



---

## ISDC2014 CONFERENCE PROCEEDINGS

---

ISBN: 978-967-0474-74-8

### **PENGANGGURAN DALAM KALANGAN SISWAZAH DI MALAYSIA: ANALISIS TREND 2000-2010**

Andi Muhammad Yusuf Andi Maddukelleng\*, Suzanah Jumat, Mohd Mahzan  
Awang & Faridah Mydin Kutty

*\*andimuhdyusuf@gmail.com*  
*Universiti Kebangsaan Malaysia*

#### **Abstract**

Kajian ini bertujuan menganalisis pengangguran dalam kalangan siswazah di Malaysia sepanjang tempoh 10 tahun bermula tahun 2000 hingga 2010. Dasar kerajaan bagi mengurangkan pengangguran dalam kalangan siswazah merupakan agenda utama negara ke arah berpendidikan tinggi selaras matlamat Malaysia sebagai hub pendidikan serantau. Isu pengangguran merupakan masalah yang perlu ditangani oleh negara bagi memastikan kesejahteraan hidup golongan siswazah selepas bergraduasi mendapat pekerjaan di sektor kerajaan mahupun swasta. Kajian ini melibatkan siswazah di Malaysia dengan menggunakan data siri masa melalui Laporan Perangkaan Tenaga Buruh Siswazah 2011 dan Jabatan Statistik Negara. Analisis trend dalam kajian ini merangkumi empat aspek pembolehubah pengangguran dalam kalangan siswazah iaitu jantina, etnik, kumpulan umur, bandar dan luar bandar. Pada tahun 2000 hingga 2010 menunjukkan pengangguran dalam kalangan perempuan lebih tinggi berbanding lelaki. Manakala dari aspek etnik, Bumiputera menunjukkan pengangguran lebih tinggi berbanding etnik Cina di tempat kedua, India ketiga diikuti etnik lain-lain. Peranan kerajaan, swasta dan Institusi Pengajian Tinggi perlulah seiring dalam melahirkan siswazah yang kompeten mengikut kehendak pasaran industri agar isu pengangguran dapat ditangani bersama secara kolektif bagi mencapai hasrat dan dasar kerajaan.

**Keywords:** *pengangguran, siswazah, trend, isu dan penyelesaian*

#### **PENGENALAN**

Fenomena pengangguran di Malaysia berpunca daripada lambakan buruh yang berkelulusan ijazah. Hal ini merupakan petunjuk bagi krisis pendidikan tinggi, iaitu fenomena peningkatan yang mendadak dalam bilangan kemasukan pelajar di IPT, dan berlakunya masalah kesukaran menyertai pasaran pekerjaan selepas tamat pengajian. Malaysia juga menghadapi krisis yang sama apabila wujudnya galakan kerajaan meningkatkan bilangan rakyat yang berpendidikan tinggi pada masa akan datang. Isu pengangguran adalah berhubungan secara langsung dengan perkembangan ekonomi negara. Tekanan ekonomi telah mengakibatkan peluang pekerjaan yang ditawarkan menjadi terhad kerana kurangan sumber untuk menjalankan aktiviti ekonomi secara produktif.

Sejarah pengangguran dapat dilihat secara relatif apabila berlakunya krisis ekonomi. Kemelesetan ekonomi di pertengahan tahun 1970an, hingga akhir 1980an dan awal tahun 1990an menyaksikan pemberhentian ribuan pekerja. Pengurangan pekerja akan mengakibatkan ramai yang kehilangan kerja dan sekaligus akan meningkatkan kadar pengangguran. Menurut *Employment Outlook 1996*, di Finland, pada awal tahun 1990an telah mengakibatkan kadar pengangguran meningkat dari 3.4 peratus kepada 18.9 peratus di antara tahun 1990 hingga 1993. Krisis ekonomi dunia yang bermula di Amerika Syarikat dan Eropah 2008 mula di rasakan di

negara ini menjelang pertengahan dan akhir tahun 2009. Perkembangan ekonomi Amerika Syarikat menjadi kayu pengukur ekonomi dunia jika ekonominya meleset maka merundum jugalah ekonomi dunia. Di Amerika Syarikat kadar pengangguran tahun 2009 adalah sebanyak 7.2 peratus (Statistik Biro Guna Tenaga Amerika Syarikat) manakala kadar pengangguran di Malaysia pula pada suku kedua 2009 adalah 3.6 peratus (Jabatan Perangkaan Malaysia 2009).

Saban tahun IPT di Malaysia mengeluarkan ratusan ribu siswazah yang akan menceburi alam pekerjaan. Isu pengangguran merupakan cabaran yang perlu di hadapi oleh graduan akibat kegagalan mendapat pekerjaan yang sesuai selepas tamat belajar. Kebanyakan graduan yang dilahirkan mempunyai kecemerlangan dari segi akademik namun realitinya pencapaian akademik yang cemerlang tidak menjanjikan peluang pekerjaan dengan cepat.

Faktor majikan yang terlalu tegas dalam pemilihan pekerja adalah di antara sebab berlakunya pengangguran. Hal ini berlaku kerana setiap majikan yang amat mementingkan kaedah meningkatkan produktiviti dan kualiti bagi syarikat akan secara tidak langsung telah meletakkan syarat ketat dalam pemilihan pekerja. Menurut kajian yang dilakukan oleh Pusat Pembangunan Akademik (CADE) UPM mendapati isu berkaitan dengan Kemahiran Insaniah berada di tangga ke sepuluh semasa sesi temuduga berbanding isu pencapaian akademik (Mohamad Shatar dan Azali Mohamad, 2008). Ini menunjukkan kepentingan pembentukan Kemahiran Insaniah dalam kalangan pelajar. Jika dilihat dalam industri pekerjaan pula, majikan pasca moden lebih gemar memilih pekerja pelbagai kemahiran (multi-skilled), mempunyai ciri kepimpinan, berpengetahuan dalam bidang celik teknologi maklumat, serta kreatif dalam melakukan tugas. Justeru itu, pembangunan graduan yang memenuhi kehendak pasaran harus lebih menyeluruh dan seiring dengan perkembangan teknologi agar kompeten bersaing di pasaran pekerjaan.

