



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PENGARUH LIMPAHAN STOK MODAL MANUSIA RAKAN SEKERJA KE
ATAS UPAH INDIVIDU DALAM KALANGAN PEKERJA DI MALAYSIA**

NOOR FAZLIN BT MOHAMED NOOR



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH (EKONOMI)**

**FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2017



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bagi menentukan pengaruh stok modal manusia rakan sekerja, iaitu pendidikan, pengalaman kerja dan latihan, dispersi persekolahan tempat kerja dan rakan sekerja yang terlebih pendidikan dan kemahiran, iaitu tahap pendidikan dan kemahirannya melebihi daripada keperluan pekerjaan, terhadap upah individu di Malaysia. Kajian ini berbentuk kuantitatif dengan menggunakan data sekunder Kaji Selidik Iklim Pelaburan dan Produktiviti (PICS) tahun 2007 keluaran World Bank Enterprise Survey (WBES). Dengan menggunakan dua kaedah penganggaran, Kaedah Kuasa Dua Terkecil (KKDT) dan Kesan Rawak (KR), dapatan kajian menunjukkan bahawa pendidikan rakan sekerja dan dispersi persekolahan mempunyai kesan positif dan signifikan ke atas upah individu. Pengaruh pengalaman kerja dan latihan rakan sekerja juga signifikan dan positif dalam mempengaruhi upah individu, tertakluk kepada spesifikasi model dan kaedah penganggaran. Rakan sekerja yang berpendidikan tinggi atau rendah turut memberi kesan positif dan signifikan ke atas upah individu, namun kesan magnitud tertakluk pada kaedah penganggaran. Ketidakepadanan dan terlebih pendidikan dan kemahiran rakan sekerja akan mempunyai hubungan yang negatif ke atas upah premium dan penalti individu, tertakluk kepada jenis penganggaran. Kesimpulannya, dapatan menunjukkan bahawa stok modal manusia rakan sekerja berupaya menjadi pelengkap atau pengganti kepada stok modal manusia individu itu sendiri dengan masing-masing meningkatkan atau mengurangkan produktiviti individu. Implikasi kajian ini menunjukkan bahawa pentingnya peranan kerajaan dalam pelaburan pendidikan dan latihan yang perlu dipertingkatkan memandangkan faedah limpahan pendidikan bukan sahaja dinikmati oleh individu itu sendiri, malahan rakan sekerja, organisasi dan negara. Keberkesanan pengurusan sumber manusia di peringkat organisasi adalah perlu bagi mengurangkan insiden ketidakepadanan kemahiran dan pendidikan di tempat kerja kerana kewujudan pekerja seperti ini cenderung memberi kesan yang negatif kepada produktiviti pekerja lain.





SPILLOVER EFFECTS OF CO-WORKERS' HUMAN CAPITAL ACCUMULATIONS ON INDIVIDUAL WAGES AMONG WORKERS IN MALAYSIA

ABSTRACT

This research is conducted to determine the effects of co-workers' human capital accumulations, i.e., education, work experience, and training, workplace schooling dispersion and, overeducated and overskilled co-workers, whose actual level of education or skills are higher than that required by their job, on individual's wages in Malaysia. The study employed quantitative approaches by utilising secondary data of the 2007 Productivity Investment Climate Survey (PICS), obtained from the World Bank Enterprise Survey (WBES). Using two types of regressions, Ordinary Least Square (OLS) and Random Effect (RE), the results reveal a strong evidence of significant positive effect of co-workers' education and schooling dispersion on individual wage. The effect of co-workers' work experience and training on individual wage is also significant and positive, depending upon model specifications and types of regression. Co-workers, whose level of education is either higher or lower, have a positive effect on individual's wage, but the magnitude effect is subjected to the types of regression. The mismatched, overeducated and overskilled co-workers have negative effects on individual's premium and penalty wages, depending on the types of regression. Overall, the results suggest that co-workers' human capital accumulations serve as a complimentary or substitute for own human capital accumulations as it increases or decreases an individual's productivity, respectively. The implication of the study highlights the significant role of the government on education and training investment, which should be heightened as the spillover benefits of education are enjoyed not only by the individuals, but also co-workers, organizations and the nations. The efficiency of the human resource management at the organizational level is highly warranted to minimise the incidence of the skill and education mismatch at the workplace since the existence of such workers have the tendency to negatively affect the productivity of other workers.





