

Graduan dan Alam Pekerjaan: Kes Siswazah UKM Graduates and Employment: The Case of UKM's Graduates

ISHAK YUSSOF, RAHMAH ISMAIL & ROBIAH SIDIN

ABSTRAK

Pasaran kerja kini lebih bersifat dinamik ekoran perubahan pesat dalam penggunaan teknologi terkini dan kepelbagaian keperluan oleh majikan. Keadaan ini telah menimbulkan pelbagai isu dalam pasaran kerja, dan dirumitkan lagi oleh prestasi ekonomi negara semasa yang agak sederhana. Penciptaan peluang pekerjaan baru yang perlahan dilihat tidak senada dengan limpahan graduan dalam pasaran kerja. Keadaan ini telah mewujudkan persaingan dalam kalangan graduan dan masalah pengangguran, malah ada dalam kalangan mereka yang terpaksa menerima apa saja tawaran yang diberikan oleh majikan. Masalah ini memberi implikasi kepada kebolehpasaran graduan dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan mereka. Artikel ini bertujuan membincangkan kedua-dua isu ini berdasarkan kes graduan UKM. Analisis kajian ini adalah berdasarkan tinjauan soal selidik yang dijalankan terhadap 343 graduan UKM yang tamat pengajian antara tahun 1998 hingga 2002. Aspek yang menjadi penelitian artikel ini adalah tempoh masa yang diambil untuk mendapat pekerjaan pertama, kesesuaian bidang pengajian dengan alam pekerjaan dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan mereka.

ABSTRACT

Nowadays job market is getting more dynamic due to rapid changes in technology and diversity of employers' requirements. Consequently, this raises various issues in the job market, and it has been worsened by unfavourable current national economic performance. Slow new jobs creation is not in tandem with the number of graduates flooding the job market. This situation has created stiff competition among the graduates and subsequently raises unemployment problem, to the extent that some graduates are forced to accept whatever the employer, leaving no options, has offered. This phenomenon has significant implication on employability and job satisfaction among the graduates. The purpose of this article is to discuss these issues with special reference on UKM's graduates. Our analyses are based on a survey conducted using questionnaires to 343 UKM's graduates whom completed their studies between 1998 and 2002. Aspects that are examined in this article include duration taken for first employment, suitability of field of studies with occupation and the level of job satisfaction among the graduates.

PENGENALAN

Dalam negara yang pesat membangun, peranan universiti sebagai sebuah pusat pengajian bagi membolehkan pelajar mendalami dan mengembangkan ilmu pengetahuan, adalah sama penting dengan peranannya sebagai pusat untuk melatih golongan profesional. Pendidikan di universiti bukan sahaja bertujuan menggalakkan perkembangan mental dan rohani pelajar, tetapi juga untuk mengasah kemahiran mereka bagi memenuhi tuntutan pekerjaan profesional dan teknikal dalam kalangan golongan muda dan selanjutnya membangunkan ekonomi negara. Justeru itu, peranan pendidikan secara am dan peranan pendidikan tinggi secara khusus dalam memberi latihan ke arah melengkapkan pelajar dengan kemahiran dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan sangat wajar dikaji. Oleh itu, kajian tentang pertalian yang seimbang dan sihat antara pendidikan tinggi dengan alam pekerjaan dalam kalangan siswazah mempunyai justifikasi yang kuat.

Kemampuan siswazah untuk memenuhi kehendak pekerjaan bergantung pada banyak faktor. Antara yang terpenting ialah pendidikan dan latihan yang diterima dari institusi pendidikan tinggi (IPT). Jika pendidikan yang diterima seimbang dan sepadan dengan tuntutan pekerjaan, maka lazimnya tidak banyak masalah akan timbul. Namun, pencapaian dalam bidang akademik semata-mata tidak boleh menjamin seseorang pelajar itu memperolehi pekerjaan. Banyak lagi aspek lain yang dipentingkan oleh pihak majikan yang perlu diberi perhatian. Aspek tersebut termasuk sikap terhadap kerja dan pandangan hidup masa depan, penguasaan kemahiran asas yang terkini meliputi kemahiran dalam bidang ICT dan bahasa, kebolehan berfikir secara kreatif dan kritis, disiplin diri, pengetahuan am, pendedahan kepada latihan serta bimbingan kerjaya dan lain-lain.

Setiap tahun, sistem pendidikan tinggi mengeluarkan ribuan siswazah yang memasuki pasaran pekerjaan. Bagaimanakah graduan dari institusi pendidikan tinggi, khususnya graduan dari Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) berhadapan dengan pasaran kerja? Adakah bidang ilmu dan tahap kemahiran yang diperolehi semasa berada di menara gading membantu mereka memperoleh dan melakukan kerja dengan baik? Adakah bidang kerja yang diceburi itu sesuai dengan bidang pengajian mereka, dan bagaimana pula tahap kepuasan kerja mereka? Artikel ini bertujuan membincangkan soalan tersebut berdasarkan kajian yang dilakukan terhadap graduan UKM. Untuk tujuan itu artikel ini mengandungi lima bahagian, iaitu bahagian pengenalannya, diikuti dengan ulasan kajian lepas, penerangan ringkas metodologi kajian, manakala bahagian keempat mengemuka dan membincangkan hasil kajian dan akhir sekali bahagian rumusan dan implikasi dasar.

KAJIAN LEPAS

Sorotan kajian menunjukkan bahawa kesan pendidikan amat berkait rapat dengan pekerjaan. Semakin tinggi pendidikan yang diperolehi, maka semakin tinggi jangkauan pekerjaan yang diharapkan. Sumbangan pendidikan ialah dalam melatih dan meningkatkan pengetahuan dan kemahiran sumber manusia yang sedia ada. Sekiranya negara ingin menuju ke arah negara perindustrian yang berteknologi tinggi, maka sistem pendidikan yang dilaksanakan perlulah melahirkan masyarakat yang boleh mendokong penggunaan teknologi yang ingin diperkenalkan itu (Mohd Yusof Kasim & Ishak Yusof 2002; Ishak Yusof & Rahmah Ismail 1997). Justeru, langkah untuk meningkatkan nisbah pelajar sains dan teknikal berbanding sains sosial telah dipertingkatkan lagi dalam tempoh RMK-9 (Malaysia 2006).

Terdapat pelbagai pandangan mengenai jenis pengetahuan dan bentuk kemahiran yang diperlukan untuk meningkatkan tahap kebolehpasaran pekerja. Misalnya, Maros (2000) dan Nair-Venugopal (2000) berpendapat pekerja perlu mempunyai kemahiran berbahasa Inggeris dan bahasa-bahasa lain yang digunakan di peringkat antarabangsa. Dari segi tanggungjawab dan budaya kerja, beberapa penulisan telah menyebut tentang perlunya pekerja yang bertanggungjawab, yang boleh menyesuaikan diri dengan keadaan yang sentiasa berubah iaitu yang sensitif kepada keadaan sekeliling. Mereka juga perlu mempelajari nilai-nilai baru, kemahiran kepimpinan dan kecekapan berkomunikasi menerusi peralatan teknologi dan secara interpersonal (Toffler 1981). Memandangkan pelbagai perkara baru dituntut dipelajari dan dikuasai seperti yang disebutkan itu, maka tidak hairanlah konsep pendidikan sepanjang hayat menjadi penting untuk semua pekerja. Pekerja sentiasa boleh mempertingkatkan kemahiran dan ilmu pengetahuan mereka melalui pendidikan bentuk ini (Mustafa Mansur 2002).

Isu berhubung tahap kebolehpasaran graduan yang dihasilkan oleh institusi pendidikan tinggi negara (awam mahupun swasta) mempenyai perkaitan rapat dengan fenomena pengangguran dalam kalangan graduan. Masalah siswazah menganggur merupakan suatu isu yang memberi cabaran besar terhadap perkembangan semasa pendidikan tinggi negara. Walaupun jumlah mereka yang menganggur tidak dapat dipastikan secara mutlak, namun anggaran tidak rasmi menunjukkan jumlahnya mencecah seramai 60 ribu orang atau merupakan 11 peratus daripada jumlah yang menganggur (MTEN 2001; Ishak Yusof et al. 2004; Zulkifly Osman & Ishak Yusof 2005; Utusan Malaysia 2005a; Utusan Malaysia 2005b). Ada pandangan yang telah mengaitkan isu siswazah menganggur dengan masalah kemelesetan ekonomi yang berlaku. Di samping itu, terdapat juga kajian yang menunjukkan bahawa antara masalah lain yang menyebabkan graduan sukar mendapat pekerjaan ialah faktor kebolehpasaran, yang dikaitkan pula dengan kesesuaian bidang kursus dan tingkat kemahiran yang mereka miliki (MTEN 2001; Bank Negara 2002; MEF 2003; IPPTN 2003; Md.