## **PENGANGGURAN, ISU DAN PERMASALAHAN DI MALAYSIA**

### **Daya Saing Kerjaya dan Sosio Demografi Masyarakat Malaysia**

Masalah pengangguran dalam kalangan siswazah bukanlah merupakan isu baru di Malaysia. Malah masalah turut bersifat global kerana turut di rasai di negara - negara maju. Pengangguran berkaitan dengan lebih penawaran buruh di pasaran. Keadaan ini biasanya kesan daripada aktiviti ekonomi tidak berkembang dan tidak mampu menyediakan peluang pekerjaan yang mencukupi untuk penduduk. Menurut Rubenson & Schuetze (2000), di negara perindustrian terdapat polisi pembangunan sumber manusia yang bermatlamat melibatkan keseluruhan asas pengetahuan industri untuk meningkatkan kemahiran yang dikenali dengan konsep "kemahiran kebolehpasaran". Misalnya polisi pembangunan sumber manusia Kanada menerapkan konsep 'Kemahiran Kebolehpasaran' di kalangan graduan (McLaughlin 1992). Gallanger (1999) menambah rumusan keperluan sumber manusia yang mempunyai kemahiran sebagai 'Set Kemahiran - asas/keperluan, teknikal, pengurusan, dan kepimpinan' yang merupakan asas paling kritikal untuk membangunkan pengetahuan di kalangan graduan. Menurut laporan kajian pengesanan graduan UKM 2006 mendapati faktor pihak majikan terlalu mementingkan pengalaman kerja dan kemahiran yang mana kriteria tersebut tidak dapat dipenuhi oleh graduan yang baru sahaja tamat pengajian, sikap graduan itu sendiri yang terlalu memilih pekerjaan, kerja yang ditawarkan tidak sesuai, tanggungjawab terhadap keluarga, dan kurang keyakinan diri untuk memasuki dunia pekerjaan menyebabkan isu pengangguran siswazah tidak mempunyai penyelesaian.

Sementara itu, umur merupakan salah satu indikator sosio demografi di Malaysia. Menurut tafsiran Indikator Pasaran Buruh (2000) Umur bekerja merujuk kepada mereka yang berumur 15 hingga 64 tahun (dalam tahun genap pada hari jadi terakhir) semasa minggu rujukan, sama ada berada di dalam tenaga buruh atau di luar tenaga buruh. Namun mengikut konteks penulisan ini merujuk pada umur seseorang siswazah menamatkan pengajian di universiti.

Menurut DeCenzo (1997) menjelaskan terdapat lima peringkat pembinaan kerjaya yang diukur melalui dua dimensi iaitu umur dan prestasi ialah:

- a. Peringkat pertama - *exploration* (0 hingga 24 tahun) melibatkan perancangan ke arah kerjaya dalam kehidupan seseorang. Pada tahap ini individu masih dalam proses pencarian kerjaya yang ingin diceburi.
- b. Peringkat kedua - *establishment* (25 hingga 34 tahun) iaitu individu telah mempunyai suatu pekerjaan yang stabil dan merasa keserasiannya. Pada tahap ini matlamat kerjaya mereka ditentukan.
- c. Peringkat ketiga - *mid career* (35 hingga 49 tahun) individu menghadapi cabaran kehidupan peribadi serta kerjayanya. Tahap ini berperanan membentuk hala tuju kerjaya untuk jangka masa yang panjang.
- d. Peringkat keempat - *late career* (50 hingga 69 tahun) iaitu keadaan yang lebih tenang dan matang dalam kerjaya seseorang. Prestasi kerja yang stabil dan menurunkan kemahiran kepada pekerja-pekerja di bawah seliaan.

- e. Peringkat kelima - *decline* (70 tahun dan ke atas). Pada peringkat ini individu terpaksa berundur daripada kerjaya dan berasa sukar menerima hakikat yang kerjaya mereka sudah hampir ke penghujungnya.

## Kebolehpasaran Graduan

Mendapat pekerjaan selepas menamatkan pengajian merupakan fokus utama siswazah. Namun kesukaran mendapatkan peluang pekerjaan yang sesuai dengan kelulusan merupakan cabaran terbesar yang perlu di lalui seorang siswazah yang baru mencebur alam pekerjaan. Sikap majikan yang terlalu memilih dan kekurangan soft skill menyebabkan siswazah aliran kemanusiaan sukar mendapat pekerjaan berbanding siswazah aliran sains teknikal. Ini dibuktikan melalui laporan Rangka Rancangan Jangka Panjang Ketiga (RRJP3 2001-2010) menunjukkan permintaan untuk pekerja ICT terdiri daripada jurutera perkakasan, jurutera perisian, juruanalisis sistem, pengaturcara komputer dan kakitangan sokongan teknikal telah meningkat daripada 88,160 pada tahun 1998 kepada 108,200 orang pada tahun 2000. Permintaan tinggi ini adalah rentetan pengaplikasian dan penyebaran ICT yang meluas dalam semua sektor orang pada tahun 2010 dengan kadar pertumbuhan tahunan purata 2001-2010 sebanyak 11%. Kajian-kajian terdahulu turut menunjukkan wujud masalah kekurangan tenaga kerja ICT yang terlatih dan berpengetahuan dalam sektor awam (MAMPU 2000) dan dalam syarikat-syarikat MSC (Rahmah & Mohd Nasir 2000; CNN.com 2000; Nur Atiqah et al. 2003). Menurut *Multimedia Development Corporation* (MDC), Malaysia memerlukan sekitar 108,000 pengaturcara serta pekerja sokongan lain pada tahun 2005 sedangkan bekalan yang ada hanyalah sekitar 104,000 orang (Anon 2000). Bagi memastikan negara mempunyai sumber manusia mahir yang mencukupi, adalah mustahak menjadikan pembelajaran sebagai amalan sepanjang hayat selaras dengan perkembangan ICT (Anon 2002).

Kenyataan ini pernah diakui oleh bekas Menteri Sumber Manusia, Datuk Dr Fong Chan Onn yang menyatakan semua ranking antarabangsa menunjukkan kekurangan pekerja mahir di negara ini sebagai kelemahan utama (Anon 2005). Zafir & Noor Azuan (2000) menjelaskan masalah dalam pengambilan dan pemilihan pekerja menyebabkan firma berhati-hati dalam proses pemilihan pekerja, khususnya di peringkat pengurusan. Justeru, penekanan kualiti pekerja dengan menetapkan beberapa kriteria dalam pemilihan pekerja diberi perhatian. Menurut Ivancevich dan Lee (2002), pemilihan merupakan proses organisasi memilih calon yang memenuhi kriteria termasuklah pendidikan formal, pengalaman bekerja, ciri-ciri fizikal, personaliti yang ditetapkan bagi sesuatu jawatan. Kajian Usherwood et al. (2000) terhadap pengambilan pekerja profesional IT di UK mendapati majikan berhadapan kesukaran yang lebih tinggi dalam pengambilan pekerja profesional IT yang berpengalaman berbanding mereka yang berkemahiran dan mempunyai personaliti yang berkualiti.

