

DISCUSSION PAPER 5/20 | 13 APRIL 2020

Cabaran dan Strategi Pasca-Pandemik Untuk Belia

Junaidi Mansor & Mohd Amirul Rafiq Abu Rahim



Khazanah Research Institute

KRI Discussion Papers adalah siri dokumen dan karya oleh pengarang membincangkan dan menilai isu-isu semasa. Ia adalah produk peribadi untuk merangsang perbincangan lanjutan dan menyumbang kepada wacana awam. Sehubungan itu, pembaca digalakkan untuk menyampaikan komen terus kepada pengarang.

Pandangan dan pendapat yang dinyatakan pengarang dalam keseluruhan hasil karya ini tidak semestinya mewakili pandangan rasmi KRI. Sebarang kesilapan adalah ke atas tanggungjawab pengarang.

DISCUSSION PAPER 5/20 | 13 APRIL 2020

Cabaran dan Strategi Pasca-Pandemik Untuk Belia

Kertas perbincangan ini telah disediakan oleh Junaidi Mansor and Mohd Amirul Rafiq Abu Rahim daripada Khazanah Research Institute (KRI). Pengarang berterima kasih atas pandangan dan komen daripada Hawati Abdul Hamid and Muhammad Nazhan Kamaruzuki.

Alamat emel penulis: Junaidi.mansor@krinstitute.org and Amirul.rahim@krinstitute.org

Attribusi – Rujuk hasil karya ini seperti berikut: Junaidi Mansor & Mohd Amirul Rafiq Abu Rahim. 2020. Cabaran dan Strategi Pasca-Pandemik Untuk Belia. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0.

Terjemahan – Jika anda menterjemah karya ini, sila sertakan penafian berikut bersama-sama atribusi: Terjemahan ini tidak dihasilkan oleh pihak Khazanah Research Institute dan tidak boleh dianggap sebagai terjemahan rasmi Khazanah Research Institute. Khazanah Research Institute tidak akan bertanggungjawab terhadap sebarang kandungan atau kesilapan dalam terjemahan ini.

Maklumat tentang hasil-hasil kajian di Khazanah Research Institute dan penerbitan dalam bentuk digital boleh didapati di www.KRIInstitute.org.

Cabaran dan Strategi Pasca-Pandemik Untuk Belia

Junaidi Mansor & Mohd Amirul Rafiq Abu Rahim

Rumusan

- Pandemik Covid-19 bukan sahaja menyebabkan krisis kepada kesihatan awam, malah kepada ekonomi dan pasaran buruh keseluruhannya. Ia telah menambah beban dan cabaran kepada golongan pekerja, majikan dan kerajaan. Tambahan pula dengan pelaksanaan arahan penjarakan sosial dan perintah kawalan pergerakan, majoriti pekerjaan terutamanya yang berantung kepada interaksi kepada pelanggan secara fizikal turut terkesan.
- Belia berumur 15-29 tahun merangkumi hampir 40% daripada keseluruhan tenaga buruh di Malaysia dan peranannya sebagai tunjang kepada kemakmuran ekonomi negara tidak dapat dinafikan. Adalah penting untuk memastikan belia, termasuk graduan baharu bukan sahaja memperolehi pekerjaan, malah memperolehi pekerjaan yang berkualiti, dan setara dengan kelayakan mereka. Situasi pasaran buruh pada masa ini sangat mencabar. Ditambah pula dengan krisis pandemik Covid-19 yang menyekat banyak pergerakan dan aktiviti ekonomi. Namun, ekonomi masih perlu bergerak bagi memastikan kesan negatif semasa dan selepas Covid-19 adalah minimum.
- Melalui data dan maklumat pasaran buruh sedia ada, penulisan ini menghuraikan lima sebab utama mengapa krisis pandemik Covid-19 yang sedang melanda pada hari ini memberi kesan secara langsung kepada belia melalui (i) peningkatan kadar pengangguran; penglibatan belia dalam (ii) sektor paling terkesan dan (iii) aktiviti tidak formal; (iv) kesan kepada graduan baharu dan (v) kesan kepada jurang pendapatan.
- Pelbagai peruntukan dan inisiatif telah diumumkan untuk mengurangkan kesan krisis Covid-19 kepada pasaran buruh. Kebanyakan inisiatif yang diumumkan adalah menyeluruh, namun manfaat kepada belia dan graduan baharu adalah minimum. Meneliti kepada beberapa program dan inisiatif sedia ada, beberapa penambahbaikan perlu dilaksanakan seperti penambahbaikan dan fokus kepada pengurusan dan sumber kewangan terhadap program sedia ada kepada satu program yang memberi tumpuan khusus mencipta pengalaman kerja kepada belia, khususnya graduan baharu.

KANDUNGAN

Rumusan	iii
Senarai Rajah dan Jadual	v
1. Pengenalan	1
2. Kesan krisis pandemik Covid-19 kepada belia	1
3. Pengangguran belia dan perbandingan ketika krisis kewangan 1998 dan 2009	4
4. Adakah dasar sedia ada memberi manfaat khusus kepada belia?	6
4.1. Program pembangunan dan peningkatan kebolehpasaran pekerjaan	7
4.1.1. Pakej Rangsangan Latihan 2020	7
4.1.2. Program peningkatan kebolehpasaran graduan	8
4.2. Sokongan pekerjaan, perlindungan pendapatan dan peluang pekerjaan baharu	9
4.2.1. Prihatin dan Prihatin Tambahan 2020	9
4.2.2. Program Malaysia@Kerja	10
5. Cadangan dasar	12
5.1. Fokus kepada golongan belia dan graduan baharu	12
5.1.1. Sistem sokongan mencari kerja	12
5.2.2. Bantuan kewangan kepada belia pertama kali mencari kerja	13
5.2.3. Menggalakkan penyertaan dalam program latihan industri dan perantisan	13
5.2.4. Memperluaskan program Malaysia@Work	13
5.2. Dasar dan inisiatif untuk mengurangkan kesan pengangguran belia pasca-pandemik	13
6. Kesimpulan	18
7. Rujukan	19

Senarai Rajah dan Jadual

Rajah 1 Jumlah penganggur dan kadar pengangguran keseluruhan, Malaysia, 1990-2018	2
Rajah 2 Penganggur berumur 15-29 tahun dan 30-64 tahun, Malaysia, 1990-2018	2
Rajah 3 Kadar pengangguran keseluruhan dan kadar pengangguran belia berumur 15-24 tahun dan 25-29 tahun	5
Rajah 4 Jumlah pendaftaran syarikat (diluluskan) bagi program SIP, 2014-2020	9
Jadual 1 Penduduk bekerja mengikut industri dan kumpulan umur, Malaysia, 2018	2
Jadual 2 Guna tenaga dalam sektor tidak formal mengikut kumpulan umur dan strata, Malaysia, 2011-2013, 2015 dan 2017	3
Jadual 3 Keluaran graduan mengikut status pekerjaan, 2015-2018	4
Jadual 4 Pekerja dalam risiko: Perspektif mengikut sektor	6

1. Pengenalan

Pandemik Covid-19 bukan sahaja menyebabkan kesukaran kepada sektor kesihatan awam negara, malah kepada ekonomi dan pasaran buruh keseluruhannya. Perkembangan semasa Covid-19 telah menambah beban dan cabaran kepada golongan pekerja, majikan dan pihak kerajaan. Tambahan pula dengan arahan ke atas penjarakan sosial (*social distancing*) dan arahan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) sejak 18 Mac yang lalu, majoriti pekerjaan terutamanya yang bergantung kepada interaksi kepada pelanggan secara fizikal turut terkesan.

Belia merupakan penyumbang penting kepada pasaran buruh negara—daripada keseluruhan 15.3 juta tenaga buruh pada tahun 2018, sebanyak 5.45 juta (35.7%) daripadanya ialah belia berumur 15 hingga 29 tahun. Justeru, situasi semasa Covid-19 ini pastinya memberi kesan buruk kepada penyertaan belia dalam pasaran buruh, terutamanya bagi graduan baharu seperti kesukaran mencari kerja, mengekalkan pekerjaan dan pendapatan.

Tujuan penulisan karya ini ialah sebagai perbincangan mengenai kesan semasa dan jangka panjang pandemik Covid-19 ke atas pasaran buruh. Namun, skop perbincangan lebih tertumpu kepada kesan pandemik kepada golongan belia dan graduan baharu. Belia dalam konteks kertas perbincangan ini ialah individu berumur 15 hingga 29 tahun¹.

Struktur kertas perbincangan ini ialah seperti berikut. Seksyen 2 membincangkan secara khusus kesan krisis pandemik Covid-19 kepada golongan belia. Berdasarkan maklumat dan data sedia ada berkenaan komposisi pasaran buruh di Malaysia, kami membincangkan lima sebab utama mengapa krisis pandemik ini memberi kesan kepada golongan belia dan graduan baharu, Seksyen 3 membincangkan senario dan keadaan pengangguran belia ketika krisis kewangan pada tahun 1998 dan 2009. Seksyen 4 seterusnya membincangkan tentang dasar dan inisiatif sedia ada untuk menyokong pasaran buruh, dan seterusnya melihat sejauhmana ia memberi manfaat kepada golongan belia dan graduan baharu. Seksyen 5 mencadangkan dasar yang harus dipertimbangkan untuk memastikan manfaatnya mencakupi belia keseluruhannya.

