

ISU KETIDAKSEPADANAN PEKERJAAN DAN PENGANGGURAN DALAM KALANGAN GRADUAN (*Job-Mismatch and Unemployment Issues among Graduates*)

ISZAN HANA KAHARUDIN*, MOHD SYUHAIMI AB RAHMAN & WAN NUR
SYAMIMI WAN ZIN

ABSTRAK

Pada masa kini, kebanyakan negara berhadapan dengan masalah lepasan siswazah yang gagal menempatkan diri dalam mana-mana sektor pekerjaan walaupun telah berjaya menamatkan pengajian. Senario ini semakin meruncing dan bertambah kompleks apabila ramai dalam kalangan lepasan siswazah terlalu memilih pekerjaan tertentu semata-mata ingin memenuhi kelayakan dalam jurusan atau bidang yang dipilih. Peluang pekerjaan yang disediakan kepada lepasan siswazah adalah terbatas berbanding bilangan graduan yang dihasilkan oleh Institut Pengajian Tinggi. Keadaan ini sudah tentunya akan mewujudkan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan. Oleh itu, kelulusan yang tinggi dan keputusan cemerlang tidak boleh lagi dijadikan ukuran untuk mendapatkan pekerjaan yang baik bagi menjamin masa depan. Hakikatnya, kebanyakan graduan terpaksa menerima pekerjaan yang tidak sepadan dengan kelayakan mereka. Isu ketidaksepadanan pekerjaan boleh mencetuskan rasa ketidakpuasan dalam bekerja dan menyekat pekerja daripada menzahirkan potensi sebenar mereka secara optimum. Akibatnya, boleh menjejaskan perkembangan tenaga kerja dan secara tidak langsung mempengaruhi kesan jangka masa panjang kepada pembangunan guna tenaga dan pertumbuhan ekonomi. Penglibatan daripada pelbagai pihak terutama inisiatif kolaborasi antara pembuat dasar, industri dan institusi pendidikan diperlukan dalam menangani isu ketidaksepadanan ini. Justeru itu, kertas ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai perkaitan ketidaksepadanan dan faktor ketidaksepadanan, pengangguran, faktor pengangguran dan kebolehpasaran graduan turut dibincangkan.

Kata kunci: Ketidaksepadanan; Pengangguran; Tenaga kerja; Pasaran buruh

ABSTRACT

Nowadays, most countries are faced with the problem of graduates who fail to place themselves in any job sector despite successfully completing their studies. This scenario is getting worse and more complex when many graduates choose a certain job just to fulfill their qualifications in their major or field. The job opportunities provided to graduates are limited compared to the number of graduates produced by the Institute of Higher Education. This situation will certainly create a competition to get a job. Therefore, higher qualification and excellent results are no longer be used as a measure to get a good job to secure in future. The fact is most graduates are forced to accept jobs that do not match with their qualifications. The issue of job mismatch can create a sense of dissatisfaction at work and prevent employees from optimally expressing their true potential. As a result, can affect the development of workforce and indirectly affect

the long-term impact on the development of employment and the economic growth. Participation from various parties, especially collaborative initiatives between policy makers, industry and educational institutions is needed to deal with this issue of mismatch. Therefore, this paper aims to provide an overview of the relationship between mismatch and the factors of mismatch, unemployment, the factors of unemployment and the marketability of graduate are also discussed.

Keywords: Mismatch; Unemployment; Workforce; Labor market

PENGENALAN

Pandemik COVID-19 yang melanda seluruh dunia selama hampir tiga tahun telah memberikan impak yang besar kepada sebahagian besar negara di dunia termasuk Malaysia. Pandemik yang menular ini telah mempengaruhi hampir ke semua sektor negara terutamanya sektor ekonomi. Kesan terhadap ekonomi yang dapat dilihat adalah nilai matawang Malaysia yang menurun selain menyumbang kepada penguncupan hasil kasar dalam negeri. Menurut Ketua Perangkawan Malaysia, Datuk Seri Dr Mohd Uzir Mahidin, negara masih akan mengalami pengurangan kos, penurunan permintaan dan gangguan rantai bekalan walaupun selepas pandemik berakhir. Hal ini berkait rapat dengan pertumbuhan ekonomi negara dan secara tidak langsung akan mempengaruhi pasaran buruh di Malaysia (Alias 2020).

