

TERLEBIH PENDIDIKAN DAN INFLASI PENDIDIKAN DALAM SEKTOR AWAM DI PUTRAJAYA

Raze Norshyahman bin Shahril
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia
Emel : ranos@ymail.com

ABSTRAK

Pendidikan adalah aspek terpenting dalam pembangunan modal sumber manusia dalam sesebuah ekonomi. Modal sumber manusia yang berkualiti dapat memacu pembangunan ekonomi sesebuah negara dengan lebih berkesan dan holistik. Negara membangun seperti Malaysia yang menuju ke arah negara maju memperuntukkan kadar perbelanjaan sektor pendidikan yang tinggi setiap tahun dalam bajet Negara supaya seimbang dengan kadar kemajuan negara. Peningkatan peruntukan dalam pendidikan setiap tahun bertujuan memastikan kualiti modal insan yang terhasil setara dengan kemajuan yang dicapai oleh negara. Penghasilan modal insan yang berkualiti akan menyumbang secara langsung dalam k-ekonomi seterusnya mewujudkan nilai tambah dalam pembangunan negara secara keseluruhannya. Namun begitu, fenomena pelaburan berlebihan dalam pendidikan pada masa kini dikhuatiri menambahkan penganggur berpendidikan. Secara tidak langsung akan menghasilkan inflasi pendidikan dalam negara apabila kadar pulangan bersih pendidikan menjadi negatif atau berkurangan. Keadaan ini berlaku implikasi daripada pekerja yang terpaksa menerima pekerjaan dengan keperluan atau kelayakan yang lebih rendah berbanding kelayakan pendidikan yang mereka miliki. Penganggaran terhadap fenomena ini menggunakan asas model pendapatan Mincer (1974) yang diubahsuai bagi mengesan wujud atau tidak terlebih pendidikan dalam sektor awam di Putrajaya. Dalam kajian ini, sejumlah 400 pekerja dari sektor awam di Putrajaya telah diambil sebagai sampel soal selidik pada tahun 2015 bagi menguji fenomena tersebut dalam pasaran buruh di sektor awam. Hasil soal selidik menunjukkan berlaku fenomena terlebih pendidikan dalam pasaran buruh di sektor awam Putrajaya. Terlebih pendidikan juga diuji dari segi tahun persekolahan, tahap pendidikan dan jantina. Oleh itu, keputusan ini dapat memberi sedikit sebanyak panduan dan rujukan ke atas para pembuat dasar pendidikan Negara.

Kata kunci: Terlebih pendidikan, inflasi, pasaran buruh

Pengenalan

Pelaburan dalam bidang pendidikan di Malaysia disediakan Kerajaan bermula dari peringkat pra sekolah sehingga ke peringkat pendidikan tinggi. Peruntukan disediakan dalam pelbagai bentuk sama ada secara langsung atau tidak langsung. Secara langsung seperti pembinaan/ menaik taraf institusi pendidikan manakala secara tidak langsung seperti subsidi misalnya yuran pengajian, pemberian buku teks percuma, Baucar Buku 1Malaysia dan Bantuan Persekolahan .

Kerajaan Malaysia pada tahun 2015 telah memperuntukkan sejumlah RM56 bilion untuk pembangunan dalam sektor pendidikan. Peruntukan ini untuk membiayai pelbagai program pengajaran dan pembelajaran pada tahun 2015. Secara umumnya, peruntukan untuk sektor pendidikan disediakan melalui belanja mengurus dan belanja pembangunan seperti yang ditunjukkan oleh **Jadual 1**. Peruntukan untuk sektor pendidikan mengalami peningkatan sebanyak 18.5 peratus sejak lima tahun yang lalu iaitu perbandingan tahun asas 2011 hingga tahun 2015.

Jadual 1 : Perbelanjaan pendidikan dan latihan kerajaan persekutuan dari tahun 2011-2015 (RM Juta)

Tahun	2011	2012	2013	2014	2015
Belanja Mengurus	41,741	47,040	47,972	51,816	53,041
Belanja Pembangunan	7,735	7,550	6,438	4,860	5,582
JUMLAH	49,476	54,590	54,410	56,676	58,623

