

Keberkesanan Program Skim Latihan Graduan bagi Mengurangkan Kadar Pengangguran dalam Kalangan Siswazah

Siti Hajar Abdul Rauf
Maimunah Abdul Rauf

Abstrak

Pengangguran dalam kalangan siswazah merupakan salah satu isu yang sering dibincangkan sejak beberapa tahun kebelakangan ini. Penubuhan lebih banyak Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) oleh kerajaan dan penyertaan pihak swasta dalam sektor pendidikan memberi impak ke atas pembangunan dan perubahan negara. Perkembangan yang berlaku menyebabkan jumlah tenaga kerja negara meningkat dalam pasaran pekerjaan sehingga menyebabkan berlakunya pengangguran dalam kalangan graduan. Oleh itu, kajian telah dilakukan untuk melihat sejauh mana keberkesanan Program Skim Latihan Graduan (SLG) kepada para graduan bagi memperbaiki kemahiran dan peluang mereka dalam mendapatkan pekerjaan serta membantu melengkapkan para graduan yang masih menganggur dengan kemahiran khusus mengikut perspektif majikan terhadap pelatih SLG. Kajian ini dijalankan menggunakan kaedah kuantitatif. Sebanyak 100 set borang soal selidik telah diedarkan kepada sampel kajian di seluruh negeri Terengganu. Di samping itu, temu bual secara mendalam juga dilakukan terhadap enam orang informan yang terdiri daripada majikan di tempat pelatih menjalani latihan. Analisis yang dilakukan mendapati terdapat hubungan yang sangat rendah antara pendidikan dengan kesesuaian jawatan yang disandang setelah tamat menjalani program SLG yang diikuti iaitu ($r = .306$, $p > .05$). Walau bagaimanapun, terdapat hubungan yang sangat kuat diperolehi antara kemahiran yang diperolehi dengan keupayaan graduan mendapatkan pekerjaan setelah tamat menjalani latihan iaitu ($R = .911$), dan menunjukkan bahawa pembolehubah bersandar iaitu kemahiran mempunyai pengaruh dan penentu kepada seseorang pelatih untuk diterima bekerja. Pada masa yang sama, hasil temu bual juga menunjukkan bahawa jaringan/hubungan dengan pihak industri, keupayaan pelatih bekerja secara individu atau berkumpulan pada suatu masa tertentu, berupaya melakukan suatu kerja dalam masa yang ditetapkan, berpengalaman dan berkemahiran atau mempunyai kemahiran interpersonal yang tersendiri merupakan nilai tambah untuk diterima bekerja.

Kata kunci: Skim Latihan Graduan (SLG); pengangguran; graduan; majikan.

Abstract

Unemployment among graduates has been an often discussed issue over the last few years. The establishment of more institutions of Higher Learning by government and private sector have an impact on development and changes in the country. These developments have led to an increase in the amount of labor, thus increasing unemployment among graduates. Therefore, a study was done to see to what extent the Graduate Training Scheme Program (SLG) is effective in improving skills and employability to help equip graduates with specific skills needed by employers. This study was conducted using quantitative methods. A total of 100 sets of questionnaires were distributed to all respondents across Terengganu. In addition, in-depth interviews were also carried out on six of the informants, comprising employers in training trainers. The results show there was a minimum relationship between education and the suitability of a position they held at the end of the SLG programme where the value of correlations equals to ($r = .306$, $p > .05$). Meanwhile, there is a very strong relationship between the skills acquired and the ability of graduates to obtain employment upon completion of training which is ($R = .911$), this shows that the dependent variable, skills have an influence on a trainee to be admitted to work. At the same time, the interviews show that distinctive value-added assets for employment are the relationship with the industry, the ability of graduates to work individually or by group, ability to finish tasks within a given time, experience, skilled and having interpersonal skills.

Keywords: Graduate Training Scheme Program (SLG); unemployment; graduate; employer.

Pengenalan

Pengangguran dalam kalangan siswazah merupakan salah satu isu yang sering dibincangkan sejak beberapa tahun kebelakangan ini. Penubuhan lebih banyak Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) oleh kerajaan dan penyertaan pihak swasta dalam sektor pendidikan memberi impak yang sangat besar ke atas pembangunan dan perubahan negara. Perkembangan yang berlaku menyebabkan wujudnya peningkatan jumlah tenaga kerja negara dalam pasaran pekerjaan walhal permintaan terhadap tenaga kerja tidak tumbuh seiring penawarannya. Berdasarkan statistik sehingga Disember 2010, didapati jumlah tenaga buruh negara adalah seramai 12,059,000 orang. Daripada jumlah tersebut, terdapat seramai 391,400 orang atau 3.25 peratus daripada jumlah tenaga buruh yang menganggur di Malaysia. Seramai 32,000 orang atau 8.2 peratus daripada jumlah penganggur berkenaan terdiri daripada siswazah yang telah menamatkan pengajian iaitu sebanyak 21,760 orang atau 68 peratus terdiri daripada perempuan dan 10,240 orang atau 32 peratus adalah lelaki yang sedang aktif mencari pekerjaan (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2010).