Pasaran buruh dan ekonomi adalah dua komponen yang tidak terpisah serta sering dikaitkan. Hal ini kerana tenaga kerja merupakan aset penting yang menyumbang kepada aktiviti dan pertumbuhan ekonomi. Pasaran buruh adalah pasaran kerja yang dikesan secara meluas dan ini dapat dilihat daripada permintaan orang yang mencari pekerjaan (pekerja) dan penawaran industri yang memberi pekerjaan (majikan). Ketidaktentuan dalam pasaran buruh semasa musim pandemik telah memberi impak kepada kadar pengangguran dalam negara. Terdapat banyak majikan terpaksa memberhentikan pekerja mereka kerana ingin mengurangkan kos perbelanjaan. Hal ini menyebabkan kadar pengangguran meningkat disebabkan oleh pekerja yang kehilangan pekerjaan dan ditambah pula dengan lepasan graduan yang baru mencari kerja. Fenomena ini menimbulkan persaingan antara pekerja yang hilang kerja dan lepasan graduan yang ingin mendapatkan peluang pekerjaan.

Selain itu, kajian oleh Aminu (2019) juga menyatakan bahawa perubahan struktur ekonomi serta pertumbuhan ekonomi secara menyeluruh merupakan antara faktor yang menyumbang kepada ketidaksepadanan pendidikan dan pekerjaan. Sementara itu, terdapat juga kajian yang menyatakan hal yang sama iaitu pertumbuhan ekonomi boleh mempengaruhi peluang individu untuk mendapatkan pekerjaan serta kerjaya yang sepadan dengan pendidikan yang mereka miliki (Navarro & Aurelio 2021). Kertas ini bertujuan untuk membincangkan perkaitan di antara ketidaksepadanan dan faktor ketidaksepadanan yang berlaku serta pengaruhnya terhadap pengangguran dan faktor pengangguran di kalangan graduan.

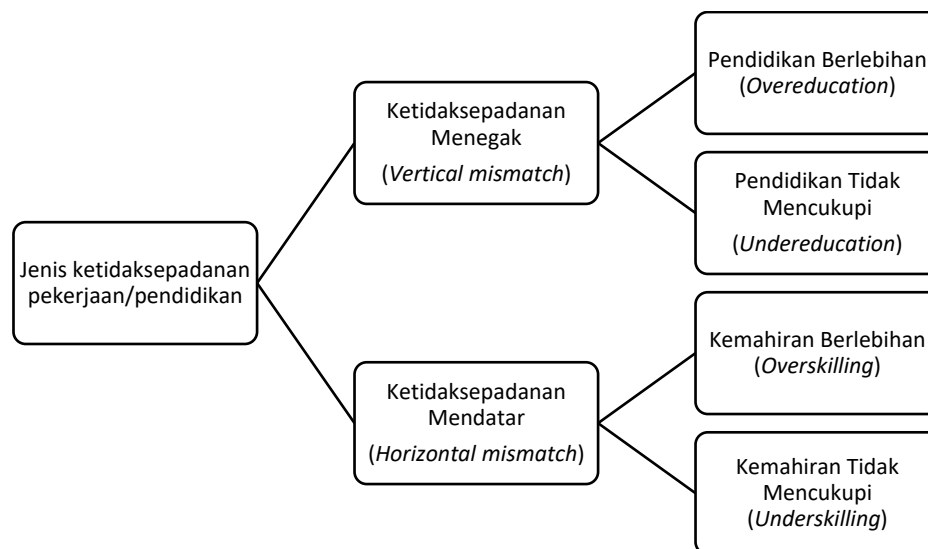
DEFINISI DAN JENIS KETIDAKSEPADANAN

Ketidaksepadanan pekerjaan bermaksud terdapat percanggahan di antara kelayakan yang ada pada seseorang individu (pencari kerja) dengan kriteria kelayakan yang diperlukan oleh pasaran buruh (Salas-Velasco 2021). Rajah 1 menunjukkan jenis ketidaksepadanan pekerjaan/pendidikan iaitu yang terdiri daripada ketidaksepadanan menegak (vertical mismatch) dan ketidaksepadanan mendatar (horizontal mismatch). Ketidaksepadanan menegak berlaku apabila tahap pendidikan individu kurang atau lebih daripada tahap yang diperlukan tetapi berada dalam bidang yang berkaitan. Contohnya tahap kelayakan yang tidak sepadan

dengan tahap kelayakan yang diperlukan dalam pekerjaan sama ada lebih rendah atau lebih tinggi. Manakala ketidaksepadanan mendatar (*horizontal mismatch*) berlaku apabila kemahiran yang dimiliki tidak sepadan dengan skop pekerjaan walaupun tahap kelayakan adalah sepadan.