Pada masa kini terdapat pelbagai kajian untuk melihat kesan ketidaksepadanan pekerjaan yang membawa kepada inflasi pendidikan dalam sesebuah negara. Ketidaksepadanan pekerjaan bermaksud pekerja terpaksa menerima kerja dengan keperluan kelayakan yang lebih rendah daripada kelayakan yang dimiliki. Inflasi pendidikan pula didefinisikan sebagai kadar pulangan bersih pendidikan yang merosot/negatif. Artikel ini mengkaji fenomena terlebih pendidikan dan inflasi pendidikan di dalam sektor awam di Putrajaya. Secara khususnya pengkaji akan meneliti kesan terlebih pendidikan, jantina, bilangan tahun persekolahan dan tahap pencapaian pendidikan ke atas tingkat upah. Dari dapatan ini akan mengenal pasti kewujudan inflasi pendidikan di dalam pasaran buruh di sektor awam Putrajaya. Model asas Mincer (1974) digunakan bagi mengenal pasti punca kepada berlakunya ketidaksepadanan pekerjaan dalam bentuk inflasi pendidikan (Zulkifly Osman, Ishak Yussof & Abu Hassan Shaari Mohd Nor, 2010). Berdasarkan model tersebut, upah individu adalah pemboleh ubah bersandar dan pendidikan yang diukur dengan menggunakan bilangan tahun yang dihabiskan dalam sistem pendidikan formal (tahun persekolahan) dan pengalaman merupakan pemboleh ubah bebas.

Pasaran Pendidikan Vs Pekerjaan Di Malaysia

Di dalam kajian ini, pengkaji membahagikan punca berlaku fenomena ketidaksepadanan pekerjaan kepada beberapa kategori iaitu dari pihak pembuat dasar (Kerajaan), majikan dan pencari kerja. Bagi pihak Kerajaan, pelaburan yang tinggi setiap tahun dalam sektor pendidikan tanpa mengambil kira keseimbangan permintaan dan penawaran di antara jumlah/jenis kursus dan jumlah/jenis pekerjaan boleh menyebabkan berlakunya masalah ini. Dasar liberalisasi dalam bidang pendidikan di pertengahan tahun 1990an menyebabkan banyak universiti awam dan swasta yang dibuka. Senario ini secara langsung telah membuka peluang kepada lebih ramai orang melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Bagi menangani masalah pengangguran selepas kemelesetan ekonomi tahun 2008/2009, Kerajaan juga telah menanggunghkan kemasukan para graduan lepasan ijazah pertama ke pasaran buruh dengan memberi bantuan kewangan untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat pasca siswazah. Secara tidak langsung menyebabkan lambakan bakal pekerja yang mempunyai kelayakan pendidikan yang tinggi sedangkan kebanyakan sektor pekerjaan masih lagi mengekalkan syarat kemasukan kerja dengan pendidikan maksimum diploma ataupun ijazah pertama. Dalam kajian Psacharopoulos dan Patrinos (2004) ke atas 121 buah negara di dunia termasuk Malaysia menunjukkan penambahan penawaran pendidikan telah menyebabkan kadar pulangan pendidikan berkurangan.

Berdasarkan Model Penyerahan Kerja, Kelayakan Pekerja Dan Keperluan Pekerjaan mengikut Teori Modal Sumber Manusia (Becker 1964), pendidikan mempunyai hubungan positif dengan pendapatan atau upah. Pelaburan terhadap pendidikan boleh meningkatkan produktiviti dan sekali gus meningkatkan pendapatan (Hawley 2004, Garcia & Gomez 2005, Zulkifli et al. 2010 dan Rahmah et al. 2011). Dengan andaian tertentu, melalui Teori Keluaran Sut Buruh sebagai teori permintaan terhadap buruh (Perlman 1969), pada sesuatu tahap majikan hanya menambahkan buruh selagi keluaran sut buruh atau secara purata disebut produktiviti pekerja melebihi upah pekerja. Teori ini juga menjelaskan pekerja dibayar berdasarkan tahap modal insan terkumpul yang berfungsi kepada aspek pengumpulan modal insan iaitu tahap pendidikan, pengalaman dan latihan. Ketidaksepadanan pendidikan timbul apabila peningkatan dalam pencapaian pendidikan pekerja itu tidak selari dengan tahap permintaan pasaran kerja. Kesan serta merta membawa kepada pengurangan dalam gaji relatif pekerja berpendidikan. Pada keadaan pasaran buruh yang ketat dan persaingan sengit untuk mendapatkan pekerjaan, Teori Mobiliti Kerjaya (Sicherman & Galor, 1987) menyatakan bahawa seseorang individu berpendidikan bersedia untuk menerima pekerjaan yang mereka terlebih pendidikan. Ia bertujuan untuk mengumpul kemahiran yang boleh digunakan kemudian semasa beralih kepada tahap pekerjaan yang lebih tinggi.

Di pihak majikan pula, syarat kemasukan atau piawai pengambilan pekerja baru yang agak ketat juga boleh menyebabkan fenomena terlebih pendidikan ini berlaku. Dalam hal ini, pencari kerja tiada pilihan melainkan menerima sahaja tawaran pekerjaan walaupun kelayakan pendidikan yang dimiliki melebihi dari kelayakan pendidikan yang diperlukan oleh majikan. Ini secara tidak langsung menyebabkan mereka terpaksa menerima tingkat upah yang lebih rendah dari yang sepatutnya. Apabila seseorang pekerja menerima pekerjaan dengan keperluan kelayakan yang lebih rendah daripada kelayakan yang dimiliki, ini akan membawa kepada inflasi pendidikan (Zulkifly Osman & Hazrul Izuan Shahiri, 2013). Keadaan pekerja yang menerima pekerjaan dengan keperluan kelayakan yang lebih rendah daripada kelayakan yang dimiliki boleh diterjemahkan sebagai 'terlebih didik' (Psacharopoulos & Patrinos 2004).

