

Pembangunan Kebolehpasaran Siswazah: Tindakan Universiti dan Cabaran yang Dihadapi  
*(Development of Graduates Employability: The Role of University and Challenges)*

NOORIAH YUSOF & ZAKIAH JAMALUDDIN

ABSTRAK

Dilema yang dihadapi oleh kebanyakan negara membangun termasuk Malaysia adalah apabila peningkatan dalam bilangan pelajar berpendidikan tinggi yang tidak dapat memenuhi keperluan pasaran pekerjaan. Ketidakselarasan dari penawaran dan permintaan dalam pasaran buruh siswazah telah menimbulkan banyak isu bukan sahaja dari segi peranan institusi pengajian tinggi dan program pengajian yang ditawarkan tetapi juga dari segi kualiti graduan yang dilahirkan. Pasaran buruh siswazah telah mengalami banyak perubahan dari segi permintaan terhadap tenaga kerja dan keperluan ekoran daripada perubahan teknologi yang semakin hebat dan peningkatan globalisasi. Hal ini telah menyebabkan peranan universiti pada masa kini bukan sekadar menjadi gedung ilmu dalam membangunkan modal manusia berpengetahuan tetapi juga perlu menjadikan kebolehpasaran graduan sebagai satu agenda penting melalui penawaran program pengajian yang ingin ditawarkan kepada pelajar. Makalah ini akan membincangkan peranan yang dimainkan oleh universiti dengan merujuk kepada kajian kes di Universiti Sains Malaysia (USM) dan Universiti Utara Malaysia (UUM) serta kekangan yang telah dihadapi oleh pelajar dalam mengambil peluang mengikuti program-program yang dianjurkan oleh pihak universiti. Justeru, kajian ini merupakan satu kajian penerokaan yang menggabungkan kaedah penyelidikan kuantitatif dan kualitatif bagi mengukuhkan hasil dapatan kajian dengan menggunakan borang soal selidik dan kajian temu bual sebagai instrumen kajian. Walaupun menyedari intervensi melalui tindakan proaktif pada peringkat pengajian di universiti sebenarnya adalah penting dalam usaha untuk mengurangkan kadar pengangguran dan seterusnya meningkatkan kebolehpasaran graduan namun hasil kajian mendapati terdapat beberapa faktor yang menjadi kekangan kepada pelajar dalam mengikuti program yang disediakan semasa pengajian di universiti khususnya faktor kekangan masa dan informasi.

Kata kunci: Kebolehpasaran siswazah, pasaran buruh siswazah, peranan universiti, kualiti graduan, pembangunan kemahiran

ABSTRACT

*Dilemma faced by many developing countries, including Malaysia, is when an increase in the number of higher education students who cannot meet the needs of the job market. Inconsistency of supply and demand in the labor market of graduates have created a lot of issues not only in terms of the role of higher education institutions and study programs offered but also in terms of the quality of graduates. The graduate labor market has undergone many changes in terms of the demand for labor and the needs arising from the intensification of technological change and increasing globalization. This has led to the current role of the university is not just a repository of knowledge in the development of human capital, but also need to be educated graduates as an important agenda by offering programs that will be offered to students. This article discusses the role played by the university with reference to case studies at USM and UUM and constraints faced by the students in taking the opportunity to attend programs organized by the university. Thus, this study is an exploratory study which combines quantitative and qualitative research methods to strengthen the findings by using questionnaires and interview study as a research instrument. Despite being aware of the intervention through proactive action at the university is actually important in order to reduce unemployment and increase the marketability of graduates, but the study found that there are several factors that become a hindrance to students involving in the programme that had provided by the universities because of time constraint and lack of information.*

*Keywords: The employability of graduates, graduate labour market, role of university, graduate's quality, skills development*

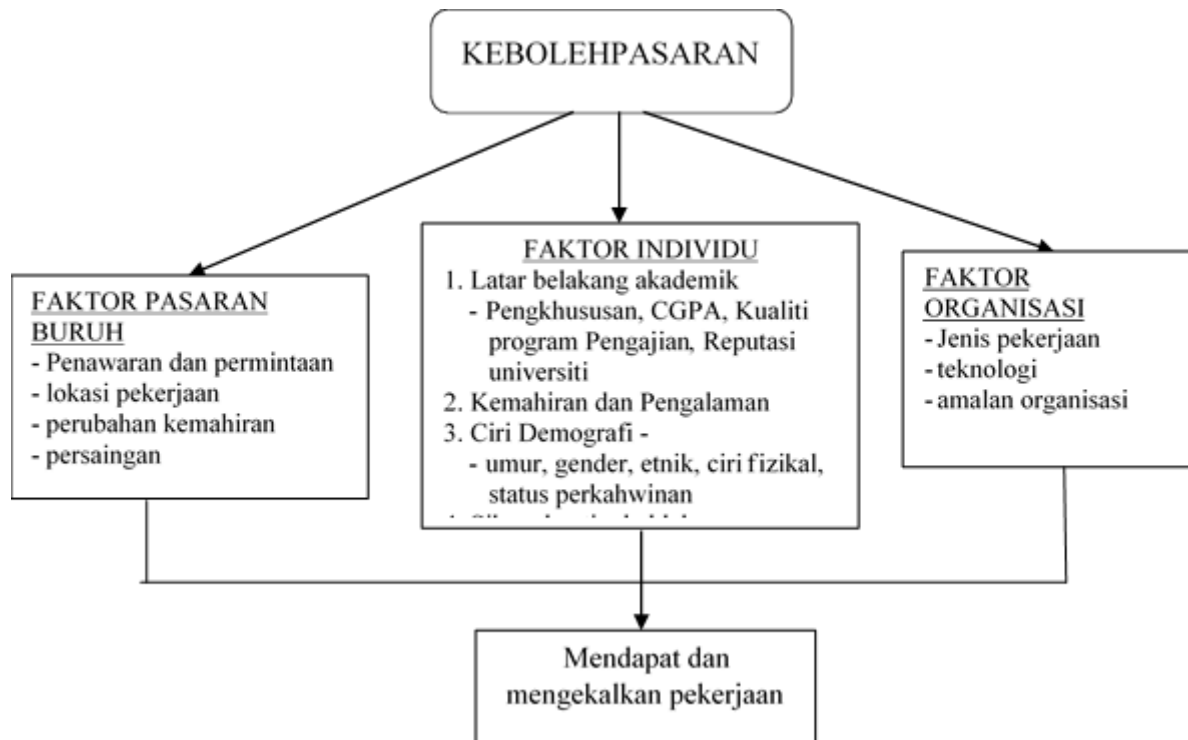
## PENDAHULUAN

Kerajaan telah memperuntukan perbelanjaan yang besar setiap tahun dalam membangunkan pendidikan tinggi di Malaysia. Selain daripada peruntukan kewangan, peningkatan bilangan Institusi Pengajian Tinggi (IPT) juga merupakan satu indikator yang penting kepada usaha menyediakan lebih banyak peluang kepada penduduk untuk mendapatkan pendidikan tinggi. Namun demikian, masalah pengangguran dan kesukaran mendapat pekerjaan dalam kalangan siswazah telah menjadi satu isu yang telah menimbulkan tanggapan yang negatif terhadap dasar dan polisi pembangunan pendidikan tinggi di negara ini. Dari segi pembangunan modal insan peningkatan peruntukan kewangan dan bilangan institusi pengajian tinggi ini merupakan satu petunjuk yang positif kerana ianya dapat memberi peluang yang lebih besar kepada penduduk untuk mendapatkan pendidikan tertiar dan seterusnya meningkatkan akumulasi modal manusia dalam negara. Namun demikian, sekiranya peningkatkan bilangan graduan tidak disertai dengan peluang pekerjaan yang selaras dengan kelulusan dan bidang pengajian, ianya boleh menimbulkan tanggapan bahawa pendidikan tinggi di sesebuah negara itu kurang berjaya dalam menghasilkan tenaga kerja yang sepadan dengan keperluan pasaran. Ini merupakan dilema yang dihadapi oleh kebanyakan negara membangun termasuk Malaysia apabila peningkatan dalam bilangan pelajar berpendidikan tinggi tidak dapat memenuhi keperluan pasaran pekerjaan. Ketidakselarasan penawaran dan permintaan dalam pasaran buruh siswazah telah menimbulkan banyak isu bukan sahaja dari segi peranan institusi pengajian tinggi dan program pengajian yang ditawarkan tetapi juga dari segi kualiti graduan yang dilahirkan. Makalah ini membincangkan bentuk-bentuk intervensi dan peranan yang dimainkan oleh universiti (USM dan UUM) dalam membangun dan meningkatkan ciri-ciri kebolehpasaran graduan melalui program-program yang disediakan serta membuat perbandingan dalam menilai langkah yang diambil oleh kedua-dua universiti tersebut. Selain itu, makalah ini juga akan membincangkan faktor-faktor yang menjadi kekangan dalam kalangan pelajar prasiswazah di kedua-dua universiti tersebut dalam mengikuti dan mengambil peluang membangunkan ciri-ciri kebolehpasaran semasa tempoh pengajian mereka di universiti.