Oleh itu, bagi mengurangkan kadar pengangguran di Malaysia, program latihan Skim Latihan Graduan (SLG) telah dilaksanakan oleh kerajaan. Namun, apa yang menarik perhatian pengkaji adalah berkenaan pelaksanaan program tersebut. Adakah program latihan berkenaan dapat mengurangkan kadar pengangguran yang wujud dengan kesesuaian program latihan yang disediakan dan adakah pelaksanaannya memenuhi keperluan majikan pada masa kini atau sebaliknya. Tambahan pula, pelaksanaan program latihan SLG adalah berteraskan kepada modul yang telah ditetapkan oleh kerajaan. Tempoh masa latihan yang perlu diikuti oleh pelatih yang berdaftar adalah selama enam bulan dengan jumlah elaun yang diterima adalah sebanyak RM600 bagi graduan sarjana muda dan RM500 bagi

lepasan diploma. Keberkesanan program latihan yang disediakan kepada graduan sama ada lepasan sarjana muda mahupun diploma yang mengikuti SLG berkenaan mengambil kira petunjuk ke pasaran graduan iaitu dalam tempoh enam bulan setelah tamat menjalani latihan (Mohd Yahya & Roseliza 2002). SLG telah dilaksanakan di Malaysia dan negeri Terengganu dipilih secara bertujuan untuk dijadikan sebagai kajian kes.

Kajian Tentang Kebolehpasaran Siswazah

Sektor perkhidmatan awam bukan lagi merupakan pasaran utama tenaga kerja. Oleh itu, tenaga kerja bergraduan terpaksa mengarah kepada peluang-peluang yang disediakan oleh sektor swasta yang dikaitkan dengan persaingan yang tinggi. Secara tidak langsung, persaingan ini memerlukan kualiti tertentu para graduan daripada lulusan IPTA mahupun lulusan institusi pengajian swasta (IPTS) mengikut keupayaan graduan memasarkan dan menyesuaikan kecekapan serta kemahiran yang telah dipelajari ke dalam dunia kerjaya (Norhaslina *et. al.* 2005). Berdasarkan sorotan kajian yang telah dilakukan, hasil kajian sebelum ini menunjukkan bahawa pendidikan memainkan peranan yang sangat penting dalam menentukan peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Semakin tinggi pendidikan yang diperolehi, jangkaan pekerjaan yang diharapkan adalah semakin tinggi. Ini kerana ilmu merupakan antara faktor penting yang akan menentukan kebahagiaan individu dan kejayaan serta kekuatan sesuatu bangsa dan negara. Dalam masa yang sama ilmu membina kekuatan minda ke arah daya fikir tinggi (high order thinking) dan kreatif. Menyedari hakikat bahawa pendidikan yang berkualiti dan cemerlang merupakan wahana untuk membangunkan generasi alaf baru, sistem pendidikan negara memerlukan usaha-usaha strategik yang boleh meningkatkan keupayaan dan kemampuan amalannya ke tahap kualiti yang tinggi dan cemerlang serta memerlukan perubahan sejajar dengan perubahan ekonomi, budaya dan politik. Sikap leka dan alpa juga boleh menyebabkan seseorang individu terpinggir dan disingkirkan. Oleh itu, sumber manusia yang merupakan aset negara utama perlu digilap dan dilatih untuk memaksimumkan tahap pengetahuan dan kemahiran mereka. Transformasi pendidikan harus diteruskan untuk melahirkan masyarakat yang mendokong wawasan negara dalam menuju wawasan 2020 iaitu negara perindustrian yang berteknologi tinggi (Mohd Yusof & Ishak 2002).

Pengangguran dalam kalangan siswazah merupakan satu pembaziran kepada negara. Memandangkan kos pendidikan dan latihan yang terpaksa ditanggung oleh kerajaan amat tinggi dan masa yang diambil untuk mendapatkan ijazah adalah panjang iaitu selama 3-4 tahun, maka tindakan yang sewajarnya perlu diambil supaya pembaziran berkenaan tidak berlanjutan dan masa yang dihabiskan dapat dimanfaatkan sepenuhnya. Akan tetapi, terdapat juga siswazah yang bekerja dengan jawatan atau pekerjaan yang tidak setaraf dengan mereka dan ada juga yang bekerja secara sementara. Peningkatan jumlah graduan yang bekerja dalam sektor bukan tertiar boleh mengakibatkan mereka tidak dapat menonjolkan kebolehan sebenar dan produktiviti yang dihasilkan tidak mengikut keupayaan sebenar. Tambahan pula, gaji yang diperolehi juga tidak setaraf dengan kelayakan mereka (Rahmah 1997; Ishak *et. al.* 2008).

