

Perbandingan Persepsi Majikan Syarikat Multinasional Dengan Syarikat Swasta Terhadap Graduan di Malaysia

Comparing Perceptions of Employers in Multinational Firms with Private Firms towards Malaysian Graduates

Sharifah Farhana Syed Othman
Universiti Kebangsaan Malaysia
farhana_othman@ymail.com

Rahmah Ismail
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia
rahis@ukm.my

Abd. Hair Awang
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia
rahim@pkrisc.cc.ukm.my

ABSTRAK

Kertas kerja ini bertujuan untuk menganalisis persepsi majikan syarikat multinasional dan syarikat swasta terhadap graduan di Malaysia disamping mengkaji bidang pengajian dan kemahiran yang diperlukan oleh pihak majikan. Analisis dalam kertas kerja ini adalah berdasarkan kepada 485 majikan syarikat swasta tempatan dan 32 majikan syarikat multinasional yang telah ditemubual melalui borang soal selidik. Responden yang dipilih terdiri daripada golongan profesional iaitu pengurus besar, pegawai-pegawai kanan, ketua-ketua bahagian dan juga pemilik premis bagi syarikat multinasional dan swasta. Kaedah analisis data termasuklah ujian ANOVA F-test dan regresi berbilang. Secara keseluruhan, analisis mendapati bahawa majikan syarikat multinasional mempunyai persepsi yang lebih tinggi terhadap graduan di Malaysia berbanding majikan syarikat swasta.

Kata kunci : syarikat multinasional, syarikat swasta tempatan, graduan di Malaysia.

ABSTRACT

The aim of this paper is to examine the perception of the multinational and also private sector company towards graduates in Malaysia. Apart from that, the objective of this paper is to seek and investigate the needed skills and courses by the employer towards the graduates. The analysis of this paper is basically based on the survey that has been done towards 485 private sector companies and also 32 multinational companies. The chosen respondents are the professional group which includes general managers, senior officers, division chiefs, and the owner of multinational private premises. The Statistical Package for Social Science (SPSS) were used to analyze the data which is involving ANOVA F-test and linear regression analysis. Overall, the result of this study shows that multinational company has higher perception towards graduates in Malaysia compare to private company.

Key words: Multinational company, private company, graduates in Malaysia.

PENGENALAN

Kebanyakan negara di dunia termasuk Malaysia telah menerima kehadiran peserta baru dalam pasaran antarabangsa, iaitu syarikat multinasional. Syarikat multinasional mampu mengintegrasikan proses pengeluaran dan pemasaran barang dan perkhidmatan melalui penggunaan kaedah pengeluaran baru, mendominasi pengeluaran dunia dan mewujudkan monopoli di dunia. Pelaburan Langsung Asing (PLA) merupakan medium utama dalam mencerminkan sumbangan syarikat multinasional di Malaysia. Ia juga merupakan penyumbang penting kepada pertumbuhan dan transformasi ekonomi Malaysia, terutamanya dalam memulakan industri baru, meningkatkan kapasiti pengeluaran, peluang pekerjaan, perdagangan, dan kemampuan teknologi. Malaysia mencatat jumlah sebanyak RM152 bilion dalam aliran masuk bersih PLA pada tempoh 2000 hingga 2009, lebih tinggi daripada jumlah RM134 bilion yang diterima pada tempoh 1990 hingga 1999.

Statistik mendapati bahawa 200 buah syarikat multinasional yang beroperasi secara global menguasai kira-kira 20% daripada keluaran dalam negara kasar (KDNK) dunia. Manakala, 1/3 daripada nilai dagangan di pasaran dunia berlaku sesama syarikat multinasional. (UNCTAD, 2005). Kemunculan syarikat multinasional telah mewujudkan beberapa kesan positif. Dari segi tenaga kerja, kehadiran syarikat multinasional telah mewujudkan peluang pekerjaan untuk penduduk negara yang terlibat. Selain itu, pendapatan negara juga meningkat melalui kutipan hasil cukai yang dikenakan terhadap syarikat-syarikat multinasional. Pemindahan teknologi antara syarikat multinasional membolehkan penduduk tempatan menimba pengetahuan dan kemahiran baru. Di samping itu, syarikat multinasional telah mampu menceburi industri berskala besar yang sebelum ini kurang mampu diusahakan oleh pemodal tempatan.