## ISU KEBOLEHPASARAN DAN KEBOLEHKERJAAN SISWAZAH

Menurut Harvey (2001) kebolehpasaran merupakan satu konsep yang sukar untuk diukur dan ditakrifkan. Konsep kebolehpasaran terus berkembang selaras dengan perubahan dalam pola pekerjaan dan model sumber manusia. Menurut McQuaid dan Linda (2005) kebolehpasaran merupakan satu konsep yang agak kabur sedekad yang lalu, namun kini istilah ini telah memainkan peranan penting dalam polisi pasaran buruh di *United Kingdom* (UK), beberapa negeri di Eropah dan juga di negara yang lain. Konsep kebolehpasaran telah menjadi sasaran utama dalam kebanyakan polisi pasaran buruh dan strategi guna tenaga di kebanyakan negara khususnya berkaitan dengan kebolehpasaran siswazah. Siswazah universiti memiliki posisi yang tinggi dalam ekonomi dan polisi di kebanyakan negara meletakkan golongan ini sebagai elit sosial dan kumpulan pekerja yang boleh akses kepada upah yang tinggi dan mempunyai potensi untuk memenuhi kerjaya sebagai ‘pekerja berpengetahuan’ (*Knowledge Worker*). Namun didapati wujudnya ketidaksamaan dalam kalangan siswazah dari segi *outcomes* pasaran buruh mereka. Rajah 1 menunjukkan saling hubungan faktor individu dan faktor pasaran buruh yang mempengaruhi kebolehpasaran individu tertentu. Kebolehpasaran siswazah dilihat bukan sahaja hasil daripada program pengajian disiplin-spesifik atau pengajian profesional tetapi juga keupayaan siswazah untuk mempamerkan kemahiran yang lebih luas seperti komunikasi, penyelesaian masalah, kemahiran berinteraksi, inisiatif dan efisien. Namun didapati kebolehpasaran juga merangkumi aspek sikap dan keupayaan individu (*Personal Attributes*) seperti kesetiaan, komitmen, jujur, menepati masa dan berintegriti. Oleh yang demikian, kebolehpasaran merangkumi banyak tindakan proaktif, sikap pengurusan diri dan tindaklaku pengurusan kerjaya dalam kalangan individu sebagai usaha untuk mendapatkan kerjaya yang diinginkan (Clarke, 2008).

RAJAH 1: Kesalingan hubungan antara faktor individu, pasaran buruh dan organisasi dalam mempengaruhi kebolehpasaran



Menurut Saterfiel dan Maclarty (1995), kebolehpasaran siswazah boleh merujuk kepada kemahiran yang diperlukan oleh siswazah untuk mendapatkan dan mengekalkan pekerjaan (dalam Litisha dan Surina, 2010) melalui pembelajaran kemahiran-kemahiran baru untuk fungsi yang berbeza yang diperlukan oleh majikan atau industri (Koo et al., 2009). Sementara itu, menurut Hillage dan Pollard (1998), kebolehpasaran adalah memiliki keupayaan untuk memperoleh pekerjaan pertama, mengekalkan dan memperoleh pekerjaan baru sekiranya diminta. Seterusnya, untuk Harvey (2001) pula beliau telah mendefinisikan kebolehpasaran siswazah sebagai keupayaan siswazah untuk mempamerkan sifat-sifat yang diperlukan oleh majikan untuk keperluan masa depan organisasi. Pada amnya, kemahiran kebolehpasaran adalah ciri-ciri kemahiran dan pengetahuan yang perlu ada pada pelajar dalam mempersiapkan diri mereka bagi memenuhi keperluan dalam pelbagai pekerjaan dalam pasaran buruh selepas tamat pengajian. Membangunkan ciri-ciri kebolehpasaran graduan merupakan teras penting dalam pendidikan tinggi bagi membolehkan graduan mendapatkan pekerjaan dalam pasaran. Kemahiran kebolehpasaran memainkan peranan yang signifikan dalam trend pekerjaan sekarang.

Perubahan dalam struktur organisasi dan kemunculan pola pekerjaan yang baru serta penghakisan jaminan pekerjaan akibat daripada persaingan yang semakin meningkat telah memberi kesan yang signifikan terhadap kepentingan kebolehpasaran dalam saling hubungan pekerjaan-pekerja pada masa kini. Kemajuan dalam kemahiran dan pengetahuan yang baru yang mencirikan pekerjaan pada masa kini turut meningkatkan kepentingan sumber buruh siswazah yang mempunyai kelebihan dalam memperoleh kemahiran dan pengetahuan yang baru di institusi pengajian tinggi. Ini adalah kerana organisasi yang memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemahiran dan pengetahuan yang baru ini, akan dapat menjadi sumber kepada kelebihan daya saing organisasi (Garavan 1999). Kebolehpasaran siswazah menjadi fokus utama dalam saling hubungan antara pendidikan tinggi dan pasaran buruh. Perkembangan besar-besaran pendidikan tinggi selaras dengan peralihan ekonomi ke arah ekonomi berasaskan pengetahuan atau pasca industri (Drucker 1993). Ekonomi kontemporari ini dicirikan dengan perubahan yang pesat dan cabaran yang semakin meningkat akibat daripada perubahan pola pekerjaan dan keperluan dalam kemahiran dan pengetahuan. Individu yang memasuki pasaran buruh perlu mengambil langkah yang lebih fleksibel dan

proaktif dalam menghadapi cabaran yang baru ini.

Pada masa kini terdapat 20 buah institusi pengajian tinggi awam (IPTA) dan 437 buah institusi pengajian tinggi swasta (IPTS) (Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia, 2011) di Malaysia untuk menyediakan tenaga buruh berkemahiran yang diperlukan dalam konteks ekonomi berasaskan pengetahuan. Peningkatan bilangan universiti di Malaysia telah membawa kepada lambakan siswazah dalam pasaran buruh. Pada tahun 2015, jumlah tenaga buruh siswazah merupakan 21.8 peratus (atau hampir 3.2 juta) daripada tenaga buruh

di Malaysia. Dari segi kuantiti, berlaku peningkatan bilangan siswazah saban tahun yang memasuki pasaran tenaga buruh namun kadar pengangguran siswazah juga turut meningkat setiap tahun (kecuali tahun 2012) (Jadual 1). Pada tahun 2015, siswazah yang bekerja hanyalah 21.7 peratus daripada tenaga buruh yang bekerja di Malaysia sementara dari segi pengangguran pula, didapati 24.9 peratus daripada penganggur di Malaysia merupakan siswazah iaitu mencapai seramai 112 ribu orang.

JADUAL 1: Pasaran Buruh Siswazah di Malaysia, 2010 – 2015

Tahun	Jumlah Tenaga Buruh	Bekerja	Bilangan (*000)		
			Penganggur	Kadar Penyertaan Tenaga Buruh	Kadar Pengangguran
2010	2,186.3	2,119.6	67.8	85.8	3.1
2011	2,360.9	2,278.9	82.0	85.8	3.5
2012	2,438.6	2,363.1	75.5	85.9	3.1
2013	2,631.2	2,538.9	92.3	86.8	3.5
2014	2,913.5	2,806.0	107.5	85.9	3.7
2015	3,167.9	3,055.7	112.3	86.2	3.5

Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia, Penyiasatan Tenaga Buruh, data pelbagai tahun.

Selain daripada itu, dari segi kualiti, siswazah yang ada kebanyakannya tidak dapat memenuhi keperluan yang dikehendaki oleh industri. Ini terbukti berdasarkan kajian kebolehpasaran siswazah yang mendapati kebanyakan siswazah yang keluar dari institusi pengajian tinggi tidak berupaya untuk memenuhi kehendak majikan dari segi kemahiran insaniah dan kebolehkerjaan. Menurut MPEN (2010), kekurangan kemahiran berserta rungutan tentang kurangnya kreativiti dan kemahiran berbahasa Inggeris secara konsistennya adalah rintangan utama yang dihadapi oleh firma isu lambakan siswazah dalam pasaran buruh bukan sahaja disebabkan oleh faktor siswazah yang kekurangan dari segi kemahiran insaniah dan kebolehkerjaan, tetapi turut juga berkaitan dengan struktur guna tenaga di negara ini yang lebih banyak tertumpu dalam jenis pekerjaan yang tidak memerlukan lulusan di peringkat tertiar.

Peningkatan pengangguran dalam kalangan siswazah juga disebabkan oleh pertumbuhan struktur guna tenaga dalam negara yang perlahan dan tidak mampu untuk menampung bilangan graduan yang

semakin meningkat. Tambahan pula, berdasarkan statistik Jabatan Tenaga Kerja, Kementerian Sumber Manusia Malaysia, struktur guna tenaga di negara ini adalah lebih banyak menyediakan peluang pekerjaan dalam kumpulan pekerja pengeluaran dan berkaitan, operator peralatan pengangkutan dan buruh di mana statistik menunjukkan peningkatan yang besar bagi kumpulan pekerjaan ini setiap tahun. Kumpulan pekerjaan ini tidak memerlukan tingkat kelulusan yang tinggi. Ini menyebabkan para graduan tidak cenderung untuk memenuhi kekosongan jawatan dalam pekerjaan tersebut kerana mengambil kira aspek penawaran gaji dan kepuasan bekerja. Pada tahun 2015, jumlah pekerjaan yang memerlukan pekerja mahir hanyalah 25.5 peratus daripada jumlah pekerjaan berbanding 60.7 peratus untuk pekerjaan separuh mahir yang tidak memerlukan kelulusan pada peringkat ijazah (Jadual 2). Didapati 22.3 peratus daripada siswazah (atau 682.5 ribu orang) terpaksa menerima pekerjaan sebagai pekerja separuh mahir seperti pekerja sokongan perkeranian, pekerja perkhidmatan dan jualan dan sebagainya.