Zabid Rashid 2003; Ishak Yussof et al. 2004; Rubiah et al. 2004). Misalnya kajian IPPTN (2003) mendapati antara sebab utama graduan gagal mendapat pekerjaan adalah kurangnya kemahiran untuk berkomunikasi dalam Bahasa Inggeris (84.6 peratus). Faktor lain ialah masalah bidang kursus yang kurang sesuai dengan kehendak pasaran (71.5 peratus), tiada pengalaman kerja (66.8 peratus) dan kurang menguasai kemahiran ICT (60.8 peratus).

Pengangguran dalam kalangan siswazah merupakan satu pembaziran, khususnya kepada negara kerana kos pendidikan dan latihan yang ditanggung oleh kerajaan amatlah tinggi dan tempoh masa untuk mendapatkan ijazah adalah panjang. Adakalanya terdapat pula siswazah yang bekerja secara sementara atau memegang pekerjaan yang tidak setaraf dengan kelayakan mereka. Seseorang graduan dianggap under-employed sekiranya dia bekerja mengikut musim, dalam jangka masa pendek atau bekerja dalam pekerjaan yang memerlukan kelayakan lebih rendah daripada yang telah dicapainya. Keadaan ini menyebabkan pekerja tidak mampu menghasilkan produktiviti yang sepatutnya dan sekaligus menerima bayaran yang tidak setimpal dengan kebolehnya. Jumlah graduan dalam kumpulan ini yang bekerja dalam sektor bukan tertiar juga semakin meningkat dari semasa ke semasa (Zulkifli & Rahmah 1997).

Graduan yang tidak mempunyai latihan atau pengkhususan yang jelas juga akan sukar memperolehi pekerjaan. Menurut Kementerian Pendidikan Malaysia dala era ini, graduan digalakkan mempunyai dua bidang utama (major) untuk membolehkan mereka lebih diterima di pasaran kerja. Bagaimanapun selain sekeping sijil atau segulung ijazah, usaha untuk memahami dan memperoleh kemahiran tambahan yang lain merupakan kunci utama yang dapat menarik minat majikan. Inilah yang dinamakan sebagai hard skills dan soft skills. Hard skills merujuk kepada sijil kelayakan seperti ijazah manakala soft skills merujuk kepada kemahiran tambahan yang lain seperti kemampuan graduan berfikir tentang sesuatu perkara dan bagaimana untuk bertindakbalas terhadap perkara itu, kemahiran berkomunikasi pelbagai bahasa, khususnya Bahasa Inggeris, aspek personaliti atau karakter dan cara mempersembahkan kemahiran yang ada (Suzanna Pillay 2004). Kesemua contoh kemahiran ini amat penting dan merupakan kunci ke arah kejayaan memperolehi pekerjaan. Semakin banyak kemahiran dan pengetahuan yang graduan ada, maka semakin tinggilah peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan, khususnya di syarikat-syarikat yang mantap.

Soft skills sememangnya tidak diajar menerusi pendidikan formal, sebaliknya diperolehi melalui usaha graduan mencuba atau menceburi pelbagai pekerjaan. Secara perlahan seseorang itu mampu menanam sifat yakin diri di samping menambah kemahiran bekerja. Melaluinya juga seseorang itu akan memperolehi pelbagai pengalaman dan pendedahan. Graduan juga harus melakukan pelbagai 'homework' mengenai syarikat yang ingin diceburi dan menyakinkan majikan tentang sumbangan yang boleh diberikan untuk meningkatkan produktiviti syarikat berkenaan. Melalui pengalaman bekerja juga, graduan akan dapat menyakinkan majikan akan kesungguhan mereka bekerja dalam syarikat berkenaan

untuk tempoh jangkamasa panjang. Pada masa sekarang kebanyakan majikan lebih memberikan tumpuan kepada calon yang mempunyai semangat dan motivasi yang tinggi, berkeyakinan dan mampu berusaha memajukan kerjaya sendiri dan produktiviti syarikat. Didapati jumlah siswazah yang menganggur di Malaysia sehingga tahun 2002 adalah dalam sekitar 40,000 orang. Manakala pada tahun 2003 jumlah rakyat Malaysia yang menganggur adalah sekitar 364,900 orang termasuklah golongan siswazah (IPPTN 2003). Untuk suku pertama tahun 2004, sejumlah 387,000 orang penduduk menganggur di Malaysia. Dalam pada itu jumlah belia dan calon Melayu yang menganggur adalah lebih tinggi kerana mereka dikatakan kurang kemahiran dan kepakaran (The Star, 15 September 2004).

Mengikut Majlis Tindakan Ekonomi Negara (MTEN 2001) pengangguran dalam kalangan siswazah perempuan adalah lebih tinggi berbanding siswazah lelaki. Daripada segi kaum pula, siswazah kaum Cina mengalami tempoh pengangguran yang lebih pendek berbanding kaum lain. Berdasarkan pemohon Skim Sangkut Lanjutan (SSL) yang dikumpul oleh Unit Perancang Ekonomi (2002), peratus penganggur siswazah adalah lebih tinggi dalam kalangan siswazah aliran sains sosial, iaitu sastera (29.0 peratus), ekonomi (13.0 peratus), pengajian Islam (13.3 peratus), perakaunan (9.6 peratus), teknologi maklumat (9.0 peratus), pentadbiran perniagaan (7.4 peratus), sains (4.7 peratus) dan kejuruteraan (3.6 peratus). Sementara SERI (2002) melalui Jobstreet Survey mendapati siswazah menganggur dalam kalangan graduan Sains Komputer adalah lebih tinggi berbanding Pentadbiran Perniagaan, Perakaunan dan Kejuruteraan.

Pelbagai usaha dan bantuan telah dilaksanakan oleh pihak Kerajaan untuk mengatasi masalah pengangguran dalam kalangan graduan. Antaranya ialah mewujudkan Skim Sangkutan dan Latihan (SSL). Pihak sektor swasta pula mengadakan program Skim Latihan Graduan (SLG) atau Graduate Re-skilling Scheme. Kedua-dua skim ini menyediakan graduan dengan persekitaran pekerjaan dan kemahiran dalam hubungan komunikasi. Majlis Tindakan Ekonomi Negara (MTEN) pernah mencadangkan kandungan modul teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) dalam SSL ditingkatkan untuk menjadikan program tersebut lebih menarik. MTEN juga mencadangkan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) memberikan tumpuan yang lebih khusus dalam aspek ini termasuk pengajaran Bahasa Inggeris. SLG yang melibatkan majoriti graduan bumiputera kini hanya memberi tumpuan kepada aspek pengajaran ICT peringkat asas dan kurang menepati keperluan industri. Selaras dengan itu MTEN menyarankan pihak Kementerian yang terbabit membuat perubahan pada modul ICT dan memberi penekanan kepada Bahasa Inggeris agar menepati kehendak dan ciri industri (Nik Khusairi Ibrahim 2002).

Melalui penceburan dalam pekerjaan secara sementara atau kontrak, graduan dijangka akan memperolehi pelbagai kemahiran dan adalah lebih menguntungkan jika mereka kemudiannya dapat diserapkan secara tetap oleh majikan ke dalam syarikat yang diceburi. Seseorang graduan yang bekerja dalam tempoh yang lama di sesebuah syarikat atau industri, tetapi bidang kerjanya tidak berkembang,

juga dianggap sebagai satu pembaziran. Adalah lebih menguntungkan jika beliau dapat melakukan pelbagai pekerjaan dalam syarikat terlibat kerana ini memberi peluang yang tinggi untuk graduan tersebut diterima bekerja secara tetap.