2. Kesan krisis pandemik Covid-19 kepada belia

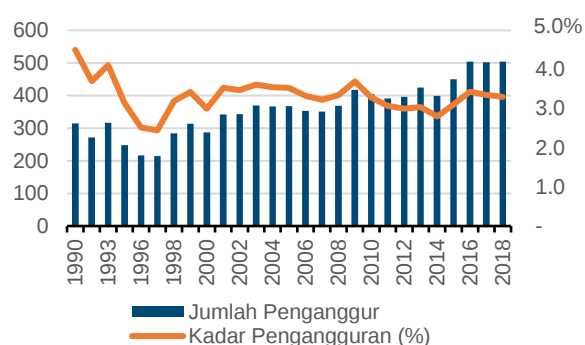
Majoriti pakar ekonomi menjangkakan krisis Covid-19 akan mengakibatkan kemerosotan kepada sebahagian besar aktiviti ekonomi. Kami melihat krisis pandemik Covid-19 yang sedang melanda pada hari ini memberi kesan secara langsung kepada golongan belia melalui lima dimensi.

¹ Bacaan kali pertama [Rang Undang-Undang \(RUU\) Pertubuhan Belia dan Pembangunan Belia \(Pindaan\) 2019](#) untuk menurunkan had umur dalam definisi belia di Malaysia daripada 40 tahun kepada 30 tahun telah diluluskan di Dewan Negara pada 24 Julai 2019.

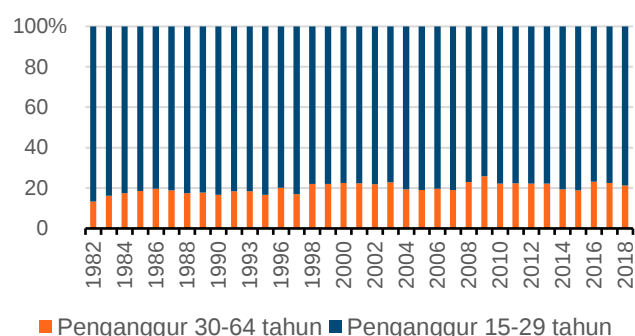
Pertama, sejumlah besar penganggur adalah merupakan golongan belia. Kadar pengangguran di Malaysia pada tahun 2018 ialah 3.3%—sejak selepas Krisis Kewangan Global 2010 (GFC 2010), kadar pengangguran keseluruhan di Malaysia berlegar pada kadar antara 2.8% hingga 3.3% (Rajah 1).

Jumlah penganggur pada tahun 2018 sebanyak 504,300 orang. Daripada jumlah tersebut, belia merangkumi sebanyak 397,000 orang (79.7%) (Rajah 2). Dengan anggaran peningkatan kadar pengangguran oleh Bank Negara Malaysia (BNM) pada tahun ini kepada 4.0% berbanding 3.3% pada tahun 2019², golongan belia akan terus mendominasi jumlah penganggur.

Rajah 1 Jumlah penganggur dan kadar pengangguran keseluruhan, Malaysia, 1990-2018



Rajah 2 Penganggur berumur 15-29 tahun dan 30-64 tahun, Malaysia, 1990-2018



Sumber: Kiraan penulis, DOS (2019a, (n.d.))

Kedua, tempias Covid-19 dirasai oleh semua sektor, terutamanya sektor berkaitan perkhidmatan seperti pekerja dalam industri makanan, jagaan kanak-kanak, pengangkutan udara, pelancongan, hiburan dan pengurusan acara, peruncitan, kesukanan dan perhotelan. Data menunjukkan sektor perkhidmatan merangkumi komposisi terbesar pekerja di Malaysia, iaitu sebanyak 9.38 juta (63.4%) dengan sejumlah 3.13 juta orang (21.2%) daripadanya ialah belia berumur 15-29 tahun (Jadual 1). Ini bermakna, satu daripada lima pekerja di sektor berkaitan perkhidmatan merupakan belia.

Jadual 1 Penduduk bekerja mengikut industri dan kumpulan umur, Malaysia, 2018

Industri	Jumlah pekerja	Pekerja 15-29 tahun		Pekerja 30-64 tahun	
Pertanian, perhutanan dan perikanan	1,570.3 ('000)	481.7	3.3%	1,088.6	7.4
Perlombongan dan pengkuarian	90.8	24.4	0.2	66.4	0.4
Pembuatan	2,499.9	1,020.0	6.9	1,479.9	10.0
Pembinaan	1,257.8	396.2	2.7	861.6	5.8
Perkhidmatan	9,357.2	3,129.9	21.2	6,227.3	42.1
KESELURUHAN	14,776.0	5,052.2	34.2	9,723.8	65.8

Sumber: DOS (2019b)

² Mahanum Abdul Aziz (2020)

Ketiga, lebih banyak belia dalam sektor tidak formal akan terkesan akibat krisis pandemik Covid-19. Jumlah tenaga kerja dalam aktiviti tidak formal pada tahun 2017 ialah sebanyak 1.36 juta, merangkumi 9.4% daripada jumlah guna tenaga keseluruhan (Jadual 2). Jumlah guna tenaga dalam aktiviti tidak formal bukan pertanian di Malaysia meningkat dengan kadar pertumbuhan purata (*Compound Annual Growth Rate* - CAGR) 5.3% sejak tahun 2011.

Jadual 2 Guna tenaga dalam sektor tidak formal mengikut kumpulan umur dan strata, Malaysia, 2011–2013, 2015 dan 2017

Umur	2011		2012		2013		2015		2017	
15-24 tahun	137.2	13.7%	156.2	14.4	178.9	13.5	192.8	13.7	200.1	14.7
	('000)									
25-34 tahun	225.8	22.6	249.9	23.1	283.3	21.4	325.9	23.2	315.9	23.2
35-64 tahun	638.1	63.7	676.4	62.5	861.6	65.1	884.3	63.0	847.7	62.2
JUMLAH	1,001.1	100.0	1,082.5	100.0	1,323.8	100.0	1,403.0	100.0	1,363.7	100.0

Nota: Angka merangkumi jumlah guna tenaga aktiviti bukan pertanian dalam sektor tidak formal mengikut kumpulan umur.

Sumber: DOS (2018)³

Daripada 1.34 juta guna tenaga dalam sektor tidak formal pada tahun 2017, golongan berumur 15-34 tahun merangkumi sebanyak 526,000 orang (37.9%). Daripada jumlah tersebut, peratus terbesar ialah dalam kalangan mereka berumur 25 hingga 34 tahun. Ini bermakna satu daripada tiga orang pekerja dalam sektor tidak formal merangkumi belia berumur 15-34 tahun. Malah, golongan pekerja di sektor tidak formal dalam kalangan mereka yang mempunyai pendidikan tertiar juga menunjukkan peningkatan berbanding tahun 2011⁴. Majoriti pekerja aktiviti tidak formal ini terdiri daripada golongan yang bekerja sendiri (2017 = 69.4%) dan mereka ini lebih mudah terjejas berikutan ketidakpastian keadaan ekonomi akibat krisis Covid-19, ditambah dengan arahan PKP.

Laporan Tinjauan Kesan Covid-19 kepada Ekonomi dan Individu oleh Jabatan Perangkaan Malaysia (*Department of Statistics Malaysia* – DOS) yang melibatkan seramai 168,182 responden berumur 15 tahun ke atas daripada pelbagai sektor telah menunjukkan 46.6% responden bekerja sendiri (tanpa mengira umur) telah kehilangan pekerjaan sepanjang Covid-19⁵. Berdasarkan dapatan tinjauan ini juga, jumlah kehilangan pekerjaan disebabkan krisis Covid-19 ini dijangka mencecah 2.1 juta⁶.

Keempat, Covid-19 akan menjadi satu cabaran terbesar buat graduan baharu dalam pasaran pekerjaan. Keluaran graduan warganegara Malaysia pada tahun 2018 ialah sebanyak 290,282 orang dan 17% daripadanya melanjutkan pengajian dan meningkatkan kemahiran. Selebihnya, seramai 241,000 graduan memasuki pasaran buruh pada tahun 2018 (Jadual 3). Dengan kadar purata CAGR belia yang memasuki pasaran pekerjaan sejak 2015 sebanyak

³ Survei Guna Tenaga Sektor Tidak formal oleh DOS merujuk kepada guna tenaga sektor tidak formal melalui status pertubuhan. Mereka dianggap bekerja dalam sektor tidak formal apabila pertubuhan atau majikan berasaskan keuntungan; tidak berdaftar dengan Suruhanjaya Syarikat Malaysia (SSM) atau pertubuhan profesional dan pihak berkuasa tempatan; dan mempunyai kurang daripada 10 orang pekerja.

⁴ Siti Aisyah Tumin (2020)

⁵ DOS (2020)

⁶ Syed Jaymal Zahiid (2020)

9.1%, jumlah keluaran graduan pada 2020 dianggarkan sebanyak 286,800⁷. Dengan jumlah ini, ditambah pula dengan anggaran peningkatan pengangguran kepada 4.0% pada tahun ini (berbanding 3.3% pada 2019), menjadi satu cabaran besar kepada graduan untuk mendapatkan pekerjaan. Malah, pergerakan yang terhad sepanjang pandemik Covid-19 ini juga merupakan halangan utama mereka untuk mencari pekerjaan dan menghadiri temuduga secara fizikal.