Walau bagaimanapun, terdapat juga kesan buruk yang timbul daripada kemunculan syarikat multinasional ini. Pelabur tempatan menghadapi persaingan sengit daripada pemodal luar yang mempunyai modal, teknologi dan kemahiran yang lebih tinggi. Dari segi peluang pekerjaan yang diwujudkan oleh syarikat multinasional, kebanyakannya diisi oleh pekerja bawahan iaitu buruh separa mahir dan buruh tidak mahir. Oleh itu, kemahiran dan pengetahuan baru yang diperoleh tidak dapat disebar dengan meluas, terutama kepada pekerja peringkat pertengahan dan peringkat atasan. Di samping itu, pemindahan teknologi yang kurang sesuai dengan suasana dan persekitaran dalam negara telah menimbulkan masalah pencemaran alam sekitar. Kebanyakan keluar masuk aliran modal yang tidak dikawal dan keuntungan yang tidak dilabur semula oleh sesetengah syarikat multinasional akan merugikan negara.

Selain daripada syarikat multinasional, syarikat swasta turut menjadi penyumbang besar kepada ekonomi negara. Menyedari hakikat inilah, maka kerajaan telah mengumumkan dasar penswastaan sebagai dasar negara pada tahun 1983, iaitu lebih kurang 28 tahun dahulu. Menurut Laporan Ekonomi 2010/2011, berlaku peningkatan dalam perbelanjaan sektor swasta sebanyak 8.1%, yakni disumbangkan oleh peningkatan dalam penggunaan swasta sebanyak 6.7% dan pelaburan swasta sebanyak 15.2%. Dari segi peratusan bahagian kepada KDNK, penggunaan swasta menyumbang sebanyak 53.4% manakala pelaburan swasta 10.8%. Dengan perkembangan sektor swasta yang begitu pesat kini, ia juga telah berjaya mewujudkan begitu banyak peluang pekerjaan sebagaimana syarikat multinasional. Namun, peluang pekerjaan yang diwujudkan oleh syarikat-syarikat ini belum mencukupi bagi menampung kehadiran graduan berdasarkan bukti senario pengangguran graduan yang semakin rancak saban tahun. Kemahiran yang dimiliki graduan juga berkemungkinan tidak selaras dengan apa yang diperlukan majikan. Oleh itu, para graduan harus peka dengan apa yang dikehendaki oleh syarikat multinasional dan syarikat swasta dalam memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dalam kedua-dua jenis syarikat berkenaan. Sehubungan dengan itu, kertas kerja ini adalah bertujuan untuk menganalisis persepsi majikan syarikat multinasional berbanding syarikat swasta tempatan terhadap graduan di Malaysia disamping mengkaji bidang dan kemahiran graduan yang diperlukan oleh pihak majikan.

KAJIAN LEPAS

Istilah syarikat multinasional telah diguna pakai dalam pelbagai bentuk. Pada tahun 1960-an, istilah syarikat antarabangsa kerap digunakan. Ia menekankan ciri-ciri antarabangsa syarikat tempatan yang menjalankan operasi di negara lain. Namun demikian pada tahun 1970-an, istilah syarikat multinasional mulai muncul dengan ciri-ciri perniagaan besar seperti kepelbagaian produk, organisasi nyahpusat, dan struktur pelbagai bahagian di luar sempadan antarabangsa (Rujhan, 2003). Caves (1996) dalam bukunya yang bertajuk "*Multinational Enterprises and Economic Analysis*" memberi definisi multinasional sebagai

sebuah syarikat yang mengawal dan mengurus pengeluaran yang mana ianya bertempat sekurang-kurangnya di dua buah negara. Manakala bagi Dunning (1974), syarikat multinasional merujuk kepada firma yang membuat pengeluaran sekurang-kurangnya di sebuah negara asing. Kwok dan Reeb (2000) pula mendefinisikan syarikat multinasional sebagai sebuah syarikat dengan nisbah aset asing melebihi satu peratus dan Lecraw (1983) menggunakan tahap pelaburan asing syarikat sebagai kayu pengukur tahap multinasionaliti syarikat.