Sebenarnya, terdapat banyak kajian yang telah dilakukan di peringkat tempatan yang cuba menganalisis hubungan antara kemahiran siswazah dengan alam pekerjaan. Namun, kajian berkenaan masih belum bersifat menyeluruh kerana masalah pemilihan responden yang agak terhad. Sebagai contoh, kajian tentang siswazah dan alam pekerjaan oleh Rahmah et al. (2001) telah mengkaji penilaian majikan terhadap graduan bidang ekonomi yang bekerja dalam sektor awam. Hasil kajian ini mendapati ciri-ciri yang diutamakan majikan semasa memilih pekerja mengikut kepentingan ialah keperibadian yang baik, kemahiran berkomunikasi, ketrampilan, pengetahuan am dan kecerdasan dan kursus yang diikuti.

Selain itu, UKM juga, pada setiap tahun turut menjalankan kajian pengesanan graduannya dalam alam pekerjaan. Kajian tersebut merupakan sebahagian daripada kajian besar yang dijalankan di institusi pendidikan tinggi awam dan swasta untuk dikemukakan kepada Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri Malaysia pada setiap tahun. Kajian dilakukan semasa graduan menghadiri majlis konvokesyen masing-masing. Namun, tumpuan kajian berkenaan hanyalah terhadap graduan ijazah pertama yang baru menamatkan pengajian masing-masing dan sedang mencari pekerjaan. Hasil kajian yang dilakukan oleh UKM (2002) menunjukkan bahawa walaupun keadaan pasaran kerja agak kurang memuaskan disebabkan kemelesetan ekonomi, namun peluang pekerjaan dalam kalangan graduan UKM berada di tahap yang agak memuaskan. Sebanyak 56 peratus daripada graduan ketika menghadiri konvokesyen telahpun memperolehi pekerjaan dalam pelbagai sektor ekonomi. Daripada jumlah yang belum bekerja, 6.26 peratus telah memilih untuk menyambung pelajaran. Nilai pasaran graduan UKM dianggap agak baik memandangkan tempoh menunggu untuk mereka mendapat pekerjaan adalah tidak begitu lama dengan purata gaji permulaan yang diterima sebanyak RM1,253.49. Dari segi sektor pekerjaan, 50.3 peratus graduan bekerja dalam sektor bukan kerajaan, 46.2 peratus dalam sektor kerajaan dan 3.5 peratus dalam badan berkanun. Perbandingan mengikut kaum pula menunjukkan bahawa graduan Cina yang memperolehi pekerjaan mendahului kaum lain, iaitu 64.5 peratus berbanding 56.1 peratus graduan India dan 53.9 peratus graduan Melayu. Graduan lelaki juga lebih cepat mendapat pekerjaan, iaitu 59.9 peratus berbanding 54.2 peratus graduan wanita.

UKM turut jalankan kajian yang sama pada tahun 2003. Walaupun tujuan kajian adalah masih untuk mendapatkan maklumat mengenai status pekerjaan graduan, responden juga diminta membuat penilaian terhadap kemudahan prasarana dan kualiti pengajaran dan pembelajaran yang diterima. Hasil kajian menunjukkan bahawa graduan memberikan penilaian yang sederhana untuk program pengajian, pengajaran teori, latihan industri, kursus-kursus yang ditawarkan, sistem penilaian dan peperiksaan dan juga aktiviti ko-kurikulum.

Majoriti responden berpendapat bahawa aktiviti penerapan nilai-nilai positif, kursus bahasa asing, pemarkahan tugas dan pemarkahan peperiksaan dijalankan secara memuaskan. Namun, graduan yang dikaji masih kurang berpuashati berhubung pelaksanaan kursus komputer dan kursus Bahasa Inggeris. Maklum balas mengenai bimbingan kerjaya juga kurang memberangsangkan (UKM 2003).

Faridah Karim et al. (2003) pula mengkaji isu kerjaya pelajar ke arah pembinaan keupayaan Melayu dalam konteks globalisasi. Kajian dijalankan dalam kalangan pekerja di syarikat-syarikat swasta di Lembah Kelang. Soalan dibentuk untuk mendapat maklumat mengenai keutamaan dan perkembangan kerjaya dalam kalangan pekerja Melayu dan bukan Melayu. Dapatan kajian menunjukkan bahawa golongan pekerja Melayu lebih ramai bekerja dalam sektor pengurusan dan kewangan, manakala pekerja bukan Melayu lebih ramai bekerja dalam bidang kejuruteraan dan teknologi maklumat. Dari segi tempat kerja pula, lebih ramai pekerja Melayu bekerja dalam organisasi tempatan, manakala yang bukan Melayu dalam syarikat multinasional. Kebanyakan pekerja percaya mereka mempunyai ciri-ciri kepimpinan, kemahiran teknologi maklumat, etika kerja, kepuasan kerja dan pendidikan sepanjang hayat. Namun, pekerja bukan Melayu berpendapat sistem pendidikan lebih mempengaruhi dan membentuk nilai hidup mereka berbanding pekerja Melayu, yang menganggap faktor diri sendiri mempengaruhi sikap dan nilai hidup mereka.

Dari segi skop kajian boleh dikatakan bahawa sebahagian besar kajian yang dikemukakan kelihatan masih agak terbatas sama ada dari segi pemilihan responden ataupun isu yang ingin diketengahkan. Dalam artikel ini, walaupun responden kajian dibataskan kepada graduan UKM, namun pemilihan sampel diperluaskan kepada mereka yang telah berada dalam pasaran kerja untuk tempoh 5 tahun. Tindakan ini dirasakan penting kerana responden dapat memberi maklumbalas dengan lebih baik memandangkan kedudukan mereka dalam alam pekerjaan agak lebih stabil.

Di samping itu, kajian ini juga cuba menilai aspek kepuasan kerja graduan memandangkan aspek ini juga amat penting dalam membantu meningkatkan tahap kebolehpasaran graduan dari segi mengekalkan mereka dalam sesebuah organisasi. (Tett & Meyer 1993; Traut et al 2000). Kepuasan kerja merujuk kepada tahap kesan positif pekerja terhadap pekerjaan dan persekitaran kerja (Locke 1976). Hasil kajian lalu menunjukkan terdapat banyak perkara yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti bayaran (Taylor & Vest 1992), kenaikan pangkat (US Merit System Protection Board 1987), penyeliaan dan sokongan rakan sekerja (Emmert & Taher 1992), faedah sampingan, bentuk pekerjaan dan jam bekerja (Desantis & Durst 1996). Kajian yang dilakukan oleh penulis ini cuba mengambil beberapa atribut kepuasan kerja dari beberapa kajian lepas itu untuk menilai tahap kepuasan kerja dalam kalangan graduan UKM.

KAEDAH DAN DATA KAJIAN

Kajian telah dijalankan antara bulan November 2003 hingga Mac 2004 dan melibatkan kumpulan graduan UKM yang tamat pengajian pada tahun 1998, 1999, 2000, 2001 dan 2002. Mereka adalah siswazah yang telah bekerja atau yang masih menunggu pekerjaan. Kerangka persampelan (sampling frame) kajian ini menggunakan maklumat yang diperolehi dari Pejabat Alumni UKM mengenai graduan yang telah tamat pengajian untuk tempoh yang dinyatakan. Responden dipilih dengan menggunakan teknik persampelan mudah berstrata, iaitu mengikut tahun tamat pengajian. Bagi setiap strata tahun terlibat, sejumlah 240 sampel telah dipilih secara rawak (240×4 tahun = 960), dan borang soalselidik telah dihantar melalui pos kepada alamat graduan seperti yang terdapat dalam senarai Pejabat Alumni, UKM. Daripada jumlah ini, sebanyak 343 borang soalselidik telah dikembalikan semula dan ini menjadikan kadar respon sekitar 35.7 peratus, iaitu suatu kadar yang boleh dianggap tinggi dalam konteks kajian yang melibatkan soalselidik melalui pos.

Dalam kajian ini, format dan item dalam soalselidik dibentuk mengikut beberapa format kajian lepas termasuk Laporan Kajian Pengesanan Graduan UKM (2003), Laporan Kajian Keberkesanan Sistem Pengajian Tiga Tahun (SPTT) UKM (1998), dan *Employment and Career Opportunities After Graduation: The Philippines Experience* (1987). Soalselidik ini memerlukan responden memberi pendapat tentang pengalaman mereka semasa mengikuti pengajian di UKM, maklumat pekerjaan termasuk jenis pekerjaan, tahun mula terlibat, status pekerjaan, sektor yang diceburi dan gaji yang diterima sekarang, maklumat pengangguran, prestasi pekerjaan dan tahap kepuasan kerja.