KANDUNGAN

Muka Surat

PENGAKUAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI JADUAL	xvi
SENARAI SINGKATAN	xix

BAB 1 PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	3
1.3	Pernyataan Masalah	8
1.4	Tujuan Kajian	14
1.5	Objektif Kajian	14
1.6	Persoalan Kajian	15
1.7	Hipotesis Kajian	16
1.8	Kerangka Konseptual Kajian	18
1.9	Kepentingan dan Sumbangan Kajian	20
1.10	Skop dan Limitasi Kajian	22
1.11	Definisi Operasional	23





1.11.1	Stok Modal Manusia	23
1.11.2	Rakan Sekerja	23
1.11.3	Kesan Limpahan	24
1.11.4	Dispersi Persekolahan	24
1.11.5	Terlebih Pendidikan dan Ketidaksepadanan Pendidikan	25
1.11.6	Terlebih Kemahiran dan Defisit Kemahiran	26
1.12	Organisasi Kajian	27
1.13	Rumusan	28
BAB 2 TINJAUAN LITERATUR		
2.1	Pengenalan	31
2.2	Konsep-konsep	32
2.2.1	Upah Premium	32
2.2.2	Pulangan Persendirian dan Pulangan Sosial	33
2.2.3	Terlebih Pendidikan dan Terkurang Pendidikan	34
2.2.4	Ketidakpadanan (<i>Mismatch</i>)	35
2.2.5	Terlebih Kemahiran dan Terkurang Kemahiran	35
2.3	Latar Belakang Teori	36
2.3.1	Teori Modal Manusia	36
2.3.2	Teori Limpahan Produktiviti	41
2.4	Penentu-penentu Upah	43
2.4.1	Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Latihan	44
2.4.2	Pengaruh Terlebih/Terkurang Pendidikan dan Terlebih/ Terkurang Kemahiran	45
2.4.3	Latar Belakang Demografi	46
2.4.4	Pekerja Mahir dan Pekerja Tidak Mahir	47





2.4.5	Karakter Pekerjaan dan Firma	48
2.4.6	Lokasi	49
2.5	Pengaruh Limpahan Modal Manusia Pendidikan dan Upah Individu	50
2.5.1	Pengaruh Limpahan Pendidikan Peringkat Makro – Bandar dan Wilayah	51
2.5.2	Pengaruh Limpahan Pendidikan Peringkat Mikro – Organisasi	57
2.6	Terlebih Pendidikan, Kepuasan Kerja dan Kecenderungan Mencari Pekerjaan Baru	60
2.6.1	Pengaruh Terlebih Pendidikan dan Kemahiran Ke Atas Kepuasan Kerja	61
2.6.2	Kecenderungan Mencari Kerja Baru Semasa Sedang Bekerja	64
2.7	Insiden Lebih Pendidikan dan Ketidaksepadanan Di Malaysia	66
2.8	Kerangka Teori Kajian	70
2.9	Rumusan	71

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	72
3.2	Reka bentuk Kajian	73
3.3	Pengumpulan Data dan Pensampelan Kajian	74
3.4	Saiz Sampel Kajian	77
3.5	Pengukuran Pemboleh ubah Utama	78
3.5.1	Pendapatan Individu	79
3.5.2	Pendidikan Individu	79
3.5.3	Pendidikan Rakan Sekerja	80



3.5.4	Pengalaman Kerja Individu dan Pengalaman Kerja Rakan Sekerja	81
3.5.5	Latihan Semasa Kerja Individu dan Rakan Sekerja	83
3.5.6	Dispersi Persekolahan Tempat Kerja	84
3.5.7	Terlebih dan Terkurang Pendidikan	86
3.5.8	Terlebih dan Defisit Kemahiran	88
3.5.9	Rakan Sekerja Terlebih Pendidikan dan Kemahiran di Tempat Kerja	89
3.6	Data Deskriptif	90
3.6.1	Karakter Keseluruhan Responden	90
3.6.2	Karakter Responden Mengikut Jantina	93
3.6.3	Karakter Responden Mengikut Sektor	96
3.6.4	Keperluan Pendidikan dan Bidang Pengajian Bagi Pekerjaan dan Insiden Terlebih Pendidikan dan Ketidaktepadanan	99
3.6.5	Keperluan Kemahiran Bagi Pekerjaan Semasa dan Insiden Terlebih dan Defisit Kemahiran	103
3.6.6	Karakter Modal Manusia Rakan Sekerja	106
3.7	Model Penganggaran	111
3.8	Diagnostik Regresi	119
3.8.1	Ujian Normaliti	120
3.8.2	Heterokedasiti	121
3.8.3	Multikolineariti	122
3.8.4	Ralat Spesifikasi Model (<i>Model Specification Error</i>)	123
3.8.5	Ujian Lagrangian Multiplier Breusch dan Pagan (LM)	125
3.9	Pengujian Hipotesis	126
3.10	Limitasi Data PICS-2	127