Walaupun kehadiran syarikat multinasional di Malaysia dikatakan dapat menambah banyak lagi peluang pekerjaan, namun hakikatnya, pengangguran graduan di negara ini masih tidak dapat dikurangkan, seolah-olah graduan-graduan yang ada tidak mampu memenuhi kehendak dan kriteria yang diperlukan oleh majikan-majikan syarikat multinasional ini. Oleh itu, pelbagai kajian telah dijalankan sebelum ini bagi mengetahui perspektif dan pandangan majikan terhadap graduan, serta apakah kriteria utama yang perlu dimiliki graduan bagi memasuki pasaran pekerjaan. Princewaterhouse Coopers' (2010) telah membuat satu tinjauan persepsi majikan terhadap graduan universiti swasta di Cyprus, dan mendapati 97% responden (majikan) telah bersetuju bahawa kelayakan yang paling utama dilihat pada graduan universiti adalah dari segi "Personaliti", diikuti dengan "Tahap Pendidikan" dengan 70.6% responden, "Pengalaman" dengan 64.7% responden dan "Rujukan Pihak Ketiga" dengan hanya 32.4% responden. Dapat disimpulkan daripada kajian ini bahawa "Personaliti" merupakan kriteria yang paling utama dilihat oleh majikan dalam mengambil pekerja.

Sementara itu, Md Zabid dan Samsinar (1996) pula mendapati bahawa kedua-dua syarikat awam dan swasta mempunyai pandangan yang berbeza terhadap graduan tempatan di Malaysia. Majikan syarikat awam mempunyai persepsi yang lebih baik berbanding syarikat swasta. Majikan juga mempunyai jangkauan yang tinggi bagi kemahiran komunikasi, kreativiti, inisiatif, dan kemahiran dalam bahasa Inggeris. Menurut Kajian Masalah Pengangguran Dalam Kalangan Siswazah oleh IPPTN (2003) pula, kualiti siswazah dan kemahiran yang ditekankan majikan semasa sesi temuduga adalah seperti; i) Siswazah memenuhi keperluan bidang pekerjaan (bidang pengajian yang sesuai), ii) Siswazah boleh menyesuaikan diri kepada kehendak dan suasana kerja, dan mudah untuk dilatih semula sesuai dengan keperluan industri dan syarikat, iii) Siswazah berkeupayaan berkomunikasi dalam bahasa Inggeris disamping memiliki pencapaian akademik yang baik dan pengetahuan teknikal, iv) Siswazah memiliki pengalaman dalam sebarang pekerjaan, v) Siswazah memiliki pengetahuan am, kesedaran awam dan social, vi) Siswazah memiliki kemahiran kepimpinan dan mengelola, vii) Siswazah bersikap proaktif dan berinisiatif, viii) Siswazah memiliki kemahiran hubungan antara perorangan yakni boleh bergaul dan bekerja sebagai satu pasukan, ix) Siswazah berpengetahuan tentang suasana tempat kerja, seperti mengetahui tentang carta organisasi kerja, aspek pengurusan, dan latar belakang syarikat, x) Semua siswazah perlu memiliki kemahiran ICT.

Kajian yang dijalankan oleh (Confederation of British Industry's) CBI pada 2009 menunjukkan bahawa hampir satu pertiga majikan (30%) mempunyai masalah dengan kemahiran *employability* graduan seperti kerja berpasukan, komunikasi dan penyelesaian masalah. Majikan juga kecewa dengan komitmen terhadap kerja (25%), pengurusan diri (33%), kepekanaan dalam berurusanniaga (44%) dan kemahiran bahasa asing (49%). Sementara itu, National Council For Work Experience (NCWE, 2003) yang menjalankan kajian terhadap sikap dan amalan majikan berkenaan dengan pengalaman bekerja graduan mendapati bahawa walaupun dalam proses merekrut bagi tujuan penggantian, majikan menegaskan kemahiran komunikasi samada lisan atau bertulis bagi graduan sebagai kriteria yang paling penting, dengan 67% responden mengutarakan hal ini.

Hasil kajian yang dijalankan Jackling dan Lange (2009) mendapati bahawa majikan mengutamakan kemahiran generik berbanding kemahiran teknikal. Berdasarkan pemerhatian yang dilakukan, 11 daripada 12 majikan membuat keputusan memilih pekerja berpandukan kemahiran generik yang diperolehi graduan. Bagi kemahiran teknikal, sebahagian majikan menunjukkan bahawa mereka lebih cenderung memilih graduan yang memiliki kepelbagaian kemahiran yang meluas, akan tetapi kebanyakan mereka memberi fokus kepada kemahiran pengetahuan am. Manakala, Archer dan Davison (2008) dalam kajian mereka mendapati bahawa 86% majikan menganggap bahawa kemahiran komunikasi yang bagus sebagai kemahiran yang penting. Kemahiran "*soft skills*" seperti kerjasama berpasukan juga penting malah ianya jauh lebih penting daripada kebanyakan kemahiran "*hard skills*", walaupun kemahiran *numeracy* dan *literacy* adalah dikira agak penting oleh 70% majikan. Manakala, 65% daripada majikan antarabangsa menegaskan bahawa memiliki pengalaman bekerja di luar negara membolehkan graduan lebih senang untuk diambil bekerja. Penyelidikan ini juga mendapati bahawa kemahiran sosial dan jenis personaliti adalah lebih penting daripada kelayakan akademik dan kemahiran ICT graduan.