JADUAL 2: Penduduk Bekerja mengikut Kategori Pekerjaan, 2015

Pekerjaan	Malaysia		Siswazah	
	('000)	(%)	('000)	(%)
Jumlah	14,067.7	100.0	3,055.7	100.0
Pekerja Mahir	3,587.6	25.5	2,349.6	76.9
Pengurus	718.6	5.1	389.0	12.7
Profesional	1,462.0	10.4	1,295.3	42.4
Juruteknik dan professional bersekutu	1,406.9	10.0	665.3	21.8
Pekerja Separuh Profesional	8,534.2	60.7	682.5	22.3
Pekerja sokongan perkeranian	1,241.1	8.8	319.2	10.4
Pekerja perkhidmatan dan jualan	3,188.9	22.7	253.0	8.3
Pekerja mahir pertanian, perhutanan dan Perikanan	940.3	6.7	15.8	0.5
Pekerja mahir dan pekerja pertukangan yang berkaitan	1,578.8	11.2	63.5	2.1
Operator loji dan mesin serta pemasang	1,585.2	11.3	31.0	1.0
Pekerja Berkemahiran Rendah				
Pekerja asas	1,945.9	13.8	23.6	0.8

Sumber: Riyanti, S. 2016

Masalah pengangguran graduan yang semakin membimbangkan ini sangat berkaitan dengan aspek penawaran yang tidak selaras dengan permintaan dalam pasaran buruh siswazah. Sebenarnya, *Mismatch* yang berlaku ini dapat dilihat daripada aspek kuantitatif dan kualitatif. Peningkatan bilangan pengeluaran pelajar daripada institut pengajian tinggi di negara ini telah membawa kepada peningkatan persaingan dalam kalangan graduan untuk mendapatkan pekerjaan yang semakin terhad terutamanya dalam era globalisasi. Terdapat bukti di negara maju yang menunjukkan individu yang mempunyai pendidikan tinggi lebih rendah kebarangkalian untuk terlibat dalam pengangguran (OECD, 2000; ILO, 1996; Nickell, 1979; Mincer, 1991; Woolbers, 2000). Malah, pendidikan merupakan salah satu komponen penting dalam pembangunan sumber manusia. Terdapat bukti empirikal yang menunjukkan pencapaian pendidikan dan pertumbuhan ekonomi serta pembangunan mempunyai hubungan yang rapat. Pada tahap mikroekonomi, terdapat hubungan korelasi yang tinggi antara pencapaian pendidikan dan penjanaaan pekerjaan di kebanyakan negara (Psacharopoulos, 1994). Walau bagaimanapun, perkembangan dalam pengetahuan dan pengaruh globalisasi telah meletakkan kedudukan buruh pada tahap yang sangat kritikal dari segi pengetahuan dan kemahiran kebolehkkerjaan yang sangat diperlukan dalam pasaran buruh siswazah. Pasaran buruh siswazah adalah berbeza dengan pasaran buruh yang lain kerana pasaran ini melibatkan tenaga kerja berpengetahuan. Mereka merupakan modal insan atau sumber manusia yang akan memastikan

kelangsungan dalam pembangunan negara. Siswazah yang cemerlang daripada segala aspek merupakan aset kepada negara dalam usaha untuk menuju ke arah ekonomi berasaskan pengetahuan seterusnya ke arah mencapai status negara maju. Usaha untuk mendepani persaingan sengit dalam pasaran buruh siswazah memerlukan siswazah bertindak aktif untuk memastikan kebolehpasaran mereka.

#### PENGELUARAN DAN TAHAP KEBOLEHPASARAN GRADUAN USM DAN UUM

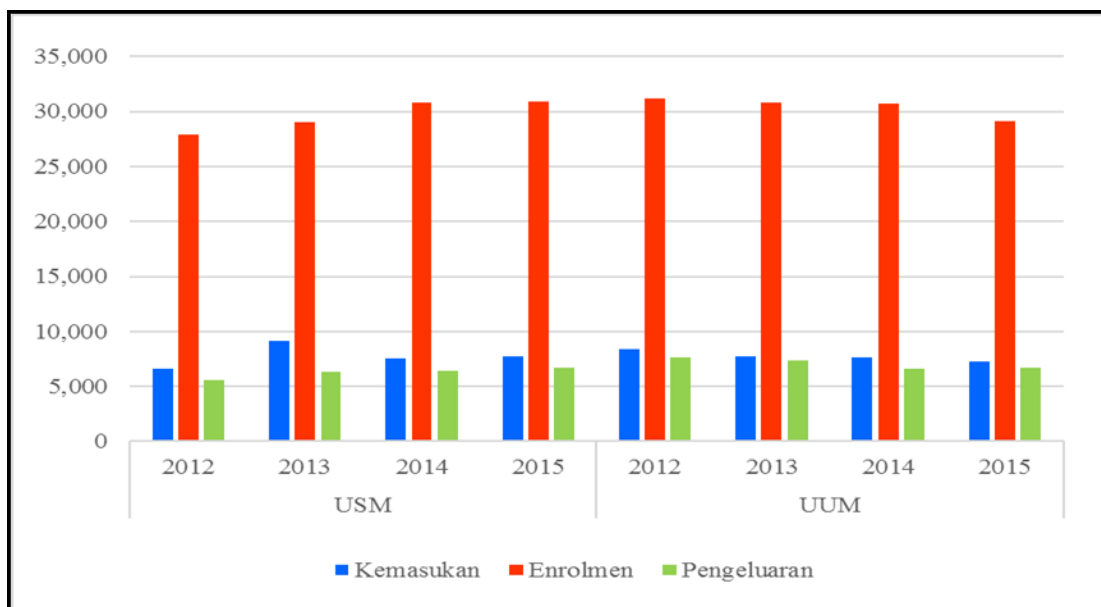
Universiti sebagai institusi pengajian tinggi berperanan penting dalam menghasilkan sumber modal manusia dalam memenuhi keperluan aktiviti ekonomi khususnya dalam perubahan ekonomi ke arah ekonomi berasaskan pengetahuan. Malahan universiti juga dapat dijadikan sebagai petunjuk kepada kesediaan modal manusia berpengetahuan di sesebuah negara. Dalam hal ini, pola kemasukan, enrolmen dan pengeluaran pelajar atau graduan dapat dirujuk bagi memahami proses pembangunan dari segi kuantiti dan kualiti modal manusia yang dihasilkan oleh institusi pendidikan tinggi ini. Subbab ini akan membincangkan pola kemasukan, enrolmen dan pengeluaran graduan di USM dan UUM bagi tempoh 2012-2015.

USM merupakan universiti kedua tertua di Malaysia. Pada awal penubuhannya pada tahun 1969, USM hanya mempunyai 57 orang pelajar sains. Namun, pada hari ini wujud peningkatan yang

pesat dalam kemasukan, enrolmen dan pengeluaran pelajar. Malah bidang yang ditawarkan juga adalah pelbagai yang meliputi bidang sains, sastera, *hybrid*, kejuruteraan dan kesihatan. Bidang sains, sastera dan *hybrid* terdapat di Kampus Induk, Pulau Pinang sementara bidang kejuruteraan ditawarkan di Kampus Kejuruteraan, Nibong Tebal Pulau Pinang dan bidang kesihatan terdapat di Kampus Kesihatan, Kubang Kerian Kelantan. Sementara UUM pula merupakan sebuah universiti yang memfokuskan kepada bidang pengurusan. Universiti ini merupakan universiti keenam tertua di Malaysia yang ditubuhkan pada tahun 1984 yang terdiri daripada tiga kolej utama iaitu Kolej Sastera dan Sains, Kolej Undang-undang, Kerajaan

dan Pengajian Antarabangsa dan Kolej Perniagaan dengan 13 buah pusat pengajian atau fakulti. Teras universiti yang berbeza bagi kedua-dua universiti ini dilihat sebagai suatu yang baik dalam membuat perbandingan dari segi tahap kebolehpasaran graduan. Rajah 2, menunjukkan tren kemasukan, enrolmen dan pengeluaran pelajar USM dan UUM bagi tahun 2012 hingga 2015. Secara umumnya, tahap kemasukan, enrolmen dan pengeluaran graduan bagi kedua-dua universiti tersebut menunjukkan pola yang hampir sama dan menunjukkan pengeluaran graduan melebihi 5,000 orang selepas tahun 2012 daripada pelbagai bidang pengajian.

RAJAH 2: Kemasukan, Enrolmen dan Pengeluaran Pelajar USM dan UUM, 2012-2015



Senario kebolehpasaran graduan berdasarkan hasil kajian pengesanan graduan oleh KPT dari tahun 2012 hingga 2015 bagi graduan USM dan UUM ditunjukkan dalam Jadual 3. Walaupun kajian tersebut tidak menggambarkan keadaan sebenar namun data daripada kajian ini dapat memberi maklumat yang berguna tentang kebolehpasaran graduan daripada kedua-dua universiti tersebut. Secara perbandingan ternyata kebolehpasaran graduan UUM adalah lebih tinggi daripada USM bagi tempoh 2012-2015 namun didapati peratus graduan yang melanjutkan pelajaran adalah lebih tinggi dalam kalangan graduan USM. Walaupun status graduan boleh diketahui melalui kajian pengesanan graduan yang dijalankan oleh KPT, namun data tersebut masih tidak boleh menggambarkan status bagi keseluruhan graduan kerana terdapat graduan

yang tidak terlibat dalam kajian pengesanan tersebut. Kenyataan ini dapat dibuktikan dengan merujuk kepada data pengeluaran pelajar setiap tahun yang menunjukkan bilangan pengeluaran pelajar melebihi bilangan pelajar yang terlibat dalam kajian tersebut. Terdapat juga kes di mana graduan mengambil keputusan untuk tidak bekerja setelah tamat pengajian terutamanya dalam kalangan graduan perempuan yang telah berkahwin kerana mereka cenderung menumpukan perhatian terhadap keluarga. Oleh yang demikian, ukuran tahap kebolehpasaran yang melibatkan keseluruhan graduan tidak dapat dikaitkan sepenuhnya dengan senario perkembangan ekonomi semasa kerana ketidakbolehpasaran graduan berkenaan adalah disebabkan oleh keputusan yang ditentukan oleh mereka sendiri.

JADUAL 3: Status Pekerjaan Graduan USM dan UUM, 2012-2015

	2012		2013		2014		2015	
	USM	UUM	USM	UUM	USM	UUM	USM	UUM
Jumlah responden	4,762	6,838	5,431	6,717	5,648	6,080	5,855	6,115
Status Pekerjaan								
Bekerja	2781 (58.4)	4766 (69.7)	2688 (49.5)	4728 (70.4)	3507 (62.1)	4293 (70.6)	3554 (60.7)	4452 (72.8)
Lanjut pengajian	338 (7.1)	226 (3.3)	532 (9.8)	220 (3.3)	548 (9.7)	238 (3.9)	603 (10.3)	232 (3.8)
Tingkat kemahiran	24 (0.5)	109 (1.6)	22 (0.4)	72 (1.1)	34 (0.6)	118 (1.9)	64 (1.1)	128 (2.1)
Tunggu penempatan	419 (8.8)	287 (4.2%)	842 (15.5)	449 (6.7)	480 (8.5)	178 (2.9)	445 (7.6)	147 (2.4)
Belum bekerja	1200 (25.2)	1450 (21.2)	1347 (24.8)	1248 (18.6)	1079 (19.1)	1253 (20.6)	1189 (20.3)	1156 (18.9)

Nota: Nilai dalam kurungan ( ) adalah peratus.