3.11	Rumusan	128
------	---------	-----

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	130
4.2	Analisis Diagnostik	131
4.3	Dapatan Kajian Penganggaran Kaedah Kuasa Dua Terkecil (KKDT)	133
4.3.1	Sampel Keseluruhan	133
4.3.1.1	Stok modal manusia sendiri (pendidikan, pengalaman kerja dan latihan)	134
4.3.1.2	Latar belakang demografi responden	138
4.3.1.3	Karakter pekerjaan	139
4.3.1.4	Karakter firma atau tempat kerja	140
4.3.1.5	Pengaruh stok modal rakan sekerja	141
4.3.1.6	Dispersi persekolahan tempat kerja	142
4.3.1.7	Pengaruh ketidaksepadanan pekerja (mismatch) di tempat kerja	144
4.3.2	Sampel Lelaki dan Wanita	145
4.3.2.1	Stok modal manusia sendiri	147
4.3.2.2	Stok modal manusia rakan sekerja	150
4.3.2.3	Dispersi persekolahan tempat kerja	151
4.3.2.4	Pengaruh ketidaksepadanan pendidikan dan kemahiran di tempat kerja	152
4.3.3	Sampel Sektor Pembuatan dan Perkhidmatan Sokongan Perniagaan	153
4.3.3.1	Stok modal manusia sendiri	155
4.3.3.2	Stok modal manusia rakan sekerja	158



4.3.3.3	Dispersi persekolahan tempat kerja	159
4.3.3.4	Pengaruh ketidaksepadanan pendidikan dan kemahiran rakan sekerja	161
4.3.4	Sampel Pekerja Lelaki dan Perempuan Sektor Pembuatan	162
4.3.4.1	Stok modal manusia diri sendiri	162
4.3.4.2	Stok modal manusia rakan sekerja	166
4.3.4.3	Dispersi persekolahan tempat kerja	166
4.3.4.4	Pengaruh ketidaksepadanan pendidikan dan kemahiran rakan sekerja	167
4.3.5	Sampel Pekerja Lelaki dan Perempuan Sektor Perkhidmatan Sokongan Perniagaan	168
4.3.5.1	Stok modal manusia diri sendiri	168
4.3.5.2	Stok modal manusia rakan sekerja	169
4.3.5.3	Dispersi persekolahan tempat kerja	173
4.3.5.4	Pengaruh ketidaksepadanan pendidikan dan kemahiran rakan sekerja	173
4.4	Dapatan Kajian Penganggaran Kaedah Kesan Rawak (KR)	174
4.4.1	Sampel Keseluruhan	178
4.4.1.1	Pengaruh modal manusia diri sendiri	178
4.4.1.2	Latar belakang demografi responden	179
4.4.1.3	Atribut pekerjaan	180
4.4.1.4	Karakter tempat kerja	180
4.4.1.5	Pengaruh stok modal rakan sekerja	181
4.4.1.6	Dispersi persekolahan tempat kerja	182
4.4.1.7	Pengaruh ketidaksepadanan pendidikan dan kemahiran rakan sekerja	182
4.4.2	Sampel Lelaki dan Perempuan	183



4.4.2.1	Pengaruh stok modal manusia diri sendiri	184
4.4.2.2	Pengaruh stok modal rakan sekerja	186
4.4.2.3	Dispersi persekolahan tempat kerja	187
4.4.2.4	Pengaruh ketidaksepadanan pendidikan dan kemahiran rakan sekerja	188
4.4.3	Sampel Sektor Pembuatan dan Perkhidmatan Sokongan Perniagaan	191
4.4.3.1	Pengaruh stok modal manusia diri sendiri	193
4.4.3.2	Pengaruh stok modal rakan sekerja	194
4.4.3.3	Dispersi persekolahan tempat kerja	197
4.4.3.4	Pengaruh ketidaksepadanan pendidikan dan kemahiran rakan sekerja	197
4.4.4	Sampel Pekerja Lelaki dan Perempuan Sektor Pembuatan	198
4.4.4.1	Stok modal manusia diri sendiri	199
4.4.4.2	Stok modal manusia rakan sekerja	202
4.4.4.3	Dispersi persekolahan tempat kerja	203
4.4.4.4	Pengaruh ketidaksepadanan pendidikan dan kemahiran rakan sekerja	204
4.4.5	Sampel Pekerja Lelaki dan Perempuan Sektor Perkhidmatan Sokongan Perniagaan	204
4.4.5.1	Stok modal manusia diri sendiri	205
4.4.5.2	Stok modal manusia rakan sekerja	208
4.4.5.3	Dispersi persekolahan tempat kerja	209
4.4.5.4	Pengaruh ketidaksepadanan pendidikan dan kemahiran rakan sekerja	209
4.5	Ringkasan Pengujian Hipotesis	210
4.5.1	Ringkasan Pengujian Hipotesis H_1 , H_2 , H_3 dan H_4	210