Selain itu, terdapat beberapa kajian yang melihat sejauhmana kepentingan pencapaian akademik berbanding dengan kemahiran-kemahiran lain. Junaidah (2009) mendapati bahawa pendidikan graduan tidak dapat mempertingkatkan prestasi pengurusan di tempat kerja. Menurut beliau, sekiranya majikan menghadkan pengambilan pekerja baru hanya kepada graduan yang cemerlang akademik sahaja, maka proses penilaian tidak hanya mengeneppikan kebolehan lain yang dimiliki oleh graduan, malah potensi graduan yang dapat menguasai kemahiran-kemahiran lain yang sebenarnya lebih layak untuk berkhidmat dengan syarikat mereka. Walaupun menyedari hakikat bahawa kelayakan akademik tidak dapat mempengaruhi prestasi kerja graduan, akan tetapi sebahagian besar daripada majikan masih tetap mengutamakan kecemerlangan akademik dengan memberi alasan bahawa ianya merupakan salah satu daripada polisi syarikat dalam mengambil pekerja baru. Mereka juga menyatakan bahawa graduan yang cemerlang akademiknya cepat belajar (*fast learner*) dan senang untuk dilatih.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari borang soal selidik. Soal selidik ini dijalankan terhadap 517 orang responden iaitu 485 responden adalah terdiri daripada majikan syarikat swasta manakala 32 responden terdiri daripada majikan syarikat multinasional. Soal selidik diagihkan kepada majikan dan wakil majikan yang terdiri daripada golongan profesional iaitu pengurus besar, pengurus, pegawai kanan, ketua-ketua bahagian dan juga pemilik premis bagi syarikat multinasional dan swasta. Sektor yang terlibat dalam kajian ini terdiri daripada sektor perkhidmatan, pembuatan, pertanian, pembinaan dan perlombongan. Kaedah pengumpulan data bagi kajian ini adalah melalui temubual responden dan juga mengedar borang soal selidik melalui kiriman pos. Skala pengukuran yang digunakan dalam kajian ini adalah skala ordinal. Manakala teknik penskalaan yang digunakan pula adalah skala likert. Skala mempunyai lima kategori skor bermula daripada sangat lemah (Skor 1) hingga cemerlang (Skor 5).

Soal selidik bagi kajian ini mempunyai lima bahagian. Bahagian A mengandungi maklumat responden seperti jawatan, bangsa, jantina dan pengalaman bekerja. Bahagian B dan C pula adalah berkenaan dengan maklumat syarikat dan maklumat mengenai pengambilan pekerja. Seterusnya Bahagian D membincangkan tentang pandangan dan tanggapan majikan terhadap graduan. Ia meliputi prestasi graduan dalam penguasaan bidang pengkhususan, komunikasi dan interpersonal, membuat keputusan dan penyelesaian masalah, ICT, kepimpinan, kerja berpasukan, perancangan kerja, kemahiran berfiir, etika dan nilai, serta kemahiran lain. Turut dibincangkan dalam bahagian ini adalah tahap penguasaan bahasa graduan iaitu kemahiran graduan bertutur dan menulis dalam bahasa Malaysia, bahasa Inggeris dan bahasa-bahasa lain. Akhir sekali, Bahagian E mengandungi keperluan organisasi terhadap graduan pada masa hadapan.