Ketidaksepadanan menegak diperincikan dari segi tahap pendidikan yang berlebihan (*overeducation*) dan pendidikan yang tidak mencukupi (*undereducation*). Pendidikan berlebihan terjadi apabila seseorang mempunyai tahun pengajian yang lebih lama berbanding keperluan kriteria kerjaya mereka sekarang. Erti kata lain apabila seseorang individu yang memegang kelayakan yang lebih tinggi daripada keperluan kerjaya. Sementara itu, pendidikan tidak mencukupi merujuk kepada apabila sesebuah jawatan diisi oleh individu yang mempunyai kelayakan atau pendidikan yang kurang daripada keperluan jawatan tersebut.

Ketidaksepadanan mendatar juga boleh dibahagikan kepada kemahiran berlebihan (*overskilling*) dan kurang kemahiran (*underskilling*). Kemahiran berlebihan berlaku apabila individu tidak dapat menggunakan kemahiran yang diperlukan secara maksimum dalam kerjaya mereka manakala kurang kemahiran berlaku apabila individu mempunyai kemahiran yang kurang daripada keperluan sesuatu jawatan dalam pasaran buruh. (Sloane & Mavromaras 2020).



Rajah 1. Jenis Ketidaksepadanan Pekerjaan/Pendidikan

KEPELBAGAIAN HUBUNGKAIT KETIDAKSEPADANAN

Terdapat pelbagai pola hubungkait ketidaksepadanan. Kepelbagaian perkaitan tersebut antaranya adalah ketidaksepadanan pendidikan dengan pekerjaan dan ketidaksepadanan kemahiran dengan kelayakan pasaran buruh. Navarro dan Aurelio (2021) menyatakan bahawa karakter individu, kemahiran yang dimiliki, pendidikan yang berkaitan dan ciri pekerjaan mempunyai kemungkinan yang dapat menentukan ketidaksepadanan pekerjaan. Ini menunjukkan bahawa karakter graduan itu sendiri serta pengalaman memberi pengaruh yang jelas terhadap ketidaksepadanan (Næss & Wiers-Jenssen 2022).

Sementara itu, kos pencarian kerja, maklumat yang tidak selari dan cara yang digunakan oleh graduan untuk mencari peluang pekerjaan juga boleh menjadi pencetus kepada ketidaksepadanan pekerjaan. Walau bagaimanapun masih lagi terdapat individu yang menerima pekerjaan walaupun tidak sepadan. Hal ini terjadi disebabkan oleh beberapa faktor termasuk

bayaran dan peluang kenaikan pangkat serta suasana persekitaran kerja yang baik. Ketidaksepadanan pekerjaan-pendidikan ini dapat dilihat dalam kajian kes di Lahore, Pakistan (Chaudry, Khalid, & Özcan 2022).

Bukan itu sahaja, keistimewaan sesetengah profession menjadi faktor kepada ketidaksepadanan pendidikan dan pekerjaan. Contohnya, graduan dari bidang modal insan tertentu lebih cenderung untuk mendapatkan kesepadanan dalam pendidikan-pekerjaan. Manakala graduan dari modal insan am mempunyai keberangkalian untuk menghadapi ketidaksepadanan mendatar. Graduan dalam sesetengah bidang pula seperti bisnes, pengurusan dan ekonomi mempunyai keberangkalian yang tinggi dalam ketidaksepadanan menegak. Kebanyakan pekerja yang mempunyai ijazah sarjana muda dalam bidang perhubungan industri dan kerja sosial berada dalam jawatan bukan graduan dan bukan bidang mereka (Salas-Velasco Manuel 2021). Selain itu, Næss dan Wiers-Jenssen (2022) dalam kajiannya terhadap graduan kemanusiaan menyatakan bahawa ketidaksepadanan dalam kalangan graduan bidang kemanusiaan berpotensi disebabkan oleh beberapa faktor antaranya ialah tidak meneliti pemilihan bidang pengajian. Hal ini terjadi kerana program pengajian dalam bidang kemanusiaan dilihat kurang kompeten berbanding bidang pengajian yang lain. Selain itu, gaji yang ditawarkan mungkin tidak fleksibel dari bidang yang lain.

Selain itu, kita dapat melihat hubungan antara ketidaksepadanan kemahiran graduan dan kelayakan dalam pasaran buruh. Kemahiran kebolehpasaran graduan dianggap sebagai kemahiran penting yang difokuskan oleh majikan. Satu kajian yang dijalankan oleh Kalei (2016) di Kenya menunjukkan bahawa terdapat percanggahan di antara kemahiran graduan dan kelayakan dalam pasaran buruh. Dalam hal ini juga, terdapat jurang kemahiran kebolehpasaran antara jangkaan majikan terhadap graduan dengan kemahiran yang sebenarnya dimiliki oleh para graduan.