Sumber: Data pelbagai tahun, Kajian Pengesanan Graduan, Kementerian Pendidikan Tinggi <http://graduan.mohe.gov.my/skpg-report/Penerbitan/Terbitan.aspx>

#### METODOLOGI KAJIAN DAN PROFIL RESPONDEN

Perkembangan pendidikan tinggi di negara ini telah menunjukkan peningkatan yang sangat memberangsangkan. Bilangan institusi pengajian tinggi telah bertambah dengan hebatnya, selain daripada kemunculan institusi pengajian tinggi swasta yang turut memainkan peranan penting dalam peningkatan output graduan dalam pasaran buruh. Namun demikian, peningkatan bilangan graduan dalam pasaran buruh telah menimbulkan isu yang lebih penting terutamanya isu pengangguran dan kebolehpasaran graduan. Objektif utama kertas kerja ini adalah untuk membincangkan peranan universiti melalui kajian kes USM dan UUM dalam membangunkan program-program pembangunan kebolehpasaran kepada pelajar masing-masing. Kajian ini melibatkan pengumpulan data primer daripada graduan tahun akhir di USM dan UUM serta kajian temubual dan pengumpulan bahan sekunder dengan pihak yang terlibat dengan program pembangunan kebolehpasaran graduan di kedua-dua universiti tersebut. Pensampelan responden (pelajar prasiswazah) pada awalnya dibuat berdasarkan fakulti atau pusat pengajian dengan menggunakan kaedah pensampelan sistematik untuk mendapatkan bilangan responden yang mencukupi untuk keperluan kajian. Namun demikian, saiz sampel yang ditentukan agak sukar dicapai kerana penyelidik bergantung kepada komitmen daripada pelajar untuk melengkapkan dan

mengembalikan borang soal selidik yang diedarkan kepada mereka. Penyelidik menggunakan pelbagai kaedah untuk mengedar borang soal selidik iaitu melalui lawatan penyelidik ke kampus, melalui pihak desasiswa dan juga edaran melalui atas talian serta pos. Data yang diperolehi dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan SPSS dan ditunjukkan melalui jadual dan rajah dalam membincangkan hasil dapatan kajian. Selain itu, hasil kajian yang dilaporkan dalam makalah ini juga adalah berdasarkan kajian temubual yang telah dijalankan oleh penyelidik dengan pihak yang terlibat dengan program pembangunan kebolehpasaran graduan di kedua-dua universiti tersebut iaitu Pusat Penempatan Graduan, Kerjaya dan Kaunseling (PPGKK), USM dan Pusat Pembangunan Kerjaya (CDC), UUM. Jadual 4 menunjukkan profil responden yang terlibat dalam kajian ini.

#### PEMBANGUNAN KEBOLEHPASARAN GRADUAN: PERSEPSI PELAJAR DAN HALANGAN YANG DIHADAPI

Kurikulum pengajian merupakan pengaruh penting dalam mencorak laluan kerjaya pelajar. Namun didapati rata-rata responden yang terlibat dalam kajian berpendapat bahawa program pengajian yang mereka ikuti tidak mencukupi dalam mempersiapkan diri untuk bersaing dalam pasaran pekerjaan. Hanya 43.4 peratus responden dari UUM dan 33 peratus dari USM yang

bersetuju bahawa program pengajian yang diikuti mencukupi dalam mempersiapkan diri mereka untuk memenuhi keperluan pasaran pekerjaan (Jadual 5). Tidak kurang daripada 31 peratus responden daripada UUM dan 36 peratus USM menanggapi bahawa program pengajian yang mereka ikuti tidak mampu mempersiapkan mereka secukupnya untuk memenuhi keperluan pasaran pekerjaan. Selain itu terdapat juga responden yang tidak pasti sama ada program pengajian diikuti mencukupi untuk memenuhi keperluan pasaran

pekerjaan. Sementara Rajah 3 menunjukkan sebab yang dinyatakan oleh responden dalam mempengaruhi kerelevanan bidang pengajian mereka dengan keperluan pasaran pekerjaan. Maklumat dalam rajah ini merupakan alasan yang diberikan oleh pelajar apabila menyatakan bahawa program pengajian yang diikuti tidak mencukupi dalam mempersiapkan diri mereka untuk memenuhi keperluan pasaran pekerjaan apabila tamat pengajian nanti.

JADUAL 4: Profil Responden Kajian

	USM		UUM	
	Bil.	%	Bil.	%
	N= 303		N= 250	
Bidang <sup>1</sup>	303	100.0	250	100.0
Sains	139	45.9	7	2.8
Sastera & Sains Sosial	118	38.9	243	97.2
Teknikal	46	15.2	-	-
Jantina	303	100.0	249	99.6*
Lelaki	86	28.4	64	25.7
Perempuan	217	71.6	185	74.3
Umur	300	99.0*	246	98.4*
19 – 22 tahun	162	54.0	86	35.0
23 – 26 tahun	135	45.0	158	64.2
27 tahun dan ke atas	3	1.0	2	0.8
Etnik	302	99.7*	249	99.6*
Melayu	231	76.5	226	90.8
Cina	58	19.2	10	4.0
India	6	2.0	3	1.2
Lain-lain	7	2.3	10	4.0
PNGK	300	99.0*	247	98.8*
Kurang daripada 2.00	1	0.3	-	-
2.00 – 2.49	31	10.3	9	3.6
2.50 – 2.99	110	36.7	103	41.7
3.00 – 3.49	119	39.7	123	49.8
3.50 – 4.00	39	13.0	12	4.9

<sup>1</sup>Pengelasan bidang berdasarkan pengelasan oleh KPT

\*Tidak mencapai 100% kerana tidak dinyatakan oleh responden



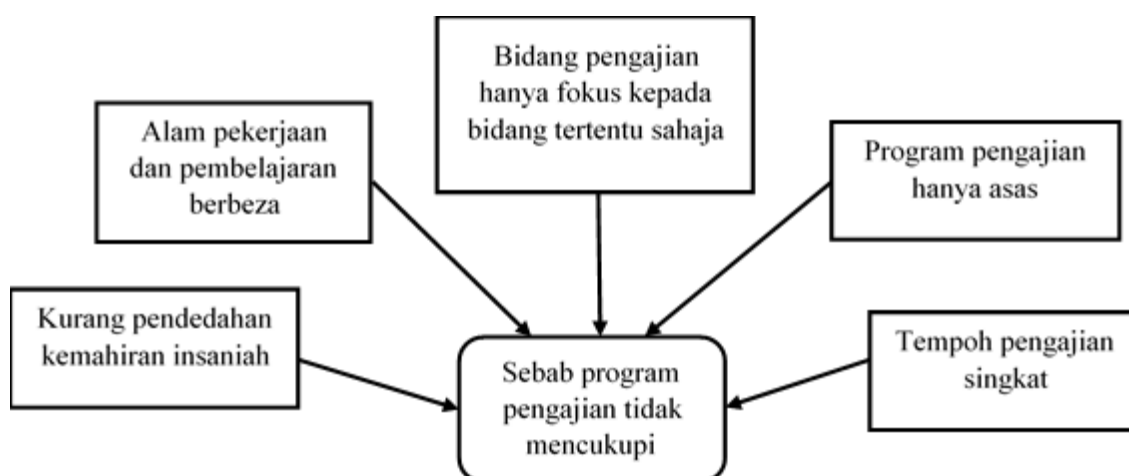
JADUAL 5: Program Pengajian Mencukupi untuk Memenuhi Keperluan Pasaran Pekerjaan

Respons	UUM		USM	
	Bil.	%	Bil.	%
Ya, mencukupi	105	43.4	99	33.0
Tidak mencukupi	75	31.0	109	36.3
Tidak Pasti	62	25.6	92	30.7
Jumlah*	242	100.0	300	100.0

\* Bilangan responden yang respons kepada soalan yang ditanya

Sumber: Kajian Lapangan, 2012.

RAJAH 3: Sebab Program Pengajian Tidak Mencukupi untuk Bersaing dalam Pasaran Pekerjaan



Faktor kurangnya pendedahan kepada kemahiran insaniah khususnya melalui kurikulum pengajian antara faktor penting boleh mempengaruhi kebolehpasaran siswazah. Pembangunan kebolehpasaran siswazah tidak terhad kepada kurikulum program pengajian sahaja malah yang lebih penting adalah usaha universiti menawarkan program atau kursus/latihan yang khusus yang dapat mendedahkan pelajar kepada kemahiran insaniah yang diperlukan oleh majikan dan pasaran pekerjaan. Pelajar yang proaktif sudah tentu mempunyai inisiatif untuk mendapatkan maklumat berkaitan kerjaya daripada pelbagai sumber dalam usaha melengkapkan diri sebelum memasuki pasaran buruh apabila tamat pengajian nanti.