Jadual 1 menunjukkan ringkasan profil responden yang digunakan dalam analisis kajian ini. Dalam artikel ini, tumpuan analisis kebolehpasaran dan tahap kepuasan kerja dibuat mengikut bidang pengajian memandangkan aspek ini sangat berkait rapat dengan peluang pekerjaan yang terdapat di pasaran.

HASIL KAJIAN

Jadual 2, 3 dan 4 memberi gambaran mengenai latarbelakang pekerjaan yang diceburi oleh siswazah UKM yang dikaji. Kebanyakan graduan, iaitu 65 peratus daripada jumlah yang dikaji mempunyai pekerjaan yang bertaraf tetap, manakala yang lainnya sama ada bertaraf kontrak (13.4 peratus) atau sementara (21.7 peratus). Data ini memberi gambaran bahawa graduan UKM mempunyai jaminan pekerjaan yang agak baik dengan mendapat jawatan yang bertaraf tetap. Namun begitu, peratusan yang bertaraf sementara juga agak tinggi.

JADUAL 1. Profil Responden Graduan UKM

Profil Responden	Graduan (N = 343)	
	Jumlah	%
Jantina:		
Lelaki	157	45.8
Perempuan	186	54.2
Umur:		
Bawah 20 tahun	0	0.0
21-24 tahun	23	6.7
25-28 tahun	181	52.8
29 ke atas	139	40.5
Kaum:		
Melayu	192	56.0
Cina	122	35.6
India	14	4.1
Lain-lain	15	4.4
Fakulti Pengajian/Bidang Pengkhususan		
- Gugusan Sains dan Teknologi	82	23.9
- Sains Sosial dan Kemanusiaan	66	19.2
- Gugusan Perubatan, Sains Kesihatan Bersekutu dan Pergigian	20	5.8
- Ekonomi dan Perniagaan	86	25.1
- Pendidikan	24	7.0
- Kejuruteraan	38	11.1
- Pengajian Islam	21	6.1
- Undang-Undang	6	1.7

Sumber: Data Kajian 2004

JADUAL 2. Taraf Pekerjaan Graduan

Status Pekerjaan	Jantina				Jumlah	
	Lelaki		Perempuan		Bil.	%
	Bil.	%	Bil.	%		
Tetap	101	65.6	118	64.5	219	65.0
Kontrak	20	13.0	25	13.7	45	13.4
Sementara	33	21.4	40	21.9	73	21.7
Jumlah	154	100.0	183	100.0	337	100.0

Sumber: Data Kajian 2004

Jadual 3 pula memberi gambaran bahawa sebahagian besar graduan yang dikaji (lebih 92 peratus) adalah merupakan pekerja bergaji. Jumlah mereka yang merupakan sama ada majikan, bekerja sendiri atau bekerja dengan keluarga adalah terlalu kecil. Hal ini bermakna, tidak ramai graduan UKM yang muncul menjadi

usahawan. Dalam keadaan pasaran buruh yang agak ketat ketika ini, kemampuan graduan UKM untuk menjadi usahawan yang berjaya adalah penting kerana langkah ini boleh mengurangkan tekanan terhadap pasaran kerja. Malah, mereka boleh membantu mencipta peluang pekerjaan baru jika aktiviti perniagaan mereka berjaya diperluaskan.

JADUAL 3. Status Graduan dalam Bidang Pekerjaan yang Diceburi

Status Responden	Jantina				Jumlah	
	Lelaki		Perempuan		Bil.	%
	Bil.	%	Bil.	%		
Majikan	9	5.8	9	4.9	18	5.3
Pekerja	140	90.9	171	93.4	311	92.3
Bekerja sendiri	4	2.6	1	0.5	5	1.5
Bekerja dengan keluarga	1	.6	2	1.1	3	0.9
Jumlah	154	100.0	183	100.0	337	100.0

Sumber: Data Kajian 2004

Dari segi sektor pekerjaan pula, kebanyakan graduan yang dikaji bekerja dalam sektor swasta (55.5 peratus), termasuklah dengan syarikat multinasional yang beroperasi dalam negara ini. Jadual 4 menunjukkan bahawa hampir 19 peratus daripada graduan yang dikaji berkerja dengan syarikat multinasional ini. Keadaan ini membuktikan bahawa graduan UKM juga mempunyai kebolehan berkomunikasi dalam bahasa asing, terutamanya Bahasa Inggeris, dengan agak baik. Namun begitu, peratusan mereka yang bekerja dengan sektor swasta ini perlu dipertingkatkan lagi memandangkan peluang pekerjaan dalam sektor awam yang semakin mengecil.

JADUAL 4. Sektor Pekerjaan yang Diceburi Graduan

Status Pekerjaan	Jantina				Jumlah	
	Lelaki		Perempuan		Bil.	%
	Bil.	%	Bil.	%		
Kerajaan	40	26.0	63	34.4	103	30.6
Badan berkanun	10	6.5	11	6.0	21	6.2
Swasta multinasional	30	19.5	33	18.0	63	18.7
Swasta tempatan	65	42.2	59	32.2	124	36.8
Firma/ladang/perusahaan sendiri	5	3.2	13	7.1	18	5.3
Lain-lain (nyatakan)	4	2.6	4	2.2	8	2.4
Jumlah	154	100.0	183	100.0	337	100.0

Sumber: Data Kajian 2004

TAHAP KEBOLEHPASARAN GRADUAN

Bahagian ini menganalisis tahap kebolehpasaran graduan UKM berdasarkan beberapa indikator terpilih yang dirasakan sesuai untuk memberi gambaran mengenai graduan dan alam pekerjaan yang diceburi. Analisis ini dibuat mengikut fakulti/bidang pengkhususan graduan berkenaan. Jadual 5 menunjukkan tempoh masa graduan menunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama masing-masing. Jadual tersebut menunjukkan bahawa sebahagian besar graduan yang dikaji (lebih 75 peratus) berupaya mendapatkan pekerjaan masing-masing dalam tempoh 6 bulan selepas dikurniakan ijazah. Kajian juga mendapati tidak ramai graduan yang terus bekerja selepas tamat pengajian. Namun, secara perbandingan peratusan mereka yang terus bekerja selepas tamat pengajian adalah lebih tinggi dalam kalangan graduan fakulti/bidang pengkhususan pendidikan dan gugusan perubatan, iaitu masing-masing sebanyak 22.7 dan 15.0 peratus. Sebaliknya, terdapat sebahagian graduan dari bidang pengajian Islam, sains sosial, ekonomi dan perniagaan, malah gugusan sains yang terpaksa menunggu sehingga setahun sebelum berjaya mendapat pekerjaan. Keadaan ini berlaku mungkin disebabkan oleh keadaan pasaran kerja yang agak kurang baik ketika ini ataupun bidang pengajian mereka kurang sesuai dengan pasaran kerja sedia ada.

JADUAL 5. Tempoh Lama Menunggu untuk Mendapatkan Pekerjaan Pertama

Fakulti / Bidang Pengkhususan	Terus Bekerja	Tempoh Lama Menunggu (%)		
		1-6 bulan	7-12 bulan	Lebih 12 bulan
Gugusan Sains & Teknologi	10.5	72.4	13.1	3.9
Sains Sosial & Kemanusiaan	8.5	73.0	17.0	1.7
Gugusan Perubatan, SKB & Pergigian	15.0	85.0	0.0	0.0
Ekonomi & Perniagaan	8.3	72.5	15.5	3.6
Pendidikan	22.7	77.3	0.0	0.0
Kejuruteraan	2.7	89.1	8.1	0.0
Pengajian Islam	10.5	57.9	26.4	5.3
Undang-Undang	0.0	100.0	0.0	0.0
Keseluruhan	9.6	75.3	12.7	2.5

Sumber: Data Kajian 2004

Jadual 6 pula menunjukkan skala gaji yang responden terima. Sebahagian besar mereka memperoleh gaji kurang RM2,000 sebulan (65.5 peratus), iaitu suatu tangga gaji yang lazim diterima oleh seorang siswazah sama ada bekerja dalam sektor awam ataupun swasta. Namun, terdapat juga dalam kalangan mereka ini (21.7 peratus) yang memperoleh gaji kurang daripada RM1,000 sebulan. Mereka ini mungkin bekerja secara sementara ataupun menjadi pelatih di tempat kerja masing-masing. Menarik di sini ialah terdapat sebahagian besar graduan dari

