Experts

Pengangguran Rendah, Tetapi Bakat Belum Dimanfaatkan

6 August 2026

Kadar pengangguran negara turun kepada 2.9 peratus, namun 1.93 juta pekerja berpendidikan

tertiari masih berada dalam pekerjaan yang tidak menggunakan kemahiran mereka sepenuhnya. Cabaran Malaysia kini bukan sekadar mencipta pekerjaan, tetapi memastikan pekerjaan itu berkualiti, produktif dan menawarkan masa depan.

Seorang graduan boleh mempunyai pekerjaan tetap, hadir ke tempat kerja setiap hari dan menerima gaji pada setiap hujung bulan. Dalam statistik, dia dikira bekerja. Namun, jika tugasnya tidak memerlukan kelayakan yang dimiliki, gajinya tidak setara dengan kemahiran dan peluang kemajuan kerjayanya terbatas, adakah pekerjaan itu benar-benar menggunakan, membangunkan dan menghargai kebolehannya?

Persoalan ini semakin penting apabila kadar pengangguran Malaysia turun kepada 2.9 peratus pada Suku Pertama 2026 dan jumlah penduduk bekerja meningkat kepada 16.73 juta orang. Angka itu menunjukkan pasaran buruh yang kukuh. Namun, di sebalik pencapaian tersebut, seramai 1.93 juta pekerja berpendidikan tertiari berada dalam guna tenaga tidak penuh berkaitan kemahiran.

Mereka berpendidikan tinggi, tetapi bekerja dalam pekerjaan separa mahir atau berkemahiran rendah. Jumlah itu bersamaan 35.2 peratus daripada keseluruhan pekerja berpendidikan tertiari, lebih daripada seorang bagi setiap tiga pekerja. Walaupun kadarnya menurun sedikit, masalah yang melibatkan hampir dua juta rakyat tidak boleh dianggap kecil atau sementara.

Ada Pekerjaan, Tetapi Belum Tentu Berkualiti

Guna tenaga tidak penuh berkaitan kemahiran berbeza daripada pengangguran graduan. Ia bukan hanya masalah graduan yang baharu memasuki pasaran kerja. Keadaan ini turut melibatkan pekerja pertengahan kerjaya yang bertahun-tahun berada dalam jawatan sama dan individu yang menerima pekerjaan kurang sesuai kerana peluang di kawasan tempat tinggal mereka terbatas.

Perbincangan ini tidak bertujuan merendahkan pekerjaan separa mahir atau berkemahiran rendah. Semua pekerjaan yang halal dan produktif mempunyai nilai serta maruah. Isu sebenarnya ialah sama ada pengetahuan dan kebolehan pekerja digunakan, dikembangkan dan dihargai.

Keluarga membiayai pendidikan anak-anak. Pelajar menghabiskan masa bertahun-tahun di universiti dan sebahagiannya menanggung pinjaman pendidikan. Kerajaan pula melabur dalam sekolah, universiti, politeknik, kolej komuniti dan institusi latihan. Apabila kemahiran yang dibangunkan melalui pelaburan besar itu tidak digunakan, pekerja mengalami pertumbuhan gaji yang perlahan, organisasi kehilangan peluang meningkatkan produktiviti dan negara kehilangan potensi inovasi.

Kebolehpasaran Belum Menceritakan Semuanya

Kita perlu berhati-hati apabila menggunakan kadar kebolehpasaran graduan sebagai bukti bahawa masalah pekerjaan graduan telah selesai. Ukuran kebolehpasaran merangkumi graduan yang bekerja, melanjutkan pengajian, meningkatkan kemahiran dan menunggu penempatan dalam tempoh enam bulan selepas tamat pengajian. Data itu penting, tetapi hanya menggambarkan kedudukan graduan pada satu ketika.

Ia belum menjawab persoalan yang lebih mendalam. Adakah graduan bekerja dalam bidang yang sesuai? Adakah tugasnya menggunakan kemahiran tertiari? Berapakah gaji yang diterima? Adakah terdapat laluan untuk bergerak ke jawatan lebih tinggi? Bagaimanakah kedudukan pendapatan dan kerjayanya selepas tiga atau lima tahun?

Seseorang graduan boleh dikira telah bekerja, tetapi masih berada dalam pekerjaan yang tidak menggunakan kemahirannya secara optimum. Oleh itu, kadar kebolehpasaran yang tinggi boleh wujud serentak dengan kadar guna tenaga tidak penuh berkaitan kemahiran yang tinggi. Kita perlu beralih daripada sekadar bertanya sama ada graduan mendapat pekerjaan kepada persoalan yang lebih bermakna, iaitu apakah jenis pekerjaan yang diperoleh dan ke manakah pekerjaan itu boleh membawa mereka.