Walaupun pelajar mengakui bahawa terdapat banyak faktor yang membawa masalah dalam membuat keputusan dan menentukan matlamat kerjaya, namun dari segi kepekaan pelajar sendiri terhadap tuntutan dalam pasaran buruh didapati masih rendah. Hanya 35.6% sahaja pelajar yang ditemui

mengakui bahawa mereka mengetahui bentuk dan jenis kemahiran kebolehkerjaan yang diperlukan oleh majikan. Sementara 18.9% pelajar langsung tidak mengetahuinya dan majoriti pelajar (45.5%) tidak pasti akan kemahiran kebolehkerjaan yang diperlukan oleh majikan. Walaupun terdapat sebahagian pelajar yang peka terhadap senario pasaran buruh dan mempunyai inisiatif untuk meningkatkan daya saing mereka dalam pasaran buruh siswazah, namun usaha mereka ini turut berhadapan dengan beberapa kekangan. Sebanyak 51.9% pelajar mengakui bahawa wujud kekangan bagi mereka untuk meningkatkan kemahiran kebolehkerjaan semasa mereka sedang mengikuti pengajian di universiti. Faktor kekangan tersebut dapat dipecahkan kepada empat faktor utama iaitu faktor masa, faktor kos dan program, faktor informasi dan faktor sikap. Dari segi faktor masa, kesibukan dengan tugas dan kelas merupakan faktor utama yang menghalang pelajar untuk mengikuti program atau kursus yang boleh meningkatkan kemahiran kebolehkerjaan selain

sering berlaku pertindihan masa kursus dengan waktu kuliah. Pelajar juga sukar untuk mengikuti kursus di luar universiti dengan pembiayaan sendiri. Walaupun universiti dan pusat pengajian ada menyediakan program latihan, namun program latihan tersebut tidak begitu banyak, malah tempat yang ditawarkan juga adalah terhad. Akibatnya, tidak ramai pelajar yang berpeluang untuk mengikutinya.

Selain itu, kekurangan informasi berkaitan kursus yang dianjurkan juga turut menjadi kekangan kepada pelajar untuk meningkatkan kemahiran kebolehterapan tersebut. Secara puratanya didapati faktor masa merupakan kekangan utama bagi pelajar untuk meningkatkan kemahiran kebolehterapan semasa sedang mengikuti pengajian di universiti. Responden USM mencatatkan peratusan yang tinggi yang menyatakan bahawa bebanan pembelajaran (kuliah dan tugas) merupakan faktor kekangan utama yang dihadapi oleh pelajar dalam mengikuti program pembangunan kebolehterapan secara khusus. Perincian tentang faktor-faktor tersebut ditunjukkan dalam Jadual 6. Ternyata pelajar yang terlibat dalam kajian mempunyai sikap yang positif ke arah membangunkan ciri-ciri kebolehterapan namun kesibukan dan bebanan tugas telah menghadkan penglibatan mereka dalam program-program yang dianjurkan oleh pihak universiti.

Di samping itu, faktor sikap juga turut mempengaruhi tingkah laku pelajar sama ada untuk menyertai sesuatu program ataupun tidak. Kebanyakan pelajar tidak berminat untuk terlibat dalam aktiviti di luar bidang pengajian kerana mereka berpendapat program pengajian yang diikuti sudah memadai untuk memperoleh pekerjaan di samping sikap mereka yang tidak suka mengikuti kursus dalam kelompok yang pelbagai. Ini menunjukkan bahawa usaha untuk meningkatkan nilai tambah (*value added*) diri oleh pelajar turut berdepan dengan beberapa kekangan dari segi masa, kos dan informasi yang telah menyebabkan sebilangan pelajar tidak terdedah kepada kepentingan kemahiran kebolehterapan untuk bersaing dalam pasaran pekerjaan pada masa kini.

Di universiti, unit kaunseling dan kerjaya merupakan satu unit yang memainkan peranan penting dalam menyebarkan maklumat berkaitan kerjaya kepada pelajar di samping membantu pelajar mengenal, memahami dan meningkatkan kesedaran dan potensi diri serta membina keyakinan dan sikap positif ke arah kecemerlangan (temubual BHEPP USM, 2013). Walaupun unit ini berperanan penting membantu pelajar dalam segala aspek berkaitan pembangunan pelajar, namun tidak ramai pelajar yang pergi untuk mendapatkan khidmat daripada unit kaunseling dan kerjaya tersebut. Kajian telah membuktikan hanya 36

peratus sahaja responden yang pernah mendapatkan khidmat kaunseling dan kerjaya daripada unit kaunseling dan kerjaya di universiti masing-masing. Malah terdapat juga dalam kalangan pelajar yang langsung tidak mengetahui bahawa universiti mereka ada menyediakan perkhidmatan tersebut. Namun peratusannya amat kecil berbanding tidak kurang daripada 88 peratus yang tahu akan kewujudan unit tersebut.

Bagi pelajar yang pernah mendapatkan perkhidmatan daripada unit kaunseling dan kerjaya universiti, hanya 49.6% sahaja yang mengakui unit ini memainkan peranan yang berkesan dalam membantu pelajar menentukan haluan kerjaya selepas tamat pengajian dan 42.6% mengakui perkhidmatan yang diberikan berada pada tahap yang sederhana. Majoriti responden lebih gemar mendapatkan nasihat berkaitan kerjaya daripada pensyarah (71.6%), rakan dan saudara (52.6%), penasihat akademik (43.1%) dan unit kerjaya luar IPT (29.0%). Di sini, jelas menunjukkan bahawa peranan yang dimainkan oleh unit kaunseling dan kerjaya universiti masih kurang dominan dalam menarik pelajar untuk mendapatkan maklumat berkaitan kerjaya. Selain itu responden kajian juga mengambil peluang menghadiri bengkel, ekspo atau minggu kerjaya yang dianjurkan oleh universiti atau pihak luar sebagai cara untuk mendapatkan maklumat dan taklimat berkaitan kerjaya dan peluang pekerjaan serta panduan penting persiapan dalam mendapat pekerjaan. Kajian ini turut mendapati rata-rata responden (81.4%) pernah menghadiri program tersebut dan majoritinya (86.2%) mengakui program dianjurkan membantu mereka dalam perancangan kerjaya.

#### KEBOLEHPASARAN SISWAZAH: PERANAN DAN TINDAKAN UNIVERSITI

Peranan unit kaunseling dan kerjaya universiti sangat penting dalam membantu pelajar untuk membangun dan meningkatkan keyakinan diri serta menyebarkan maklumat berkaitan kerjaya, namun masih ramai pelajar yang belum mengetahui sepenuhnya peranan unit tersebut. Malah ramai pelajar yang tidak menggunakan perkhidmatan ini dengan sebaiknya untuk membantu mereka dalam membuat perancangan kerjaya disebabkan kekurangan maklumat berkaitan peranan yang dimainkan oleh unit kerjaya dan kaunseling tersebut. Oleh yang demikian, unit kaunseling dan kerjaya perlulah lebih aktif menyebarkan maklumat dan meluaskan promosi berkaitan peranan yang dimainkan di samping memperbanyakkan aktiviti bersama pelajar.

JADUAL 6: Faktor Kekangan Meningkatkan Kemahiran Kebolehpasaran

Faktor Kekangan	USM	UUM	USM & UUM
<u>Faktor Masa</u>			
Kesibukan dengan tugas dan kelas (beban tugas yang banyak)	120 (54.1)	102 (45.9)	222 (77.4)
Sering berlaku pertindihan masa kursus/ latihan dengan waktu kuliah	81 (54.7)	67 (45.3)	148 (51.6)
Bebanan memenuhi keperluan kursus untuk Pengijazahan	81 (60.4)	53 (39.6)	134 (46.7)
<u>Faktor Kos dan Program</u>			
Sukar untuk mengikuti kursus di luar universiti dengan pembiayaan sendiri kerana kekangan kewangan	89 (49.2)	92 (50.8)	181 (63.1)
Tiada/Tidak banyak program latihan kemahiran keboleherjaan yang dianjurkan oleh universiti/ pusat pengajian	56 (64.4)	31 (35.6)	87 (30.3)
Kebanyakan kursus/latihan yang ditawarkan di universiti tidak menimbulkan minat untuk disertai oleh pelajar	51 (56.7)	39 (43.3)	90 (31.4)
Tiada/ kekurangan peluang untuk mengikuti program latihan yang dianjurkan oleh pihak universiti/ pusat pengajian	76 (71.0)	31 (29.0)	107 (37.3)
<u>Faktor Informasi</u>			
Kurang maklumat/ info tentang latihan/kursus yang dianjurkan	98 (56.6)	75 (43.4)	173 (60.3)
Maklumat/ info tentang peluang latihan/ kursus yang tidak meluas	73 (60.3)	48 (39.7)	121 (42.2)
Tiada sumber rujukan untuk mengetahui kesesuaian latihan/ kursus dengan program pengajian	68 (56.7)	52 (43.3)	120 (41.8)
Tidak tahu untuk mencari maklumat berkaitan latihan yang sesuai	67 (58.3)	48 (32.2)	115 (40.1)
<u>Faktor Sikap</u>			
Tidak berminat untuk terlibat dengan aktiviti/kursus di luar bidang pengajian	33 (47.8)	36 (52.2)	69 (24.0)
Kurang suka mengikuti latihan/ kursus dalam kelompok yang pelbagai	37 (55.2)	30 (44.8)	67 (23.3)
Latihan kemahiran keboleherjaan tidak perlu, memadai dengan program pengajian untuk mendapatkan pekerjaan	22 (53.7)	19 (46.3)	41 (14.3)

\* Nota: dalam kurungan ( ) adalah nilai peratus

Sumber: Kajian Lapangan, 2012

Di USM, Unit Kerjaya dan Kaunseling telah diberi imej dan nafas baru sebagai Pusat Penempatan Graduan, Kerjaya dan Kaunseling (PPGKK), Bahagian Hal Ehwal dan Pembangunan Pelajar (BHEPP) secara rasminya ditubuhkan pada 1 Mac 2013. Tujuannya

adalah untuk menggalakkan pelajar datang sendiri ke unit ini untuk mendapatkan maklumat dan bantuan berkaitan dengan kerjaya dan pekerjaan serta pentingnya melengkapkan diri dengan kemahiran keboleherjaan. Pusat ini merupakan sebuah organisasi

yang bertanggungjawab merancang dan melaksanakan Program Pembangunan Modal Insan berlandaskan pendekatan kaunseling kerjaya yang merangkumi aspek pembangunan, intervensi, pencegahan dan pemulihan. Pusat ini juga memberi perkhidmatan bimbingan dan kaunseling secara profesional kepada semua pelajar bagi membantu usaha universiti melahirkan tenaga

kerja profesional yang seimbang dari aspek tingkah laku, pemikiran, keterampilan fizikal dan kemahiran insaniah yang dikehendaki oleh bakal majikan. Terdapat beberapa program dan khidmat nasihat yang disediakan oleh pusat ini bagi membantu pelajar dalam mengukuhkan kemahiran kebolehpasaran seperti dalam Jadual 7.