Terdapat 10 kategori prestasi graduan yang dinilai oleh majikan iaitu; i) penguasaan bidang pengkhususan, ii) komunikasi dan interpersonal, iii) membuat keputusan dan penyelesaian masalah, iv) ICT(teknologi maklumat), v) kepimpinan, vi) kerja berpasukan, vii) perancangan kerja, viii) kemahiran berfikir, ix) etika dan nilai, dan x) kemahiran lain. Manakala terdapat tiga kumpulan graduan yang terlibat dalam analisis ini iaitu graduan UKM, graduan IPT lain, dan juga graduan IPT luar negara. Fokus utama kertas kerja ini adalah bagi membandingkan min skor yang telah diberikan oleh pihak majikan terhadap ketiga-tiga kumpulan graduan mengikut kategori prestasi yang berbeza-beza. Min skor yang berbeza daripada majikan syarikat multinasional dan swasta akan di uji kesignifikannya menggunakan perisian SPSS (Statistical Package for Social Science) melalui ujian ANOVA F-Test. Selain daripada ANOVA F-Test, analisis regresi berbilang turut digunakan dalam kertas kerja ini. Model regresi berbilang ini digunakan untuk mengenalpasti hubungan antara latar belakang responden dengan min sor yang diperoleh graduan. Latar belakang responden termasuk bangsa, jawatan, dan sektor pekerjaan. Beberapa pemboleh ubah dami digunakan dalam model ini bagi menerangkan pemboleh ubah yang telah dikategorikan. Berikut merupakan model regresi berbilang bagi keseluruhan graduan :

$$PU = \beta_0 + \beta_1 PKP + \beta_2 PROF + \beta_3 MEL + \beta_4 CIN + \beta_5 PERK + \beta_6 PEM + \beta_7 MNC + \mu_0$$

Dengan,

PU = Min Skor persepsi umum.

PKP = Pemboleh ubah dami bagi responden yang berjawatan pengurus kanan.

PROF = Pemboleh ubah dami bagi responden yang berjawatan profesional.

- MEL = Pemboleh ubah dami bagi responden yang berbangsa melayu.
 CIN = Pemboleh ubah dami bagi responden yang berbangsa cina.
 PERK = Pemboleh ubah dami bagi responden yang berkerja di sektor perkhidmatan.
 PEM = Pemboleh ubah dami bagi responden yang bekerja di sektor pembuatan.
 MNC = Pemboleh ubah dami bagi responden yang bekerja di syarikat multinasional.

HASIL KAJIAN

Profil responden

Jadual 1 menunjukkan profil majikan yang terlibat dalam kajian ini. Daripada 32 majikan syarikat swasta, 71.9% adalah lelaki dan 28.1% adalah perempuan. Manakala bagi syarikat swasta pula, daripada 485 majikan, 49.1% adalah lelaki dan 50.9% adalah perempuan. Kebanyakan responden terdiri daripada mereka yang berbangsa melayu. Sebanyak 71.1% responden syarikat multinasional terdiri daripada pegawai kanan dan pengurusan manakala 18.8% daripada mereka adalah juruteknik dan profesional. Bagi syarikat swasta pula 56.5% responden memegang jawatan pegawai kanan dan pengurusan, 22.7%, profesional dan 20.8% adalah juruteknik. 43.6% majikan syarikat swasta telah mempunyai pengalaman selama 11-20 tahun dalam syarikat sementara 41.4% majikan syarikat swasta mempunyai pengalaman selama 1-5 tahun. Kedua-dua jenis syarikat multinasional dan swasta kebanyakannya terlibat dalam sektor perhidmatan.

Persepsi majikan terhadap graduan

Prestasi graduan di ukur menggunakan skala Likert. Semakin tinggi skor, bermaksud semakin cemerlang tahap prestasi graduan. Secara keseluruhannya syarikat multinasional mempunyai persepsi yang lebih tinggi terhadap graduan di Malaysia berbanding dengan syarikat swasta. Berdasarkan Jadual 2, majikan syarikat multinasional memberi penilaian yang sederhana terhadap graduan yang mana min skor graduan bagi ke semua aspek adalah melebihi skor 3.0. Manakala syarikat swasta memberi penilaian yang agak rendah terhadap graduan di Malaysia terutamanya dalam aspek komunikasi dan interpersonal, ICT (Teknologi Maklumat), dan kepimpinan. Ketiga-tiga aspek tersebut mempunyai min skor kurang daripada 3.0 iaitu komunikasi dan interpersonal (2.9966), ICT (2.9951) serta kepimpinan (2.9510). Berdasarkan analisis ANOVA F-Test juga, didapati bahawa terdapat beberapa aspek yang diberi penilaian yang agak tinggi oleh majikan syarikat multinasional dan swasta. Bagi syarikat multinasional graduan di Malaysia mempunyai prestasi yang tinggi dalam perancangan kerja (3.8490), kemahiran berfikir (3.8568), dan kemahiran-kemahiran lain (3.7943). Manakala majikan syarikat swasta pula memberi persepsi yang tinggi terhadap graduan dalam aspek penguasaan bidang pengkhususan (3.6376), etika dan nilai (3.5716) dan kemahiran lain (3.5624). Selain itu, analisis ini juga mendapati bahawa kesemua aspek adalah signifikan dari sudut perbandingan persepsi multinasional dan swasta kecuali aspek komunikasi dan interpersonal serta aspek kerja berpasukan. Kesignifikanan perbezaan pandangan antara majikan multinasional dan swasta ini amat ketara dalam aspek membuat keputusan dan penyelesaian masalah, ICT (Teknologi Maklumat), perancangan kerja, kemahiran berfikir, dan kemahiran lain.