4.5.1.1	Pengaruh pendidikan rakan sekerja (S_r dan S_j)	211
4.5.1.2	Pengaruh pengalaman kerja rakan sekerja (Exp_r dan Exp_j)	213
4.5.1.3	Pengaruh stok latihan semasa kerja rakan sekerja (T_r dan T_j)	215
4.5.1.4	Pengaruh stok modal pendidikan, pengalaman kerja, dan latihan rakan sekerja	216
4.5.2	Ringkasan Pengujian Hipotesis H_5 , H_6 , H_7 dan H_8	217
4.5.2.1	Pengaruh min dispersi persekolahan tempat kerja ke atas upah individu (w_i)	218
4.5.2.2	Pengaruh tahap pendidikan rakan sekerja (H_r dan L_r) ke atas upah individu (w_i)	219
4.5.2.3	Pengaruh H_r dan L_r ke atas upah individu (w_i)	221
4.5.3	Ringkasan Pengujian Hipotesis H_9 , H_{10} dan H_{11}	222
4.5.3.1	Pengaruh terlebih pendidikan (OE_j) ke atas upah individu (w_i)	223
4.5.3.2	Pengaruh ketidaksepadanan rakan sekerja (M_j)	224
4.5.3.3	Pengaruh OE_j dan M_j ke atas upah individu (w_i)	225
4.5.4	Ringkasan Pengujian Hipotesis H_{12} , H_{13} dan H_{14}	226
4.5.4.1	Pengaruh rakan sekerja terlebih kemahiran (OS_j)	227
4.5.4.2	Pengaruh rakan sekerja defisit kemahiran (SD_j)	228
4.5.4.3	Pengaruh OS_j dan SD_j ke atas upah individu (w_i)	230
4.6	Rumusan	231

BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	235
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	237

5.2.1	Pengaruh stok modal manusia rakan sekerja iaitu pendidikan, pengalaman kerja dan latihan ke atas upah sendiri (w_i)	237
5.2.1.1	Pendidikan rakan sekerja	237
5.2.1.2	Pengalaman kerja	239
5.2.1.3	Latihan rakan sekerja	240
5.2.1.4	Pengaruh stok modal pendidikan, pengalaman kerja, dan latihan rakan sekerja	241
5.2.2	Pengaruh dispersi persekolahan tempat kerja ke atas upah sendiri	243
5.2.2.1	Min dispersi persekolahan tempat kerja	243
5.2.2.2	Tahap pendidikan rakan sekerja	244
5.2.3	Mengkaji pengaruh terlebih pendidikan dan ketidaksepadanan bidang pengajian rakan sekerja di tempat kerja ke atas upah sendiri (w_i)	246
5.2.4	Menganalisis pengaruh terlebih dan defisit kemahiran rakan sekerja di tempat kerja ke atas upah sendiri (w_i)	249
5.2.5	Pengaruh stok modal manusia sendiri	251
5.2.6	Pengaruh faktor-faktor lain	252
5.3	Implikasi dan Cadangan Dasar	252
5.3.1	Meningkatkan pelaburan dalam modal manusia	253
5.3.2	Mengurangkan pengangguran di kalangan siswazah	254
5.3.3	Meningkatkan kualiti tenaga buruh	255
5.3.4	Tingkatkan kecekapan pengurusan sumber manusia organisasi	256
5.3.5	Mengehadkan kemasukan pekerja asing dan menggalakkan kemasukan pekerja mahir di Malaysia	257
5.4	Kesimpulan	259

RUJUKAN	261
----------------	------------



SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Kerangka kajian pengaruh rakan sekerja ke atas pertumbuhan upah individu	19
3.1	Prosedur-prosedur kajian	74