JADUAL 7: Perkhidmatan dan Program yang Disediakan oleh Pusat Penempatan Graduan, Kerjaya dan Kaunseling USM

Perkhidmatan dan Program
<p>Perkhidmatan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penasihat dan bimbingan kaunseling kerjaya</li> <li>• Ujian-ujian psikologi dan minat kerjaya</li> <li>• Perkhidmatan kebajikan pelajar dan OKU</li> <li>• Khidmat nasihat 'Cuti Dengan Kebenaran'</li> <li>• <i>Career one stop centre</i> bagi maklumat berkaitan industri dan bakal majikan</li> <li>• Tatacara penulisan <i>resume</i> dan temu duga</li> <li>• Menyelaras Kajian Pengesanan Graduan serta Kajian Tahap Kemudahan dan Perkhidmatan Universiti</li> <li>• Pendaftaran <i>student profile</i></li> <li>• Penempatan <i>part time &amp; full time job</i></li> </ul>
<p>Program &amp; Aktiviti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekspo Kerjaya &amp; Pendidikan</li> <li>• Program Kebolehpasaran Graduan</li> <li>• Seminar Ujian Personaliti: Kenali Minat Kerjaya</li> <li>• Bengkel Mentor Rakan Siswa</li> <li>• <i>Student Profile</i></li> <li>• Seminar/ bengkel/ ceramah kerjaya</li> <li>• Penganjuran temu duga terbuka</li> </ul>

Sumber: Temubual dengan Pusat Penempatan Graduan, Kerjaya dan Kaunseling USM (2013)

Pusat ini juga menyediakan lebih daripada 1,000 direktori syarikat yang menyediakan peluang pekerjaan yang selaras dengan kelulusan akademik pelajar. Selain itu, dalam usaha memberi perkhidmatan yang berkesan, USM telah mewujudkan *cluster* dalam kalangan pensyarah untuk turut memainkan peranan dalam membantu meningkatkan kemahiran kebolehpasaran pelajar. Berdasarkan temu bual yang dijalankan dengan pegawai di PPGKK didapati bahawa walaupun PPGKK telah menyediakan modul dan mengadakan program serta khidmat nasihat kepada pelajar namun sambutan daripada pelajar kurang memuaskan. Hanya sebilangan kecil pelajar yang datang ke pusat ini dan terlibat dalam

aktiviti atau program yang berkaitan kerjaya (contoh: Expo kerjaya dan *Career talk*). Dalam EKSPEN (2012), hanya 778 orang pelajar yang menghadiri ceramah kerjaya yang diadakan. Malahan tidak ramai pelajar yang menggunakan khidmat nasihat unit kerjaya dan kaunseling ini dalam membantu merancang matlamat kerjaya yang diinginkan. Selain itu, Pusat kaunseling dan kerjaya USM hanya boleh memberikan maklumat dan penerangan yang bersifat umum sahaja kerana pengetahuan mengenai skop kerja yang bersesuaian dengan bidang pengajian yang pelbagai adalah terhad. Oleh itu, pusat ini mengharapkan kerjasama daripada pusat pengajian untuk membantu dalam hal ini

kerana pensyarah dirasakan lebih mengetahui prospek pekerjaan dan kerjaya yang sesuai dengan bidang masing-masing.

Bermula dengan pengambilan pelajar sidang akademik 2013/14 pada September 2013, PPGKK julung-julung kali telah mengadakan perjumpaan dengan semua pelajar tahun satu bagi tujuan memberi gambaran dan info kepada pelajar seawal mungkin tentang pentingnya melengkapkan diri dengan kemahiran kebolehpasaran. PPGKK berusaha untuk mengadaptasikan Pelan Tindakan Kerjaya yang telah dilaksanakan oleh *Columbia University* yang telah memulakan perancangan kerjaya sejak dari awal pengajian di universiti lagi. Berdasarkan pelan yang telah digariskan itu, PPGKK telah memecahkan pelan tindakan tersebut kepada tiga tahun pengajian di universiti. Pada tahun pertama pelajar disarankan supaya meneroka dan mengumpul maklumat tentang pilihan kerjaya yang sesuai. Pada masa ini para pelajar digalakkan untuk bertemu kaunselor kerjaya dan menjalankan ujian *personality*, mengemas kini *resume*

diri dan mengunjungi pameran kerjaya kampus serta bertemu dengan kaunselor kerjaya untuk merancang program semasa cuti semester. Pada tahun kedua pula, lebih berfokus kepada membina rangkaian dan berhubung dengan alumni dan majikan melalui temu duga secara formal. Pelajar juga perlu menghadiri siri bengkel kebolehpasaran dan kemahiran insaniah serta turut serta dalam pameran kerjaya kampus. Seterusnya pada tahun akhir, pelajar perlu mengaplikasikan segala pengetahuan dan kemahiran yang telah dipelajari, mendekati rangkaian yang ada untuk meneroka peluang pekerjaan dan mendapatkan maklumat tentang amalan pengambilan pekerja. Pelajar juga perlu berlatih sesi temu duga di Pusat Penempatan Graduan di samping perlu aktif membuat permohonan pekerjaan dan peluang biasiswa. Jadual 8 menunjukkan beberapa bentuk bantuan dan khidmat nasihat yang ditawarkan oleh PPGKK kepada pelajar dalam usaha menangani permasalahan dan kekurangan kemahiran yang dihadapi oleh pelajar dalam memenuhi keperluan pasaran pekerjaan.

JADUAL 8: Bentuk-bentuk Bantuan yang diberikan bagi Menyelesaikan Masalah yang dihadapi oleh Pelajar

Kekurangan/Masalah	Penyelesaian
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurang maklumat tentang kerjaya</li> <li>• Kabur tentang hala tuju kerjaya</li> <li>• Etika alam pekerjaan</li> <li>• Promosi diri kepada majikan</li> <li>• Perkhidmatan lain yang ditawarkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temu janji bersama kaunselor kerjaya</li> <li>• Dapatkan maklumat bakal majikan</li> <li>• Jalani ujian minat kerjaya</li> <li>• Sertai program <i>Career Development Module</i></li> <li>• Bimbingan penulisan <i>resume</i> dan <i>cover letter</i></li> <li>• Temu janji untuk latihan temu duga</li> <li>• Kemas kini '<i>student profile</i>'</li> <li>• Sertai '<i>part-time job</i>'</li> <li>• <i>Career One Stop Centre</i></li> <li>• Ujian Psikometrik</li> <li>• Bengkel pembangunan kerjaya dan kaunseling</li> </ul>

Sumber: Kajian Lapangan Pusat Penempatan Graduan, Kerjaya dan Kaunseling USM, (2013)

Di UUM pula, telah diwujudkan satu Pusat Pembangunan Kerjaya (CDC) yang ditubuhkan pada Ogos 2011, berperanan menyediakan sumber dan perkhidmatan untuk membantu pelajar dan graduan dalam perancangan kerjaya dan urusan mencari pekerjaan. Perkhidmatan yang disediakan termasuklah pelbagai perkhidmatan yang komprehensif berbentuk kaunseling kerjaya dan bantuan untuk mencari pekerjaan sambil dan latihan, serta lain-lain sokongan dan bimbingan dalam mencari pekerjaan. CDC bertanggungjawab menyokong pembangunan

kerjaya pelajar UUM dari awal pengajian sehingga mereka bergraduasi dengan berperanan sebagai pusat rujukan pelajar tentang kerjaya, mengakses *internship* dan pekerjaan, dan meneroka pilihan peluang pekerjaan untuk kehidupan selepas tamat pengajian di universiti. Oleh yang demikian, CDC amat menggalakkan pelajar supaya proaktif dalam merangka laluan kerjaya mereka melalui penglibatan dalam program-program CDC dan perkhidmatan yang ditawarkan. Perkhidmatan dan program yang ditawarkan tersebut diringkaskan dalam Jadual 9.

JADUAL 9: Perkhidmatan dan Program yang Ditawarkan kepada Pelajar oleh CDC

Perkhidmatan	Penerangan
Bengkel	Menyediakan maklumat spesifik tentang kemahiran-kemahiran tertentu dalam bidang kerjaya seperti: i. Teknik temu duga ii. Penulisan <i>resume</i> iii. Kemahiran berkomunikasi iv. Strategi mencari pekerjaan v. Etika sosial
Pameran Kerjaya	Dianjurkan setahun sekali bagi mewujudkan kesedaran berkenaan kerjaya selain meninjau peluang-peluang kerjaya yang ada. Membuka ruang untuk pelajar, piha institusi, organisasi dan agensi pekerjaan bertemu dan mengetahui mengenai arah aliran pasaran kerja.
Sumber Maklumat	Menyediakan maklumat berkaitan i. Maklumat kerjaya ii. Senarai jenis kerja atau profesion semasa iii. Statistik pelajar yang mendapat pekerjaan selepas tamat pengajian iv. Katalog dari institusi luar termasuk calon majikan v. lain-lain risalah, buku dan majalah
Khidmat Masyarakat	Membantu dan memberi khidmat dalam bentuk ceramah, seminar, bengkel dan kerja sosial bagi memenuhi permintaan masyarakat sekitar
Program/ Aktiviti	TOT <i>Graduate Employability Enhancement</i> (G2E) <i>CDC Peers Group Teambuilding</i> <i>Graduate Employability Enhancement COURSE</i> (G2E) <i>Career Talks</i> <i>Career Carnival and Entrepreneurship 2013</i> <i>Job Hunting Programme</i>

Sumber: Kajian Lapangan, Jabatan Hal Ehwal Pelajar, UUM. 2013.