Apabila Struktur Ekonomi Tidak Seiring dengan Bakat

Apabila ketidakpadanan pekerjaan dibangkitkan, graduan sering menjadi pihak pertama yang dipersalahkan. Mereka dikatakan kurang pengalaman, lemah berkomunikasi, tidak mempunyai kemahiran industri atau terlalu memilih. Sebahagian teguran itu mungkin berasas. Institusi pendidikan juga perlu terus memperbaiki kurikulum, pembelajaran berasaskan pengalaman, kemahiran insaniah dan pendedahan industri.

Namun, tidak tepat jika seluruh masalah diletakkan pada bahu graduan dan universiti. Daripada 9.23 juta jawatan dalam sektor ekonomi pada Suku Pertama 2026, sebanyak 62.1 peratus ialah jawatan separa mahir. Jawatan mahir hanya merangkumi 25.3 peratus. Corak yang sama terlihat dalam pekerjaan baharu apabila 64.1 peratus daripada 32,700 jawatan yang diwujudkan merupakan jawatan separa mahir, manakala hanya 26.1 peratus ialah jawatan mahir.

Struktur permintaan pekerjaan belum berubah sepantas peningkatan tahap pendidikan tenaga kerja. Bank Negara Malaysia pernah menunjukkan bahawa antara 2021 dengan 2022, kira-kira 266,000 graduan memasuki tenaga buruh, sedangkan hanya 105,000 pekerjaan berkemahiran tinggi diwujudkan. Jurang ini menjelaskan mengapa sebahagian graduan akhirnya menerima pekerjaan di bawah kelayakan mereka.

Kita tidak boleh terus menjawab masalah di sisi permintaan pekerjaan dengan penyelesaian di sisi penawaran sahaja. Universiti boleh memperkenalkan program baharu, mikrokelayakan dan pensijilan industri. Graduan pula boleh mengikuti lebih banyak latihan. Namun, jika ekonomi terus menghasilkan lebih banyak pekerjaan rutin dan separa mahir, penambahan kelayakan hanya meningkatkan persaingan untuk pekerjaan yang sama.

Rangka Dasar Lengkap, Penyelarasan Masih Lemah

Malaysia sebenarnya mempunyai asas dasar yang luas. Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) membentuk pengetahuan, minat dan pendedahan awal murid. Kementerian Pendidikan Tinggi (KPT) dan institusi TVET membangunkan kepakaran dan menyediakan laluan pembelajaran yang lebih fleksibel. Kementerian Sumber Manusia (KESUMA) mengurus pembangunan kemahiran dan dinamika pasaran buruh. Kementerian Pelaburan, Perdagangan dan Industri (MITI) pula mempengaruhi jenis pelaburan, industri dan pekerjaan yang diwujudkan.

Rancangan Malaysia Ke-13 mengiktiraf guna tenaga tidak penuh berkaitan kemahiran sebagai masalah struktur. Rangka Kerja Dasar Sumber Manusia Negara memberi perhatian kepada kebajikan, kemahiran dan keberhasilan pekerja. MyMahir Malaysia Critical Occupations List membantu mengenal pasti pekerjaan kritikal, manakala rancangan pendidikan dan perindustrian negara menekankan fleksibiliti pembelajaran, TVET, teknologi, kecerdasan buatan serta pekerjaan bernilai tinggi.

Arah dasarnya betul. Masalahnya bukan ketiadaan dasar, tetapi kegagalan menyatukan

pelaksanaannya kepada hasil yang boleh diukur. KPM mengetahui aliran dan minat murid. KPT mempunyai maklumat tentang program pengajian dan graduan. KESUMA memiliki data pasaran buruh serta keperluan kemahiran. MITI mengetahui sektor dan pelaburan yang bakal berkembang. Setiap kementerian memegang sebahagian daripada peta. Pekerja dan majikan memerlukan peta yang lengkap.

Ukur Kualiti, Bukan Sekadar Kuantiti

Perubahan pertama yang diperlukan ialah cara kita mengukur kejayaan. Bilangan graduan, jumlah peserta latihan, nilai pelaburan dan jumlah pekerjaan yang diumumkan penting, tetapi semuanya mengukur aktiviti. Ia belum tentu mengukur hasil.

Kerajaan memerlukan satu kerangka pekerjaan berkualiti yang digunakan bersama oleh kementerian berkaitan. Ukurannya perlu merangkumi padanan kelayakan dengan pekerjaan, gaji permulaan sebenar, peningkatan pendapatan selepas tiga dan lima tahun, mobiliti ke jawatan lebih mahir serta penempatan peserta latihan dalam pekerjaan berkaitan. Data juga perlu dilaporkan mengikut bidang pengajian, institusi, sektor dan negeri supaya ketidakpadanan setempat tidak terlindung di sebalik angka nasional.