Kajian yang dilakukan oleh Rohana (2001) terhadap semua fakulti di Universiti Malaya (UM) mendapati graduan daripada Fakulti Sastera dan Sains Sosial (FSSS) menunjukkan tahap pengangguran yang paling tinggi iaitu 30 peratus berbanding fakulti-fakulti lain yang berteraskan sains dan teknologi. Kajian tersebut mendapati sebanyak 49 peratus siswazah Sarjana Muda Sastera telah bekerja iaitu 38 peratus daripada mereka bekerja di sektor swasta, 26 peratus bekerja secara tetap dan 14 peratus lagi bekerja secara sementara. Jika dilihat secara terperinci berdasarkan jabatan, kajian menunjukkan 19.6 peratus daripada siswazah Jabatan Pengajian Media yang masih belum bekerja. Jabatan Geografi pula sebanyak 15.1 peratus, manakala Jabatan Antropologi dan Sosiologi sebanyak 11 peratus. Kajian selanjutnya telah dilakukan oleh Norhaslina *et. al.* (2005) menunjukkan 78.6 peratus daripada siswazah FSSS, UM telah mendapat pekerjaan setelah satu setengah

tahun menamatkan pengajian masing-masing. Daripada jumlah tersebut, 51 peratus daripada mereka mendapat pekerjaan yang tetap, sembilan peratus kontrak, enam peratus sangkutan dan lima peratus lagi bekerja secara sambilan. Dalam kajian yang sama, statistik menunjukkan siswazah yang masih belum bekerja secara majoriti terdiri daripada siswazah Melayu iaitu sebanyak 60.1 peratus, Cina sebanyak 24.2 peratus, manakala India sebanyak 13.1 peratus dan lain-lain bangsa sebanyak 2.6 peratus.

Kajian mengenai siswazah dan pengangguran juga telah dilakukan oleh Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara pada tahun 2003 dan memfokuskan kepada masalah pengangguran dalam kalangan siswazah. Kajian yang dilakukan melibatkan sampel siswazah tahun 2001 yang masih menganggur dan juga siswazah yang telah bekerja. Kajian tersebut dilakukan untuk mengkaji pola, corak dan punca masalah pengangguran dalam kalangan siswazah IPTA, IPTS dan Institusi Pengajian Tinggi (IPT) luar negara yang mendapat ijazah pada tahun 2001. Di samping melihat perkaitan antara siswazah menganggur dengan siswazah yang mendapat pekerjaan, bidang pengajian, tempoh masa menganggur, kemahiran dan kecekapan, kajian yang dilakukan meneliti aspek profil siswazah mengikut perspektif majikan. Melalui hasil kajian yang diperolehi, pengkaji telah mencadangkan beberapa tindakan yang perlu diambil oleh IPT bagi mengatasi masalah yang dihadapi oleh graduan. Antara cadangan yang dikemukakan adalah setiap IPT dicadangkan agar memberi peluang kepada pelajar untuk memilih bidang atau program yang mereka minati, menawarkan program yang tidak terlalu berasaskan teras dan menekankan teori semata-mata tetapi mengaitkannya dengan realiti dan konteks, menyediakan perkhidmatan kerjaya kepada pelajar peringkat pra-universiti supaya mereka tahu tentang bidang yang diceburi, menawarkan bidang pengajian yang tidak terlalu mengkhusus dan sesuai dengan prospek di Malaysia, meningkatkan program Bahasa Inggeris dan memberi peluang kepada semua pelajar untuk memperoleh kemahiran teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) semasa di IPT. Aktiviti ko-kurikulum yang ditawarkan juga memainkan peranan penting dan sepatutnya berupaya melatih pelajar dalam pelbagai aspek seperti mengendalikan mesyuarat, berurusan dengan masyarakat dan mempunyai kemahiran asas yang diperlukan dalam sesebuah organisasi.

Oleh itu, pelbagai usaha telah dilakukan oleh pihak kerajaan dalam meningkatkan kebolehpasaran dan mengurangkan kadar pengangguran dalam kalangan graduan. Sebagai contoh, Skim Sangkutan dan Latihan (SSL) telah diwujudkan oleh pihak kerajaan. Manakala, SLG atau *Graduate Re-skilling Scheme* diwujudkan bertujuan untuk menyediakan graduan dengan kemahiran dalam hubungan komunikasi dan persekitaran pekerjaan yang sebenar. Bagi menjadikan program tersebut lebih menarik, Majlis Tindakan Ekonomi (MTEN) pernah mencadangkan supaya kandungan modul ICT dalam SSL ditingkatkan. Pada masa yang sama, MTEN juga mencadangkan kepada pihak Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) supaya memberi tumpuan secara khusus terhadap perkara berkenaan termasuk dalam pengajaran bahasa Inggeris. Oleh kerana tumpuan yang diberikan hanya kepada aspek pengajaran ICT peringkat asas dan kurang menepati keperluan industri, MTEN turut mencadangkan supaya pihak kementerian yang terbabit membuat perubahan pada modul ICT dan memberi penekanan kepada bahasa Inggeris. Lebih-lebih lagi, program SLG secara majoritinya melibatkan graduan bumiputera (MTEN, 2001; Ishak *et. al.*, 2008).