Jadual 3 Keluaran graduan mengikut status pekerjaan, 2015-2018

Status Pekerjaan	2015		2016		2017		2018	
Bekerja	121,671	53.0%	134,576	56.5	141,325	55.4	170,105	58.6
Menunggu penempatan pekerjaan	9,183	4.0	9,527	4.0	11,990	4.7	13,353	4.6
Belum bekerja	54,867	23.9	54,068	22.7	53,316	20.9	57,476	19.8
Melanjutkan pengajian	40,174	17.5	34,537	14.5	43,367	17.0	45,574	15.7
Meningkatkan kemahiran	3,673	1.6	5,478	2.3	5,102	2.0	3,774	1.3
JUMLAH	229,568	100.0	238,187	100.0	255,099	100.0	290,282	100.0

Sumber: KPM (Pelbagai tahun)

Kelima, belia lebih terdedah kepada krisis pekerjaan dan berhadapan dengan jurang pendapatan akibat upah dan gaji yang diterima adalah rendah. Golongan belia, secara puratanya memperoleh pendapatan sebanyak RM2,256 (25-29 tahun), RM1,643 (20-24 tahun) dan RM1,323 (15-19 tahun) – maklumat gaji penengah pula menunjukkan angka lebih rendah berbanding purata dicatatkan. Dengan purata pendapatan bulanan yang rendah, menyukarkan belia untuk sara diri ketika situasi kehilangan pekerjaan dengan simpanan kecemasan yang sedikit.

3. Pengangguran belia dan perbandingan ketika krisis kewangan 1998 dan 2009

Kadar pengangguran belia berumur 15-24 tahun semakin meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018, kumpulan umur ini mencatatkan kadar pengangguran sebanyak 10.9%. Manakala belia berumur 25 hingga 29 tahun mencatatkan kadar pengangguran 3.7%, lebih tinggi daripada kadar pengangguran keseluruhan sejak tahun 2013 (Rajah 3).

Kebanyakan ahli ekonomi meramalkan kesan Covid-19 adalah lebih buruk berbanding Krisis Kewangan Global (*Global Financial Crisis* - GFC) pada tahun 2009 dan Krisis Kewangan Asia (*Asian Financial Crisis* - AFC) pada tahun 1998. Sebagai perbandingan, kadar pengangguran keseluruhan di Malaysia ketika kedua-dua krisis tersebut ialah sebanyak 3.7% (2008 = 3.3%) dan 3.2 % (1997 = 2.4%). Kadar pengangguran belia berumur 15-24 tahun juga meningkat pada kedua-dua krisis tersebut iaitu sebanyak 11.9 % pada tahun 2009 (2008 = 10.9%) dan 8.7% pada tahun 1998 (1997 = 7.0%). Malah, BNM juga mengunjurkan peningkatan kadar

⁷ Pengiraan penulis berdasarkan kadar purata pertumbuhan tahunan output graduan 9.1%.

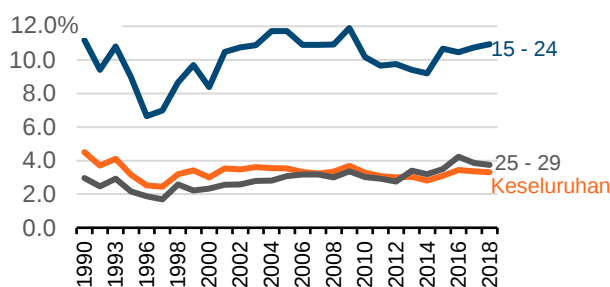
pengangguran keseluruhan pada tahun 2020 kepada 4.0%⁸. Kadar pengangguran belia akan turut menunjukkan trend yang meningkat berbanding tahun 2019.

Organisasi Buruh Antarabangsa (*International Labour Organization* – ILO) juga telah mengunjurkan pengangguran global pada tahun 2020 dijangka meningkat antara 193.3 juta sehingga 212.7 juta berbanding jumlah penganggur dicatatkan pada tahun 2019 iaitu sebanyak 188 juta (kadar pengangguran global 2019 = 6.97%) – peningkatan antara 2.8% hingga 13.1 %. Statistik oleh Biro Statistik Buruh Amerika Syarikat (AS) juga menyaksikan kehilangan pekerjaan sebanyak 701,000 pada Mac 2020 – merupakan statistik terburuk AS dalam kehilangan pekerjaan rakyatnya sejak GFC 2009 yang lalu.

Walaupun situasi antara kedua-dua krisis ekonomi ini agak berbeza untuk dibuat perbandingan dengan situasi pandemik Covid-19 ini, namun, majoriti ahli ekonomi sependapat krisis Covid-19 akan membawa kepada kegawatan ekonomi yang lebih teruk. Justeru, kesan jangka panjang ke atas ekonomi akibat Covid-19 ini tidak boleh diambil mudah.

Dalam beberapa kajian yang telah dilaksanakan mengikut kohort umur, kesan jangka panjang akan terus dirasai oleh kohort yang melangkah ke pasaran buruh semasa krisis ekonomi. Kohort ini akan berterusan menghadapi situasi pengangguran berpanjangan, menerima gaji dan upah yang rendah dan prospek dan pembangunan kerjaya yang rendah sehingga tempoh sedekad ke hadapan, berbanding belia yang memasuki pasaran buruh sebelum atau selepas krisis ekonomi⁹. Malah, ia juga memberi kesan pindahan (*knock-on effect*) selain kesan kewangan dan pekerjaan, contohnya kepada kesihatan mental¹⁰.

Rajah 3 Kadar pengangguran keseluruhan dan kadar pengangguran belia berumur 15-24 tahun dan 25-29 tahun



Sumber: DOS (2019a, (n.d.))

⁸ Unjuran konvensional (tanpa krisis Covid-19) kadar pengangguran di Malaysia oleh ILO ialah pada 3.4 %. Sumber: ILO (2020a)

⁹ Contoh, Clarke (2019), Sironi (2018), Junankar (2014) dan Misbah Tanveer Choudhry et al. (2012)

¹⁰ WHO (2007)

Kemaskini analisis dan unjuran oleh ILO : Covid-19 dan situasi pasaran buruh dunia

Pada 7 April 2020 yang lalu, ILO telah melancarkan edisi keduanya bertajuk “ILO Monitor 2nd Edition: Covid-19 and the World of Work”. Menurut laporan tersebut, kehilangan pekerjaan semakin meningkat dengan drastik di seluruh dunia. Disebabkan oleh gangguan kepada aktiviti ekonomi akibat krisis Covid-19, sejumlah 3.3 bilion tenaga kerja di seluruh dunia menerima kesannya. Majoriti kehilangan pekerjaan dan pengurangan jam kerja akan berlaku di kawasan Asia dan Pasifik. Sektor yang terkesan teruk ialah seperti sektor penginapan dan perkhidmatan makanan; hartanah, perniagaan dan aktiviti pentadbiran; pembuatan; dan perdagangan borong dan runcit, pembaikan kenderaan bermotor dan motosikal (Jadual 4).

Jadual 4 Pekerja dalam risiko: Perspektif mengikut sektor

Sektor ekonomi	Kesan semasa	Situasi pekerjaan - anggaran global sebelum Covid-19			
		Jumlah tenaga kerja ('000)	% tenaga kerja (global)	Nisbah gaji	% tenaga kerja wanita
Pendidikan	Rendah	176,560	5.3	1.23	61.8
Kesihatan dan aktiviti kerja sosial	Rendah	136,244	4.1	1.14	70.4
Pentadbiran awam dan pertahanan	Rendah	144,241	4.3	1.35	31.5
Kemudahan asas	Rendah	26,589	0.8	1.07	8.8
Pertanian; perhutanan dan perikanan	Rendah	880,373	26.5	0.72	37.1
Pembinaan	Rendah	257,041	7.7	1.03	7.3
Kewangan dan aktiviti insuran	Rendah	52,237	1.6	1.72	47.1
Perlombongan dan pengkuarian	Sederhana rendah	21,714	0.7	1.46	15.1
Seni, hiburan dan rekreasi dan perkhidmatan lain	Sederhana tinggi	179,857	5.4	0.69	57.2
Pengangkutan; penyimpanan dan komunikasi	Sederhana tinggi	204,217	6.1	1.19	14.3
Penginapan dan perkhidmatan makanan	Tinggi	143,661	4.3	0.71	54.1
Hartanah, perniagaan dan aktiviti pentadbiran	Tinggi	156,878	4.7	0.97	38.2
Pembuatan	Tinggi	453,091	13.9	0.95	38.7
Perdagangan borong dan runcit, pembaikan kenderaan bermotor dan motosikal	Tinggi	681,951	14.5	0.86	43.6

Sumber: ILO (2020b)

4. Adakah dasar sedia ada memberi manfaat khusus kepada belia?

Selain golongan wanita, warga tua dan pekerja migran, tidak ketinggalan juga golongan belia merupakan kumpulan yang mudah terdedah dari segi pekerjaan dan pendapatan akibat pandemik Covid-19. **Melindungi pekerja, menyokong pekerjaan dan pendapatan serta menggalakkan pertumbuhan ekonomi** adalah antara tiga langkah penting yang boleh mengurangkan kesan kepada pasaran buruh, khususnya belia. Tiga jenis sokongan ini juga merupakan tumpuan khusus kerajaan dalam pengumuman pakej rangsangan ekonomi 2020