Insentif pelaburan juga perlu dihubungkan dengan kualiti pekerjaan. Pelaburan bernilai besar tidak semestinya menghasilkan pekerjaan bernilai tinggi. Sebuah kilang mungkin menggunakan teknologi moden, tetapi fungsi reka bentuk, penyelidikan, pembangunan produk dan pembuatan keputusan masih berada di luar negara.

Syarikat yang menerima insentif kerajaan perlu memberikan komitmen yang boleh diukur terhadap bilangan pekerjaan mahir tempatan, julat gaji, latihan berstruktur, pemindahan teknologi, penyelidikan dan pembangunan serta penglibatan pembekal tempatan. Penilaian tidak boleh berhenti ketika projek diluluskan. Ia perlu diteruskan selepas syarikat beroperasi untuk melihat berapa banyak pekerjaan berkualiti yang benar-benar diwujudkan.

Pembangunan Bakat Tanggungjawab Bersama

Kerjasama antara industri dengan institusi pendidikan perlu melangkaui memorandum persefahaman, majlis rasmi dan lawatan singkat. Industri perlu menyatakan keperluan tenaga kerja bagi tempoh tiga hingga lima tahun, termasuk jumlah pekerja, tahap kemahiran, lokasi pekerjaan, julat gaji dan tempoh permintaan.

Sebagai balasan kepada insentif dan sokongan kerajaan, syarikat perlu menyediakan latihan industri berbayar, program perantisan, tenaga pengajar industri, peralatan pembelajaran serta laluan pengambilan pekerja. Latihan industri tidak sepatutnya menjadikan pelajar sebagai tenaga kerja murah. Pelajar perlu menerima tugasan sebenar, bimbingan profesional dan penilaian kompetensi yang jelas.

Pada peringkat organisasi, sebahagian ketidakpadanan turut berpunca daripada amalan pengurusan sendiri. Ada majikan yang meminta pengalaman dua atau tiga tahun bagi jawatan permulaan. Ada pekerjaan yang tidak memerlukan ijazah, tetapi ijazah tetap dijadikan syarat. Ada pula jawatan yang menuntut kemahiran digital, analitikal dan komunikasi yang tinggi, tetapi menawarkan gaji yang tidak setara.

Majikan perlu beralih kepada pengambilan berasaskan kemahiran, julat gaji yang lebih telus, latihan

semasa bekerja dan laluan kerjaya yang boleh dilihat oleh pekerja. Fungsi sumber manusia tidak boleh terbatas kepada pengambilan, pembayaran gaji dan pematuhan. Sumber Manusia (Human Resources) perlu menjadi rakan strategik dalam mereka bentuk pekerjaan, membangunkan kompetensi, meningkatkan produktiviti dan membuka mobiliti dalaman.

Jika seseorang pekerja hanya boleh memperoleh kenaikan gaji yang bermakna dengan meninggalkan organisasi, itu bukan semata-mata masalah kesetiaan pekerja. Ia mungkin menunjukkan kelemahan dalam sistem pembangunan bakat organisasi tersebut.

Menghargai Bakat, Membina Masa Depan

Di sebalik angka 1.93 juta itu terdapat manusia yang sedang berusaha membina kehidupan. Mereka telah memenuhi bahagian mereka dalam janji sosial, iaitu belajar, memperoleh kelayakan, mencari pekerjaan dan menyumbang kepada organisasi serta negara. Sistem ekonomi juga perlu memenuhi bahagiannya dengan menyediakan pekerjaan yang menggunakan, membangunkan dan menghargai kebolehan mereka.

Sasaran meningkatkan bahagian tenaga kerja mahir belum mencukupi jika pekerja yang mempunyai kemahiran akhirnya ditempatkan dalam pekerjaan yang tidak memerlukannya. Pendidikan boleh menyediakan manusia untuk masa hadapan, tetapi struktur ekonomi dan amalan pengurusan menentukan sama ada tersedia ruang untuk mereka berkembang.

Kadar pengangguran yang rendah sememangnya satu pencapaian. Namun, kejayaan sebenar bukan sekadar apabila rakyat mempunyai pekerjaan. Kejayaan sebenar ialah apabila seseorang pekerja boleh berkata bahawa pekerjaannya menggunakan kebolehannya, memberikan ruang untuk berkembang dan membolehkannya membina kehidupan yang lebih baik.

Malaysia tidak kekurangan bakat. Cabaran kita ialah memastikan bakat itu tidak terus menjadi sumber yang belum dimanfaatkan.

Penulis ialah Dekan Fakulti Pengurusan Industri, Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah (UMPSA).

Rencana ini merupakan pandangan peribadi penulis dan tidak menggambarkan pendirian rasmi Universiti Malaysia Pahang Al-Sultan Abdullah (UMPSA).

Oleh: Dr. Mohd Hanafiah Bin Ahmad
E-mel: hanafiah@umpsa.edu.my

- 119 views

View PDF