Berdasarkan kajian-kajian yang telah dilakukan, didapati kajian hanya memfokuskan kepada pengangguran dan kebolehpasaran graduan sahaja, manakala kajian berkenaan keberkesanan program latihan untuk para graduan masih belum dilakukan walaupun terdapat cadangan penambahbaikan terhadap program berkenaan oleh pihak tertentu. Oleh itu, kajian ini dijalankan bagi melihat keberkesanan program latihan bagi mengurangkan kadar pengangguran dalam kalangan siswazah. Tetapi, kajian ini hanya memfokuskan kepada program SLG yang dilaksanakan di Terengganu sahaja, memandangkan masih belum ada kajian yang dilakukan di negeri tersebut.

Skim Latihan Siswazah di Terengganu dan Keberkesannya

SLG telah dilancarkan oleh kerajaan pada tahun 2001 dengan anjuran bersama Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PBSB) ke atas graduan yang memiliki ijazah atau diploma bagi tahun 1999 dan ke atas, serta masih menganggur dan tidak pernah bekerja. Program ini dilaksanakan kepada mereka yang berkelayakan bagi mengurangkan kadar pengangguran dalam kalangan graduan dengan menyediakan kursus yang berasaskan kemahiran dalam ICT serta penggunaan bahasa Inggeris sebelum menghadapi dunia pekerjaan yang sebenar dan lebih mencabar PBSB.

Di Terengganu, skim latihan sambil bekerja untuk siswazah telah dianjurkan oleh kerajaan Negeri Terengganu dan dikenali sebagai *Terengganu Graduate Attachment Scheme* atau T-GAS. Program ini bertujuan untuk mengurangkan kadar pengangguran dalam kalangan siswazah Terengganu yang berkonsepkan 'on job training' atau latihan sambil bekerja dalam syarikat atau jabatan terpilih selama enam bulan. Pemegang ijazah atau diploma yang berumur 21-28 tahun yang merupakan rakyat negeri Terengganu adalah layak untuk memohon. Pada masa yang sama, elaun sebanyak RM500 disediakan kepada pemegang diploma dan RM600 sebulan kepada lepasan ijazah.

T-GAS adalah salah satu program anjuran negeri Terengganu melalui Pusat Pembangunan Kemahiran Negeri Terengganu (TESDEC). Semua permohonan bagi program T-GAS boleh dibuat melalui telefon atau borang atau permohonan secara atas talian. Terdapat tiga pusat latihan yang disediakan iaitu TESDEC, Akademi Iwhizz dan Krim Network Sdn Bhd. Kemudian, peserta menjalani program sangkutan di beberapa tempat yang telah ditetapkan mengikut agihan yang telah dibuat oleh pusat SLG. Terdapat sepuluh majikan yang dijadikan tempat untuk program sangkutan iaitu Jabatan pendaftaran Negara Kuala Terengganu, Syarikat Air Terengganu Sdn Bhd, Kerteh Terminal Sdn Bhd, Radicare (M) Sdn Bhd, MST Development and Consultancy (Anglosmart), Petronas Penapisan (Terengganu) Sdn Bhd, Jabatan Kebajikan Masyarakat Negeri Terengganu, Majlis Agama Islam dan Adat Melayu (MAIDAM) dan Jabatan Pentadbiran Awam Negara (INTAN).

Berdasarkan kepada tiga pusat SLG tersebut, TESDEC mencatatkan jumlah graduan berdaftar dan melapor diri yang paling tinggi iaitu seramai 387 orang, diikuti dengan Akademi Iwhizz dan Krim Network iaitu masing-masing mencatatkan 300 orang pelatih. Daripada jumlah tersebut, seramai 50 orang pelatih dari TESDEC dipilih secara rawak sebagai sampel kajian, 25 orang responden dari Iwhizz dan 25 orang dari Krim Network berdasarkan maklumat yang diperolehi dari pusat SLG. Pemilihan sampel dilakukan secara bertujuan, manakala, penentuan bilangan sampel kajian yang diambil adalah berdasarkan kepada kategori kursus yang diikuti semasa mengikuti program SLG. Antara kursus yang ditawarkan adalah kursus Bahasa Inggeris (ELC), Pembangunan Eksekutif (ED), Pemasaran (MKT), Perakaunan Perniagaan (BA), Microsoft Certified System Engineer (MCSE), CISCO Certified Network Professional (CCNP), Linux Program Administer (LSA), Web Publishing and Web Application (WPAD), Perancangan Kewangan dan Pengurusan Harta (TGEM), Pemandu Pelancong serta Pengurusan Acara (FW) dan Keusahawanan (ENT).