(Prihatin & Prihatin Tambahan 2020)¹¹ baru-baru ini bagi membendung kesan semasa dan selepas Covid-19. **Manfaatnya adalah menyeluruh walaupun tidak memfokus kepada belia dan graduan secara langsung.**

Pembangunan kemahiran, pewujudan sistem sokongan pekerjaan dan peluang pekerjaan baharu

Pembangunan kemahiran merupakan perkara asas kepada kebolehpasaran belia. Beberapa kajian juga menunjukkan wujud ketidakpadanan kemahiran belia berbanding dengan kehendak pasaran buruh¹². Kementerian Sumber Manusia (KSM) juga menekankan kepentingan kepada peningkatan kemahiran (*upskilling*), latihan semula (*reskilling*) dan kemahiran silang (*cross-skilling*) dalam landskap pasaran buruh agar tenaga buruh dapat melengkapkan diri dengan kemahiran baru dan menguasai kemahiran dalam pelbagai bidang pekerjaan¹³. Oleh itu, pembangunan kemahiran yang berterusan, pewujudan sistem sokongan pekerjaan dan pewujudan peluang pekerjaan baharu serta keadaan kerja yang baik (*decent employment*) adalah penting dalam menghadapi situasi semasa dan selepas Covid-19.

4.1. Program pembangunan dan peningkatan kebolehpasaran pekerjaan

Untuk kekal kompetitif dalam situasi pasaran buruh yang dijangka lebih mencabar selepas Covid-19, adalah penting untuk melengkapkan tenaga buruh sedia ada dengan kemahiran yang diperlukan oleh industri.

4.1.1. Pakej Rangsangan Latihan 2020

Pakej Rangsangan Latihan 2020 yang diumumkan melalui Prihatin 2020¹⁴ bagi menangani kesan Covid-19 kepada pasaran buruh merupakan langkah segera pihak kerajaan bagi memastikan majikan terus melabur untuk meningkatkan produktiviti modal insan. Melalui pakej ini, sebanyak RM100 juta diperuntukkan dalam bentuk geran sepadan untuk melatih sekurang-kurangnya 40,000 pekerja di sektor yang berpotensi melalui pensijilan profesional (*professional certification courses*) dan kursus berkaitan industri (*industry-driven courses*)¹⁵. Bagaimanapun, pakej ini hanya merangkumi semua pekerja sedia yang sedang bekerja di syarikat-syarikat berdaftar dengan HRDF dan tanpa mengira umur. **Manfaatnya mungkin minimum kepada golongan belia, malah tidak merangkumi graduan baharu.**

¹¹ Lihat PMO (2020b), PMO (2020c) dan PMO (2020a)

¹² Contoh, KRI (2018), TalentCorp (2017) & Abd Hair Awang et al. (2012)

¹³ Bernama (2020)

¹⁴ PMO (2020c)

¹⁵ Bantuan dalam bentuk bayaran yuran kursus kepada syarikat yang berdaftar dengan Perbadanan Sumber Manusia Berhad (*Human Resources Development Fund – HRDF*) merangkumi 63 sub-sektor pekerjaan dalam 3 bidang ekonomi utama, iaitu pembuatan, perkhidmatan dan perlombongan dan pengkuarian. Sumber: HRDF (2020)

4.1.2. Program peningkatan kebolehpasaran graduan

1. Program Profesional Training and Education for Growing Entrepreneurs – PROTEGE

Program latihan dan peningkatan kebolehpasaran pekerjaan kepada belia juga merupakan suatu program yang boleh memberi manfaat besar terutamanya kepada graduan baharu. Di samping meningkatkan pengetahuan tentang alam pekerjaan yang sebenar, ia juga meningkatkan kemahiran khusus mengenai sesuatu jenis pekerjaan berdasarkan kelayakan. Program peningkatan kebolehpasaran graduan ini telah dilaksanakan melalui Program Skim Latihan 1Malaysia (SL1M) sejak tahun 2011.

SL1M bagaimanapun telah dinamakan semula kepada Program Latihan Profesional dan Pendidikan untuk Pembangunan Usahawan (*Profesional Training and Education for Growing Entrepreneurs – PROTEGE*)¹⁶ yang memberi fokus kepada pembangunan usahawan dan melahirkan lebih ramai usahawan berdaya maju. Seperti SL1M, PROTEGE juga bermatlamat membantu graduan dalam latihan pekerjaan dan penempatan industri, seperti melalui *PROTEGE Ready to Work (RTW)*¹⁷. **Berbanding SL1M yang hanya terbuka kepada graduan baharu, PROTEGE adalah terbuka kepada semua peringkat umur dan terhad kepada golongan berpendapatan rendah.**

2. Skim Latihan Dual Nasional (SLDN)

Selain itu, [Skim Latihan Dual Nasional \(SLDN\)](#) yang dikawalselia oleh Jabatan Pembangunan Kemahiran KSM juga telah diwujudkan sebagai satu kaedah latihan berlandaskan industri (*industry-driven*) dengan pelaksanaannya dilaksanakan melalui usahasama antara (i) Pusat Latihan Kemahiran dan Syarikat; dan (ii) Syarikat Latihan Dalaman (*in-house training*). Program SLDN mampu menyediakan laluan kerjaya dan pembangunan diri setanding dengan kelayakan akademik peserta. Malah, meningkatkan kebolehpasaran peserta dalam saingan industri tempatan. Dalam pengumuman Belanjawan 2020, kerajaan juga telah memberikan pengecualian cukai ke atas perbelanjaan syarikat yang menyertai kedua-dua program SIP dan SLDN ini untuk tempoh dua tahun.

3. Program Internship Berstruktur (SIP)

Melalui peruntukan Belanjawan 2020, Program Internship Berstruktur (SIP)¹⁸ yang bermula sejak tahun 2014 telah diperluaskan kepada graduan daripada semua bidang akademik, tanpa meminggirkan bidang Teknikal dan Vokasional (TVET). Seperti PROTEGE, program SIP ini memainkan peranan lebih proaktif untuk **menyediakan kemahiran yang tepat kepada belia sejak di peringkat pengajian tinggi lagi agar mereka dilengkapi dengan kemahiran yang relevan mengikut kehendak industri selepas tamat pengajian kelak.** Namun, kejayaan program SIP ini bergantung kepada komitmen dan sokongan berterusan daripada pihak swasta. Di sebalik peluasan program kepada semua bidang akademik lain, penyertaan

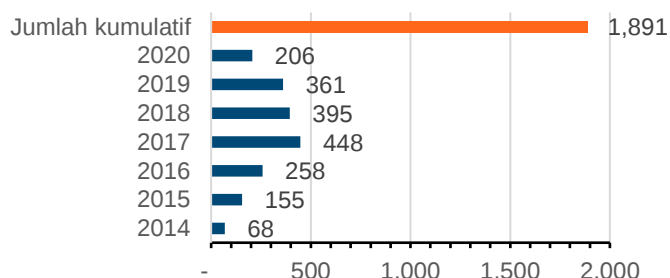
¹⁶ MyGovernment (n.d.)

¹⁷ Namun demikian, status terkini program PROTÉGÉ tidak dapat dipastikan kerana laman sesawang [PROTEGE](#) tidak dapat diakses setakat artikel ini ditulis.

¹⁸ TalentCorp (n.d.-b)

syarikat kepada program ini dilihat tidak memberangsangkan. Terdapat penurunan jumlah syarikat berdaftar sejak tahun 2018. Semakan di laman sesawang [SIP TalentCorp](#)¹⁹ menunjukkan jumlah kumulatif syarikat yang menyertai program ini sejak tahun 2014 berjumlah 1,891 (Rajah 4).

Rajah 4 Jumlah pendaftaran syarikat (diluluskan) bagi program SIP, 2014-2020



Nota: Maklumat setakat 9 April 2020

Sumber: TalentCorp (n.d.-a)

4.2. Sokongan pekerjaan, perlindungan pendapatan dan peluang pekerjaan baharu

4.2.1. Prihatin dan Prihatin Tambahan 2020

Pakej Prihatin dan Prihatin Tambahan 2020 juga memperkenalkan beberapa program mesra pasaran buruh bagi mewujudkan sistem sokongan pekerjaan dan perlindungan pendapatan seperti:

- i. Program subsidi upah kepada majikan yang bakal memberi manfaat kepada lebih 700,000 syarikat mikro, kecil dan sederhana;
- ii. Program Pengekalan Pekerja (*Employee Retention Program* - ERP) melalui bantuan RM600 sebulan selama maksimum 6 bulan untuk pekerja yang pendapatannya terjejas;
- iii. Skim pengeluaran dari akaun 2 Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) sebanyak RM500 sebulan untuk tempoh 12 bulan melalui skim i-Lestari;
- iv. Bantuan *one-off* kepada pemandu sepenuh masa perkhidmatan e-hailing sebanyak RM500 dan kepada pemandu teksi sebanyak RM600;
- v. Bantuan Prihatin Nasional (BPN) yang memanfaatkan golongan berpendapatan bawah 80% (B40 dan M40) dan golongan bujang berumur 21 tahun ke atas;
- vi. Penangguhan bayaran ansuran pinjaman PTPTN; dan
- vii. Bantuan *one-off* sebanyak RM200 kepada pelajar di Institusi Pendidikan Tinggi (IPT).