Seterusnya, ketidaksepadanan kemahiran adalah konsep yang luas juga berpotensi untuk memberi kesan besar kepada perbezaan gaji di rantau ini. Satu dapatan kajian tentang hubungan saiz pasaran buruh dan ketidaksepadanan oleh Francesco (2018) menyatakan bahawa pekerja lelaki German yang tinggal di kawasan yang padat kurang cenderung untuk terlebih layak dan bekerja di luar bidang pengajian atau latihan mereka. Kajian lain pula menyatakan bahawa populasi bandar dan kadar pengangguran yang rendah mempunyai perkaitan dengan ketidaksepadanan yang rendah (Elena, Kaltenberg, Jara-Figueroa, Bornacelly & Hartmann 2020).

Hubungkait ketidaksepadanan yang dapat dilihat adalah hubungan antara ketidaksepadanan dengan karakter serta kemahiran yang dimiliki oleh graduan itu sendiri, pendidikan yang berkaitan serta pengalaman kerja. Selain itu, maklumat yang tidak selari serta cara yang digunakan untuk mencari pekerjaan juga mempengaruhi ketidaksepadanan. Keistimewaan sesetengah bidang pendidikan juga dilihat mempunyai hubungan dengan ketidaksepadanan pekerjaan.

FAKTOR KETIDAKSEPADANAN DALAM PASARAN BURUH

Pemacu kepada ketidaksepadanan adalah kerana ketidakstabilan jumlah permintaan dan penawaran kemahiran di dalam pasaran buruh. Hal ini bersangkut-paut dengan situasi di mana graduan dalam sesebuah bidang pengajian melebihi dari ketersediaan pekerjaan dalam bidang tersebut menyebabkan graduan perlu mencari pekerjaan di luar bidang. Selain itu, individu dilihat mencari peluang pekerjaan yang sepadan dengan kemahiran dan minat mereka tetapi peralihan ekonomi mencetuskan perubahan dalam keperluan kemahiran dalam pasaran buruh. Pekerja yang mengalami ketidaksepadanan pekerjaan akan menghadapi perbezaan gaji jika mereka mempunyai kelayakan berlebihan (Montt 2017).

Seterusnya, kajian menunjukkan terdapat kemungkinan berlakunya ketidaksepadanan di dalam pasaran buruh adalah kerana kriteria jawatan kosong yang ditawarkan tidak sepadan dengan kelayakan yang calon miliki iaitu pencari kerja. Bukan itu sahaja, responden kajian juga percaya bahawa tiada pekerjaan yang sesuai dalam pasaran buruh (Jamaludin, Said, Ismail & Mohamed Nor 2021). Hal ini terjadi kerana terdapat maklumat yang tidak selari di antara penawaran dan permintaan dalam pasaran.

Selain itu, kelayakan berlebihan juga merupakan salah satu daripada variasi ketidaksepadanan. Beberapa perkara yang dapat mengurangkan kecenderungan berlakunya kelayakan berlebihan adalah mobilisasi, pengalaman kerja dan tahun pengajian tinggi. Keberangskalian untuk mendapat pekerjaan dengan kelayakan berlebihan adalah rendah dalam kalangan graduan sains, kejuruteraan dan sains kesihatan, yang memperoleh latihan yang cemerlang serta bagi mereka yang mempunyai sijil bahasa Inggeris (David & Marta 2022).

Di samping itu, majikan yang mempunyai pekerja yang mempunyai kelayakan berlebihan dilihat mempunyai kelebihan yang positif dan dapat membantu meningkatkan prestasi syarikat bagi jangka masa pendek. Walau bagaimanapun, bagi jangka masa panjang, ketidaksepadanan pekerjaan ini boleh mewujudkan isu ketidakpuasan kerja dan juga gaji yang rendah. Selain itu, fenomena ketidaksepadanan ini dapat memberi kesan kepada ekonomi secara menyeluruh iaitu kehilangan potensi sebenar pekerja dan sumber manusia apabila kaedah penempatan yang tidak efisien ini berterusan (Velciu 2017).

Secara keseluruhannya, di antara faktor ketidaksepadanan yang dapat dilihat dari kajian lepas adalah graduan sesebuah bidang pengajian melebihi ketersediaan pekerjaan didalam bidang tersebut. Selain itu, kriteria yang ditawarkan oleh majikan yang tidak sepadan dengan kelayakan calon serta tiada pekerjaan yang sesuai dalam pasaran juga adalah faktor yang mempengaruhi.