Dalam usaha melengkapkan diri sebagai siswazah yang bersedia menempuh alam pekerjaan, kemahiran generik atau *soft skills* amat penting dikuasai terlebih dahulu. Menurut Zainudin Hassan et al. (2005), cadangan kemahiran generik yang diperlukan oleh seorang pekerja dalam persaingan ekonomi berasaskan pengetahuan(k-ekonomi) adalah:

- a. Kemahiran menyelesaikan masalah dan kemahiran berfikir kritikal
- b. Kemahiran berfikir kreatif
- c. Kemahiran mengawal maklumat
- d. Kemahiran berhubung atau berkomunikasi
- e. Kemahiran kerja berkumpulan
- f. Kemahiran aplikasi teknologi
- g. Kemahiran belajar autonomi
- h. Kemahiran memahami pertembungan budaya

Kemahiran inilah yang memainkan peranan penting dalam usaha mendapatkan pekerjaan dalam kalangan siswazah sama ada di dalam organisasi besar, sederhana atau kecil (Stewart & Knowles 2000). Menurut model Kearns (2001), kemahiran generik pada individu boleh dikelaskan kepada empat kumpulan iaitu kesediaan bekerja dan sifat bekerja individu, pengetahuan dalam keusahawanan, kreatif dan inovatif, mempunyai kemahiran interpersonal dan berfikir, serta ada kemahuan untuk belajar. Menurut Raybould dan Sheedy (2005), penekanan terhadap aspek kemahiran yang diperlukan oleh majikan bergantung kepada jenis pekerjaan yang akan dijalankan di dalam organisasi. Berdasarkan penelitian mereka terhadap syarikat kecil dan sederhana di United Kingdom, mendapati antara kemahiran yang diberi penekanan adalah kemahiran komunikasi dan pengurusan, kerja berpasukan, pengetahuan, mempunyai idea dan keupayaan untuk belajar.

Keputusan akademik yang baik juga memberi kesan ke atas faktor kebolehpasaran pekerjaan. Menurut Ishak Yussof, Rahmah Ismail & Robiah Sidin (2008), semakin banyak kemahiran dan pengetahuan yang graduan ada, maka semakin tinggilah peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan, khususnya di syarikat-syarikat yang mantap. Menurut Rohany (2003), taraf dan pencapaian akademik individu juga salah satu kriteria yang mempercepatkan proses membuat pemilihan dalam memperoleh kerjaya. Robert (1982), berpendapat pencapaian akademik pelajar oleh gaya pembelajaran yang diamalkan dan memberi impak kepada pencapaian

akademik yang baik. Mecros (2000) pula menyatakan bahawa kemahiran berbahasa Inggeris dan bahasa lain yang digunakan di peringkat antarabangsa. Ini sejajar kajian IPPTN (2003) mendapati faktor graduan gagal memperolehi pekerjaan kerana kurang kemahiran berbahasa Bahasa Inggeris iaitu sebanyak (84.6 %).

## **Etnisiti, Mobiliti dan Pekerjaan**

Menurut definisi Tenaga Buruh dan Perangkaan Sosial (2014) kumpulan etnik dikategorikan dalam kalangan warganegara Malaysia setelah mengasingkan bukan warganegara Malaysia. Pengelasan tersebut adalah seperti Bumiputera, Melayu, Bumiputera Lain, Cina, India, Lain-lain dan Bukan Warganegara Malaysia

Fenomena migrasi di antara penduduk luar bandar ke bandar adalah lumrah kerana di bandar lebih mudah mencari peluang pekerjaan berbanding di luar bandar yang berteraskan kegiatan pertanian. Keadaan ini di perelaskan melalui Hukum Migrasi yang terdapat di dalam teori Ravenstein (1889). Beliau menyarankan faktor berlakunya migrasi luar bandar ke bandar adalah berlandaskan motif ekonomi iaitu untuk memperbaiki taraf hidup dalam aspek metarial. Saranan beliau merumuskan bahawa:

- Masyarakat bandar kurang berhijrah berbanding masyarakat desa
- Lebih ramai wanita bermigrasi dalam jarak yang hampir
- Berlaku penggantian penduduk iaitu kawasan desa yang ditinggalkan akan digantikan oleh penduduk pedalaman
- Bandar bertumbuh pesat dan sesak dipenuhi penduduk dari desa
- Kemajuan teknologi dan perindustrian akan menambah kadar migrasi

Namun senario berbeza di perelaskan oleh Tadaro (1994) terhadap penelitian terhadap migrasi di Eropah Barat dan Amerika Utara. Akibat perkembangan industri bandar membawa pembukaan peluang pekerjaan baru yang juga membawa masuk peluang pelaburan dari aspek teknologi di desa mengurangkan kebergantungan kepada tenaga manusia. Ini memperlihatkan kaedah pemindahan tenaga dari desa ke bandar berlaku secara sistematik.

Keadaan ini berbeza dengan negara Dunia ketiga yang mengamalkan ekonomi dualistik kewujudan sektor kapitalis di bandar dengan sektor sara diri di luar bandar. Migrasi penduduk luar bandar adalah bermatlamatkan membangunkan bandar baru. Walau bagaimanapun kegagalan bandar- bandar baru di negara Dunia Ketiga menyerapkan penduduk yang bermigrasi ini mewujudkan masalah baru seperti pengangguran, gelandangan, kemiskinan, kesesakan bandar dan sebagainya. Ini menyebabkan ketidakseimbangan wujud jurang yang lebar di antara penduduk kaya dengan yang miskin kerana kos sara hidup lebih tinggi berlaku di bandar. Razali Agus (2000) dalam kajiannya Keselesaan bermukim di Flat : Kajian Kes Persepsi Masyarakat terhadap Rumah Susun Sukaramai di Medan Indonesia telah membuat perbandingan bahawa keadaan masyarakat luar bandar yang berhijrah ke bandar bagi mendapatkan pekerjaan juga menghadapi masalah dari aspek perumahan. Sewa rumah dan kos hidup yang mahal mengakibatkan kemiskinan dalam bandar muncul. Ini kerana golongan penghijrah tidak mampu hidup selesa kerana terpaksa tinggal di pangsapuri yang sempit, dengan kemudahan terhad dan dikelilingi pelbagai ragam masyarakat. Keadaan ini akhirnya meningkatkan masalah sosial dan kemiskinan yang berleluasa dalam bandar.

Masa depan yang tidak menentu di bandar – bandar utama di Malaysia telah mendorong penghijrahan penduduk ke negara sekitar asia seperti Singapura , Australia dan Brunei. Ini mewujudkan permasalahan baru kerana melibatkan pengaliran keluar tenaga mahir ke luar negara bagi memperolehi pekerjaan. Dua masalah utama berkaitan pekerja di Malaysia ialah kekurangan pekerja berkemahiran dan berpengetahuan serta penghijrahan pekerja tempatan berkemahiran ke negara jiran. Mohd. Hafiah (2002) menyatakan dalam tempoh 15 tahun lepas, terdapat sekurang-kurangnya 50,000 ahli profesional dan teknikal Malaysia yang telah berhijrah ke Singapura, Australia, New Zealand, AS, Kanada dan Eropah. Malah menurutnya terdapat antara 500 hingga 1,000 rakyat Malaysia (kebanyakannya bukan Melayu) bekerja untuk syarikat-syarikat *high-tech di Silicon Valley, AS* pada tahun 2002 dan kira-kira 51% daripada pekerja ICT asing di Singapura adalah rakyat Malaysia.