Kajian ini dilakukan dengan menggunakan kaedah kuantitatif. Sebanyak 100 set borang soal selidik diedarkan kepada responden yang telah tamat menyertai SLG dalam tempoh enam bulan. Tempoh enam bulan ini dijadikan sebagai ukuran keberkesanan program SLG yang ditawarkan kepada graduan kerana ukuran kepasaran graduan juga mengambil kira tempoh berkenaan. Oleh itu, semakin ramai graduan yang tamat menjalani latihan dan mendapat pekerjaan dalam tempoh enam bulan maka semakin tinggi keberkesanan program tersebut. Maklumat yang diperolehi melalui edaran borang soal selidik diukur melalui kaedah deskriptif dan korelasi. Pada masa yang sama, temu bual secara bersemuka juga dilakukan terhadap enam orang informan yang terdiri daripada majikan dari pusat SLG bagi mendapatkan maklumat secara mendalam dan terperinci untuk menyokong data-data yang diperolehi daripada soal selidik.

Data kajian dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 17.0 bagi mendapatkan keputusan analisis data yang lebih tepat. Analisis deskriptif dan korelasi ($\alpha=0.05$) digunakan. Ujian korelasi digunakan bertujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua pembolehubah yang digambarkan oleh nilai pekali korelasi. Semakin besar nilai pekali korelasi, semakin kuat hubungan antara pemboleh ubah. Kekuatan hubungan ini dilihat antara skim latihan yang disediakan oleh tiga pusat latihan yang terdapat di Terengganu. Hubungan yang dilihat adalah meliputi taraf pendidikan dengan kesesuaian jawatan yang diperolehi serta antara kemahiran dan peluang mendapat kerja. Data temubual yang dilakukan terhadap para majikan pula dianalisis menggunakan analisis kandungan.

Latar Belakang Graduan

Hasil kajian yang diperolehi menunjukkan bilangan graduan perempuan adalah lebih ramai berbanding graduan lelaki. Realitinya, perkara ini berlaku disebabkan oleh bilangan mahasiswi yang lebih ramai berbanding mahasiswa di IPTA mahupun IPTS. Kajian yang telah dijalankan mendapati 71 peratus daripada responden adalah perempuan dan 29 peratus lagi merupakan lelaki yang berada dalam lingkungan umur 20-27 tahun. Semua responden adalah berbangsa Melayu dan beragama Islam. Daripada jumlah tersebut, kebanyakan daripada responden mempunyai kelulusan diploma iaitu sebanyak 88 peratus. Manakala, pelatih yang berkelulusan Sarjana Muda adalah seramai 12 orang atau 12 peratus. Maklumat mengenai latar belakang responden ditunjukkan dalam Jadual 1 di bawah:

Jadual 1. Maklumat latar belakang graduan (N=100)

Keterangan	N (%)
Jantina	
Lelaki	29 (29)
Perempuan	71 (71)
Umur	
20-23	69 (69)
24-27	31 (31)
Taraf Pendidikan	
Diploma	88 (88)
Sarjana Muda	12 (12)

Jadual 2 menunjukkan bilangan pelatih yang mendapat pekerjaan dan tidak mendapat pekerjaan setelah tamat menjalani latihan. Hasil kajian yang dijalankan, didapati 83 peratus daripada pelatih mendapat pekerjaan dalam tempoh tiga hingga enam bulan setelah tamat latihan. Namun begitu, terdapat 12 peratus daripada responden yang masih belum mendapat pekerjaan. Hasil kajian yang diperolehi mendapati antara faktor yang menyebabkan mereka yang masih belum mendapat pekerjaan ialah menyambung pelajaran, ingin berehat, persekitaran kerja yang tidak sesuai, kerja tidak sesuai dengan kelulusan yang mereka miliki, belum mendapat pekerjaan, gaji yang ditawarkan oleh majikan terlalu rendah berbanding kelulusan yang dimiliki dan ada yang memilih untuk tidak bekerja.

Jadual 2. Bilangan pelatih yang bekerja dan tidak bekerja setelah tamat latihan

Status Bekerja	Peratus
Ya	83
Tidak	17

Perkara ini dijelaskan oleh seorang informan yang merupakan seorang majikan. Beliau menyatakan ada antara pelatih menolak dengan bersahaja dan menyatakan bahawa dia tidak mahu bekerja dengan alasan belum bersedia untuk bekerja. Pada kebiasaannya, mereka berkata:

"...bukannya saya tak nak bekerja, tapi gaji yang ditawarkan kepada saya RM600 lebih sebulan dan tak sampai RM1000 sebulan. Lebih kurang sama dengan elaun yang saya dapat semasa menjalani latihan SLG. Kalau begitu, lebih baik saya sambung balik T-GAS sahaja. Lagipun, saya ni ada ijazah. Daripada saya bekerja, lebih baik saya berehat dulu sementara saya dapat tawaran lain, lagi satu, malulah pada kawan-kawan. Itulah alasan mereka yang biasa saya dengar. Tak tahulah apa yang mereka perlukan sebenarnya".