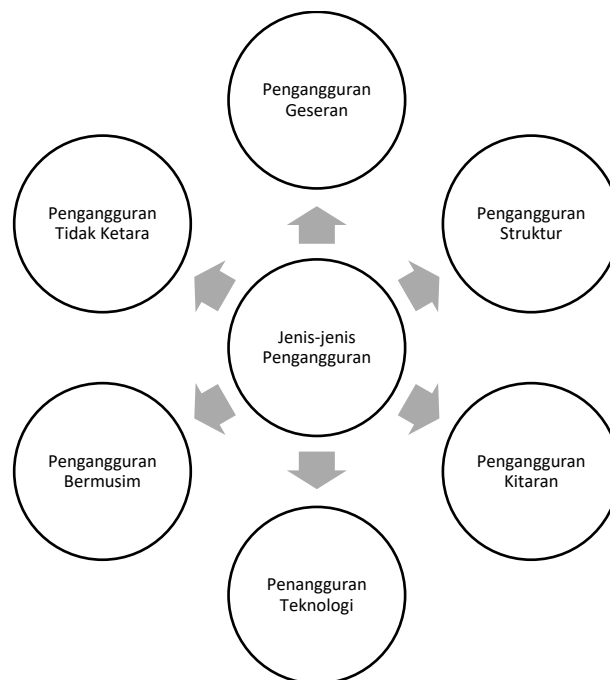
PENGANGGURAN

Menurut Biro Perangkaan Buruh (BLS), seseorang individu boleh dikatakan menganggur jika mereka mempunyai tiga kualiti. Kualiti tersebut adalah mereka tidak bekerja samada secara sambilan atau sementara, mereka boleh bekerja dan mereka yang mencari kerja secara aktif dalam tempoh masa empat minggu. Rajah 2 menunjukkan enam jenis pengangguran yang dibincangkan dalam ekonomi (Shahimi et al. 2012).

Pertama, pengangguran geseran yang bersifat sementara dan berlaku disebabkan oleh tindakan pekerja yang berhenti kerja untuk mendapatkan pekerjaan baharu yang menawarkan sesuatu yang lebih baik seperti gaji yang lebih tinggi dan tempat kerja yang lebih sesuai. Pengangguran ini berlaku apabila pekerja tidak mendapat pekerjaan baharu kerana kekurangan maklumat pekerjaan dan mobiliti pekerja yang terhad. Contohnya kekosongan jawatan guru di kawasan pedalaman negeri Sabah dan Sarawak disebabkan keengganan bakal guru untuk berkhidmat di tempat tersebut. Walau bagaimanapun, pengangguran jenis ini akan meningkatkan produktiviti pekerja kerana pekerja memperoleh kerja yang sesuai dengan kelayakan dan kemahiran. Selain itu jenis pengangguran ini berlaku apabila pelajar mencari pekerjaan pertama mereka, para ibu kembali menjadi tenaga kerja dan pekerja dibuang kerja kerana alasan khusus perniagaan (Amadeo 2022). Kedua, pengangguran struktur berlaku apabila terdapat peralihan dalam struktur ekonomi yang menyebabkan terciptanya ketidaksepadanan diantara kemahiran pekerja dan kemahiran yang diperlukan oleh majikan. Contohnya, apabila ekonomi negara berubah daripada ekonomi berorientasikan pertanian kepada perkilangan. Keadaan ini memaksa sebahagian pekerja dalam bidang pertanian menganggur kerana kekurangan keperluan guna tenaga dalam sektor pertanian. Pengangguran jenis ini bersifat jangka panjang kerana penganggur harus menyesuaikan diri terlebih dahulu sebelum memasuki pekerjaan baharu di sektor lain (Shahimi et al. 2012).

Ketiga, pengangguran kitaran berlaku disebabkan oleh fasa kitaran perniagaan. Hal ini berlaku apabila permintaan kepada produk menurun secara dramatik dan mempengaruhi syarikat untuk memberhentikan sejumlah besar pekerja untuk mengurangkan kos perniagaan (Amadeo 2022). Jenis pengangguran ini bersifat jangka panjang. Keempat, pengangguran teknologi berlaku apabila teknik pengeluaran berubah dan tradisi kepada kaedah moden. Misalnya, teknik pengeluaran di sektor pertanian berubah daripada pengeluaran berintensifkan buruh kepada berintensifkan modal yang banyak menggunakan mesin. Ini memaksa mereka yang dahulunya merupakan guna tenaga produktif terpaksa menganggur akibat daripada kemajuan teknologi ini.

Kelima, pengangguran bermusim berlaku apabila tempoh pekerjaan sesuatu kegiatan ekonomi berakhir. Contohnya, di sektor pertanian para petani terpaksa menganggur apabila tamat musim menuai. Begitu juga nelayan, terpaksa menganggur bila tiba musim tengkujuh. Dan terakhir enam, pengangguran tidak ketara. Pengangguran jenis ini turut dikenali sebagai pengangguran tersembunyi. Pengangguran ini wujud di kalangan mereka yang tidak menganggur. Contohnya, apabila terdapat bilangan pekerja yang terlalu ramai dalam sesuatu pekerjaan sehingga menyebabkan sut lebih tenaga buruh adalah sifar. Seringkali pengangguran jenis ini berlaku dalam kalangan negara-negara yang mempunyai terlalu ramai penduduk.