## **PENGANGGURAN DARI ASPEK TEORI MODAL PEMBANGUNAN INSAN**

### **Konsep Modal Insan**

Modal insan merupakan ciri-ciri yang dimiliki oleh pekerja dan merupakan satu usaha ke arah meningkatkan produktiviti mereka. Pemupukan modal insan yang produktif adalah melalui pelaburan dalam aspek pendidikan, latihan sebelum bekerja, latihan semasa bekerja, kesihatan, penghijrahan dan usaha mencari maklumat yang dapat meningkatkan taraf hidup seseorang. Terdapat 5 aspek yang mencirikan modal insan iaitu:

- a. Modal insan tidak boleh di urus niaga kerana sifatnya dalam bentuk pengetahuan dan kemahiran yang menjadi hak milik individu di atas keupayaan diri
- b. Setiap individu adalah berbeza potensinya dalam membangunkan modal insan
- c. Modal insan dapat dilihat dari aspek kualiti dan kuantiti. Seseorang individu dari sebuah universiti yang sama mungkin mempunyai kualiti dan kuantiti yang berbeza berdasarkan keupayaan dirinya
- d. Modal insan boleh bersifat khusus atau umum iaitu boleh digunakan secara khusus untuk seorang individu sahaja atau boleh diguna secara bersama
- e. Modal insan dipengaruhi oleh persekitaran dan ikatan sosial

Modal insan dihasilkan dengan bergantung kepada proses pendidikan dan latihan bagi membangunkan potensinya. Di barat terdapat tokoh pelopor yang melihat kepentingan manusia sebagai modal dalam memajukan ekonomi negara. Tokoh falsafah ekonomi, Adam Smith (1723-1790) telah memasukkan semua penduduk yang mempunyai kemampuan berguna serta bermanfaat kepada negara sebagai sebahagian daripada modal. Ini disokong oleh Irving Fisher (1867-1947) terhadap teori Adam Smith ini. Sementara itu, H. von Thunen (1783-1859) menjelaskan kegagalan mengaplikasikan konsep modal kepada manusia sama seperti kerosakan dalam peperangan (*pernicious in wars*). Menurutnya jika modal ini tidak urus dengan baik maka ia akan bermasalah. Alfred Marshall (1842-1924) pula meletakkan pelaburan kepada manusia sebagai modal yang paling bernilai. Hal ini menerangkan peranan dalam penguasaan ilmu amat penting dalam pembangunan modal insan, sehingga menimbulkan istilah ilmu pengetahuan adalah enjin pengeluaran yang paling berkuasa (*knowledge is our most powerful engine of production*).

Negara pengeluar minyak seperti Arab pernah melalui era kemelesetan akibat ketidak tentuan harga komoditi minyak. Rentetan itu, Jepun adalah di antara negara yang menjadi tumpuan kerana walaupun tidak memiliki sumber asli yang banyak namun berjaya sebagai negara yang bukan sahaja maju dari aspek teknologi namun berjaya meletakkan keutamaan dengan menyediakan tempat pendidikan dan latihan dalam negara untuk setiap warganya. Ilmu, inovasi dan teknologi telah menjadi sumber baru ekonomi berasaskan pengetahuan yang menjadi pemangkin pertumbuhan ekonomi menggantikan modal material.

Program pembangunan modal insan yang lengkap dan menepati matlamat akan pulangan adalah merangkumi pendidikan, dasar kependudukan dan kesihatan. Kadar pertumbuhan penduduk yang pesat dan tidak diurus dengan baik akan menimbulkan masalah pengangguran siswazah selepas tamat pengajian. Ini kerana ketiadaan kemahiran insaniah dan hanya bersandarkan kelulusan yang dimiliki oleh siswazah tidak menjamin kebolehdapatan peluang pekerjaan.

## OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian penyelidik adalah seperti di bawah:

- a. Melihat trend pengangguran di kalangan siswazah Malaysia dari tahun 2000 hingga 2010
- b. Mengenal pasti trend pengangguran dari aspek pembolehubah jantina, etnik, kumpulan umur dan lokasi (bandar/luar bandar)

## METODOLOGI

Kajian ini menggunakan kaedah analisis siri masa. Secara spesifiknya, pemboleh ubah dalam bentuk total yang dipilih untuk dianalisis seperti jantina, etnik, kumpulan umur, bandar dan luar bandar. Data siri masa ini meliputi tempoh 2000-2010 iaitu selama 10 tahun. Sumber data sekunder utama diperolehi melalui Perangkaan Tenaga Buruh Siswazah 2011 dan Indikator Demografi Malaysia 2013 terbitan Jabatan Perangkaan Malaysia.

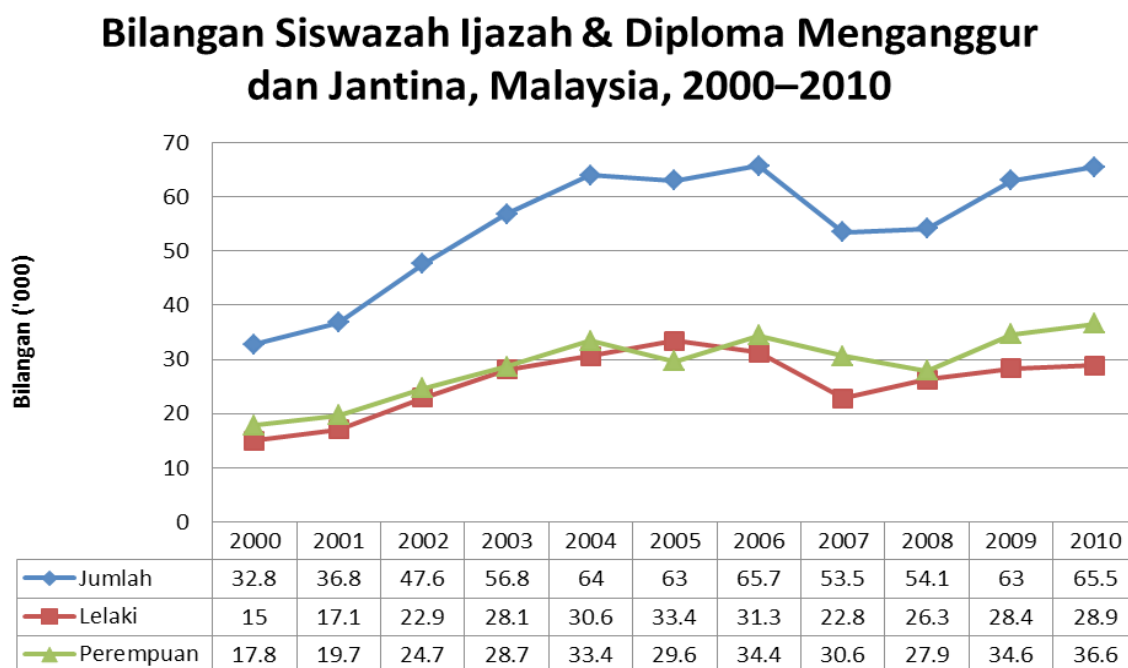
## TREND PENGANGGURAN SISWAZAH DI MALAYSIA