Daripada temubual yang dijalankan dan maklum balas tersebut, perkara ini jelas menunjukkan bahawa ada antara graduan yang sanggup memilih untuk tidak bekerja kerana gaji yang ditawarkan rendah dan tidak sepadan dengan kelulusan mereka. Walaupun peratus pelatih mendapat pekerjaan setelah tamat menjalani latihan menunjukkan nilai yang tinggi, namun tidak semua dalam kalangan pelatih mendapat pekerjaan setelah tamat program latihan. Oleh itu, kajian terhadap pelatih-pelatih yang belum mendapat pekerjaan perlu dilakukan secara mendalam dan menyeluruh untuk melihat punca utama berlakunya perkara berkenaan iaitu sama ada datangnya daripada pelatih itu sendiri atau berpunca daripada kelemahan pengisian modul latihan yang disediakan oleh kerajaan. Akan tetapi, kajian ini hanya mengukur keberkesanan program T-GAS atau SLG dengan mengambilkira keupayaan pelatih mendapat pekerjaan dalam tempoh enam bulan setelah tamat menjalani latihan yang diikuti.

Di samping itu, daripada lima orang responden yang menyambung pelajaran, didapati tiga orang daripadanya yang menyambung pelajaran ke peringkat sarjana muda dan dua orang daripadanya menyambung pelajaran ke peringkat sarjana setelah tamat menjalani latihan SLG. Demi masa depan yang lebih terjamin, pelatih-pelatih berkenaan memilih untuk menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Perkara ini dilihat sebagai suatu langkah yang lebih bijak dilakukan oleh pelatih-pelatih yang belum mendapat pekerjaan jika dibandingkan dengan sebilangan pelatih yang sanggup menghabiskan masa tanpa melakukan apa-apa pekerjaan kerana pekerjaan yang diperolehi tidak sesuai dengan kelulusan mereka dan ada yang membuat keputusan untuk tidak bekerja kerana sikap malas.

Hubungan antara Pendidikan dengan Kesesuaian Jawatan yang Disandang Setelah Mengikuti SLG

Berdasarkan analisis yang dibuat, terdapat hubungan korelasi positif yang sangat rendah iaitu ($r = .306$, $p > .05$) antara pendidikan dengan kesesuaian jawatan yang disandang setelah para pelatih mengikuti program latihan SLG yang dianjurkan. Berdasarkan nilai korelasi yang ditunjukkan, bukan sahaja pendidikan yang dimiliki oleh seseorang pelatih menjadi ukuran untuk seseorang diterima bekerja di sesebuah tempat kerja, malahan terdapat juga elemen-elemen lain yang diambil kira. Sebagai contoh, daripada temu bual secara bersemuka yang dilakukan dengan salah seorang majikan, beliau ada menyentuh berkenaan jaringan atau hubungan yang sepatutnya dilakukan oleh seseorang graduan dengan pihak luar atau industri. Dengan adanya jaringan atau hubungan berkenaan,

seseorang graduan pasti tidak mempunyai kesukaran untuk mendapatkan maklumat terkini mengenai pasaran dan juga peluang pekerjaan yang wujud dalam industri.

Jadual 3. Hubungan antara taraf pendidikan dengan kesesuaian jawatan setelah tamat latihan

	Pendidikan	Program
Pendidikan Pearson Correlation	1	.306(**)
Sig. (2-tailed)		.005
N	100	83
Program Pearson Correlation	.306(**)	1
Sig. (2-tailed)	.005	
N	83	83

Pada masa yang sama, kriteria yang akan diambil kira oleh seseorang majikan adalah berkenaan keupayaan seseorang pelatih untuk bekerja secara berkumpulan dan berupaya berkomunikasi secara berkesan dalam sesebuah organisasi. Perkara ini amat dititikberatkan oleh majikan supaya semua urusan dan transaksi yang berlaku dalam organisasi tersebut dapat dilakukan dengan lancar dan sempurna tanpa sebarang masalah. Informan juga menyatakan bahawa kejayaan sesebuah organisasi amat bergantung kepada komunikasi yang wujud dalam organisasi bagi memastikan mesej yang disampaikan dapat dilaksanakan tanpa sebarang halangan dan prestasi organisasi dapat ditingkatkan. Dengan ini, secara tidak langsung hubungan baik antara pelatih dan majikan dapat diwujudkan sekiranya pelatih cuba menonjolkan dan mempraktikkan kemahiran interpersonal yang dimilikinya.