SENARAI JADUAL

No. Jadual

Muka Surat

3.1	Karakter responden bagi beberapa pemboleh ubah utama (min dan sisihan piawai)	91
3.2	Sampel deskriptif (min dan sisihan piawai) mengikut lelaki dan perempuan	94
3.3	Sampel deskriptif (min dan sisihan piawai) bagi sektor pembuatan dan perkhidmatan sokongan perniagaan	97
3.4	Tahap pendidikan yang sesuai untuk menjalankan pekerjaan semasa	99
3.5	Bidang pengajian responden dan kesesuaian dengan pekerjaan semasa	100
3.6	Bidang pengajian responden dan kesesuaiannya dengan pekerjaan semasa	102
3.7	Hubungan antara sejauh mana kemahiran dan pengetahuan diaplikasikan dalam pekerjaan semasa dengan insiden ketidaksepadanan kemahiran	104
3.8	Keperluan kemahiran tambahan dalam menjalankan pekerjaan semasa responden dan insiden defisit kemahiran	105
3.9	Karakter rakan sekerja di tempat kerja mengikut sektor (min dan sisihan piawai)	108
3.10	Status tahap pendidikan rakan sekerja di tempat kerja mengikut jantina dan sektor	109
3.11	Korelasi antara stok modal manusia individu dan stok modal manusia rakan sekerja	110
4.1	Pengaruh stok modal manusia rakan sekerja ke atas upah individu (w_i) – Kaedah Penganggaran Kuasa Dua Terkecil (KKDT)	135
4.2	Pengaruh stok modal rakan sekerja ke atas upah individu (w_i) bagi sampel lelaki –KKDT	146
4.3	Pengaruh stok modal rakan sekerja ke atas upah individu (w_i) bagi sampel perempuan –KKDT	149
4.4	Pengaruh stok modal rakan sekerja ke atas upah (w_i) bagi sub-sampel sektor pembuatan –KKDT	154



4.5	Pengaruh stok modal rakan sekerja ke atas upah (w_i) bagi sub-sampel sektor perkhidmatan sokongan –KKDT	157
4.6	Pengaruh stok modal rakan sekerja ke atas upah (w_i) lelaki dan perempuan sektor pembuatan –KKDT	163
4.7	Pengaruh stok modal rakan sekerja ke atas upah (w_i) lelaki dan perempuan sektor perkhidmatan sokongan perniagaan –KKDT	170
4.8	Pengaruh stok modal manusia rakan sekerja ke atas upah (w_i) – KR	175
4.9	Pengaruh stok modal manusia rakan sekerja ke atas upah (w_i) bagi sub-sampel lelaki -KR	185
4.10	Pengaruh stok modal rakan sekerja ke atas upah (w_i) bagi sub-sampel perempuan -KR	189
4.11	Pengaruh stok modal rakan sekerja ke atas upah (w_i) bagi di sektor pembuatan - KR	192
4.12	Pengaruh stok modal rakan sekerja ke atas upah (w_i) di sektor perkhidmatan sokongan - KR	195
4.13	Pengaruh stok modal rakan sekerja ke atas upah (w_i) lelaki dan perempuan sektor pembuatan –KR	200
4.14	Pengaruh stok modal rakan sekerja ke atas w_i lelaki dan perempuan bagi sub-sampel sektor perkhidmatan sokongan perniagaan –KR	206
4.15	Ringkasan ujian hipotesis H_1 pengaruh pendidikan rakan sekerja (S_r dan S_j) ke atas upah (w_i)	212
4.16	Ringkasan ujian hipotesis H_2 pengaruh pengalaman kerja rakan sekerja (Exp_r dan Exp_j) ke atas upah (w_i)	214
4.17	Ringkasan pengujian H_3 pengaruh latihan rakan sekerja (T_r dan T_j) ke atas upah (w_i)	215
4.18	Ringkasan pengujian H_4 pengaruh stok modal manusia rakan sekerja ke atas upah individu (w_i)	217
4.19	Ringkasan dapatan hipotesis H_5 pengaruh min dispersi persekolahan (S_d) ke atas upah individu (w_i)	219
4.20	Ringkasan dapatan pengujian hipotesis H_6 dan H_7 bagi Model 5 ke atas upah individu (w_i)	220



- 4.21 Ringkasan ujian hipotesis H_8 pengaruh rakan sekerja H_r dan L_r ke atas upah individu (w_i) 222
- 4.22 Ringkasan ujian hipotesis pengaruh rakan sekerja terlebih pendidikan (OE_j) ke atas upah (w_i) 223
- 4.23 Ringkasan ujian hipotesis pengaruh ketidaksepadanan rakan sekerja (M_j) ke atas upah (w_i) 225
- 4.24 Ringkasan ujian hipotesis H_{11} pengaruh rakan sekerja OE_j dan M_j ke atas upah individu (w_i) 226
- 4.25 Ringkasan ujian hipotesis pengaruh rakan sekerja terlebih kemahiran (OS_j) ke atas upah (w_i) 227
- 4.26 Ringkasan ujian hipotesis pengaruh rakan sekerja yang defisit kemahiran (SD_{wp}) ke atas upah (w_i) 229
- 4.27 Ringkasan ujian hipotesis H_{14} pengaruh rakan sekerja OS_j dan SD_j ke atas upah individu (w_i) 230