### **Pengangguran Siswazah Perempuan Lebih Tinggi Daripada Lelaki**

Rajah 1 menunjukkan Bilangan Siswazah Menganggur Mengikut Jantina pada tahun 2000 hingga 2010. Sepanjang tempoh 10 tahun menunjukkan peningkatan sebanyak 99.39% siswazah menganggur iaitu 32 800 orang pada tahun 2000 kepada 65 500 orang pada tahun 2010. Siswazah dalam kalangan lelaki dan perempuan menunjukkan trend peningkatan bilangan pengangguran iaitu masing-masing 92.67% dan 105.61% sepanjang tempoh 10 tahun. Pada tahun 2010 telah menunjukkan siswazah perempuan yang menganggur lebih tinggi iaitu 36,600 orang berbanding siswazah lelaki 28,900 orang dengan perbezaan sebanyak 26.64%. Jurang perbezaan antara lelaki dan perempuan menunjukkan peningkatan sepanjang

tempoh 10 tahun dimana pada tahun 2000 hanya 18.67% perbezaan, iaitu pada tahun 2000 siswazah lelaki menganggur hanya 15,000 berbanding perempuan lebih tinggi iaitu 17,800 ribu orang. Namun begitu pada tahun 2005 didapati siswazah lelaki yang menganggur lebih tinggi iaitu 33,400 orang berbanding siswazah perempuan hanya 29,600 orang dengan perbezaan yang amat sedikit iaitu 12.84%. Secara keseluruhannya trend pengangguran dikalangan siswazah perempuan lebih tinggi sepanjang tempoh 10 tahun.

Rajah 1 - Bilangan Siswazah Menganggur Mengikut Jantina Pada Tahun 2000 - 2010



Gerakan pendaftaran secara besar-besaran di seluruh negara oleh Majlis Tindakan Ekonomi Negara (MTEN) dengan kerjasama Jabatan Perangkaan Malaysia, Kementerian Sumber Manusia dan Kementerian Pelajaran dari 24 September hingga 7 Oktober 2005, mendapati terdapat 59,250 siswazah yang masih menganggur, bekerja sementara atau bekerja dalam sektor yang tidak setara dengan kelayakan yang diperolehi. Daripada jumlah tersebut, seramai 24,608 orang atau 41.4% tidak mempunyai sebarang pekerjaan, manakala 36,642 atau 58.5% bekerja secara tidak tetap atau menyandang jawatan yang tidak setara dengan tahap kelulusan. Rata-rata mereka memperoleh pendapatan kurang daripada RM1,000 sebulan. Kajian tersebut telah mengenalpasti tiga faktor utama yang menjejaskan peluang siswazah mendapat pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah tiadanya pengalaman bekerja (49.7%), kelemahan berbahasa Inggeris (33.3%) dan bidang pengajian yang tidak sesuai diikuti ketika di universiti (32.2%). Kajian ini juga menunjukkan seramai 57,072 orang atau 96.4% daripada mereka adalah bumiputera dan 71.1% daripada mereka adalah wanita.

Menurut (Wood & Lindorff 2001) yang bersandarkan teori peranan-sosial, wanita dikaitkan dengan keyakinan dan tingkah laku seperti mengambil berat, peka terhadap aspek interpersonal dan beremosi, manakala lelaki pula memiliki ciri-ciri *agentic* iaitu bercita-cita, tegas, berupaya mengawal emosi dan berdikari. Ini mungkin dapat menerangkan tentang tahap kemahiran pelajar lelaki yang lebih dominan terhadap aspek kepimpinan, pemikiran strategik, mahir aspek kewangan dan mampu bertindak secara kreatif terhadap masalah yang lebih tinggi. Weiten (2002) turut mencadangkan aspek keupayaan kognitif, yang mendapati kaum perempuan cenderung memperlihatkan kemahiran komunikasi yang baik berbanding kaum lelaki, yang berkelebihan dalam keupayaan matematik dan *visual-reruang*.

### Peningkatan Pengangguran Bumiputera di Malaysia

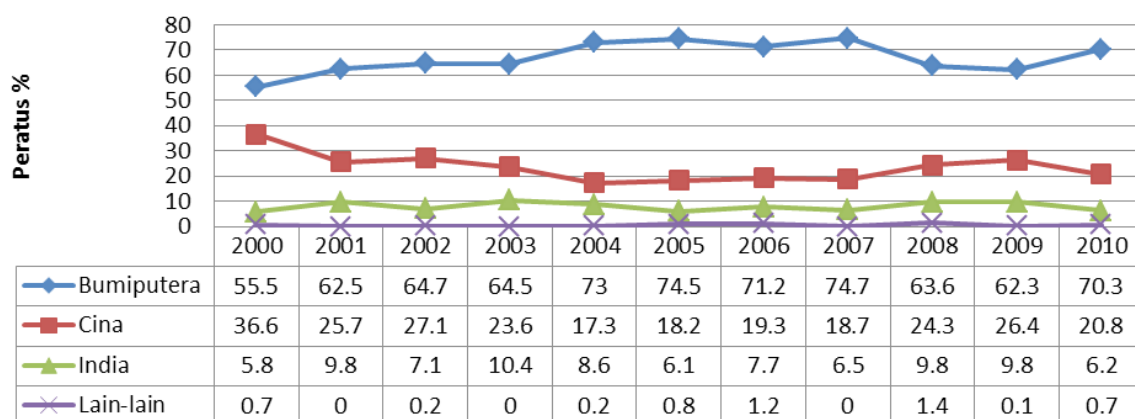
Rajah 2 menunjukkan bilangan siswazah menganggur mengikut etnik pada tahun 2000 - 2010. Siswazah bumiputera dan etnik India menunjukkan peningkatan bilangan pengangguran sepanjang tempoh 10 tahun iaitu sebanyak 26.67% bagi bumiputera dan 6.90% bagi etnik India. Etnik Cina menunjukkan penurunan sepanjang tempoh 10 tahun iaitu sebanyak 43.17% dimana pada tahun 2000 bilangan etnik Cina yang menganggur berjumlah 36,600 berbanding tahun 2010 hanya berjumlah 20,800 orang. Menurut laporan Majlis Tindakan Ekonomi Negara (MTEN 2011) siswazah kaum Cina mengalami tempoh pengangguran yang lebih pendek berbanding kaum lain. Etnik lain-lain menunjukkan tiada perubahan dengan kekal sebanyak 700 orang. Secara keseluruhan pada tahun 2010 menunjukkan siswazah dalam kalangan bumiputera yang menganggur adalah tertinggi berbanding etnik Cina ditempat kedua, India ditempat ketiga manakala etnik

lain-lain.