¹⁹ TalentCorp (n.d.-a)

Namun, terdapat kritikan bahawa bantuan-bantuan tersebut masih tidak menyeluruh terutama kepada golongan yang bekerja sendiri, tiada caruman KWSP dan golongan pekerja bukan standard yang tidak mempunyai perlindungan insurans pekerjaan (SIP Perkeso)²⁰. **Belia dan graduan pula, walaupun tidak dinyatakan secara khusus (kecuali bantuan *one-off* RM200 kepada pelajar IPT), merupakan penerima subset dalam hampir kesemua bantuan.**

4.2.2. Program Malaysia@Kerja

Program Malaysia@Kerja (*Malaysians@Work*) telah diperkenalkan melalui pengumuman Belanjawan 2020²¹ pada tahun lepas. Melalui program ini, sebanyak RM6.5 bilion diperuntukkan dalam tempoh lima tahun untuk pelaksanaan program ini bagi mewujudkan peluang pekerjaan yang lebih baik untuk semua peringkat termasuk golongan belia, graduan dan wanita. Program yang diuruskan oleh KWSP ini dijangka mampu mewujudkan sebanyak 350,000 peluang pekerjaan baharu untuk tempoh lima tahun. Malaysia@Kerja merangkumi empat program sasaran kepada pekerja dan majikan, seperti berikut:

- i. **Graduan@Kerja** memanfaatkan graduan yang menganggur. Mereka akan diberi tambahan gaji sebanyak RM500 sebulan ke atas gaji yang diterima untuk tempoh selama dua tahun. Majikan pula akan menerima insentif pengambilan pekerja sebanyak RM300 sebulan bagi tempoh sama.
- ii. **Wanita@Kerja** pula memanfaatkan wanita berumur 30 hingga 50 tahun untuk kembali bekerja setelah berhenti kerja melebihi tempoh 12 bulan. Mereka akan turut menerima insentif gaji tambahan sebanyak RM500 sebulan untuk tempoh dua tahun. Majikan turut menerima insentif pengambilan pekerja sebanyak RM300 untuk tempoh sama. Insentif pengecualian cukai pendapatan juga diberikan kepada wanita yang kembali bekerja untuk tempoh empat tahun, iaitu sehingga tahun 2023.
- iii. **Watan@Kerja** pula merupakan program perkongsian kos pengambilan pekerja selain buruh asing berkemahiran rendah. Pekerja (warganegara Malaysia) yang menggantikan pekerja asing akan diberi insentif sebanyak RM350-RM500 mengikut sektor selama dua tahun. Manakala majikan akan menerima insentif untuk tempoh sama sebanyak RM250.
- iv. **Perantis@Kerja** pula mensasarkan golongan graduan baharu. Ia merupakan program insentif pendidikan TVET berupa elaun tambahan sebanyak RM100 sebulan untuk pelajar yang sedang menjalani latihan industri dalam kursus-kursus berkaitan TVET. Selain itu, potongan cukai selama dua tahun diberikan kepada syarikat yang menyertai Skim Latihan Dual Nasional (SLDN).

Selain memberi manfaat kepada tenaga buruh, program Malaysia@Kerja mampu menangani isu pengangguran berpanjangan dalam pasaran buruh, terutamanya dalam kalangan belia.

²⁰ Lihat Adam Firouz (2020), Christopher Choong and Weng Wai (2020) dan Hawati Abdul Hamid (2020)

²¹ PMO (2019)

Namun, program ini dilihat tidak menggalakkan pembangunan jenis pekerjaan yang berkualiti dan berkemahiran tinggi. Contohnya, program Watan@Kerja hanya dapat mengurangkan kebergantungan kepada pekerja asing melalui penggantian oleh pekerja tempatan – seperti sedia maklum bahawa pekerja asing majoritinya melakukan pekerjaan berkemahiran rendah.

Manakala bagi program Graduan@Kerja pula dilihat memanfaatkan golongan graduan yang telah menganggur untuk tempoh melebihi 12 bulan. Tidak dapat dipastikan mengapa tempoh ini ditetapkan sedangkan berbanding 240,000 output graduan pada tahun 2017, **seramai 54,000 (23%) graduan menganggur untuk tempoh melebihi 6 bulan**²².

Malah, terdapat juga kemungkinan untuk graduan mengambil apa sahaja pekerjaan yang ditawarkan, walaupun tidak setara dengan kelayakan memandangkan mereka akan tetap mendapat insentif pendapatan tambahan sebanyak RM500. Katakan mereka bekerja sebagai jurujual di sebuah pasaraya dengan tawaran gaji sebanyak RM1,200, mereka masih akan memperolehi pendapatan sebanyak RM1,700 kerana menerima insentif RM500 di bawah program Graduan@Kerja ini. Situasi ini sememangnya tidak mustahil berlaku, malah bagi mereka yang kurang bernasib baik dari segi pendidikan dan latar belakang keluarga seperti tinggal di kawasan luar bandar, ketidakpadanan ini lebih ketara. Pengangguran belia sangat sensitif kepada ketidakpadanan antara kerja dan taraf pendidikan yang akhirnya akan merendahkan prestasi pasaran buruh disebabkan oleh (i) menerima gaji yang lebih rendah (ii) kepuasan kerja yang rendah dan (iii) tempoh pengangguran yang lebih panjang atau masa diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan yang stabil²³.

²² Parlimen Malaysia (2019)

²³ Lihat Allen and van der Velden (2001) dan Badillo-Amador and Vila (2013)

5. Cadangan dasar

5.1. Fokus kepada golongan belia dan graduan baharu

5.1.1. Sistem sokongan mencari kerja

Selari dengan kebergantungan belia kepada platform atas talian pada masa kini²⁴, **sistem sokongan atas talian sebagai platform untuk belia mendapatkan maklumat dan membuat permohonan untuk mendapatkan pekerjaan dan program-program latihan pekerjaan oleh syarikat-syarikat awam dan swasta sedia ada perlu diwujudkan (*one-stop centre*)**. Contoh platform mencari kerja sedia ada ialah seperti [JobsMalaysia](#) dan [JobStreet](#), namun kedua-duanya wujud secara *stand-alone*. Dalam situasi penguatkuasaan PKP semasa menyukarkan belia untuk mencari pekerjaan secara fizikal. Platform ini merupakan pusat sehenti maya yang mempunyai semua maklumat penting mengenai peluang pekerjaan, termasuk latihan kebolehan pasaran. Namun demikian, pewujudan platform ini memerlukan usaha jangka panjang dan kerjasama erat antara pihak kerajaan dan majikan.

Setakat ini, laman sesawang [Kementerian Sumber Manusia \(KSM\)](#) ada menyediakan perkhidmatan atas talian yang menghubungkan kepada beberapa perkhidmatan atas talian seperti akses kepada laman [JobsMalaysia](#), [ePPAX](#) dan [eTraining HRDF](#). Namun, lebih banyak lagi perkhidmatan atas talian boleh dihubungkan melalui laman sesawang KSM ini. Antaranya, maklumat dan peluang sedia ada yang dirangka oleh kerajaan khusus kepada belia dan pencari kerja perlu dipaparkan dalam platform tersebut.

Di samping itu, model perkhidmatan pekerjaan juga perlu diperkemas dan disesuaikan dengan situasi semasa bagi membantu pencari-pencari kerja. **Platform-platform penyedia perkhidmatan mencari kerja perlu diberi galakan untuk memanfaatkan sepenuhnya perkhidmatan secara digital untuk urusan pengambilan pekerja baharu, dari proses permohonan, temuduga sehingga diterima bekerja**. Adalah penting untuk meneliti kaedah yang fleksibel dan inovatif untuk menangani kesukaran dalam proses mencari kerja dan kehilangan pekerjaan dan pendapatan dalam kalangan belia akibat Covid-19. Bagi memudahkan proses mencari kerja dalam kalangan belia, kerajaan Singapura melalui [Workforce Singapore \(WSG\)](#) telah melancarkan [karnival kerjaya virtual](#) di [MyCareersFuture.sg](#). Lebih 2,200 peluang pekerjaan segera tersedia dengan fokus kepada jawatan sementara berjangka pendek²⁵.

Profil belia berbeza dari segi demografi dan latar belakang ekonomi. Dalam keadaan semasa pasaran buruh yang kompetitif dan mencabar kini, **ketersediaan (*availability*) dan kemudahan (*accessibility*) perkhidmatan pekerjaan adalah sangat penting kepada pencari kerja, khususnya graduan baharu yang kekurangan akses serta memerlukan jangkauan servis yang lebih baik**.

²⁴ Kajian *The School-to-Work Transition of Young Malaysians* oleh KRI pada tahun 2018 mendapati kaedah utama pencari kerja lebih tertumpu kepada menggunakan perkhidmatan pencari kerja awam, menghadiri temuduga terbuka dan karnival kerjaya dan menyertai kursus kebolehpasaran kerja KRI (2018).Ibid.