Selain daripada ANOVA F-Test, analisis regresi linear turut digunakan dalam kajian ini. Ianya adalah bertujuan untuk mengenalpasti hubungan antara skor prestasi graduan dengan latarbelakang responden. Hasil analisis ujian OLS pada Jadual 3 menunjukkan bahawa pemboleh ubah bangsa (Melayu), sektor pekerjaan (Pembuatan) adalah signifikan pada aras keertian 1%, manakala pembolehubah jawatan (PKP) adalah signifikan pada aras keertian 5%. Berdasarkan ujian OLS, responden yang memegang jawatan sebagai pengurus kanan memberi persepsi lebih tinggi berbanding dengan persepsi responden yang berjawatan lain. Selain itu, responden yang berbangsa melayu mempunyai persepsi lebih tinggi berbanding bangsa India, manakala responden yang berbangsa cina pula memberi persepsi yang lebih rendah berbanding bangsa cina (berdasarkan koefisien yang negatif). Di samping itu, responden yang terlibat dalam sektor pembuatan pula memberi persepsi yang tinggi berbanding responden yang terlibat dalam sektor pertanian, perlombongan dan pembinaan.

RUMUSAN DAN PERBINCANGAN

Oleh yang demikian, bagi mempertingkatkan lagi prestasi graduan tempatan dalam berbagai bidang, IPT tempatan haruslah terus menerus memantau kurikulum mereka supaya ianya dan relevan dengan pasaran kerja semasa. Teknik pembelajaran dan peperiksaan yang tradisional perlu diganti dengan kaedah pengajaran dan penilaian alternatif yang lain. Selain itu, graduan tempatan hendaklah digalakkan supaya melibatkan diri mereka dalam tugas kerja yang menggunakan bahasa Inggeris sebagai medium untuk berkomunikasi, samada secara lisan atau tulisan. Kaedah ini bukan hanya akan mempertingkatkan kemahiran komunikasi mereka, malah akan mempertingkatkan lagi tahap keyakinan, imej, dan kreativiti mereka. Manakala pihak syarikat pula perlu memberi fokus terhadap sistem penilaian prestasi yang berasaskan kepada persaingan yang mana ia memberi tumpuan kepada persaingan dalam komunikasi, keyakinan diri, kreativiti, dan inovasi dikalangan graduan tempatan. Selain itu, program latihan dan pembangunan dalam syarikat perlu direka dan diimplementasikan secara efektif untuk meningkatkan lagi kemahiran berfikir, kemahiran komunikasi, keyakinan diri, dan kreativiti graduan tempatan.