Menurut Faridah Karim et al. (2003) dalam kajiannya terhadap kerjaya pelajar kearah pembinaan keupayaan Melayu dalam konteks globalisasi dalam kalangan pekerja di syarikat-syarikat swasta di Lembah Klang mendapati lebih ramai pekerja melayu bekerja dalam organisasi tempatan, sementara yang bukan Melayu dalam syarikat multinasional. Ini disokong dengan kajian Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara (IPPTN) 2005 terhadap perlakuan mencari kerja (*job seeking behaviour*) antara mereka yang bekerja dan tidak bekerja mendapati 70.8% responden berbangsa Melayu mencari pekerjaan di sektor awam berbanding 46% bangsa Cina dan 38.1% bangsa India. Senario ini menunjukkan bahawa kaum Melayu masih belum dapat menyesuaikan diri dengan perubahan ekonomi yang mana peluang pekerjaan lebih banyak ditawarkan di sektor swasta berbanding sektor awam.

Rajah 2 - Bilangan Siswazah Menganggur Mengikut Etnik Pada Tahun 2000 - 2010

### Taburan Peratus Siswazah Menganggur Mengikut kumpulan Etnik, Malaysia, 2000–2010

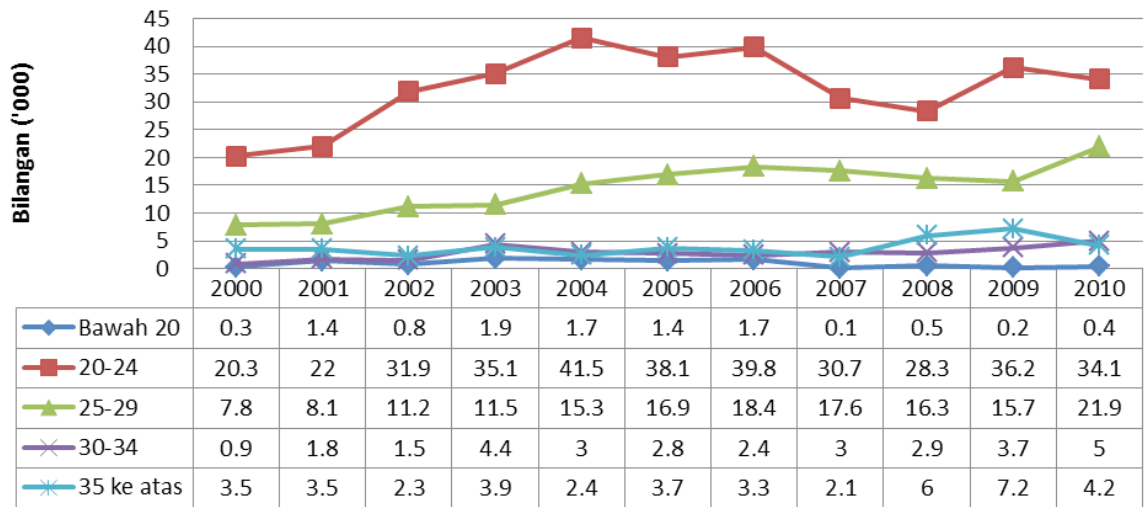


Usha Malini Maniam & Liong Choong Yeun (2007) telah menyatakan bahawa kumpulan etnik yang terdiri daripada lain-lain bangsa (yang terdiri dari kaum Murut dan Iban) lebih yakin tentang tahap keupayaan mereka dalam kemahiran untuk bekerja secara berpasukan, bekerja tanpa penyeliaan, berfikir secara kritis dan pemikiran strategik. Manakala pelajar-pelajar berbangsa India didapati menilai tahap keupayaan mereka lebih tinggi dalam kemahiran untuk berkomunikasi secara berkesan dalam bahasa Inggeris dan kemahiran bertulis berbanding kumpulan etnik lain.

### Pengangguran Siswazah Kumpulan Umur 20 Hingga 24 Tahun

Rajah 3 memperlihatkan Bilangan Siswazah Menganggur Mengikut Kumpulan Umur Pada Tahun 2000 – 2010. Terdapat lima (5) kumpulan umur siswazah dikategorikan dalam melihat trend pengangguran siswazah di Malaysia sepanjang tempoh 10 tahun. Majoriti siswazah yang berumur dalam lingkungan 20 hingga 24 tahun menunjukkan kumpulan umur yang menganggur tertinggi berbanding kumpulan umur yang lain. Sepanjang tempoh 10 tahun kumpulan umur siswazah berumur 20 hingga 24 tahun ini menunjukkan peningkatan sebanyak 67.98% dari tahun 2000 iaitu berjumlah 20,300 orang. Kumpulan siswazah yang berumur 25 hingga 29 tahun pula merupakan kumpulan kedua tertinggi yang menganggur sepanjang 10 tahun dari tahun 2010. Kumpulan umur 25 hingga 29 tahun menunjukkan peningkatan sebanyak 180.77% dari tahun 2000 iaitu 7,800 orang berbanding pada tahun 2010 sebanyak 21,900 orang. Kumpulan umur 30 hingga 34 tahun merupakan ketiga tertinggi diikuti 35 tahun ke atas dan terakhir 20 tahun ke bawah. Ketiga-tiga kumpulan umur ini menunjukkan peningkatan sepanjang 10 tahun iaitu 20 tahun ke bawah sebanyak 33.33%, 30 hingga 34 tahun sebanyak 455.55% dan 35 tahun ke atas sebanyak 20%. Secara keseluruhannya kumpulan umur 20 hingga 24 tahun menunjukkan kumpulan yang tertinggi sepanjang tempoh 10 tahun. Namun begitu peningkatan paling tinggi adalah dalam kalangan kumpulan siswazah berumur 30 hingga 34 tahun iaitu sebanyak 455.55% berbanding kumpulan umur yang lain.