Di samping itu, kriteria lain yang diambil kira oleh pihak majikan adalah keupayaan pelatih untuk melakukan sesuatu kerja secara sistematik dan mengikut tempoh masa yang telah ditetapkan. Pada masa yang sama, pelatih yang mempunyai pengalaman dan kemahiran dalam pelbagai bidang juga diambil kira. Menurut informan lain yang ditemubual, sekiranya pelatih-pelatih SLG memiliki ciri-ciri tersebut, mereka dengan senang hati akan menawarkan peluang pekerjaan yang ada di syarikat mereka dan mereka tidak akan sewenang-wenangnya melepaskan graduan yang memiliki ciri-ciri tersebut mencari pekerjaan di syarikat lain. Oleh itu, pelatih-pelatih yang mengikuti program latihan berkenaan perlu menggunakan peluang yang diberikan sebaik-baiknya supaya mereka mendapat manfaat daripada program latihan yang diikuti dan seterusnya dapat mengurangkan kadar pengangguran yang semakin berleluasa kini.

Hubungan Kemahiran dengan Perolehan Mendapat Pekerjaan Setelah Mengikuti SLG

Daripada kajian yang telah dilakukan dan hasil analisis korelasi yang telah dibuat, didapati kemahiran yang dimiliki oleh pelatih mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan keupayaan siswazah berkenaan untuk mendapat sesuatu pekerjaan iaitu nilai R yang diperolehi adalah 91.1 peratus ($R=.911$). Ini jelas menunjukkan bahawa pembolehubah bersandar, iaitu kemahiran mempunyai pengaruh dan juga penentu kepada seseorang pelatih untuk diterima bekerja di sesebuah syarikat. Oleh itu, secara keseluruhannya keupayaan memenuhi kehendak majikan adalah sesuatu yang amat penting bagi seseorang pekerja kerana majikan akan mendapat faedah daripada para pekerja yang menepati kehendak dan keperluan bidang kerja yang ditawarkan. Selain itu, majikan juga akan mendapat manfaat daripada para pekerja yang berpotensi. Pada masa yang sama, majikan juga dapat menyediakan peluang kerja kepada pelatih-pelatih baru yang baru sahaja menceburi dunia pekerjaan.

Memandangkan kemahiran mempunyai hubungan yang sangat rapat dengan perolehan untuk mendapatkan peluang pekerjaan, maka para pelatih perlu bersedia dengan kemahiran-kemahiran yang diperlukan untuk menarik perhatian para majikan. Kursus-kursus yang dianjurkan semenjak di peringkat institusi pengajian tinggi perlu diambil serius oleh para mahasiswa dan mahasiswi pada masa kini. Bukan sekadar menjadi peserta, malahan mereka juga perlu menyandang jawatan-jawatan tertinggi supaya dapat menimba sebanyak mungkin ilmu dan pengalaman yang diperlukan. Dengan ini, secara tidak langsung, kemahiran yang ada dalam diri setiap insan dapat digilap oleh para pelajar. Justeru, setelah menyertai program yang dianjurkan untuk siswazah yang menganggur, pelatih dapat meningkatkan lagi kemahiran-kemahiran yang dimiliki. Pada masa yang sama, modul yang disediakan oleh pihak kerajaan dapat ditambahbaik lagi supaya keberkesanan program latihan yang disediakan dapat ditingkatkan tanpa sebarang halangan dan setiap pelatih yang mengikuti program tersebut mendapat pekerjaan selepas mengikuti latihan yang dianjurkan.

Berdasarkan temubual yang dilakukan, didapati antara kriteria yang diperlukan oleh majikan terhadap pelatih-pelatih adalah menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan masalah semasa bekerja. Selain itu, kemahiran yang tinggi nilainya yang diperlukan oleh majikan adalah keupayaan seseorang pelatih bekerja dalam satu kumpulan atau melakukan suatu kerja secara individu dalam keadaan tertentu. Kemahiran-kemahiran yang sebegini amat diperlukan oleh majikan dalam pasaran kerja pada hari ini. Oleh itu, dalam menyiapkan diri ke arah dunia pekerjaan yang semakin mencabar, para pelatih perlu bersedia dari awal dengan ilmu pengetahuan, pengalaman yang membina dan juga dengan kemahiran-kemahiran yang diperlukan oleh majikan agar kewujudan pengangguran dalam kalangan siswazah dapat dikurangkan.