Rajah 2. Jenis Pengangguran dalam Ekonomi

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGANGGURAN

Beberapa punca pengangguran belia yang telah dikenalpasti ialah peluang pekerjaan yang terhad, tahap pendidikan yang terbatas, keengganan berhijrah ke tempat yang lebih banyak peluang pekerjaan, lemah dalam kemahiran berkomunikasi dan kurang pengalaman bekerja (Omar Alil & Abd. Rahim 2020). Manakala, kajian yang dijalankan di tiga buah negeri Pantai Timur (Kelantan, Pahang dan Terengganu) menunjukkan faktor utama yang menyumbang kepada pengangguran golongan belia ialah status perkahwinan dan pengalaman kerja (Abdul Shakur, Sa'at, Aziz, Abdullah & Abd Rasid 2020).

Sementara itu, pengangguran dalam kalangan graduan pula disebabkan oleh beberapa faktor antaranya adalah kekurangan kemahiran kebolehpasaran. Rou, Nadarajan, Awee, Md Lazim dan Keong (2016) menyatakan bahawa faktor yang mempengaruhi pengangguran dalam kalangan graduan bidang kejururawatan di Malaysia ialah kekurangan dalam kemahiran kepimpinan, kemahiran komunikasi, kemahiran kerja berkumpulan, kemahiran penyelesaian masalah dan kemahiran pemikiran kritikal

Berdasarkan satu kajian kes di Lembah Kelang yang dijalankan oleh Hossain et al. (2018), graduan menyatakan bahawa mereka mempunyai kekurangan dalam kemahiran kebolehpasaran. Faktor yang sama dinyatakan dalam kajian yang lain iaitu kekurangan kemahiran insaniah mempengaruhi kadar pengangguran dalam kalangan graduan (Tengku Kamarul Bahrim, Hassan Azahari, Zulkarnal & Sallehudin 2019). Selain itu, graduan menyatakan bahawa pengangguran berlaku disebabkan oleh majikan tidak sanggup membayar pekerja dengan gaji yang lebih tinggi.

Sementara itu, Hossain et al. (2018) menyatakan sikap memilih pekerjaan menjadi juga faktor yang menyumbang kepada pengangguran. Responden kajian ini bersetuju bahawa mereka tidak membuat persediaan yang baik untuk menghadiri temuduga dan terlalu memilih syarikat dan pekerjaan yang ditawarkan kepada mereka. Sikap graduan yang memilih pekerjaan menyumbang kepada kadar pengangguran yang tinggi (Tengku Kamarul Bahrim, Hassan Azahari, Zulkarnal & Sallehudin 2019).

Seterusnya, faktor lain yang menyumbang kepada pengangguran siswazah di Malaysia adalah kurang persiapan dalam proses temuduga, kemahiran graduan tidak selari dengan jawatan, kegagalan individu memiliki kemahiran teknikal dan kegagalan penguasaan bahasa Inggeris (Mohd Othman, Abdul Mutalib & Manjamain 2020). Selain itu, keutamaan majikan dan sifat yang dimiliki calon juga menyumbang kepada isu pengangguran. Manakala, faktor yang paling mempengaruhi krisis pengangguran adalah ekonomi negara yang tidak stabil (Abd Rahman, Ismail, Ridzuan, & Abd Samad 2020; Tengku Kamarul Bahrim, Hassan Azahari, Zulkarnal & Sallehudin 2019)