CDC berobjektifkan untuk menguruskan perkembangan kerjaya pelajar dengan terancang dan sistematik, menyelaraskan aktiviti dan program yang dirancang supaya ia dapat memberi impak kepada pembangunan negara, memantau dan mengumpul maklumat pelajar yang telah bekerja sebagai satu daripada tanda aras dalam usaha menaikkan penarafan UUM di peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Fungsi CDC pula adalah untuk membangunkan ciri-ciri kebolehpasaran pelajar-pelajar UUM, membina jaringan dengan industri bagi memahami keperluan guna tenaga serta membuat pemadanan kerjaya yang sesuai. Selain itu, CDC turut berperanan menyediakan latihan berkaitan kerjaya serta intervensi program secara tersusun dan berterusan dan membuat penyelidikan serta mengumpul maklumat berkaitan pelajar dan majikan bagi kegunaan pihak pengurusan. Selain itu, CDC juga berobjektifkan kepada pengurusan perihal perkembangan pelajar secara lebih sistematik dan holistik berikutan terdapatnya pertambahan dalam

program dan aktiviti yang dianjurkan di samping dapat mengkoordinasikan aktiviti dan program yang dirancang supaya aktiviti tersebut dapat memberi impak yang menyeluruh kepada semua pihak yang terlibat ke arah pembangunan negara. Penubuhan CDC juga berperanan sebagai pusat yang dapat memantau dan mengumpul maklumat mengenai statistik pelajar yang mendapat pekerjaan setelah tamat pengajian untuk dijadikan sebagai salah satu tanda asas penting dalam usaha menaikkan aras penarafan UUM di peringkat kebangsaan dan antarabangsa. Bermula September 2012, CDC telah mengambil inisiatif baru ke arah mengimplementasikan teras pembangunan pelajar secara holistik. Di bawah teras ini CDC diberi amanah untuk menyediakan dan melaksanakan program-program termasuk kebolehpasaran graduan (*Graduate Employability - GE*). Program-program GE di UUM dijalankan bukan melalui laluan akademik sebaliknya ia dilaksanakan melalui peranan pusat kaunseling kerjaya dan khidmat pelajar seperti Dewan Penginapan

Pelajar (Jadual 10).

Penyertaan pelajar dalam program-program tersebut tidak dikira dalam pengijazahan tetapi ia dimasukkan dalam markah SIRA (markah bahagian HEP untuk tujuan mendapatkan kolej penginapan dan sebagainya). Program tersebut dilaksanakan dengan tiga pertemuan bagi satu semester. Setiap pertemuan dijalankan sebulan sekali selama tiga jam. Kesemua program tersebut dijalankan dalam kumpulan-

kumpulan kecil yang dikendalikan dalam bahasa Inggeris sepenuhnya supaya pelajar terutamanya yang memperoleh MUET band 1, 2 dan 3 dapat membiasakan dan meyakinkan diri dengan penggunaan bahasa Inggeris sekali gus meningkatkan kebolehpasaran graduan. Setiap program yang dijalankan tersebut dikendalikan oleh seorang fasilitator yang terdiri daripada pensyarah dan kakitangan universiti yang secara sukarela menawarkan diri mengikuti *Training*

JADUAL 10: Program *Graduate Employability* UUM, Bermula September (2012)

Program	Perincian	Implementasi
<i>Graduate Character Building</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Program di bawah pusat kaunseling</li> <li>• Terdapat 6 modul yang melibatkan <i>character building</i> – wajib dihabiskan dalam 2 semester</li> <li>• Bermula dengan mengenal pasti pelajar sehingga bagaimana pelajar menangani emosi dan menyesuaikan diri dengan persekitaran.</li> </ul>	Semester I & II (Tahun 1)
<i>Graduate Employability Enhancement</i> (Program <i>Finishing School</i> Berstruktur)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wajib</li> <li>• Dikendalikan oleh Pusat Pembangunan Kerjaya UUM</li> <li>• Bermula dengan <i>career pass</i> atau <i>career map</i></li> <li>• Bertujuan untuk membentuk kesedaran (boleh mencari maklumat tentang kerjaya, gambaran kerja dan senarai kerja.</li> </ul>	Semester 3 (Tahun 2)
i. Modul Persediaan Menghadapi Alam Kerjaya ( <i>Preparation for Career Maps</i> )		Semester 4 (Tahun 2)
ii. Modul <i>Entrepreneurial Personality</i> ( <i>Preparation for Career Maps</i> )		Semester 5 (Tahun 3)
iii. Modul <i>Communication Skills</i>		Semester 6 (Tahun 3)
iv. Modul Resume Writing, Interview, Personel Grooming		
v. Modul <i>Ethics the Profession</i>		Semester 7 (Tahun 4)

Sumber: Pusat Pembangunan Kerjaya UUM, 2013

of Trainers (ToT) yang dianjurkan oleh CDC sebelum program berlangsung.

Bagi setiap program, seorang fasilitator akan mengendalikan 100 orang peserta dalam setiap kelas.

Kaedah pengajaran adalah menggunakan pendekatan *Student Centred Learning* (SCL) dengan menekankan aspek peningkatan kemahiran insaniah iaitu selari dengan elemen *Malaysian Soft Skills Scale* (My3S).

Kelancaran setiap sesi perjumpaan tersebut dibantu oleh CDC Peers memandangkan kakitangan CDC UUM hanya seramai 6 orang sedangkan jumlah pelajar yang terlibat adalah ramai. CDC Peers merupakan sekretariat pelajar yang diwujudkan oleh CDC bagi membantu dalam aktiviti-aktiviti CDC yang melibatkan pelajar. Mereka dididik secara berterusan oleh kaunselor CDC untuk berperanan sebagai pembimbing rakan sebaya dan pemudah cara dalam aktiviti-aktiviti anjuran CDC (temubual dengan Dr. Rose Shamsiah, UUM 2013). Selain itu, CDC UUM turut menganjurkan program dengan agensi luar seperti karnival kerjaya yang sekurang-kurangnya mesti diadakan sekali dalam setahun, ceramah kerjaya yang diadakan dengan kerjasama alumni yang berjaya dan program mobiliti atau pertukaran pelajar. Seperti yang terdapat di USM, UUM turut mewujudkan sebuah pusat penempatan graduan (Job House) yang berfungsi sebagai pusat untuk pelajar menghantar dan *key in resume*. Melalui pusat ini pelajar yang telah menghantar *resume* tersebut akan dipanggil untuk temu duga pekerjaan sebanyak lima kali. Usaha ini sudah tentu akan membantu pelajar untuk mencari dan memperoleh pekerjaan yang sesuai.

Walau bagaimanapun, terdapat juga beberapa kekangan dan cabaran dalam usaha untuk pembangunan kerjaya graduan UUM. Masalah utamanya sudah tentu dari segi kewangan. Ini adalah kerana dana daripada KPT agak sukar untuk diperoleh kerana program yang dirancang perlu memenuhi piawaian yang telah ditetapkan oleh pihak KPT bagi membolehkan dana tersebut disalurkan. Sebagai alternatif, UUM telah mendapatkan kerjasama daripada HEP dan pusat pengajian atau kolej dari segi kewangan untuk melaksanakan program-program yang telah dirancang di samping merancang program yang sesuai sebagai usaha untuk mendapatkan dana daripada KPT. Selain itu, pelajar juga didapati cenderung menolak program yang di luar akademik kerana program-program tersebut tidak dikira sebagai unit dalam pengijazahan. Perspektif ini menyebabkan program-program yang dirancang oleh pihak universiti kurang mendapat sambutan daripada pelajar (kajian temubual, Dr Rose Shamsiah UUM, 2013). Selain berperanan menyediakan sumber dan perkhidmatan dalam membantu graduan dalam perancangan kerjaya dan mencari pekerjaan, universiti juga turut mengambil inisiatif mewujudkan sebuah pusat keusahawanan untuk membantu dan membimbing pelajar dari aspek sahsiah dan keusahawanan bagi kerjaya alternatif yang boleh diceburi.

Di USM Pusat Pembangunan Keusahawanan dan Sahsiyah Pelajar merupakan satu sektor yang diberi nafas baru yang menyediakan perkhidmatan yang mencakupi urus tadbir program baru iaitu *Continuous*

*Student Development* atau Pembangunan Siswa Siswi Berterusan. Strategi penubuhan pusat ini telah menggalakkan lagi usaha pembangunan sahsiah dan keusahawanan pelajar melalui pendedahan awal kepada bidang keusahawanan dan perniagaan, menganjur kursus-kursus tentang pendedahan perniagaan, menyediakan kemudahan ruang-ruang dan mengenal pasti peluang-peluang perniagaan kepada pelajar dan menyediakan graduan untuk menghadapi cabaran-cabaran perniagaan selepas berijazah (maklumat daripada Pusat Pembangunan Keusahawanan & Sahsiyah Pelajar USM, 2013). Sementara di UUM pusat keusahawanan ini dikenali sebagai Pengurusan Perniagaan dan Keusahawanan Pelajar UUM yang berobjektifkan untuk memudahkan program pembangunan keusahawanan pelajar, menguruskan pelesenan perniagaan dan mengawal selia undang-undang dan prosedur perniagaan. Unit ini berperanan dalam pembangunan keusahawanan pelajar dari segi memantau dasar dan peraturan berkaitan program keusahawanan, mengurus program latihan, projek dan aktiviti, menggalakkan pembudayaan keusahawanan dalam kalangan pelajar, memberi khidmat nasihat, mengurus aktiviti rangkaian dengan usahawan dan menguruskan program keusahawanan yang berimpak tinggi (maklumat daripada Jabatan Hal Ehwal Pelajar UUM, 2013).