Kesimpulan

Dapatan kajian yang telah dilakukan menunjukkan bahawa graduan yang mengikuti program SLG tidak menghadapi masalah yang besar untuk mendapatkan pekerjaan dalam tempoh enam bulan setelah tamat menjalani latihan. Sebanyak 83 peratus daripada responden telah mendapat pekerjaan dalam tempoh masa berkenaan menunjukkan bahawa program latihan yang dianjurkan adalah berkesan. Akan tetapi, keberkesanan tersebut tidak mencapai tahap keberkesanan yang maksimum kerana masih terdapat 17 peratus daripada pelatih yang terdiri daripada lelaki dan perempuan masih belum mendapat pekerjaan setelah tamat mengikuti program SLG. Oleh itu, untuk melihat secara mendalam mengapa terdapat pelatih yang masih tidak mendapat pekerjaan setelah tamat latihan, kajian lanjutan perlu dilakukan. Pada masa yang sama, juga perlu dilihat adakah perkara yang berlaku ini berpunca daripada sikap graduan ataupun berpunca daripada modul yang disediakan oleh pihak kerajaan dan belum mencapai objektif penubuhan program SLG seratus peratus.

Di samping itu, tuntutan majikan dan graduan juga perlu dilihat secara komprehensif supaya kadar pengangguran dapat dikurangkan dan keberkesanan program SLG dapat dimaksimumkan. Namun, perhatian khusus yang harus diberikan adalah berkenaan sikap graduan pada masa kini. Ini kerana, walaupun program latihan untuk para graduan telah disediakan oleh pihak kerajaan, namun ramai antara graduan yang tidak mendaftar dan menyertai program latihan berkenaan. Selain itu, ada dalam kalangan graduan yang mendaftarkan diri, tetapi tidak hadir dan melaporkan diri untuk menyertai skim latihan berkenaan. Disebabkan perkara ini, amat sukar bagi pihak kerajaan untuk membendung dan mengurangkan kadar pengangguran yang wujud kerana sikap graduan itu sendiri. Walaupun kajian yang dilakukan dan data yang diperolehi tidak merangkumi semua graduan yang menganggur di Terengganu, namun hasil yang diperolehi ini dapat dijadikan sebagai satu indikator kepada para graduan dan majikan untuk penambahbaikan. Tambahan pula, pasaran kerja kini lebih bersifat dinamik ekoran perubahan pesat dalam era globalisasi dan kepelbagaian keperluan oleh majikan.

Rujukan

- IPPTN. 2003. Laporan akhir kajian masalah pengangguran di kalangan siswazah. Institut Penyelidikan Pendidikan Tinggi Negara: Universiti Sains Malaysia.
- Jabatan Perangkaan Malaysia. 2010. Laporan penyiasatan tenaga buruh. Kuala Lumpur: Jabatan Perangkaan Malaysia.
- Malaysia. 1998. *Pelan Pemulihan Ekonomi Negara-Agenda Tindakan*. Kuala Lumpur: Majlis Tindakan Ekonomi Negara, Jabatan Perdana Menteri.
- Malaysia. 2001. *Rangka Rancangan Jangka Panjang Ketiga 2001-2010*. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional.
- Mohd Yusof Kasim & Ishak Yussof. 2002. Industrialisasi dan pembangunan sumber daya manusia di Malaysia: Isu dan haluan masa depan. Dlm. Rokiah Ismail, Zaidah Mustafa & Yahya Ibrahim (Pnyt.). *Industrialisasi dan Modernisasi di Malaysia dan Indonesia: Pengalaman, Permasalahan, dan Arah Transformasi*, hlm. 175-187. Kuala Lumpur: Prentice Hall.
- Mohd Yahya Mohamed Ariffin & Roseliza Murni Ab Rahman. 2002. *Melangkah ke Dunia Pekerjaan*. Kuala Lumpur: Utusan Publications and Distributors.
- MTEN. 2001. Study on employment situation in Malaysia. Putrajaya: Majlis Tindakan Ekonomi Negara, Jabatan Perdana Menteri.
- Norhaslina Hassan, Mohd Yahya Ariffin dan Mardiana Nordin. 2005. *Pengangguran dan Keparasan Siswazah Fakulti Sastera dan Sains Sosial*. Kuala Lumpur: Fakulti Sastera dan Sains Sosial Universiti Malaya.
- Rahmah Ismail, Ab. Razak Dan & Zaini Mahbar. 2001. Persepsi dan keperluan majikan sektor awam terhadap graduan ekonomi. Dlm. *Rahmah Ismail dan Faridah Shahadan (Pnyt.). Prosiding Seminar Kebangsaan Pendidikan Ekonomi di Persimpangan Jalan*, hlm. 20-23.
-

SITI HAJAR ABD RAUF

Jabatan Sains Sosial, Fakulti Pengajian Kontemporari Islam
Universiti Sultan Zainal Abidin, Kampus Gong Badak
21300 Kuala Terengganu, MALAYSIA.
Emel: hajarrauf@unisza.edu.my

MAIMUNAH ABDUL RAUF

Yayasan Kebajikan Negeri Terengganu
423-B Jalan Pusara
20400 Kuala Terengganu, MALAYSIA.
Emel: mai_ktb@yahoo.com