KEBOLEHPASARAN GRADUAN DALAM PASARAN BURUH

Isu utama yang masih membelenggu graduan hingga hari ini adalah ketidakpadanan pekerjaan iaitu antara kelayakan yang ada dengan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka dalam ekonomi. Hal ini didorong oleh ketidaksepadanan kebolehpasaran graduan dengan pekerjaan yang menjadi cabaran kepada graduan untuk memperoleh pekerjaan. Terdapat beberapa pengkaji lepas mendefinisikan maksud kebolehpasaran graduan. Menurut teori modal manusia yang dikemukakan oleh Schultz (1963), kemahiran kebolehpasaran bukan hanya merujuk kepada bakat, teknik dan pengalaman individu untuk memperoleh pekerjaan, tetapi lebih kepada keupayaan individu untuk bekerja. Hillage & Polland (1998) menjelaskan kebolehpasaran sebagai memiliki keupayaan untuk memperoleh pekerjaan pertama selepas bergraduan, mengekalkan dan memperoleh pekerjaan baru sekiranya perlu. Zinser (2003), menyatakan kemahiran kebolehpasaran merangkumi kemahiran dalam pengurusan sumber, komunikasi dan kemahiran interpersonal, kerja berpasukan dan penyelesaian masalah manakala Harvey (2001) berpendapat kebolehpasaran graduan merujuk kepada keupayaan graduan untuk memiliki, mempersembahkan dan menentukan segala kemahiran untuk mendapatkan pekerjaan. Litisha et al. (2010), menyatakan bahawa kemahiran kebolehpasaran adalah kemahiran yang perlu ada pada pelajar dalam mempersiapkan diri mereka bagi memenuhi keperluan dalam pelbagai pekerjaan. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa kebolehpasaran graduan merupakan kompetensi yang perlu ada dalam diri seseorang bagi melengkapkan diri agar dapat memenuhi keperluan majikan untuk memperolehi pekerjaan yang sepadan dengan kelayakan dan kemahiran.

Beberapa pengkaji lepas telah menjelaskan kemahiran kebolehpasaran yang seharusnya dimiliki oleh para graduan bagi melengkapkan diri dalam pasaran kerja mengikut kehendak majikan. Mohammad Sattar Rasul et al. (2014) telah membangunkan enam atribut kebolehpasaran graduan meliputi kemahiran asas, kemahiran berfikir, kemahiran sumber, kemahiran interpersonal, kemahiran sistem teknologi maklumat, kualiti individu dan kemahiran maklumat bagi mengukur elemen kompetensi dalam kalangan pelajar. Hapidah dan Mohd Sahandri (2011) mendapati empat kebolehpasaran yang sangat diperlukan oleh setiap graduan iaitu kemahiran akademik, kemahiran perhubungan, kemahiran menguruskan personaliti dan kemahiran meneroka. Sekiranya pelajar mempunyai keempat-empat kemahiran tersebut, mereka tidak akan mempunyai masalah dalam pasaran kerja. Sementara itu, Cotton (2005) mendapati majikan kecewa dengan kebolehpasaran yang kurang dikuasai oleh graduan dari segi pencapaian akademik yang rendah, sikap tidak baik dan kurang keyakinan diri, kurang bermotivasi dan tidak bermatlamat, kurang bersemangat dan kurang berpotensi kepimpinan, kurang aktiviti kokurikulum dan kurang kemahiran asas.

KESIMPULAN

Isu ketidaksepadanan merupakan senario yang perlu diberi perhatian kerana dapat memberi kesan kepada ekonomi secara keseluruhan (Velciu 2017). Terdapat keperluan untuk membina hubungan yang kukuh diantara institusi akademik dan industri kerana ini dapat membantu institusi pendidikan untuk mempersiapkan graduan mengikut keperluan pasaran buruh (Chaudry, Khalid & Özcan 2022). Selain itu, hubungan ini sangat membantu dalam kebolehpasaran graduan (Kalei 2016). Jurang yang perlu dititikberatkan antaranya adalah penambahbaikan program, jalinan industri dan kursus kompetensi kepada pensyarah dan pelajar (Othman & Hussin 2019).

Semua ini diharapkan dapat membantu semua pihak untuk melihat gambaran senario ketidaksepadanan pekerjaan dan pengangguran yang berlaku didalam pasaran buruh. Pihak yang berkaitan seperti pembuat dasar, institusi pendidikan dan graduan perlu mengambil inisiatif untuk melakukan penambahbaikan yang sesuai. Tindakan penambahbaikan yang akan dilakukan bersama ini dapat memaksimumkan potensi sumber tenaga serta mengoptimumkan produktiviti sekaligus menyumbang kepada peningkatan ekonomi negara.

PENGHARGAAN

Penyelidikan ini disokong oleh projek penyelidikan di bawah Geran Galakan Penyelidik Muda (GGPM) iaitu GGPM-2021-061 Ketidaksepadanan antara pengangguran dan kekosongan jawatan dalam pasaran buruh di Malaysia: Kajian kes Graduan UKM.