JADUAL 6. Skala Gaji yang Diterima Mengikut Fakulti / Bidang Pengkhususan

Fakulti	Skala Gaji (RM)										Jumlah	
	< 1000		1001 - 2000		2001 – 3000		3001 - 4000		> 4000			
	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%
Gugusan Sains & Teknologi	14	17.5	43	53.8	18	22.5	4	5.0	1	1.3	80	100.0
Sains Sosial & Kemanusiaan	20	30.8	34	52.3	11	16.9	0	0.0	0	0.0	65	100.0
Gugusan Perubatan, SKB & Pergigian	0	0.0	5	26.3	12	63.2	2	10.5	0	0.0	19	100.0
Ekonomi & Perniagaan	22	26.2	34	40.5	20	23.8	7	8.3	1	1.28	4	100.0
Pendidikan	2	8.7	7	30.4	13	56.5	0	0.0	1	4.3	23	100.0
Kejuruteraan	5	13.2	18	47.4	11	28.9	4	10.5	0	0.0	38	100.0
Pengajian Islam	8	38.1	6	28.6	7	33.3	0	0.0	0	0.0	21	100.0
Undang-Undang	2	33.3	0	0.0	3	50.0	1	16.7	0	0.0	6	100.0
Jumlah	73	21.7	147	43.8	95	28.3	18	5.4	3	0.9	336	100.0

Sumber: Data Kajian 2004

bidang gugusan perubatan dan undang-undang yang memperoleh gaji melebihi RM2,000 sebulan, iaitu masing-masing sebanyak 73.7 dan 66.7 peratus daripada jumlah graduan yang dikaji. Hal ini bermakna, gaji permulaan yang ditawarkan untuk kedua-dua bidang pengkhususan ini, terutama dari sektor swasta adalah lebih tinggi berbanding bidang pengkhususan yang lain.

Dari segi tanggapan graduan mengenai bidang pekerjaan yang diceburi, Jadual 7 menunjukkan bahawa kebanyakan graduan yang dikaji (68.8 peratus)

JADUAL 7. Persepsi Graduan Mengenai Taraf Pekerjaan yang Diceburi

Fakulti	Taraf Pekerjaan						Jumlah	
	Lebih rendah		Setaraf		Lebih tinggi			
	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%
Gugusan Sains & Teknologi	20	25.0	..57	..71.3	3	3.8	..80	100.0
Sains Sosial & Kemanusiaan	33	50.8	..32	..49.2	0	0.0	..65	100.0
Gugusan Perubatan, SKB & Pergigian	..0	0.0	..20	100.0	0	0.0	..20	100.0
Ekonomi & Perniagaan	32	38.1	..52	..61.9	0	0.0	..84	100.0
Pendidikan	..3	13.0	..19	..82.6	1	0.3	..23	100.0
Kejuruteraan	..3	..7.9	..33	..86.8	2	5.3	..38	100.0
Pengajian Islam	..8	38.1	..13	..61.9	0	0.0	..21	100.0
Undang-Undang	..0	..0.05	100.0	0	0.05	100.0
Jumlah	99	29.5	231	..68.8	6	1.8	336	100.0

Sumber: Data Kajian 2004

berpendapat bahawa pekerjaan mereka adalah setaraf dengan kelayakan yang dimiliki. Keadaan ini menggambarkan bahawa bidang pengajian yang diikuti semasa di universiti adalah agak bersesuaian dengan alam pekerjaan masing-masing. Namun begitu, dalam masa yang sama hampir 30 peratus daripada kalangan graduan yang dikaji mengakui bahawa pekerjaan mereka adalah tidak setaraf dengan kelayakan tersebut. Aspek inilah yang mungkin menyebabkan graduan sukar untuk mendapat pekerjaan dan seterusnya terpaksa menganggur atau memerlukan masa yang lebih lama untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai.

Analisis berikutnya (Jadual 8) menilai pandangan graduan UKM mengenai kerelevanan program pengajian yang mereka ikuti dengan alam pekerjaan. Analisis ini yang dilakukan mengikut fakulti adalah penting dari segi meningkatkan tahap kebolehpasaran graduan pada masa hadapan. Pada umumnya lebih 61 peratus daripada graduan yang dikaji mengatakan bahawa program pengajian yang mereka ikuti adalah relevan dengan alam pekerjaan yang diceburi. Manakala lebih 38 peratus lagi menyatakan program pengajian yang mereka ikuti itu sedikit saja relevan(27.3 peratus) atau tidak relevan langsung (11.0 peratus).

Analisis mengikut fakulti/bidang pengkhususan pula menunjukkan bahawa tahap kerelevanan adalah lebih tinggi bagi kursus-kursus yang melibatkan bidang profesional. Misalnya, sebahagian besar graduan dari fakulti/bidang pengkhususan pendidikan, gugusan perubatan, undang-undang dan kejuruteraan menyatakan bahawa program pengajian yang mereka ikuti itu adalah relevan atau sangat relevan, iaitu masing-masing sebanyak 91.6, 85.0, 83.4 dan

JADUAL 8. Pandangan Graduan Mengenai Kerelevanan Program Pengajian dengan Alam Pekerjaan

Fakulti	Tidak relevan langsung		Sedikit relevan		Relevan		Sangat relevan		Jumlah	
	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%
Gugusan Sains & Teknologi	11	13.9	23	29.1	32	40.5	13	16.5	79	100.0
Sains Sosial & Kemanusiaan	12	18.5	25	38.5	23	35.4	5	7.7	65	100.0
Gugusan Perubatan, SKB & Pergigian	2	10.0	1	5.0	6	30.0	11	55.0	20	100.0
Ekonomi & Perniagaan	8	9.5	27	32.1	36	42.9	13	15.5	84	100.0
Pendidikan	0	0.0	2	8.3	8	33.3	14	58.3	24	100.0
Kejuruteraan	2	5.3	8	21.1	24	63.2	4	10.5	38	100.0
Pengajian Islam	2	9.5	5	23.8	9	42.9	5	23.8	21	100.0
Undang-Undang	0	0.0	1	16.7	1	16.7	4	66.7	6	100.0
Jumlah	37	11.0	92	27.3	139	41.2	69	20.5	337	100.0

Sumber: Data Kajian 2004

73.7 peratus. Sebaliknya, responden dari bidang-bidang yang bukan profesional, khususnya sains sosial, memberi penilaian yang lebih tinggi untuk tidak relevan langsung dan sedikit relevan (57.0 peratus). Tahap kerelevanan yang rendah turut dinyatakan oleh siswazah dari bidang gugusan sains dan teknikal (43.0 peratus) dan bidang ekonomi dan perniagaan (41.6 peratus).

Pandangan ini disokong oleh analisis ujian statistik ANOVA (Jadual 9). Jadual ini menunjukkan terdapat perbezaan skor purata yang signifikan pada aras keyakinan 1 peratus dengan bidang-bidang profesional seperti gugusan perubatan, undang-undang, malahan pendidikan yang memperoleh skor purata melebihi nilai 3. Sebaliknya, manakala bidang-bidang lain, termasuk bidang kejuruteraan, memperolehi nilai skor purata yang lebih rendah. Adalah menarik bahawa bidang kejuruteraan yang tergolong dalam bidang profesional, memperoleh nilai min sekitar 2.79 sahaja. Keadaan ini membayangkan terdapat kursus-kursus yang diambil oleh graduan kejuruteraan yang tidak sesuai dengan dunia pekerjaan. Keadaan ini perlu diperbaiki pada masa hadapan supaya dapat meningkatkan tahap kebolehpasaran mereka.