²⁵ Lihat Kenyataan Belanjawan Soladiriti Singapura (*Solidarity Budget Statement*)

5.2.2. Bantuan kewangan kepada belia pertama kali mencari kerja

Bantuan kewangan untuk pencari kerja di Malaysia lazimnya diberikan di bawah *SIP Perkeso*—dalam keadaan penerima manfaat kehilangan pekerjaan. **Namun, tiada peruntukan khusus kepada pencari kerja baharu dalam bentuk elaun bulanan, terutamanya kepada graduan baharu.** Kerajaan Australia (*Services Australia*) ada menyediakan peruntukan berbentuk elaun kepada pencari kerja berumur 22 tahun sehingga umur persaraan. Pengiraan bentuk bantuan juga berdasarkan kriteria keadaan semasa pemohon. *Services Australia* juga menyediakan *perkhidmatan penilaian kelayakan secara atas talian* kepada pemohon program ini.

5.2.3. Menggalakkan penyertaan dalam program latihan industri dan perantisan

Melalui bantuan dan dasar sedia ada untuk menggalakkan penyertaan belia dalam latihan industri bagi meningkatkan kemahiran seiring dengan keperluan pasaran buruh, galakan bukan sahaja kepada belia, malah majikan. Keterlibatan perniagaan mikro, kecil dan sederhana (mikro PKS) adalah penting kerana ia melibatkan mereka terdiri daripada 98.5% daripada keseluruhan pertubuhan di Malaysia dan menggaji sejumlah 66.2% daripada tenaga kerja di Malaysia²⁶. Namun, PKS kebanyakannya mempunyai kekangan sumber untuk memperuntukkan elaun bulanan kepada perantis industri berbanding syarikat besar. **Justeru galakan penyertaan dalam kalangan PKS ke atas program-program bantuan dan subsidi latihan pekerjaan sedia ada adalah sangat penting.**

5.2.4. Memperluaskan program Malaysia@Kerja

Bagi program Graduan@Kerja, **insentif tambahan perlu diberikan kepada kedua-dua graduan dan majikan sekiranya graduan berjaya mendapatkan pekerjaan yang setara dengan kelayakan mereka.** Kaedah ini secara tidak langsung dapat memastikan bukan sahaja graduan memperolehi pekerjaan, malah mereka mendapat pekerjaan yang lebih baik dan setimpal dengan kelayakan pendidikan mereka. Kaedah yang sama juga boleh dipraktikkan untuk program Wanita@Kerja.

5.2. Dasar dan inisiatif untuk mengurangkan kesan pengangguran belia pasca-pandemik

Keadaan ekonomi pasca-pandemik seperti yang diramalkan oleh pakar ekonomi menunjukkan unjuran yang negatif, bukan sahaja di Malaysia malah secara global. Pasti juga jumlah pekerjaan tersedia akan menjadi amat terhad dan penggunaan tenaga kerja sedia ada akan berkurangan. Maka, lebih ramai akan mengejar peluang pekerjaan yang menguncup. Pada masa ini, fokus kerajaan serta pakej rangsangan masih tertumpu untuk mengurangkan pengangguran kesan dari penguncupan aktiviti ekonomi dengan membantu syarikat, terutamanya bersaiz kecil dan sederhana untuk terus menggaji pekerja sehingga tamatnya PKP dan krisis pandemik ini. Akan tetapi, pendekatan dalam pakej rangsangan ini tidak

²⁶ SMECorp Malaysia (2019)

mengambil kira mereka yang masih mencari peluang pekerjaan dan juga graduan baharu yang akan memasuki pasaran pekerjaan di bulan mendatang ini.

Cabaran untuk golongan belia terutamanya graduan yang sedang dan yang akan mula mencari kerja dalam tempoh masa beberapa bulan ini adalah amat genting. Ini kerana golongan ini bukan sahaja perlu bersaing untuk jumlah pekerjaan yang terhad malah terpaksa bersaing dengan para penganggur yang lebih berpengalaman. Akan tetapi, beberapa langkah boleh diambil oleh kerajaan, mungkin melalui pakej rangsangan seterusnya untuk mengambil kira sejumlah besar graduan yang akan memasuki pasaran buruh dalam tempoh 6 hingga 12 bulan yang akan datang.

1. Beralih fokus dari pekerjaan kepada pengalaman pekerjaan

Kekurangan peluang pekerjaan tidak semestinya mengehadkan peluang menimba pengalaman untuk meningkatkan kemahiran. Dasar kerajaan perlu berpandangan positif. Peluang pekerjaan yang terhad tidak semestinya tiada peluang untuk mendapatkan pengalaman bekerja. Peluang untuk graduan boleh wujud tanpa komitmen undang-undang serta kos pengajian yang datang bersama sesuatu pekerjaan. **Ini boleh dicapai melalui program latihan pekerjaan, atau program perantis.** Kertas kerja KRI berkenaan isu program perantisan bertajuk "*Youth Internship – Exploring key issues and challenges*" melihat penggunaan konsep perantis untuk graduan adalah amat tinggi di negara-negara maju²⁷. Di AS, terdapat lebih 1 juta hingga 2 juta perantis (*intern*) setiap tahun²⁸. Sementara di UK, terdapat lebih 100,000 graduan yang berada dalam pelbagai jenis program latihan perantisan²⁹.

Kerajaan pernah mewujudkan program Skim Latihan 1Malaysia (SL1M) yang berjaya dan kemudiannya dinamakan semula sebagai PROTEGE³⁰. Akan tetapi tujuan program ini adalah untuk mempertingkatkan tahap kebolehpasaran dan keupayaan kemahiran insaniah (*soft-skills*) seperti kemahiran komunikasi. Kumpulan sasar utama program SL1M adalah graduan yang menghadapi cabaran mendapatkan pekerjaan dalam tempoh yang lama jika dibandingkan dengan graduan yang lain. Program #MalaysiaKerja (Graduate@Work) pula tertumpu kepada graduan yang telah menganggur selama lebih 12 bulan. Juga wujud program *Malaysia Future Leaders School* (MFLS) yang memfokuskan kemahiran kepimpinan³¹. Kesemua program ini **wajar diolah semula dengan peruntukan kewangan dan sumber sedia ada dengan penumpuan khusus kepada isu cabaran yang akan dihadapi oleh graduan serta belia pasca-pandemik ini.** Situasi yang dihadapi pada masa ini dan dalam tempoh 12 bulan pasca-pandemik ini adalah sangat mencabar. Jika dahulu kita melihat masih ada peluang untuk graduan, tetapi **pasca-pandemik akan menyaksikan penguncupan ekonomi yang menyebabkan pengurangan tawaran pekerjaan yang mendadak dan peningkatan pengangguran hasil dari penamatan pekerjaan, maka mungkin hampir**

²⁷ Junaidi Mansor et al. (2019)

²⁸ Perlin (2012) muka surat xiv

²⁹ Sally Weale (2018)

³⁰ Omar Zin (2019)

³¹ Lihat [Malaysia Future Leaders School](#)

keseluruhan graduan berkemungkinan besar akan gagal mendapatkan pekerjaan dalam tempoh masa terdekat ini.

Kerajaan boleh menawarkan **program perantis kepada graduan baharu di kesemua kementerian dan agensi kerajaan.** Berlandaskan platform SL1M terdahulu, ianya boleh dipertingkatkan dengan fokus utama untuk memberi pengalaman kerja kepada graduan. Program baharu ini boleh dilaksanakan dengan modul-modul berbeza selari dengan keperluan dan penkhurusan tertentu kementerian dan agensi kerajaan. **Modul ini boleh dilaksanakan secara “inter-collegiate” yang mana graduan boleh menukar kementerian atau agensi setiap empat bulan.** Ini akan memberi graduan pilihan sama ada untuk mendalami sesuatu penkhurusan dalam satu perkara atau mendapat pengalaman dalam beberapa perkara berbeza.

Program perantisan ini juga boleh dilanjutkan kepada syarikat berkaitan kerajaan dan dengan kos yang ditanggung oleh syarikat tersebut. Untuk syarikat berkaitan kerajaan modul juga perlulah selari dengan aktiviti syarikat tersebut. Graduan yang berminat untuk mendapat pengalaman dalam bidang tertentu boleh memilih syarikat yang relevan dengan minat mereka.