RUJUKAN

- Abd Rahman, N., Ismail, S., Ridzuan, A., & Abd Samad, K. (2020). The Issue Graduate Unemployment in Malaysia: Post Covid-19. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 834-841.
- Abdul Shakur, E., Sa'at, N., Aziz, N., Abdullah, S., & Abd Rasid, N. (2020). Determining Unemployment Factors among Job Seeking Youth in the East Coast of Peninsular Malaysia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 565-576.
- Alias, A. (2020, Mei). *COVID19-Perniagaan perlu enam bulan pulih operasi*. Retrieved from bharian: <https://www.bharian.com.my/bisnes/lain-lain/2020/05/691335/covid-19-perniagaan-perlu-enam-bulan-pulih-operasi>

- Amadeo, K. (2022, January 29). *Type of Unemployment*. Retrieved from the balance: <https://www.thebalancemoney.com/types-of-unemployment-3305522>
- Aminu, A. (2019). Characterising Graduate Unemployment in Nigeria as Education-job Mismatch. *African Journal of Economic Review*, 113-130.
- Chaudry, M., Khalid, R., & Özcan, R. (2022). Determinants of Job Mismatch Among Graduates: A Case Study of Clerical Workers at Lahore, Pakistan. *Akademika* 92(3), 2022, 175-185.
- David, B.-G., & Marta, E. (2022). University education, mismatched jobs: are there gender differences in the drivers of overeducation? *Economia Politica*, 861-902.
- Elena, O. A., Kaltenberg, M., Jara-Figueroa, C., Bornacelly, I., & Hartmann, D. (2020). Local labor markets and higher education mismatch: What is the role of public and private institutions? *IDB Working Paper Series*, 4-37.
- Francesco, B. (2018). Local labor market size and qualification mismatch. *Journal of Economic Geography*, 1-26.
- Hossain, M., Yagamaran, K., Afrin, T., Limon, N., Md Nasiruzzaman, & Karim, A. (2018). Factors Influencing Unemployment among Fresh Graduates: A Case Study in Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 1494-1507.
- Jamaludin, S., Said, R., Ismail, N., & Mohamed Nor, N. (2021). Are Jobs Available in the Market? A Perspective from the Supply Side. *Sustainability* 2021, 1-17.
- Kalei, A. (2016). University Graduates' Employability Skills' Mismatch And The Labour Market Demands in Kenya. *EPH - International Journal of Business & Management Science*, 12-17.
- Mohd Othman, F., Abdul Mutalib, R., & Manjamain, R. (2020). Perspektif Mahasiswa Terhadap Faktor Pengangguran Siswazah di Malaysia. *Persidangan Antarabangsa Sains Sosial dan Kemanusiaan ke-5*, 609-620.
- Montt, G. (2017). Field-of-study mismatch and overqualification: labour market correlates. *Journal of Labor Economics* (2017), 1-20.
- Næss, T., & Wiers-Jenssen, J. (2022). Labour market mismatch among master's graduates in the humanities from 1995 to 2015 in Norway. *European Journal Of Higher Education*, 1-20.
- Navarro, P., & Aurelio, M. (2021). University graduates' job-education mismatches in the Spanish labour market. *Munich Personal RePEc Archive(MPRA)*, 1-54.
- Omar Alil, N., & Abd. Rahim, D. (2020). Punca Pengangguran dalam Kalangan Belia Luar Bandar di Sarawak. *Jurnal Dunia Perniagaan*, 44-50.
- Othman, N., & Hussin, S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi tahap kebolehpasaran Graduan mengikut Bidang Pengajian di Politeknik Mersing. *E-Jurnal Liga Serantau*, 227-289.
- Rou, S. K., Nadarajan, P., Awee, A., Md Lazim, C., & Keong, L. E. (2016). Nurse Unemployment in Malaysia : A Proposed Conceptual Framework and Methodology. *International Journal of Commerce & Business Studies*, 1-13.
- Salas-Velasco, M. (2021). Mapping the (mis)match of university degress in the graduate labor market. *Journal of Labour Market Research*, 1-23.
- Sloane, P., & Mavromaras, K. (2020). Overeducation, skill mismatches, and labor market outcomes for college graduates. *IZA World of Labour*, 1-10.
- Tengku Kamarul Bahrim, T., Hassan Azahari, H., Zulkarnal, N., & Sallehuddin, N. (2019). High Rate of Unemployment among Graduates in Malaysia. *e-Journal of Media and Society*, 1-15.
- Velciu, M. (2017). Job Mismatch-Effects on Work Productivity : Review Article. *SEA-Practical Application of Science*, 395-398.

ISZAN HANA KAHARUDIN*
Pusat Pengajian Citra Universiti
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor, MALAYSIA

MOHD SYUHAIMI AB RAHMAN
Fakulti Kejuruteraan Dan Alam Bina
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor, MALAYSIA

WAN NUR SYAMIMI WAN ZIN
Pusat Pengajian Citra Universiti
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor, MALAYSIA

*Pengarang koresponden: iszanhana@ukm.edu.my

Received: 3 July 2023 / Accepted: 3 August 2023 / Published: 15 December 2023