Perancangan yang lebih sistematik dan holistik oleh IPT dalam membangunkan bidang keusahawanan di universiti bertitik tolak daripada menyahut seruan dan dasar kerajaan yang ingin meningkatkan pembudayaan keusahawanan dalam kalangan pelajar serta melahirkan modal insan yang berkualiti, kreatif dan inovatif bagi memacu transformasi negara kepada negara berpendapatan tinggi dan seterusnya mencapai status negara maju menjelang tahun 2020 (Kementerian Pengajian Tinggi, 2010). Peranan yang dimainkan oleh universiti ini sudah tentu banyak membantu pelajar sama ada untuk mengasah bakat dalam bidang keusahawanan ataupun membangunkan kemahiran insaniah yang sangat diperlukan untuk meningkatkan tahap kebolehsaingan dalam pasaran pekerjaan.

## KESIMPULAN

Universiti telah memainkan peranan aktif dalam usaha membangunkan kebolehpasaran graduan sebagai satu daripada agenda penting pendidikan tinggi. Pelbagai usaha, penubuhan unit dan dana telah diperuntukkan bagi merealisasikan usaha-usaha meningkatkan kualiti graduan yang dihasilkan serta menyediakan laluan kerjaya alternatif sebagai usahawan kepada



pelajar. Namun demikian, wujud beberapa kekangan baik bagi pihak universiti mahupun pelajar dalam mengatasi masalah kebolehpasaran dan pengangguran siswazah ini. Kebolehpasaran pada masa kini merupakan tanggungjawab individu dalam merencana dan merancang strategi bagi memperolehi pekerjaan dalam pasaran. Isu kebolehpasaran merupakan satu isu penting dalam pembangunan sumber manusia yang perlu diberikan perhatian kerana ianya membawa kesan dan implikasi yang berbeza kepada setiap individu. Walaupun pihak universiti telah mengambil banyak langkah untuk meningkatkan kebolehpasaran graduan masing-masing namun tekanan dan bebanan pengajian, faktor masa dan kekurangan maklumat telah menjadi antara kekangan utama kepada pelajar untuk mengikuti program yang dianjurkan oleh pihak universiti. Selain itu, didapati bahawa tindakan atau intervensi pada peringkat universiti juga berbeza seperti yang ditunjukkan dalam kes kajian USM dan UUM. Namun amalan pembangunan kebolehpasaran yang baik dapat dilihat dikedua-dua universiti tersebut dan amalan ini boleh dijadikan panduan dalam mengenalpasti tindakan yang sesuai pada peringkat universiti dalam membangunkan graduan yang berkualiti dan berdaya saing.

#### PENGHARGAAN

Makalah ini merupakan sebahagian daripada hasil penyelidikan Geran Universiti Penyelidikan, Universiti Sains Malaysia (RU-USM) [1001/PHUMANITI/816167].

#### RUJUKAN

- Becker, G. 1994. *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Berry, C. R. & Gleaser, E. L. 2005. The divergence of human capital levels across cities. *Papers in Regional Science* 83: 407-444.
- Brunello, Giorgio & Lorenzo, Cappellari. 2008. The labour market effects of Alma Mater: Evidence from Italy. *Economic of Education Review* 27 (5): 564-574
- Ciriaci, D. & Muscio, A. 2010. Does university choice drive graduates' employability? Munich Personal RePEc Archive. <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/22527/>. [25 Jun 2012].
- Clarke, M. 2008. Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training* 32(4): 258-284.
- Drucker, P. 1993. *Post-capitalist society*. London: Harper Collins.
- Faggian, A. & McCann, P. 2008. Human capital, graduate migration and innovation in British Regions. *Cambridge Journal of Economics* 33: 317-333.
- Faggian, A. & McCann, P. 2009. Universities, agglomerations and graduate human capital mobility. *Tijdschrift voor Economische eb Sociale Geografie*, 100 (2): 210-223.
- Florida, R. 2000. *The economic geography of talent*. Pittsburgh, PA: Carnegie Mellon University.
- Fitzsimons, P. 1999. Human capital theory and education. *Encyclopedia of Philosophy of Education*.
- Garavan, T. 1999. Employability, the emerging new deal? *Journal of European Industrial Training* 23(1): 1-5
- Goldstein, H. & Drucker, J. 2006. The Economic Development Impacts of Universities on Regions: Do Size and Distance Matter? *Economic Development Quarterly* 20(1): 22-43.
- Harvey, L. 2001. Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education* 7(2): 97-109.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. *EfEE Research Briefing* 85
- Knight, P. T. & Yorke, M. 2003. Employability and good learning in higher education. *Teaching in Higher Education*, 8(1): 3-16.
- Koo Yew Lie., Vincent Pang. & Fadhil Mansur. 2009. Employer perception on graduate literacy's in higher education in relation to the workplace. [http://www.esp-world.info/Articles\\_20/DOC/Koo\\_vp\\_employer\\_Journal18Oct09.pdf](http://www.esp-world.info/Articles_20/DOC/Koo_vp_employer_Journal18Oct09.pdf). [28 April 2011].
- Kotler, P., Hamlin, M.A., Rein, I., & Haider, D.H. 2002. *Marketing Asian places: Attracting investment, industry and tourism to cities, states and nation*. Singapore: John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Lall, S. (1999). *Competing with Labor: Skills and Competitiveness in Developing Countries*. Discussion Paper. Geneva: ILO.
- Lee, M. N. N. 2004. *Restructuring higher education in Malaysia*. Monograph Series No:4/2002. Universiti Sains Malaysia: Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan.
- Litisha, A. S. & Surina, N. 2010. Employability awareness among Malaysian undergraduates. *International Journal of Business Management* 5(8): 199-123.
- Lucas, R. E. 1988. On the Mechanism of Economic Development, *Journal of Monetary Economics* 22: 3-42.
- Majlis Penasihat Ekonomi Negara (MPEN). 2010. *Model baru ekonomi untuk Malaysia*. Putrajaya: Majlis Penasihat Ekonomi Negara.
- Malaysia. 1966. *Rancangan Malaysia pertama 1966-1970*.
- Malaysia. 2005. *Rancangan Malaysia kesembilan 2006 - 2010*.
- Malaysia. 2007. *Pelan tindakan pengajian tinggi negara 2007-2010*. Putrajaya: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Malaysia. 2008. *Quick facts: Malaysian higher*

- education statistics 2008. Kuala Lumpur: Kementerian Pengajian Tinggi.
- Malaysia. 2010. Perangkaan pengajian tinggi Malaysia 2009. Putrajaya: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Malaysia. 2010. Rancangan Malaysia kesepuluh 2011 – 2015. Kuala Lumpur: Unit Perancang Ekonomi.
- Malaysia. 2011. Data siri masa penyiasatan tenaga buruh, 1982-2010. Jabatan Perangkaan Malaysia. <http://www.statistics.gov.my>. [27 September 2011].
- Malaysia. 2011. Perangkaan pengajian tinggi Malaysia 2010. Putrajaya: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Malaysia. 2011. Perangkaan tenaga buruh siswazah: Penyiasatan tenaga buruh .Jabatan Perangkaan Malaysia. <http://www.statistics.gov.my>. [10 September 2012].
- Malaysia. 2011. Buku tahunan perangkaan Malaysia 2010. Jabatan Perangkaan Malaysia.
- Malaysia. 2012. Perangkaan pengajian tinggi Malaysia 2011. Putrajaya: Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Malaysia. 2012. Siaran bulanan: Perangkaan tenaga buruh, Malaysia, Jun 2012. Jabatan Perangkaan Malaysia. <http://www.statistics.gov.my>. [10 September 2012].
- McGuinness, S. 2003. University quality and labour market outcomes. *Applied Economics* 35 : 1943-1955
- McQuaid, R. & Linda, C. 2005. The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2): 197-219
- Mincer, J. 1991. Education and Unemployment, NBER Working Papers # 3838.
- Nickell, S. 1979. "Education and the lifetime pattern of employment". *Journal of Political Economy* 87(5): 117-131.
- Norain Mat Lazim & Noorah Yusof. 2012. Universiti, Pembangunan Modal Insan dan Penumpuan Ruang Komuniti Berpendidikan Tinggi di Malaysia: Suatu Ulasan Kritis. E-Bangi. *Journal of Social Sciences and Humanities* 7(2): 308-327
- OECD. 2000. From Initial Education to Working Life. (OECD, Paris).
- OECD. 2007. Education at a Glance: OECD Indicators 2007. Paris: OECD.
- Psacharopoulos, George. 1994. "Returns to Investment in Education: Global Update". *World Development* 22(9): 1325-1343.
- Riyanti, S. 2016. Permintaan dan Penawaran Tenaga Buruh: Perspektif DOSM. Jabatan Perangkaan <https://www.utm.my/office-dvcai/files/2016/08/Jabatan-Statistik-Permintaan-penawaran-tenaga-buruh.pdf> [5 April 2017]
- Romer, P. M. 1986. Increasing return and long-run growth. *Journal of Political Economy* 94: 1002-1037.
- Sarjit Kaur dan Shakila Abdul Manan. 2010. Market forces and globalisation: Implication for higher education in Malaysia. Dalam Morshidi Sirat. *Contemporary issues in the global higher education marketplace: Prospects and challenges*. Monograph Series No: 15/2010. Universiti Sains Malaysia: Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara.
- Stewart, F. 1996. Globalisation and Education. *International Journal Educational Development*. 16(4): 327-333. Diakses daripada <http://www.sciencedirect.com>
- Woolbers, M.H. (2000) "The effects of level of education and mobility bet on employment and unemployment in the Netherlands", *European Sociological Review* 16(2): 185-200.

Noorah Yusof (Dr.)  
Bahagian Geografi  
Pusat Pengajian Ilmu Kemanusiaan  
Universiti Sains Malaysia  
11800 Minden, Pulau Pinang, Malaysia  
E-mel: noorah@usm.my

Zakiah Jamaluddin (Dr.)  
Kolej Sastera dan Sains  
Universiti Utara Malaysia  
06010 Sintok, Kedah  
E-mel: zakiah@uum.edu.my