SENARAI SINGKATAN

ANOVA	<i>Analysis of variance</i>
ASEAN	Persatuan Negara-negara Asia Tenggara
BPG	<i>Breusch-Pagan-Godfrey test</i>
CEO	Ketua Pegawai Eksekutif
DBA	Diploma Perniagaan dan Pentadbiran
FDI	Pelaburan langsung asing
GLS	<i>Generalised Least Square</i>
ICT	Teknologi maklumat dan komunikasi
ILO	Pertubuhan Buruh Antarabangsa
IPT	Institusi Pengajian Tinggi (IPT)
KDNK	Keluaran Dalam Negara Kasar
KKDT	Kaedah Kuasa Dua Terkecil
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KR	Kesan Rawak
LM	<i>Langrange Multiplier</i>
MPN	Majlis Profesor Negara
NKRA	Bidang Keberhasilan Utama Negara
NSM	Negara Sedang Membangun
OECD	<i>Organization Economic Cooperative Development</i>
OLS	<i>Ordinary Least Square</i>
PICS	<i>Productivity Investment Climate Survey</i>
PIP	Pelan Induk Perindustrian
PRL	Garisan regresi populasi
PSP	Perkhidmatan Sokongan Perniagaan
PTB	Penyiasatan Tenaga Buruh
R&D	Penyelidikan dan pembangunan
RE	<i>Random Effect</i>





RM	Ringgit Malaysia
RMK-10	Rancangan Malaysia Ke-10
SIDAP	<i>Central Register of Establishment</i>
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
TFP	Produktiviti Faktor Keseluruhan
TLP	Teori Limpahan Produktiviti
TMM	Teori Modal Manusia
UiTM	Universiti Teknologi Mara
UK	United Kingdom
UKM	Universiti Kebangsaan Malaysia
UPE	Unit Perancang Ekonomi
USA	<i>United State of America</i>
UUM	Universiti Utara Malaysia
WB	Bank Dunia
WBES	<i>World Bank Enterprise Survey</i>





BAB 1

PENGENALAN



1.1 Pendahuluan

Kajian pengaruh pendidikan ke atas pulangan individu dan pulangan sosial sememangnya banyak dan tidak hanya terbatas kepada negara-negara maju sahaja malahan juga negara-negara sedang membangun (lihat Psacharopoulos dan Patrinos, 2004). Apa yang diketahui, pendidikan sememangnya memainkan peranan penting ke atas pertumbuhan upah individu di samping latihan dan pengalaman kerja (Mincer, 1974; Becker, 1962, 2009; Psacharopoulos, 1993). Malah, pendidikan juga banyak memberi kesan pulangan sosial positif kepada masyarakat seperti pengurangan kadar jenayah dan masalah sosial (Cohen dan Felson, 1979; Lochner dan Moretti, 2001;





Buonanno dan Leonida, 2006, 2009; Groot & Van Den Brink, 2010) serta meningkatkan taraf kesihatan individu dan keluarga (Ross dan Wu, 1995; Cutler dan Lleras-Muney, 2006; Schillinger et al., 2006)

Memandangkan bahawa pendidikan bukan sahaja memberi kesan positif kepada individu itu sendiri tetapi juga limpahan pendidikan tersebut boleh dinikmati oleh masyarakat. Keadaan ini mungkin bermakna pendidikan rakan sekerja juga berkemungkinan mempengaruhi pertumbuhan upah individu. Namun begitu, tiada satu kajian seumpama ini yang meneroka hubungan antara kedua-dua ini di Malaysia, malah juga negara-negara lain. Kajian yang paling hampir adalah daripada Idson (1995), Idson dan Kahane (2000), Battu, Belfield, dan Sloane (2003) di Britain dan Moretti (2004) di Amerika Syarikat. Untuk itu, kajian ini membincangkan pengaruh limpahan stok modal manusia bukan sahaja pendidikan, malah pengalaman kerja dan latihan rakan sekerja atau dengan kata lain pengaruh kualiti stok modal manusia rakan sekerja ke atas pertumbuhan upah individu lain di tempat kerja di dua sektor ekonomi utama Malaysia- sektor pembuatan dan sektor perkhidmatan.