JADUAL 9. Skor Purata Kerelevanan Program Pengajian dengan Alam Pekerjaan

Fakulti	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Gugusan Sains & Teknologi	792	.59	.93	.10
Sains Sosial & Kemanusiaan	652	.32	.87	.11
Gugusan Perubatan, SKB & Pergigian	20	3.30	.98	.22
Ekonomi & Perniagaan	84	2.64	.86	9.38E-02
Pendidikan	24	3.50	.66	.13
Kejuruteraan	382	.79	.70	.11
Pengajian Islam	21	2.81	.93	.20
Undang-Undang	6	3.50	.84	.34
Jumlah	337	2.71	.91	4.98E-02

(Nilai statistik $F = 7.188$, nilai $p = .000$)

$N = 343$

Berikut dilakukan analisis regresi linear untuk mengenalpasti faktor-faktor yang dianggap boleh menyumbang kepada tahap kebolehpasaran graduan. Untuk maksud ini persamaan regresi berikut digunakan:

$$T_i = a + b_1JANTINA + b_2MELAYU + b_3CINA + b_4EDU_BAPA + b_5EDU_IBU + b_6PEND_KEL + b_7PNGK + b_8STATUS$$

Dengan,

T_i = tempoh lama menunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama
 JANTINA = menggunakan pemboleh ubah dumi (1 = lelaki; 0 = wanita)

- MELAYU = menggunakan pemboleh ubah dumi (1 = Melayu; 0 = Bukan Melayu)
- CINA = menggunakan pemboleh ubah dumi (1 = Cina; 0 = Bukan Cina)
- EDU_BAPA = jumlah tahun persekolahan bapa
- EDU_IBU = jumlah tahun persekolahan ibu
- PEND_KEL = jumlah purata pendapatan yang diperolehi keluarga sebulan
- PNGK = purata nilai gred kumulatif yang diperolehi graduan pada akhir tahun pengajian
- STATUS = menggunakan pemboleh ubah dumi (1 = Status pekerjaan tetap; 0 = Bukan berstatus tetap)

Dalam persamaan di atas, penulis telah memilih sebanyak lapan pemboleh ubah bebas yang dianggap boleh mempengaruhi tahap kebolehpasaran graduan. Manakala pemboleh ubah bergantung yang diuji ialah *Tt*, iaitu tempoh lama menunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama sebagai proksi kepada ukuran tahap kebolehpasaran seseorang graduan. Hasil keputusan analisis regresi ditunjukkan dalam Jadual 10 di bawah. Hasil analisis menunjukkan bahawa hanya faktor kaum, iaitu MELAYU dan CINA yang mempunyai hubungan yang signifikan pada aras keertian 10 peratus. Tanda negatif pada nilai statistik *t* menggambarkan bahawa tempoh lama menunggu untuk mendapatkan pekerjaan bagi kedua-dua kumpulan etnik ini adalah semakin berkurangan berbanding kumpulan etnik lain.

JADUAL 10. Analisis Regresi Terhadap Faktor Penentu Tahap Kebolehpasaran Graduan

Pemboleh ubah	Nilai Koefisien (B)	Sisihan Piawai	Standardized Coefficients Beta	Nilai t	Sig.
(Pemalar)	7.240	1.889		3.833***	.000
JANTINA	-.207	.388	-.032	-.534	.594
MELAYU	-1.203	.706	-.186	-1.703*	.090
CINA	-1.726	.763	-.260	-2.262*	.024
EDU_BAPA	-.025	.070	-.029	-.356	.722
EDU_IBU	.055	.061	.070	.896	.371
PEND_KEL	.000	.000	-.100	-1.388	.166
PNGK	-.524	.582	-.058	-.901	.369
STATUS	-.559	.420	-.083	-1.330	.185
R =	.244				
R ² =	.060				

Note: *** Signifikan pada aras ke ertian 1 peratus; * Signifikan pada aras ke ertian 10 peratus; Pemboleh ubah bergantung: Tempoh lama menunggu untuk mendapat pekerjaan pertama (*T*)

Sumber: Data Kajian 2004

Menarik juga disebut di sini bahawa nilai statistik t untuk kumpulan etnik CINA adalah lebih tinggi berbanding nilai statistik t untuk kumpulan etnik MELAYU. Hal ini menggambarkan tempoh lama menunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama untuk kumpulan etnik CINA mungkin secara relatifnya lebih singkat.

Walaupun pembolehubah lain tidak signifikan secara statistik, namun pembolehubah tersebut sengaja tidak digugurkan dalam analisis memandangkan nilai R2 yang diperolehi adalah terlalu kecil, iaitu 0.091, yang memberi gambaran bahawa hanya 6 peratus daripada perubahan yang berlaku terhadap pembolehubah bergantung (Tt) mampu diterangkan oleh kesemua pembolehubah bebas berkenaan. Keadaan ini menggambarkan bahawa terdapat pembolehubah lain yang lebih penting, mungkin juga yang bersifat makro, seperti keadaan pertumbuhan ekonomi, aspek permintaan industri dan kadar penciptaan pekerjaan baru yang perlu dimasukkan untuk mendapatkan keputusan analisis yang lebih baik. Namun, pembolehubah tersebut perlukan kaedah analisis yang berbeza, iaitu perlu menggunakan data siri masa yang lengkap untuk beberapa tempoh yang lepas. Kajian lain selanjutnya boleh dilakukan untuk melihat aspek ini.

TAHAP KEPUASAN KERJA GRADUAN

Untuk menilai tahap kepuasan kerja graduan, kajian ini memilih lapan atribut seperti yang disenaraikan dalam Jadual 11 di bawah. Setiap atribut dinilai berdasarkan 5 mata skala Likert. Bagi dua atribut, iaitu persekitaran & kesesuaian kerja dan perhubungan pekerja-majikan & rakan sejawat, peratus siswazah yang menyatakan tahap kepuasannya tinggi adalah melebihi 50 peratus. Malahan

JADUAL 11. Tahap Kepuasan Kerja dalam Kalangan Graduan

Aspek Kepuasan	Tahap Kepuasan kerja (% responden)				
	Sangat Rendah	Rendah	Sederhana	Tinggi	Sangat Tinggi
Imbuan kewangan	1.2	7.9	40.8	37.0	12.5
Imbuan bukan kewangan	4.1	9.0	35.0	36.4	14.9
Kemudahan latihan & pembangunan kerjaya	3.2	9.9	33.2	37.6	14.9
Peluang kenaikan pangkat	7.0	13.7	39.4	30.6	8.5
Persekitaran & kesesuaian kerja	1.2	2.6	27.4	51.9	15.2
Perhubungan pekerja-majikan dan rakan sejawat	0.3	1.2	23.9	55.7	18.4
Pengiktirafan & penghargaan majikan	2.0	8.7	37.9	37.9	12.8
Pencapaian dalam kerjaya sekarang	2.9	5.5	36.4	41.1	13.4

Sumber: Data Kajian 2004

masing-masing 15.2 peratus (aspek persekitaran dan kesesuaian kerja) dan 18.4 peratus (aspek perhubungan pekerja-majikan dan rakan sejawat) daripada siswazah menyatakan tahap kepuasan mereka adalah sangat tinggi. Kedua-dua aspek ini sebenarnya amat penting dalam menentukan kualiti hidup dan kebajikan pekerja selain upah yang diterima.

Siswazah yang merasakan tahap kepuasan kerja mereka rendah atau sangat rendah adalah kecil, iaitu kurang daripada 10 peratus. Bagi kebanyakan atribut, kepuasan adalah pada tahap sederhana atau tinggi, iaitu dalam lingkungan 20-40 peratus. Bagi atribut imbuhan kewangan dan peluang kenaikan pangkat, peratus siswazah yang menyatakan sederhana memuaskan adalah agak tinggi. Keputusan ini menggambarkan bahawa walaupun bekerja, mereka kurang puas dengan gaji yang diterima dan peluang kenaikan pangkat yang agak terhad.

Dari segi perbezaan mengikut jantina, Jadual 12 menunjukkan skor purata bagi semua atribut adalah melebihi 3.00 tetapi kurang daripada 4.00. Skor purata tertinggi adalah ke atas atribut perhubungan pekerja-majikan & rakan sejawat (3.91) diikuti oleh atribut persekitaran kerja & kesesuaian kerja (3.79). Atribut peluang kenaikan pangkat (3.20) memperolehi skor purata yang terendah. Bagi atribut imbuhan kewangan, imbuhan bukan kewangan, dan peluang kenaikan pangkat skor purata graduan lelaki adalah lebih tinggi berbanding wanita.

