majikan sektor awam. Kebarangkalian majikan sektor swasta untuk menilai secara baik tentang kemampuan graduan UKM adalah lebih rendah. Begitu juga persepsi majikan amat dipengaruhi oleh kaum, pengalaman majikan, status pekerjaan majikan dan sektor ekonomi yang diceburi. Organisasi yang menggunakan Bahasa Inggeris sebagai bahasa komunikasi didapati lebih cenderung memberi penilaian yang lebih rendah kepada graduan UKM bagi aspek komunikasi dan interpersonal berbanding dengan organisasi yang menggunakan Bahasa Melayu. Dapatan ini seiring dengan hasil kajian oleh Universiti Malaya (2009) yang menekankan kepentingan berkomunikasi dalam bahasa Inggeris. Didapati juga, majikan dari kaum Cina, sektor perkhidmatan dan pembuatan mempunyai persepsi yang lebih rendah berbanding dengan kaum Melayu dan juga sektor pertanian. Sebaliknya, faktor pengalaman kerja majikan dan status pekerjaan majikan cenderung memberi penilaian yang lebih tinggi kepada graduan UKM. Ini memberi gambaran bahawa syarikat yang menggunakan Bahasa Inggeris yang amat berkaitan dengan etnik pemilikinya, iaitu bukan Melayu cenderung memberi skor yang lebih rendah kepada graduan UKM.

Keputusan ini mencadangkan agar graduan UKM mempertingkatkan keupayaan Bahasa Inggeris mereka, seiring dengan kajian-kajian sebelum ini (Idris et al. 1992, Ishak et al. 2008, Yew Lie et al. 2009). Penilaian majikan terhadap kemampuan berbahasa Inggeris selalunya dilakukan melalui sesi temuduga apabila memilih pekerja. Persoalannya, sejauhmanakah persepsi majikan sektor swasta yang sedemikian terhadap graduan UKM boleh diubah? Ia bukan suatu yang mudah dan mungkin memerlukan masa yang panjang untuk diselesaikan. Paling penting, UKM perlu melakukan usaha yang berterusan meningkatkan kemahiran yang diperlukan oleh majikan di pasaran dan berusaha gigih mempromosikan graduan yang dihasilkan. Walaupun kelemahan berbahasa Inggeris dalam kalangan graduan UKM bukannya perkara baru, masalah ini perlu ditangani dengan bijak dan salah satu strateginya adalah mengadakan kelas tambahan Bahasa Inggeris semasa cuti panjang dengan mengenakan kos yang minimum. Di samping itu usaha yang lebih agresif perlu dilakukan demi mempersiapkan diri graduan yang dihasilkan dengan pelbagai kemahiran melalui pembinaan kurikulum yang lebih mantap dan berkesan.

RUJUKAN

- Ahmad Asrul Ibrahim, Azah Mohamed & Amril Shahril Safferi. 2008. Kemampuan graduan Kejuruteraan dan Alam Bina UKM memasuki sektor pekerjaan. Kertas kerja Seminar Pengajaran dan Pembelajaran Berkesan 2008, UKM Bangi.
- Higgins, B. 2008. Program evaluation: Utilizing graduate and employer perception data in determining graduates' job preparedness levels. *Journal of Industrial Technology* 24(3): 2-19.
- Idris Jajri, Pazim Othman, Kwek Kian Teng & Noor Azina Ismail. 1992. Requirements of economic graduates by

the public sector – A survey. Dlm. *Program Ekonomi di Universiti: suatu penilaian semula - Pascasidang Seminar Kebangsaan*, disunting oleh Abdul Majid Salleh, Pazim Othman & Muhammad Haji Alias. Bangi: Fakulti Ekonomi, UKM.

- Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara. 2004. Daya saing graduan lepasan tempatan dengan graduan lepasan luar negara Institusi Pengajian Tinggi (IPT). *Laporan Penyelidikan*. Pulau Pinang: USM Pulau Pinang.
- Ishak Yussof & Zainizam Zakariya. 2009. Pertumbuhan Ekonomi dan Keperluan Pendidikan Tinggi di Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 43: 85-105.
- Ishak Yussof, Rahmah Ismail & Robiah Sidin. 2008. Graduan dan alam pekerjaan: Kes siswazah UKM. *Akademika* 72: 3-24.
- Malaysia. 2006. *Rancangan Malaysia Kesembilan 2006-2010*. Putrajaya: Jabatan Percetakan Negara.
- Malaysia. 2010. *Rancangan Malaysia Kesepuluh 2011-2015*. Putrajaya: Jabatan Percetakan Negara.
- Senaratne, S., Kagioglou, M., Amaratunga, R. D. G., Baldry, D., Aouad, G. and Bowden, A. 2005. Research knowledge transfer into teaching in the built environment. *Engineering Construction and Architectural Management* 12 (6): 587-600.
- Universiti Malaya. 2009. Kajian masalah ketidakselarasan antara pendidikan dan latihan graduan (lelaki dan perempuan) dan pengharapan para majikan, 2005/2006. *Laporan Penyelidikan*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Wickramasinghe, V. & Perera, L. 2010. Graduates', university lectures' and employers' perception towards employability skills. *Education & Training* 52: 226-244.
- Witten, L. A. 1990. Colleges and universities: Developing human resource for economic growth. *Economic Development Review* Winter: 22-25.
- Yew Lie, K, Pang, V. and Fadhil Mansur. 2009. Employer perceptions on graduate literacies in higher education in relation to the workplace. *English for Specific Purposes World Issue* 4 (20), Vol 7:1-16 (www.esp-world.info).
- Zuhairuse Md Darus et. al. 2007. Persepsi majikan terhadap kumpulan pertama pelajar senibina ukm: hasil kajian latihan industri. Seminar Pendidikan Kejuruteraan dan Alam Bina 2007.
- Zulkifly Osman, Abu Hassan Shaari Mohd Nor & Ishak Yussof. 2010. Inflasi pendidikan mengikut ketentuan dalam pasaran buruh Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 44: 61-71.

Ishak Yussof
 Pusat Pengajian Ekonomi
 Fakulti Ekonomi dan Perniagaan
 Universiti Kebangsaan Malaysia
 43600 Bangi Selangor
 MALAYSIA
 iby@ukm.my

Rahmah Ismail
 Pusat Pengajian Ekonomi
 Fakulti Ekonomi dan Perniagaan
 Universiti Kebangsaan Malaysia
 43600 Bangi Selangor
 MALAYSIA
 rahis@ukm.my