Syarikat swasta yang tidak mengurangkan pekerja untuk menstabilkan kos pasca-pandemik pastinya akan cuba sebaik mungkin untuk mengekalkan jumlah pekerjaan sedia ada. Ini bermaksud **permintaan untuk pekerja baharu besar kemungkinan akan menjadi amat terhad.** Jika ada peluang pekerjaan pun, graduan yang tidak berpengalaman pula perlu bersaing dengan mereka yang kehilangan pekerjaan yang lebih berpengalaman. Bagi syarikat swasta kos mungkin menjadi isu di dalam keadaan ekonomi pasca-pandemik. **Oleh itu, kerajaan boleh sama ada memberi subsidi ataupun memberi pelepasan cukai untuk setiap graduan yang diambil untuk program ini.** Untuk menggalakkan pengambilan graduan sebagai perantis, pemberian pelepasan cukai hanya diberikan bergantung kepada jumlah minima perantis yang diambil mengikut saiz syarikat. Berdasarkan dua program sedia ada, walaupun kerajaan telah menawarkan pelepasan cukai untuk syarikat yang menyertai program SIP dan SLDN untuk tempoh dua tahun, mengambilkira penyertaan yang agak rendah (trend penurunan jumlah syarikat yang diluluskan penyertaan oleh TalentCorp untuk program SIP), tindakan lebih proaktif perlu dilaksanakan untuk menarik lebih ramai syarikat menyertai kedua-dua program ini. **Lebih banyak penyertaan daripada syarikat, lebih banyak peluang latihan akan terbuka kepada golongan belia dan graduan baharu.**

Dengan adanya program perantisan yang lebih meluas ini, graduan mampu melebarkan sayap untuk mendapatkan pengalaman dalam pelbagai bidang seperti menyertai syarikat *start-up*, badan bukan kerajaan yang terlibat dalam isu berkaitan alam sekitar, perlindungan haiwan dan kerja sosial yang lain. Peluang ini boleh diambil oleh graduan untuk menawarkan tenaga kerja untuk usaha yang dekat di hati mereka seperti perlindungan haiwan, alam sekitar dan membantu orang kurang upaya. **Dengan adanya elaun yang sama kepada graduan yang memilih untuk menjadi perantis dalam kesemua entiti serta badan ini, ia akan dapat memberikan tenaga kerja kepada badan bukan kerajaan ini untuk meneruskan usaha murni mereka terhadap alam sekitar dan masyarakat.** Tempoh masa program perantisan ini perlulah berlanjutan antara 12 hingga 18 bulan pasca-pandemik dengan harapan pasaran pekerjaan akan pulih semula melalui peningkatan penawaran pekerjaan baharu selepas tempoh tersebut.

Mengimbangi antara hak dan bantuan—perantis bukan pekerja!

Graduan yang menyertai skim ini diiktiraf sebagai perantis dan bukannya pekerja. **Maka, dari segi perundangan ianya perlu diperjelaskan untuk mengelakkan pertindihan dengan hak dan keperluan undang-undang yang terpakai untuk pekerja.** Sungguhpun demikian, program perantis ini perlulah berpijak di bumi nyata. Perantis masih memerlukan wang sara hidup dan belanja untuk menanggung sewa tempat tinggal, makan dan perjalanan. Kajian KRI mengenai program perantis menunjukkan banyak syarikat yang mengambil perantis tanpa bayaran atau bayaran yang amat kecil lantas menindas perantis³². Di samping itu, perantis juga tidak diberi cuti mahupun perlindungan asas. Oleh itu, program perantis ini perlulah mengambilkira permasalahan ini dengan memperkenalkan imbuhan berikut:

i. Bayaran elaun

Dicadangkan agar kerajaan menawarkan elaun bulanan sebanyak RM1,000 seperti yang pernah ditawarkan pada program yang terdahulu. Elaun ini sememangnya adalah dibawah tangga gaji minima kerana program perantis bukanlah pekerjaan. Untuk membantu graduan yang mendapat tempat di pusat bandar seperti di Wilayah Persekutuan yang mana kos kehidupan seharian lebih tinggi, dicadangkan agar elaun bulanan dinaikkan kepada RM1,200.

ii. Perlindungan asas

Pada masa ini, perlindungan asas pekerja adalah termaktub di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969. Masalah utama yang dihadapi oleh perantis adalah ketidakpakaian Akta ini kepada mereka lantas tidak dilindungi. **Perlindungan asas boleh dilaksanakan dengan penglibatan syarikat insuran swasta yang mana pakej insuran asas boleh ditawarkan kepada graduan yng dibawah program ini.** Untuk tujuan ini, dicadangkan agar kos ini ditanggung dari dana BNM.

iii. Tempoh masa kerja dan cuti

Satu pendekatan yang boleh dilaksanakan adalah **memperuntukkan satu hari cuti untuk perantis bagi setiap bulan.** Tempoh masa bekerja pula perlu dihadkan mengikut waktu pejabat sahaja tanpa kerja lebih masa.

2. Galakan program latihan peningkatan kemahiran kepada belia melalui program pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*)

Pasaran pekerjaan berubah dengan pantas seiring dengan peredaran masa. Pekerjaan atau kemahiran pekerjaan yang ada pada masa ini mungkin tidak lagi relevan pada masa hadapan. Keperluan terhadap sesuatu pekerjaan juga berubah dengan cepat. Oleh itu, golongan belia, khususnya graduan baharu perlu digalakkan untuk meningkatkan kemahiran dan latihan semula melalui kaedah pembelajaran sepanjang hayat. Kaedah pembelajaran ini berbeza berbanding pembelajaran di dalam bilik kuliah. Untuk pekerja

³² Junaidi Mansor et al. (2019)

sedia ada, pakej melalui HRDF mungkin boleh dimanfaatkan untuk tujuan ini, namun **platform dan peruntukan khusus kepada graduan baharu yang pertama kali mencari kerja juga diperlukan**. Dengan itu, belia mempunyai lebih peluang dan ruang untuk peningkatan kemahiran dan memenuhi kehendak pasaran kerja dan tidak hanya semata-mata bergantung kepada kurikulum pembelajaran di dalam bilik kuliah dan ketika latihan industri wajib dengan kebanyakan pelaksanaannya untuk tempoh kurang dari enam bulan.

Tempoh masa antara 12 bulan pasca-pandemik ini mampu memberi peluang kepada para graduan untuk mendapatkan kemahiran baru ataupun menambah pengetahuan. Kedua-dua ini adalah penting untuk mempertingkatkan tahap kebolehpayaan dalam pasaran pekerjaan pasca-pandemik. IPTA serta pusat TVET boleh menawarkan pelbagai program kemahiran serta pengetahuan kepada belia. **Dicadangkan agar peluang program ini juga perlu ditawarkan secara percuma dan graduan yang menyertainya layak menerima elaun bulanan seperti yang elaun perantis sebanyak RM1,000 sebulan:**

i. Bahasa asing

Selain Bahasa Inggeris, IPTA boleh menawarkan kursus bahasa Mandarin, Jepun, Korea dan Jerman berbentuk modul berperingkat. Setiap tahap modul akan mengambil masa selama tiga bulan, atau bergantung kepada kurikulum yang perlu diikuti.

ii. IT dan media

Walaupun penggunaan IT adalah pada tahap yang tinggi oleh generasi muda pada masa ini, namun penggunaan sistem dan program adalah mengikut keperluan disiplin ijazah masing-masing. Program ini boleh memberi tambahan serta kemahiran silang (*cross-skill*) kepada graduan. Contohnya, graduan kejuruteraan boleh mengambil kursus media dan pembuatan video atau grafik.

iii. Kemahiran keusahawanan dan teknikal

Modul keusahawan sedia ada boleh ditawarkan kepada graduan. Setiap modul perlu diolah untuk mengambil masa 3 bulan setiap modul. Entiti kerajaan yang mempunyai kepakaran dan pengkhususan seperti Malaysia Digital Economic Corporation (MDEC), Bank Negara Malaysia dan Suruhanjaya Sekuriti boleh menawarkan modul ini mengikut bidang penkhususan masing-masing. Entiti berbentuk pendidikan seperti Institut Bank-Bank Malaysia, *Securities Industry Development Corporation* (SIDC), *International Centre for Education in Islamic Finance* (INCEIF) yang mempunyai dana simpanan boleh menggunakan dana ini untuk menawarkan modul kursus jangka pendek secara percuma.

iv. Belia dalam pentadbiran negara

Sejajar dengan pindaan umur layak mengundi diturunkan kepada 18 tahun, graduan perlu memahami dengan lebih dekat lagi proses pentadbiran negara. Oleh itu dicadangkan agar program Felo Perdana diperluaskan kepada setiap ahli

parlimen, ahli senator serta untuk kakitangan kanan Parlimen Malaysia³³. Ini akan memberi peluang kepada generasi baru akan bagaimana sistem kerajaan berfungsi.

6. Kesimpulan

Belia berumur 15-29 tahun merangkumi hampir 40% daripada keseluruhan tenaga buruh di Malaysia. Peranan belia pada hari ini sebagai tunjang kepada kemakmuran ekonomi negara tidak dapat dinafikan. **Adalah penting untuk memastikan belia, terutamanya para graduan bukan sahaja memperolehi pekerjaan, malah memperolehi pekerjaan yang berkualiti, dan setara dengan kelayakan mereka.** Tidak dinafikan, situasi pasaran buruh pada masa ini sangat mencabar. Ditambah pula dengan krisis pandemik Covid-19 yang menyekat banyak pergerakan dan aktiviti ekonomi. Namun, ekonomi masih perlu bergerak bagi memastikan kesan negatif semasa dan selepas Covid-19 adalah minimum.

Pelbagai peruntukan, inisiatif dan dasar-dasar kerajaan telah diumumkan untuk mengurangkan kesan krisis Covid-19 kepada pasaran buruh. **Kebanyakan inisiatif yang diumumkan adalah menyeluruh, namun manfaat kepada belia dan graduan baharu adalah minimum.** Meneliti kepada beberapa program dan inisiatif sedia ada dan pengumuman insentif Prihatin 2020 baru-baru ini, beberapa penambahbaikan ke atas dasar sedia ada dicadangkan untuk memastikan manfaatnya lebih fokus kepada graduan dan belia secara keseluruhannya.

³³ Lihat Maklumat Terkini Program Felo Perdana oleh Kementerian Belia dan Sukan.