### Bilangan Siswazah Menganggur Mengikut Kumpulan Umur, Malaysia, 2000–2010

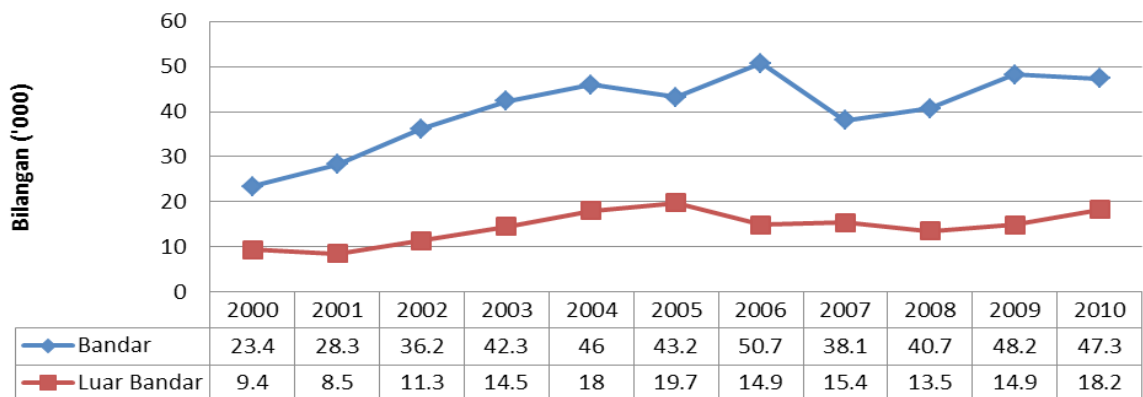


### Pengangguran Siswazah Bandar

Rajah 4 menunjukkan bilangan siswazah menganggur mengikut bandar dan luar bandar pada tahun 2000 – 2010. Pada tahun 2010 menunjukkan siswazah menganggur di bandar berjumlah 47,300 orang berbanding tahun 2000 berjumlah 23,400 orang. Siswazah di Bandar menunjukkan peningkatan pengangguran sebanyak 102.14% iaitu lebih tinggi berbanding siswazah luar bandar meningkat sebanyak 93.62% dari tahun 2000. Secara keseluruhannya majoriti siswazah yang menganggur di bandar menunjukkan tertinggi sepanjang 10 tahun dari tahun 2000 hingga 2010 berbanding siswazah yang menganggur di luar bandar.

Rajah 4 - Bilangan Siswazah Menganggur Mengikut Bandar dan Luar Bandar Pada Tahun 2000 – 2010

### Bilangan Siswazah Ijazah & Diploma Menganggur Mengikut Bandar dan Luar Bandar, Malaysia, 2000–2010



Trend ini mempunyai perkaitan dengan fenomena migrasi di antara penduduk luar bandar ke bandar. Hal ini kerana di bandar lebih mudah mencari peluang pekerjaan berbanding di luar bandar yang berteraskan kegiatan pertanian merujuk Hukum Migrasi oleh Ravenstein 1889. Merujuk (Ravenstein 1889) juga menyarankan faktor berlakunya migrasi luar bandar ke bandar adalah berlandaskan motif ekonomi iaitu untuk memperbaiki taraf hidup dalam aspek metarial. Merujuk (Lee, 1966) juga menyatakan ketidakpastian dan risiko yang bakal di hadapi merupakan faktor hambatan untuk migrasi. Sehubungan itu siswazah yang telah menamatkan pengajian lebih tertumpu untuk tinggal di Bandar. Oleh yang demikian wujudnya persaingan mendapatkan peluang pekerjaan dalam kalangan siswazah di bandar dan kekosongan peluang pekerjaan tidak dapat memenuhi graduan siswazah yang keluar dari universiti setiap tahun. Selain itu juga, kebanyakan universiti



tempatan sama ada awam atau swasta telah di bina di kawasan bandar. Siswazah yang telah menamatkan pengajian lebih tertumpu tinggal di bandar selepas tamat pengajian. Hal ini menyebabkan berlakunya lambakan siswazah di bandar kerana ingin mencari dan mendapatkan pekerjaan.

## RUMUSAN

Pengangguran siswazah 2000-2010 di Malaysia menunjukkan pelbagai trend mengikut jantina, umur, etnik dan lokasi. Siswazah perempuan menunjukkan pengangguran lebih tinggi berbanding lelaki, kumpulan umur 20 hingga 24 tahun pula mereka adalah di antara kumpulan umur siswazah yang menganggur lebih tinggi berbanding kumpulan umur lain dan siswazah bumiputera yang menganggur lebih tinggi dari etnik lain sepanjang 10 tahun dari tahun 2000. Di samping itu, pengangguran siswazah di bandar juga didapati lebih tinggi berbanding luar bandar. Secara keseluruhannya, keempat-empat pembolehubah yang dilihat menggambarkan trend pengangguran yang agak membimbangkan kepada negara dalam mencapai negara maju 2020. Peranan kerajaan, pihak swasta dan Institusi Pengajian Tinggi perlulah seiring dalam melahirkan siswazah yang kompeten mengikut kehendak pasaran industri agar isu pengangguran dapat ditangani bersama secara kolektif bagi mencapai hasrat dan dasar kerajaan.

## RUJUKAN

- Anuwar Ali, Nor Aini H.I & Hasnah A. (1998). Persejagatan dan pembangunan industri di Malaysia. Bangi: Penerbit UKM
- Anon. (2000). Pendidikan bidang teknologi perlu dikaji semula. Utusan Malaysia (online). 27 Ogos. [4 Mei 2006].
- Anon. (2002). Pekerja diminta jadikan pembelajaran amalan sepanjang hayat. Utusan Malaysia (online). 30 April. <http://www.cnn.com/2000/TECH/computing/09/07/malaysia.reut/>
- Anon. (2005). 60,000 grads unemployed. New Straits Times (online). 2 November. [4 Mei 2006].
- Asis Tahang. (2004). Hubungan faktor-faktor demografi, kepuasan kerja dengan produktiviti dalam kalangan kakitangan kerajaan. Universiti Malaysia Sabah. Tesis Sarjanamuda.
- Azah Mohamad, Farah Liza Mohd Isa dan Haryati Shafii. (2007). Kebolehpasaran Graduan Fakulti Kejuruteraan Universiti Kebangsaan Malaysia Di Pasaran Tenaga Kerja Seminar Pendidikan Kejuruteraan dan Alam Bina.
- Barclay, J.M. (1993). Making the 'right' choice: Some considerations of the ethics of selection at the workplace. *Recruitment, Selection & Retention*, 2(3): 17-22.
- Chamhuri Siwar dan Suratman Kastin Hasan. (2006). *Ekonomi Malaysia*. Edisi ke 6. Kuala Lumpur: Longman.
- Chan Lee Yee dan Norehan Abdullah. (2007). Produktiviti Bagi Sistem Pengajian Tinggi Di Malaysia. *Kajian Malaysia*, XXV, 2, Disember 2007.
- Chong Seng Lian (1987). *Ibu Yang Bekerja: Satu Tinjauan Konflik Peranan*. Latihan Ilmiah. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Citra. (2005). *Buletin Pusat Pembangunan Akademik. Kebolehpasaran graduan*. April. Bil:8.
- De Cenzo, D. A. (1997). *Human Relations: Personal and professional development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Dunnett, A., (1997). *The Macroeconomic*. Boston: Mc Graw Hill Irwin.
- Gabarro, J. (1987). *The dynamics of taking charge*. Boston: Harvard Business School Press.
- Gallagher, P. (1999). *Critical Skills: Hitting a Moving Target*. Background paper for the Expert Panel of Skills. Ottawa: Industry Canada. At <<http://acst-ccst.gc.ca/skills>>. *Dlm. Canadian Public Policy-Analyse De Politiques*, XXVIII, 2, 2002.
- Ibrahim Abu Shah. (2004) *Graduan & Isu Pengangguran*. Kertas pemikiran ini dibentangkan pada Persidangan Pertama TNC(A)/Dekan/Pengarah Fakulti/Pusat IPTA Universiti Putra Malaysia 2004.
- IshakYussof, RahmahIsmail &Robiah.Sidin. (2008). *Graduan Dan Alam Pekerjaan UKM: Kes Siswazah UKM*. *Akademika*, 72, 3-24.
- Ivancevich, J. & Lee, S.H. (2002). *Human Resource Management in Asia*. McGraw- Hill.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. (2006). *Bulletin Perangkaan Sosial Malaysia 2006*. Putrajaya: Department of Statistics.
- Lim, L.Y. (1994). More companies rely on employee interviews. *Business Korea*, 12: 22-23.
- Mohd. Hafiah P. (2002). Wanita Melayu lebih cerdik tetapi tidak mendapat kerja. Utusan Malaysia. (online). 21 Julai. [4 Mei 2006].
- Laporan Kajian Pengesanan Graduan Universiti Kebangsaan Malaysia 2006 & 2007. Pejabat Perhubungan Alumni Universiti Kebangsaan Malaysia. Pusat Penerbitan dan Percetakan Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mecros, M. (2000). *Language use in Commercial Sector: Local Border in a Borderless World*. Bangi: Penerbit UKM.