Punca seterusnya adalah di pihak pekerja itu sendiri, apabila mereka tiada pilihan lain dan tidak cerewet menerima apa pun jenis pekerjaan yang ditawarkan. Kebiasaannya perkara ini berlaku kepada pencari kerja yang masih baru memasuki pasaran buruh di mana mereka berkemungkinan menghadapi masalah pengangkutan ke tempat kerja ataupun pekerja yang mempunyai masalah keluarga. Dalam hal ini, mereka akan menerima apa sahaja jenis pekerjaan yang ada berhampiran dengan tempat kediaman mereka. Implikasi terlebih didik kepada pekerja ialah terhadap pendapatan di mana pekerja yang terlibat terpaksa membayar penalti dalam bentuk pengurangan kadar pulangan pendidikan .

Isu Terlebih Pendidikan Dan Inflasi Pendidikan

Fenomena terlebih pendidikan berlaku dalam pasaran buruh di pelbagai negara pada masa kini. Terlebih pendidikan adalah keadaan di mana pekerja yang terpaksa menerima pekerjaan dengan keperluan kelayakan pendidikan yang lebih rendah daripada kelayakan pendidikan yang dimiliki (Chevalier & Lindley 2007, Cohn & Ng 2000, Reimer, David dan Steinmetz 2009, Sloane 2002, Zulkifly et al. 2010, Zulkifly Osman & Hazrul Izuan Shahiri 2013). Menurut Kucel (2011), terlebih pendidikan adalah satu masalah yang perlu diberi perhatian kerana ianya memberi kesan ketara di pelbagai negara. Ia memberi kesan 25% dalam pasaran buruh di negara-negara maju seperti United Kingdom, Amerika Syarikat dan Belanda. Penemuan ini selari dengan Clark (2013) di Amerika Syarikat namun sedikit berbeza dari segi penemuan iaitu sejumlah 50% daripada pekerjaanya mempunyai tahap pendidikan yang tidak sepadan dengan tahap pendidikan yang diperlukan untuk pekerjaan. Sementara itu, Cuadras Morato & Mateos Planas (2013) telah melihat antara faktor penting yang membawa kepada terlebih pendidikan adalah perkembangan pendidikan dan kemahiran teknikal yang pesat sedang berlaku di seluruh dunia. Di negara Switzerland pula, Diema (2015) mendapati selepas tempoh setahun menamatkan pengajian, hampir 17% daripada graduan berada dalam pekerjaan yang tidak sepadan dengan kelayakan dan ianya tidak berkurangan dalam jangka masa pendek. Keadaan tersebut telah memberi kesan penalti pendapatan sebanyak 5% dalam tempoh jangka pendek dan sederhana. Graduan dalam keadaan tidak sepadan pekerjaan juga tidak berpuas hati dengan kerjaya mereka.

Implikasi ini juga dibuktikan oleh kajian Sungjin Cho and Soohyung Lee (2014) di Korea Selatan yang mendapati pekerja yang terlebih pendidikan berkemungkinan tidak diambil bekerja untuk syarikat yang sama dalam tempoh seterusnya tetapi lebih cenderung untuk mengalami pertumbuhan upah lebih cepat daripada pekerja berpendidikan secukupnya. Kajian ini juga mendapati tahap terlebih pendidikan dalam pasaran buruh di Korea Selatan adalah sama seperti mana di negara maju iaitu pada tahap 25%.

Fenomena terlebih didik atau inflasi pendidikan bagi kes Malaysia berlaku berikutan peningkatan pelaburan modal manusia telah menyebabkan ketaksepadanan pekerjaan di mana pekerja terpaksa menjawat jawatan atau menerima pekerjaan yang lebih rendah daripada kelayakan yang dimiliki. Punca yang menyebabkan fenomena ini berlaku boleh juga disebabkan oleh peningkatan piala pengambilan pekerja baru. Ketaksepadanan pekerjaan ini menyebabkan pekerja membayar penalti dalam bentuk pengurangan kadar pulangan pendidikan (Zainizam Zakariya & Mohd Asri Mohd. Noor 2014 dan Zulkifly et al. 2010). Zulkifly Osman dan Hazrul Izuan Shahiri (2013) menegaskan bahawa pelaburan berlebihan dalam pendidikan tidak hanya menambahkan penganggur berpendidikan, tetapi turut menghasilkan ketaksepadanan pekerjaan. Namun, kajian ini tidak dapat mengenal pasti pada tingkat pendidikan manakah kesan terlebih didik menyebabkan berlakunya inflasi pendidikan. Selain itu, Zainizam Zakariya (2014) mendapati pekerja yang bekerja di luar bidang pendidikan mereka semasa di universiti juga membawa kepada inflasi pendidikan apabila kadar pulangan bersih pendidikan menjadi berkurangan. Ini berlaku apabila pekerja mengalami upah penalti lebih tinggi di kalangan pekerja terlebih pendidikan yang bekerja dalam pekerjaan yang tiada kaitan dengan bidang pendidikan mereka. Upah penalti lebih tinggi mungkin berpunca bahawa modal insan yang diperoleh semasa belajar terlalu khusus dan tidak boleh dipindahkan dengan mudah kepada pekerjaan yang berbeza.