7. Rujukan

- Abd Hair Awang, Ishak Yusof, et al. 2012. "Kebolehpasaran Graduan Ipt Tempatan: Penilaian Dari Perspektif Majikan " *Malaysian Journal of Youth Studies* 7 (December 2012):79-94. <http://iyres.gov.my/images/MJYS/2012/MJYS%20Vol%207%20Dec%202012-79-94.pdf>.
- Adam Firouz. 2020. Kuala Lumpur. http://www.krinstitute.org/assets/contentMS/img/template/editor/20200324_VIEWS_COVID%20AMMF%20v3a.pdf.
- Allen, Jim and Rolf van der Velden. 2001. "Educational Mismatches Versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and on-the-Job Search." *Oxford Economic Papers*. doi: 10.1093/0ep/53.3.434. https://www.researchgate.net/publication/5215658_Educational_Mismatches_versus_Skill_Mismatches_Effects_on_Wages_Job_Satisfaction_and_On-the-Job_Search/link/0c96052b171b40348a000000/download.
- Badillo-Amador, L. and L. Vila. 2013. "Education and Skill Mismatches: Wage and Job Satisfaction Consequences." *International Journal of Manpower* 34 (5):416-428. doi: <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2013-0116>.
- Bernama. 2020. "Huge Potential in New Collar Jobs for Malaysians". *The Edge Markets*, . <https://www.theedgemarkets.com/article/huge-potential-new-collar-jobs-malaysians>.
- Christopher Choong and Weng Wai. 2020. e. http://www.krinstitute.org/Views-Mitigating_the_Economic_Shocks_of_Covid-19-;_Protect_our_Workers!.aspx.
- Clarke, Stephen. 2019. Growing Pains - the Impact of Leaving Education During a Recession on Earnings and Employment. Resolution Foundation. <https://www.nuffieldfoundation.org/wp-content/uploads/2019/05/Briefing-paper-Growing-pains-The-impact-of-leaving-education-during-a-recession-on-earnings-and-employment.pdf>.
- DOS. 2018. Laporan Survei Guna Tenaga Sektor Informal, Malaysia, 2017. Putrajaya: Jabatan Perangkaan Malaysia. <https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/pdfPrev&id=UWJYY1pWSVdkaHk0aXZzdmxtZkZUT09>.
- DOS. 2019a. Labour Force Survey Report, Malaysia, 2018. Putrajaya: Department of Statistics Malaysia.
- DOS. 2019b. Laporan Survei Tenaga Buruh, Malaysia, 2018. Putrajaya: Jabatan Perangkaan Malaysia.
- DOS. 2020. Report of Special Survey on Effects of Covid-19 on Economy and Individual (Round 1). Putrajaya: Department of Statistics Malaysia. https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/cone&menu_id=a0dyT2d5UmFMNEZJVTlmL0k5cFjNZz09.
- DOS. n.d. "Principal Statistics of the Labour Force, Malaysia/States, 1982 - 2018." Jabatan Perangkaan Malaysia. Accessed 25 Mac 2020.

- Hawati Abdul Hamid. 2020. Kuala Lumpur. http://www.krinstitute.org/Views-@-Covid-19-;_Peluang_mantapkan_perindungan_sosial_semua_pekerja.aspx.
- HRDF. 2020. "Possible Questions and Answers for Hrdf Covid-19 Stimulus Packages." Human Resources Development Fund. Accessed 4 April 2020. <https://www.hrdf.com.my/wp-content/uploads/2016/12/FAQ-Docket-HRDF-Covid-19-Stimulus-Package-27.03.2020-6.00PM.pdf>.
- ILO. 2020a. Employment by Sex and Age — Ilo Modelled Estimates. <https://ilostat.ilo.org/data/>.
- ILO. 2020b. Ilo Monitor 2nd Edition: Covid-19 and the World of Work. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf.
- Junaidi Mansor, Mohd Amirul Rafiq Abu Rahim, et al. 2019. Kuala Lumpur. http://www.krinstitute.org/assets/contentMS/img/template/editor/Discussion%20Paper_Youth%20Internship%20Exploring%20Key%20Issues%20and%20Challenges.pdf.
- Junankar, P. N. Raja. 2014. The Impact of the Global Financial Crisis on Youth Labour Markets. *IZA Discussion Paper Series*.
- KPM. Pelbagai tahun. Laporan Kajian Pengesanan Graduan. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- KRI. 2018. The School-to-Work Transition of Young Malaysians. Kuala Lumpur: Khazanah Research Institute. http://www.krinstitute.org/assets/contentMS/img/template/editor/20181212_SWTS%20Presentation%20DR%20LIM%20.pdf.
- Mahanum Abdul Aziz. 2020. "Covid-19: Pasaran Pekerjaan Dijangka Terjejas Tahun Ini - Bank Negara". *Berita Harian*. <https://www.bharian.com.my/bisnes/lain-lain/2020/04/672487/covid-19-pasaran-pekerjaan-dijangka-terjejas-tahun-ini-bank-negara>.
- Misbah Tanveer Choudhry, Enrico Marelli, et al. 2012. "The Impact of Financial Crises on Youth Unemployment Rate." *Statistica*. https://www.researchgate.net/publication/228736773_The_Impact_of_Financial_Crises_on_Youth_Unemployment_Rate/link/0fcfd50b71c9b24a62000000/download.
- MyGovernment. n.d. "Program Protege." MyGovernment. <https://www.malaysia.gov.my/portal/content/30498?language=my>.
- Omar Zin. 2019. "Protege Ganti Sl1m, Galak Graduan Jadi Usahawan". *Free Malaysia Today News*. <https://www.freemalaysiatoday.com/category/bahasa/2019/01/28/protege-ganti-sl1m-galak-graduan-jadi-usahawan/>.
- Parlimen Malaysia. 2019. Penyata Rasmi Parlimen. Parlimen Malaysia. <https://www.parlimen.gov.my/files/hindex/pdf/KKDR-12032019.pdf>.
- Perlin, Ross. 2012. "Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy." In, xiv.
- PMO. 2019. Belanjawan 2020. Ministry of Finance Malaysia. Putrajaya. <https://www1.treasury.gov.my/pdf/bajet/ucapan/ub20.pdf>.

- PMO. 2020a. "Additional Prihatin Sme Economic Stimulus Package (Prihatin Sme+) Speech Text." Prime Minister Office. <https://www.pmo.gov.my/2020/04/langkah-tambahan-bagi-pakej-rangsangan-ekonomi-prihatin-rakyat-prihatin/>.
- PMO. 2020b. Pakej Rangsangan Ekonomi 2020. Putrajaya: Prime Minister Office,. <https://www.pmo.gov.my/wp-content/uploads/2020/02/Salinan-Media-Teks-Ucapan-YAB-PM-bagi-Pengumuman-Pakej-Rangsangan-Ekonomi-2020-pada-27-Februari-2020.pdf>.
- PMO. 2020c. "Prihatin Rakyat Economic Stimulus Package (Prihatin) Speech Text." Prime Minister Office. <https://www.pmo.gov.my/2020/03/speech-text-prihatin-esp/>.
- Sally Weale. 2018. "Graduates Trapped in Unpaid Internships, Study Finds." The Guardian. Accessed 9 April 2020. <https://www.theguardian.com/money/2018/nov/23/graduates-trapped-in-unpaid-internships-study-finds>.
- Sironi, Maria. 2018. "Economic Conditions of Young Adults before and after the Great Recession." *J Fam Econ Iss* 39:103-116. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5818567/pdf/10834_2017_Article_9554.pdf.
- Siti Aiysyah Tumin. 2020. Kuala Lumpur. http://www.krinstitute.org/assets/contentMS/img/template/editor/SPINE_DP2.pdf.
- SMECorp Malaysia. 2019. Sme Annual Report 2018/19 Kuala Lumpur: SME Corporation Malaysia. http://smecorp.gov.my/images/SMEAR/SMEAR2018_2019/final/english/SME%20AR%20-%20English%20-%20All%20Chapter%20Final%204Jan2020.pdf.
- Syed Jaymal Zahiid. 2020. "Statistics Dept Survey Indicates as Many as 2.1 Million Could Be out of Work in Malaysia Because of Covid-19, Says Economist". *Malay Mail*. <https://www.malaymail.com/news/malaysia/2020/04/10/statistics-dept-survey-indicates-as-many-as-2.1-million-could-be-out-of-wor/1855364>.
- TalentCorp. 2017. "Visioning Malaysia's Future of Work: A Framework for Action." In. Kuala Lumpur: TalentCorp. https://www.talentcorp.com.my/clients/TalentCorp_2016_7A6571AE-D9D0-4175-B35D-99EC514F2D24/contentms/img/publication/TalentCorp_Visioning%20Malaysias%20Future%20of%20Work_2017.pdf.
- TalentCorp. n.d.-a. "List of Sip Endorsed Companies." TalentCorp. http://www.sip.talentcorp.com.my/endorsed_companies.php?year=2020&state=.
- TalentCorp. n.d.-b. "Structured Internship Programme ". TalentCorp. <http://www.sip.talentcorp.com.my/about.php>.
- WHO. 2007. Impact of Economic Crises on Mental Health Denmark: WHO Regional Office for Europe. http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0008/134999/e94837.pdf.