Kedua-dua sektor ini memberi sumbangan utama kepada pembangunan negara daripada segi guna tenaga dan Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK). Pada tahun 2013, hampir 20% dan 53% guna tenaga dibekalkan oleh masing-masing sektor perkhidmatan dan pembuatan (Laporan Tinjauan Buruh 2013, Jabatan Statistik Malaysia). Bukan itu sahaja, kedua-dua sektor ini merupakan penyerap utama tenaga kerja mahir dan berpendidikan tinggi selain daripada sektor awam (Zakariya, 2013). Kedua-dua sektor ini juga turut menyumbang lebih 70% kepada KDNK negara pada tahun 2013 (Kementerian Kewangan Malaysia 2013/2014). Memandangkan





pendidikan memberi kesan eskternaliti, maka adalah bermakna kajian ini dijalankan di kedua-dua sektor ini agar sumbangan dan produktiviti kedua-dua sektor tersebut terus relevan pada abad ke-21 ini.

Bagi membincangkan kajian ini secara lebih lanjut, bab ini dibahagikan kepada 13 sub topik utama. Bahagian 1.2 membincangkan tentang latar belakang kajian diikuti dengan permasalahan kajian dalam 1.3. Bahagian 1.4 dan 1.5 masing-masing membincangkan tujuan dan objektif kajian diikuti dengan persoalan kajian dan pembentukan hipotesis kajian dalam bahagian 1.6 dan 1.7. Skop dan limitasi kajian dibincangkan di bahagian 1.8 manakala bahagian 1.9 fokus kepada kepentingan dan sumbangan kajian. Bahagian 1.10 dan 1.11 memfokuskan kerangka kajian dan diikuti dengan definisi operasional. Manakala bahagian 1.12 membincangkan organisasi kajian dan rumusan dibincangkan di bahagian akhir, bahagian 1.13.

1.2 Latar Belakang Kajian

Dapatan kajian-kajian lepas menunjukkan bahawa pendapatan individu berhubung secara langsung dengan tahap pendidikan individu tersebut peningkatan taraf pendidikan seseorang akan meningkatkan upah premium pendidikan mereka (Psacharopoulos dan Patrinos, 2004; Li, Liu, dan Zhang, 2012; Wang dan rakan-rakan, 2014). Misalnya kajian yang dijalankan oleh Psacharopoulos (2002) dan Psacharopoulos dan Patrinos (2004) di beberapa benua terpilih mendapati kadar pulangan pendidikan bagi individu yang berpendidikan peringkat tertiar adalah 20% hingga 40% lebih tinggi berbanding dengan individu yang berpendidikan menengah.





Tidak terkecuali juga kajian di Malaysia (Rahmah & Noor, 2005; Milanovic, 2006; Ragayah, 2008; Wail dan rakan-rakan., 2011; Zakariya, 2012, 2014) yang menunjukkan bahawa secara umumnya upah premium bagi tambahan satu tahun persekolahan adalah antara 9 peratus dan 15%. Perbezaan-perbezaan upah ini adalah disebabkan oleh sampel yang berbeza daripada segi jantina, kumpulan etnik yang berbeza dan tahun yang berbeza. Ini menunjukkan bahawa pendidikan mempunyai kesan positif yang sangat tinggi terhadap pendapatan individu.

Oleh yang demikian, pendidikan boleh dianggap sebagai proksi yang baik kepada produktiviti modal insan dan kemahiran tenaga buruh (Schultz, 1961, 1971; Lau, Jamison dan Louat, 1991; Griliches, 2000). Memandangkan pendidikan meningkatkan produktiviti pekerja, tidak hairanlah kerajaan Malaysia memperuntukkan hampir 30% daripada perbelanjaan kerajaan persekutuan kepada sektor pendidikan dan latihan (Kementerian Kewangan, 2013). Malah, perbelanjaan pendidikan kerajaan Malaysia adalah hampir 6 peratus daripada keseluruhan nilai Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) iaitu peningkatan daripada 4 peratus pada tahun 1970 (Cheog, Selvaratnam, & Goh, 2011). Nilai peratusan ini adalah tinggi jika dibandingkan dengan negara-negara maju yang lain seperti Singapura, United Kingdom, Amerika Syarikat dan Jepun yang rata-ratanya antara 2.9 peratus dan 5.5 peratus (World Development Indicator 2013, World Bank).