JADUAL 12. Tahap Kepuasan Kerja Mengikut Jantina

Aspek Kepuasan Kerja	Skor purata		Nilai Statistik t	P
	Lelaki	Wanita		
Imbuhan kewangan	3.53	3.51	0.199	0.842
Imbuhan bukan kewangan	3.53	3.46	0.674	0.501
Kemudahan latihan & pembangunan kerjaya	3.49	3.54	-0.395	0.693
Peluang kenaikan pangkat	3.33	3.09	2.131*	0.034
Persekitaran & kesesuaian kerja	3.75	3.81	-0.677	0.499
Perhubungan pekerja-majikan & rakan sejawat	3.91	3.91	-0.042	0.966
Pengiktirafan & penghargaan majikan	3.50	3.52	-0.193	0.847
Pencapaian dalam kerjaya sekarang	3.56	3.57	-0.091	0.928

* $p < 0.05$

Namun demikian semua perbezaan adalah tidak signifikan kecuali untuk atribut peluang untuk kenaikan pangkat, yang signifikan pada aras keertian lima peratus. Keadaan ini membayangkan bahawa graduan lelaki mungkin lebih mudah memperolehi peluang kenaikan pangkat berbanding wanita, dan keadaan ini adalah agak normal dalam amalan pasaran buruh di kebanyakan negara, termasuk di negara ini.

Analisis regresi linear turut dilakukan untuk menganggar sumbangan faktor-faktor yang berkaitan aspek persekitaran pekerjaan graduan kepada tahap kepuasan mereka. Untuk maksud ini persamaan regresi berikut digunakan:

$$K_t = a + b_1\text{JANTINA} + b_2\text{GAJI} + b_3\text{STATUS} + b_4\text{SEKTOR}$$

Dengan,

- K_t = min tahap kepuasan kerja graduan
 JANTINA = menggunakan pembolehubah dumi (1 = lelaki; 0 = wanita)
 GAJI = jumlah purata gaji sebulan yang diterima graduan
 STATUS = menggunakan pembolehubah dumi
 (1 = Status pekerjaan tetap; 0 = Bukan berstatus tetap)
 SEKTOR = menggunakan pembolehubah dumi (1 = sektor awam; 0 = bukan sektor awam)

Dalam persamaan di atas, penulis telah memilih sebanyak empat pembolehubah bebas yang dianggap boleh mempengaruhi tahap kepuasan kerja graduan. Manakala pembolehubah bergantung yang diuji ialah K_t , iaitu nilai min 5 skala Likert untuk lapan aspek pekerjaan kerja yang telah diukur sebelum ini sebagai proksi kepada ukuran tahap kepuasan kerja graduan. Hasil keputusan analisis regresi ditunjukkan dalam Jadual 13 di bawah. Hasil analisis menunjukkan bahawa, selain faktor pemalar, faktor GAJI mempunyai hubungan yang signifikan pada aras keertian 1 peratus. Manakala faktor-faktor lain tidak memberi sumbangan secara signifikan kepada tahap kepuasan kerja graduan. Namun begitu, nilai R^2 masih agak rendah untuk menerangkan sumbangan faktor-faktor berkenaan kepada tahap kepuasan kerja dalam kalangan mereka. Ini bermakna, terdapat faktor-faktor yang lebih penting dalam mempengaruhi tahap kepuasan mereka. Kajian lanjutan berhubung aspek ini perlu dilakukan untuk mendapatkan penjelasan.

JADUAL 13. Analisis Regresi Terhadap Faktor Penentu Tahap Kepuasan Kerja Graduan

Pemboleh ubah	Nilai Koefisien (B)	Sisihan Piawai	Standardized Coefficients Beta	Nilai t	Sig.
(Pemalar)	17.928	.859		20.869***	.000
JANTINA	.054	.416	.007	.130	.897
GAJI	.001	.000	.166	2.729***	.007
STATUS	-.156	.490	-.020	-.317	.751
SEKTOR	.275	.435	.035	.632	.528
R = .161					
$R^2 = .026$					

Note: *** Signifikan pada aras ke ertian 1 peratus; Pembolehubah bebas: nilai min tahap kepuasan kerja graduan berdasarkan 5 skala likert (K_t).

RUMUSAN DAN IMPLIKASI DASAR

Hasil kajian ke atas graduan UKM menunjukkan bahawa lebih 2/3 daripada mereka boleh mendapat pekerjaan dalam tempoh kurang enam bulan selepas tamat pengajian. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kemampuan graduan mendapat pekerjaan adalah lebih baik daripada yang ditunjukkan dalam kajian-kajian terdahulu. Kajian yang dijalankan oleh UKM contohnya menunjukkan kurang 60 peratus daripada graduan boleh mendapat pekerjaan dalam tempoh 6 bulan selepas tamat pengajian (UKM 2002, 2003). Sebaliknya, kajian ini mendapati bahawa peratus graduan yang terpaksa menunggu lebih 6 bulan atau setahun untuk mendapatkan pekerjaan pertama adalah agak kecil. Kajian juga menunjukkan majoriti graduan yang dikaji mendapat gaji permulaan sekitar RM1,000 hingga RM2,000 sebulan, iaitu kadar yang lazim diterima oleh kebanyakan siswazah universiti di negara ini. Walaupun ada yang menerima gaji permulaan melebihi RM2,000, peratus mereka adalah agak kecil dan mungkin tidak mewakili keseluruhan graduan lain.

Kebanyakan graduan (hampir 70 peratus) juga mengakui bahawa pekerjaan yang mereka perolehi adalah setaraf dengan kelayakan yang dimiliki. Kebanyakan graduan (lebih 60 peratus) juga berpendapat bahawa bidang pengajian yang mereka ikuti adalah relevan dengan alam pekerjaan masing-masing. Seperti yang dijangka, kebanyakan graduan yang mengikuti program pengajian dalam bidang-bidang profesional seperti perubatan, undang-undang, kejuruteraan, termasuk pendidikan mengakui bahawa bidang pengajian mereka adalah relevan dengan alam pekerjaan. Malah, peratus graduan dalam bidang pendidikan adalah lebih tinggi berbanding bidang kejuruteraan yang memberi jawapan tentang relevannya program pengajian dengan alam pekerjaan. Dapatan kajian ini adalah agak menarik dan mempunyai implikasi dasar yang penting terhadap usaha-usaha penambahbaikan kurikulum program pengajian di UKM. Langkah ini dijangka dapat membantu meningkatkan tahap kebolehpasaran graduan UKM pada masa hadapan.

Hasil kajian mendapati skor purata kerelevan program pengajian dengan alam pekerjaan hanya tinggi (melebihi 3 mata) untuk bidang pengajian perubatan, undang-undang dan pendidikan. Ini bermaksud, bidang-bidang pengajian lain seperti sains sosial, pengajian Islam, ekonomi & perniagaan, sains & teknikal, malah kejuruteraan perlu diperbaiki kurikulum masing-masing supaya lebih berkaitan dan relevan dengan kehendak alam pekerjaan atau industri. Oleh kerana pendidikan dan alam pekerjaan adalah saling berkaitan, maka hubungan antara universiti dengan industri adalah penting. Misalnya, dalam menghadapi isu pengangguran dalam kalangan graduan IPTA universiti dituntut sama-sama berusaha menangani masalah berkenaan dengan menentukan kurikulum di peringkat universiti sesuai dengan kehendak semasa pasaran kerja. Kurikulum yang tidak sepadan dengan alam pekerjaan atau mismatch antara kerja dengan pelbagai kemahiran yang diperlukan oleh industri menyebabkan ramai graduan

tidak berjaya mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Oleh itu, pihak pengurusan universiti harus mengetahui apa yang dikehendaki oleh pihak industri, bentuk-bentuk kemahiran yang dipentingkan dan juga ciri-ciri peribadi yang diperlukan untuk sesuatu pekerjaan tersebut.

Mengenai tahap kepuasan kerja dalam kalangan graduan, pada umumnya sebahagian besar graduan berpuashati dengan alam pekerjaan masing-masing berdasarkan beberapa atribut kepuasan kerja yang dikaji. Walau bagaimanapun, untuk atribut gaji dan kenaikan pangkat, penilaian tahap kepuasan adalah agak rendah. Hal ini bermakna, kebanyakan graduan yang dikaji kurang berpuashati dengan tingkat gaji yang diterima dan juga berkaitan aspek kenaikan pangkat mereka. Dalam konteks ini, tidak banyak yang boleh dilakukan oleh pihak universiti untuk memperbaiki keadaan tersebut memandangkan aspek-aspek berkenaan adalah di luar kawalannya. Namun begitu, pihak universiti masih boleh membantu graduannya melalui program dan ceramah kerjaya bagi memberi kefahaman yang lebih baik kepada mereka berhubung dengan tuntutan dan perkembangan terbaru dunia pekerjaan. Langkah ini mungkin boleh membantu graduan mengetahui peluang-peluang kerjaya mereka dengan lebih baik dan seterusnya menyesuaikan diri masing-masing dengan alam pekerjaan secara lebih berkesan.