RUJUKAN

- Archer, W. & Davison, J. 2008. Graduate Employability: What Do Employers Think and Want. The Council for Industry and Higher Education, London.
- Azami Zaharim, Yuzainee Md Yusoff, Mohd Zaidi Omar, Azah Mohamed, & Norhamidi Muhamad. 2010. Employers' Perceptions and Expectation Toward Engineering Graduates: A Study Case. Proceedings of the 6th WSEAS International Conference on Engineering Education.
- Caves, R.E. 1996. *Multinational Enterprise and Economic Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- CBI. 2009. Employment Trends 2009: Work Patterns in The Recession.
- Dunning, J.H. 1974. *Economic Analysis and The Multinational Enterprises*. Great Britain: the Berne Convention.
- Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (IPPTN). 2003. Kajian Masalah pengangguran dikalangan siswazah.
- Jackling, B & Lange, P.D. 2009. Do accounting Graduates' Skills Meet The Expectations of Employers? A Matter of Convergence or Divergence. *Accounting Education: An International Journal* 18(4): 369-385.
- Junaidah Hashim. 2009. Academic Excellence As Selection Criteria Among Selected Malaysian Employers. Proceeding of International Conference on Business and Information, 6-8 July 2009. Kuala Lumpur, Malaysia.
- Kwok, C.C.Y. & Reeb, D.M. 2000. Internationalization and Firm Risk: An Upstream-Downstream Hypothesis. *Journal of International Business Studies* 31(4): 611-629.
- Lecraw, D. 1983. Performances of Transnational Corporations in Less Developed Countries. *Journal of International Business Studies*. 14(1): 15-34.
- Md Zabid, A.R. & Samsinar M. S. 1996. The Perceptions and Expectations of Employers on Local Graduate. Proceedings on Management Education Seminar, Kuala Lumpur.
- PrincewaterhouseCoopers. 2010. Perception of Employers on Private University Graduates in Cyprus. University of Nicosia.
- Rujhan Mustapha. 2003. *Syarikat Multinasional dan Pelaburan Langsung Asing*. Sarawak: Perusahaan Kubaru Sdn Bhd.

JADUAL 1: Profil Responden

Perkara	Multinasional	Swasta
Jantina		
Lelaki	71.9	49.1
Perempuan	28.1	50.9
Bangsa		
Melayu	75.0	73.8
Cina	25.0	22.7
India		2.30
Lain-lain		1.20
Jawatan		
Pegawai Kanan & Pengurusan	71.9	56.5
Profesional	9.40	22.7
Juruteknik & Profesional	18.8	20.8
Pengalaman Bekerja		
1-5 Tahun	9.3	41.4
6-10 Tahun	28.0	27.4
11-20 Tahun	43.6	24.5
20 Tahun ke atas	18.6	6.40
Tidak dinyatakan	0.50	0.30
Sektor Ekonomi		
Perkhidmatan	50.0	54.4
Pembuatan	21.9	36.7
Pertanian	28.1	2.5
Pembinaan		3.7
Perlombongan		2.7

Sumber : Kajiselidik 2009/2010

JADUAL 2: Perbandingan Persepsi Majikan Terhadap Graduan di Malaysia.

Faktor	Min Skor		F-Test	Signifikan
	Multinasional	Swasta		
1.Penguasaan Bidang Pengkhususan	3.7318	3.6376	3.041	0.082**
2.Komunikasi dan Interpersonal	3.0375	2.9966	0.345	0.557
3.Membuat Keputusan dan Penyelesaian Masalah	3.5781	3.3238	11.534	0.001***
4.ICT (Teknologi Maklumat)	3.3208	2.9951	13.572	0.000***
5.Kepimpinan	3.1438	2.9510	6.597	0.010**
6.Kerja Berpasukan	3.5755	3.5373	0.350	0.555
7.Perancangan Kerja	3.8490	3.4988	23.368	0.000***
8.Kemahiran Berfikir	3.8568	3.4918	24.543	0.000***
9.Etika dan Nilai	3.6927	3.5716	2.937	0.087*
10.Kemahiran Lain	3.7943	3.5624	9.830	0.002***

Sumber : Kajiselidik 2009/2010.

Nota: Tanda*** adalah signifikan pada aras keertian 1%, **signifikan pada aras keertian 5% dan *signifikan pada aras keertian 10%.

JADUAL 3: Hasil Analisis OLS

Pemboleh ubah	Persepsi Umum
Intercept	3.289 (40.026)
PKP	0.096** (3.001)
Profesional	0.117* (3.025)
Melayu	0.003*** (0.042)
Cina	-0.058** (-0.803)
Perkhidmatan	-0.012*** (-0.279)
Pembuatan	0.011*** (0.260)
Mnc	0.205*** (4.011)
R ²	0.068
N	517

Sumber : Kajiselidik 2009/2010.

Nota: Tanda*** adalah signifikan pada aras keertian 1%, **signifikan pada aras keertian 5% dan *signifikan pada aras keertian 10%.

JADUAL 4:VIF

Pemboleh Ubah	Collinearity Statistic (VIF)
PKP	1.726
Profesional	1.760
Malay	6.484
Chinese	6.265
Perkhidmatan	3.140
Pembuatan	3.040
Mnc	1.033

Sumber: Kajiselidik 2009/2010.