Peningkatan dalam perbelanjaan kerajaan di samping peranan pihak swasta dalam menyediakan peluang-peluang pendidikan kepada masyarakat telah membantu meningkatkan enrolmen pendidikan tinggi. Data daripada Kementerian Pendidikan





Malaysia (KPM) menunjukkan bahawa enrolmen pendidikan tinggi pada tahun 2012 telah melebihi 1.1 juta jika dibandingkan dengan hanya 392,252 pada tahun 2005 (Perangkaan Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Kesannya, kita dapat lihat jumlah graduan telah bertambah melebihi 500,000 ribu pada tahun yang sama. Keadaan-keadaan ini dapat membantu meningkatkan kualiti tenaga buruh di Malaysia di mana peratusan tenaga buruh dengan kelayakan tertiar meningkat kepada 25% pada tahun 2011 berbanding dengan 5.5 peratus pada tahun 1982 (Perangkaan Tenaga Buruh Siswazah 1982-2011, Penyiasatan Tenaga Buruh, 2011).

Persoalannya, adakah peningkatan kuantiti graduan yang dihasilkan oleh Institusi Pengajian Tinggi (IPT) di Malaysia seiring dengan kualiti yang diharapkan oleh pihak majikan. Menurut World Bank (2009), penawaran graduan yang dihasilkan oleh institusi pendidikan di Malaysia adalah tidak selari dengan permintaan yang diperlukan. Malah, Cheog et al. (2011) mendapati bahawa negara Malaysia telah berjaya melahirkan ramai graduan daripada segi kuantiti dan bukannya dari segi kualiti. Keadaan ini menyebabkan ramai graduan tempatan menganggur dan tidak memperoleh pekerjaan walaupun setahun selepas tamat pengajian. Walaupun kadar pengangguran di Malaysia secara umum adalah rendah iaitu sekitar 3.5 peratus, namun pengangguran dalam kalangan siswazah (berumur 20-24 tahun) semakin meningkat dari 15.2% pada tahun 2000 kepada hampir 40% pada tahun 2012 (Penyiasatan Tenaga Buruh 2013, Jabatan Statistik Malaysia). Masalah utama peningkatan dalam pengangguran siswazah adalah didorong oleh kelemahan dalam penguasaan kemahiran insaniah seperti berbahasa Inggeris, pemikiran kritikal dan kemahiran teknikal (Lim & Normizan, 2004; N. Juhdi & Jauhariah, 2007; Ishak, Rahmah, & Sidin, 2008; Kazilan, Hamzah, & Bakar, 2009; Lim, 2010, 2011;





Rahmah, 2011). Dengan ini wujud pengaruh limpahan stok modal manusia negatif ke atas upah individu.

Bukan setakat itu sahaja, kualiti para graduan juga dapat dilihat daripada segi isu ketidakpadanan antara kemahiran dan pendidikan yang dimiliki oleh graduan dengan pekerjaan yang ingin dipohon. Terdapat banyak kajian di Malaysia yang mendapati bahawa secara keseluruhannya hampir 1/3 daripada keseluruhan responden yang dikaji bekerja dalam pekerjaan yang tidak setimpal dengan kelayakan akademik sama ada daripada segi tahap pengajian (World Bank, 2009; Zakariya & Mohd. Noor, 2014) mahupun bidang pengajian (Lim, Rich, dan Harris, 2008; Zulkifly, Ishak & Abu Shaari, 2010; Zakariya & Battu, 2013). Sebagai contoh, kajian oleh World Bank (2009) mendapati bahawa 25% daripada pekerja berpendidikan diploma dan ke atas di sektor perkilangan bekerja di mana pekerjaan mereka hanya memerlukan kelayakan peringkat menengah atas sahaja. Malah, kajian daripada Zakariya (2012) mendapati bahawa pekerja di sektor perkilangan yang terpilih bukan sahaja terlebih pendidikan, bahkan 1/3 daripada mereka juga bekerja di mana kemahiran yang dimiliki tidak digunakan sepenuhnya atau dengan kata lain mereka ini ‘terlebih kemahiran’.

Walaupun begitu, ahli-ahli ekonomi berpendapat bahawa pendidikan banyak memberi kesan limpahan positif kepada masyarakat dan negara misalnya daripada segi penjanaan idea-idea baharu dan inovatif. Ini berlaku melalui aktiviti penyelidikan dan pembangunan bagi meningkatkan kualiti produk dan proses pengeluaran (Hay Woo, 1991; Nelson dan Phelps, 1966; Greiner dan Semmler, 2002). Secara tidak langsung, pendapatan negara juga akan dapat ditingkatkan melalui peningkatan dalam eksport dan kebolehpaya persaingan di peringkat antarabangsa dengan terbentuknya