PENGHARGAAN

Kajian ini telah dilakukan dengan biaya Projek Penyelidikan Laluan Pantas UKM (Arus Perdana) bertajuk Kajian Graduan Universiti Kebangsaan Malaysia dan Persediaan Untuk Pekerjaan (rujukan II-002-2003). Ucapan terima kasih kepada siswazah UKM yang telah sudi menjadi responden kajian ini dan memberi maklum balas berguna demi kebaikan dan perkembangan UKM khususnya dan pendidikan tinggi negara amnya.

RUJUKAN

- Bank Negara. 2002. *Employability of Graduates – Survey Report*. Kuala Lumpur: Bank Negara Malaysia.
- DeSantis, V. and Durst, S. 1996. Comparing Job Satisfaction among Public and Private Sector Employees. Dalam *American Review of Public Administration*, 26(3): 327-343.
- Emmert, M.A., Taher W.A. 1992. Public Sector Professionals: The Effects of Public Sector Jobs on Motivation, Job Satisfaction and Work Involvement. Dalam *American Review of Public Administration* 22(1).
- Faridah Karim, Ramlee Mustapha, Ruhizan Mohd Yasin, Abdul Wahab Mohammad & Mohd Sobri Takriff. 2003. *Kesediaan Pendidikan dan Kerjaya ke Arah Pembinaan Keupayaan Melayu dalam Konteks Globalisasi*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- IPPTN. 2003. *Laporan Akhir Kajian Masalah Pengangguran di Kalangan Siswazah*. Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara, USM, Penang: Universiti Sains Malaysia.
- Ishak Yussof & Rahmah Ismail. 1997. *Pendidikan di Malaysia*. Dalam Supian Ali, Rahmah

- Ismail & Muhammad Anuar Adnan. *Pembangunan Sumber Manusia di Malaysia*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ishak Yussof, Zulkifly Osman & Rahmah Ismail. 2004. HRD: Mismatch and Shortage of Skilled Workers. Kertas kerja dibentangkan di MIER National Economic Outlook 2005 Conference, 7-8 Desember 2004, Sheraton Imperial Hotel, Kuala Lumpur: Malaysian Institute of Economic Research.
- Locke, E.A. 1976. The Nature and Causes of Job Satisfaction'. Dalam M.D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Ms. 1297-1349. Chicago, IL: Rand McNally.
- Malaysia. 2006. *Rancangan Malaysia Kesembilan, 2006-2010*. Kuala Lumpur; Percetakan Nasional Berhad.
- Maros, M. 2000. Language Use in the Commercial Sector; Local Borders in a Borderless World. In Wong, H., Nair Venugopal, Maarof, N., Yahya, Z. and D'Cruz, J.V. *Language and Globalisation*. Kuala Lumpur: Addison Wesley Longman.
- Md. Zabid. A. Rashid. 2003. *Strategies to Reduce Unemployment Among Graduates and Youth*. Majlis Tindakan Ekonomi Negara. Putra Jaya: Jabatan Perdana Menteri.
- MEF. 2003. *Local Graduates Need To Buck-up*. Kenyataan Akhbar Persekutuan Majikan Malaysia. Kuala Lumpur: Malaysian Employers Federation. [Website: <http://www.mef.org.my> - diakses pada 4 Oktober 2004].
- Mohd Yusof Kasim & Ishak Yussof. 2002. *Industrialisasi dan Pembangunan Sumber Daya Manusia di Malaysia: Isu dan Haluan Masa Depan*. Dalam Rokiah Ismail, Zaidah Mustapha & Yahaya Ibrahim (ed.). *Industrialisasi dan Modernisasi di Malaysia dan Indonesia: Pengalaman, Permasalahan, dan Arah Transformasi*. Kuala Lumpur: Prentice Hall. Ms. 175-187.
- MTEN. 2001. *Study on the Unemployment Situation in Malaysia*. Majlis Tindakan Ekonomi Negara. Putra Jaya: Jabatan Perdana Menteri.
- Mustafa Mansur. 2002. *Meeting Skills Needs: Private Sector Perspectives*. Dalam *International Conference on Asia-Europe Meeting (ASEM)*. Kuala Lumpur.
- Nair-Venugopal. 2000. *Language Choice and Communication in Malaysian Business*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nik Khusairi Ibrahim. 2002. MTEN Syor Tingkat Modul ICT dalam SSL. Dalam *Utusan Online*. (<http://www.utusan/content.asp?y=2002&dt=0304&pub=UtusanMalaysia&sec=DalamNegeri&pg=dn04.ht>)
- Rahmah Ismail, Ab. Razak Dan & Zaini Mahbar. 2001. *Persepsi dan Keperluan Majikan Sektor Awam Terhadap Graduan Ekonomi*. Dalam Rahmah Ismail & Faridah Shahadan (ed.). *Prosiding Seminar Kebangsaan Pendidikan Ekonomi di Persimpangan Jalan*. September 1999. Ms. 22-23.
- Robiah Sidin, Rahmah Ismail & Ishak Yussof. 2004. *Laporan Penyelidikan Kajian Graduan UKM dan Kebolehpasaran Pekerjaan*. Projek Penyelidikan 11/002/2003, Universiti Kebangsaan Malaysia: Bangi.
- SERI. 2002. *Study of Unemployment Situation in Penang*. Jobstreet.
- Suzanna Pillay. 2004. *How Graduates Can Land Jobs*. Dalam *New Straits Times*, 28 March 2004.
- Taylor, G.S., & Vest, M.J. 1992. *Pay Comparisons and Pay Satisfaction Among Public Sector Employees*. Dalam *Public Personnel Management*. (21): 445-454.
- Tett, R.P. & Meyer, J.P. 1993. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic findings*. *Personnel Psychology*. 46: 259-293.

- The Star. 2004. (Statement by Datuk Mohamed Khaled Nordin, Entrepreneur and Co-operative Development Minister). 15 September 2004.
- Toffler, A. 1981. *The Third Wave*. London: Pan.
- Traut, C.A., Larsen, R. and Feimer, S. 2000. Hanging On or Fading Out? Job Satisfaction and the Long-Term Worker. *Public Personnel Management*. 29(3): 343-350.
- Universiti Kebangsaan Malaysia. 1998. Laporan Kajian Keberkesanan Sistem Pengajian Tiga Tahun (SPTT), Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Universiti Kebangsaan Malaysia. 2002. Kajian Pengesanan Graduan UKM 2002. Bangi: Pusat Pembangunan Pelajar, UKM.
- Universiti Kebangsaan Malaysia. 2003. Kajian Pengesanan Graduan UKM 2002. Bangi: Pusat Pembangunan Pelajar, UKM.
- Utusan Malaysia. 2005a. 57,000 Siswazah Menganggur. 14 September.
- Utusan Malaysia. 2005b. Kekeliruan Jumlah Siswazah Menganggur. 22 September.
- Zulkifli Osman & Rahmah Ismail. 1997. Isu dalam Pasaran Buruh. Dalam *Pembangunan Sumber Manusia di Malaysia*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Zulkifly Osman & Ishak Yussof. 2005. 'Dasar dan Masalah Guna Tenaga di Malaysia: Pengalaman Khusus Isu Pekerja Asing dan Pengangguran Siswazah.' Kertas Kerja di bentangkan di Simposium Kebudayaan Indonesia-Malaysia IX (SKIM IX), FSSK-UNPAD, Bandung, Indonesia.

Ishak Yussof, Ph.D
Rahmah Ismail, Ph.D
Pusat Pengajian Ekonomi
Fakulti Ekonomi dan Perniagaan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM, Bangi
Selangor D.E., Malaysia
email: iby@pkrisc.cc.ukm.my

Robiah Sidin, Ph.D
Institut Alam dan Tamadun Melayu (ATMA)
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM, Bangi
Selangor D.E., Malaysia