- Mclaughlin, M. (1992). *Employability Skills Profile: what are employers looking for?*. Report No. 81-92 E. Ottawa : Conference Board of Canada.
- Mohd Razali Agus & Fashbir Noor Sidin. (2000). *Pembangunan dan dinamika masyarakat Malaysia*. Kuala Lumpur : Utusan Pub. & Distributor.
- Nur Atiqah Abdullah, Ahmad Khairy Ahmad Domil & Nik Mutasim Hj. Nik Abd. Rahman . (2006). *Permintaan Firma Terhadap Industri Tenaga KerjaTeknologi Maklumat dan Komunikasi di Malaysia*. *Jurnal Teknologi Maklumat & Multimedia*, 3, 71-87.
- MAMPU. (2000). *Ringkasan penemuan awal Kajian Keperluan Sumber Tenaga Manusia Bagi Menyokong Aplikasi dan Pengembangan IT Sektor Awam*. [www.mampu.gov.my](http://www.mampu.gov.my). [25 Mei 2002].
- Mohd Fauzi Hamat dan Mohd Khairul Naim Che Nordin. (2012). *Tinjauan Kepentingan Pembangunan Modal Insan Di Malaysia* : *Jurnal Al-Tamaddun*,7(1), 75-89
- Nur Atiqah Abdullah, Norsiah Aminuddin & Ishak Yussof. (2003). *Strategi dan masalah pengambilan pekerja profesional IT dalam syarikat MSC: Kajian ke atas sektor Software Development – Business Application*. *Prosiding Seminar Kebangsaan*: 141-153.
- Norain Mat Lazim & Nooriah Yusof. (2012). *Universiti, Pembangunan Modal Insan Dan Penumpuan Ruang Komuniti Berpendidikan Tinggi Di Malaysia: Suatu Ulasan Kritis*: *Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 7(2), 308-327.
- Saadah Wok, Shukran Abdul Rahman dan Hariyati Shahrina Abdul Majid. (2008). "Profiling the first-degree graduates' employability: A longitudinal analysis". Dalam Munir Shuib, Sarjit Kaur dan Rozinah Jamaludin (Ed.). *Governance and Leadership in Higher Education*. Pulau Pinang: Institut Penyelidikan Pengajian Tinggi Negara. Rancangan Malaysia Kelapan. 2001-2005. UPE, Jabatan Perdana Menteri, Malaysia.
- Stewart, J. & Knowles, V. (2000). *Graduate recruitment and selection: implications for HE, graduates and small business recruiters*. *Career Development International*, 5(2), 65-80.
- Suzyanty Mohd Shokory, Wan Salmuni Wan Mustaffa, & Norsamsinar Samsudin. (2005). *Kepuasan kerja kakitangan akademik: Satu perbandingan Jantina*. *Kertas Kerja Bagi Pembentangan Persidangan Psikologi Malaysia 2005*.
- OECD. (1993). *From higher education to employment: synthesis report*. Paris: OECD.
- Rahmah, I. (2010). *Gender Wage Differentials in the Malaysian Services Sectors*. *African Journal of Business Management*. 5(19) (2011). 7781-7789. Dari <http://www.academicjournals.org/AJBM>.
- Rancangan Jangka Panjang Ketiga 2001-2010. UPE, Jabatan Perdana Menteri.
- Raybould, J. & Sheedy, V. (2005). *Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes*. *Industrial and Commercial Training*, 37(5), 259-263.
- Rempel J.K., Holmes, J.G. & Zanna, M.P. (1985). *Trust in close relationships*. *Journal of Personality and Sosial Psychology*, 55, 112-130.
- Rubenson, K. & Schuetze, H.G. (2000). *Transition to the Knowledge Society: Policies and strategies for individual participation and learning*. Vancouver: Institute for European Studies, University Of british Columbia. Dlm. *Canadian Public Policy – Analyse De Politiques*, XXVIII, 2, 2002.
- Usha Malini Maniam & Liong Choong Yeun. (2007). *Students' Perceptions on Employment Attributes and Their Implications on University Education*. *Sains Malaysiana* 36(2), 213-223
- Usherwood, Bob et al. (2000). *Recruitment and retention in the public library – a baseline study*. *Library Management*, 21(2), 62–80.
- Utusan Malaysia. (2011). *Enggan Berjauhan Punca Penganggur Gagal Dapat Kerja*. 20 Februari 2011.
- Weiten, W. (2002). *Psychology: Themes and variation*. Ed. ke-5. Thomson Learning.
- Wood, G.J. & Lindorff, M. (2001). *Sex differences in explanation for career progress*. *Women In Management Review*, 16(4):152-162.
- Zafir, K.M.M. & Noor Azuan Hashim. (2000). *Amalan pengambilan dan pemilihan pekerja ke arah organisasi berdaya saing*. *Prosiding Seminar Pengurusan Alaf Baru*. Jilid I: 11-33. <http://www.businessdictionary.com/definition/rightsizing.html#ixzz2x4No66lr>.
- Kertas Kerja Graduan & Isu Pengangguran*. Dato Seri Prof. Dr. Ibrahim Abu Shah. Naib Canselor UiTM (tidak diterbitkan)
- Kertas pemikiran ini dibentangkan pada Persidangan Pertama TNC(A)/Dekan/Pengarah Fakulti/Pusat IPTA yang diadakan di Universiti Putra Malaysia pada 21 & 22 Julai 2004. (tidak diterbitkan)*