Zainizam Zakariya dan Mohd Asri Mohd. Noor (2014) yang melihat kesan ini ke atas sektor pembuatan di Malaysia, hampir 19 peratus pekerja didapati terlebih kelulusan manakala 29 peratus lagi terlebih kemahiran. Selain faktor individu, elemen tempat kerja iaitu saiz firma, peratusan pekerja berkelulusan universiti tempatan, jenis pemilikan, bilangan pesaing dan perbezaan amalan pengambilan pekerja juga mempengaruhi. Rahmah (2001) pula mendapati faktor modal manusia terutamanya tahun bersekolah memainkan peranan yang penting dalam menentukan pendapatan buruh dan juga perbezaan pendapatan buruh dalam sektor pembuatan. Walau bagaimanapun pengalaman bekerja adalah tidak signifikan dalam menentukan tingkat pendapatan buruh dalam sub industri pembuatan iaitu industri kimia, peralatan dan pengangkutan. Ini selari dengan Kenneth (2012) yang mendapati pengalaman tidak mempengaruhi permulaan upah bagi pekerja yang berkelulusan tahap rendah iaitu sekolah rendah dan sekolah menengah serta vokasional berbanding pekerja yang mempunyai tahap pendidikan lebih tinggi iaitu peringkat ijazah sarjana muda dan ijazah sarjana. Walau bagaimanapun, Dustmann dan Meghir (2005) mendapati pengalaman kerja menunjukkan pulangan yang positif di kalangan pekerja yang berkemahiran. Manakala pulangan pengalaman pekerja yang tidak berkemahiran adalah kecil dan menghampiri sifar.

Data Dan Metodologi

Data bagi tujuan penganggaran diperoleh daripada soal selidik yang telah dijalankan secara rambang terhadap 400 pekerja sektor awam di Putrajaya pada bulan September 2015. Pengutipan data ini merangkumi empat (4) jenis sektor dalam perkhidmatan awam iaitu sektor ekonomi, sektor sosial, sektor pentadbiran am dan sektor keselamatan dan infrastruktur. Setiap responden diminta mengisi soal selidik yang merangkumi profil responden, maklumat pekerjaan, pendidikan, upah dan pengalaman.

Kajian ini menggunakan asas Model Mincer (1974) yang telah diubahsuai bagi menganalisis kesan ketidaksepadanan pekerjaan dalam pasaran buruh terhadap kadar pulangan pendidikan. Bagi tujuan penganggaran, dua (2) model telah dibentuk berasaskan proksi yang berbeza terhadap pemboleh ubah pendidikan iaitu tahun persekolahan dan tahap pendidikan. Selain itu faktor gender juga dimasukkan ke dalam model sebagai pemboleh ubah kawalan. Kedua-dua model ditunjukkan seperti berikut:

Model 1:

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 \text{Exp} + \beta_3 \text{Exp}^2 + \beta_4 J + \beta_5 (\Omega) + \beta_6 (\Omega)S + \varepsilon$$

Model 2:

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 \text{Exp} + \beta_2 \text{Exp}^2 + \beta_3 J + \beta_4 (\Omega) + \beta_5 \text{DHE} + \beta_6 (\Omega) \text{DHE} + \varepsilon$$

dengan,

InW	= log upah kasar
S	= tahun bersekolah
Exp	= tahun pengalaman bekerja
J	= dumi jantina
(Ω)	= dumi terlebih didik
(Ω)S	= Pemboleh ubah interaksi (terlebih didik di peringkat tahun persekolahan)
DHE	= dumi pendidikan tinggi
(Ω)DHE	= Pemboleh ubah interaksi (terlebih didik di tahap pengajian tinggi)

Dalam setiap model dimasukkan pemboleh ubah baharu iaitu jantina dan ketidaksepadanan pekerjaan. Dalam kajian ini, ketidaksepadanan pekerjaan ditakrifkan sebagai terlebih didik sahaja (Ω) kerana bagi yang terkurang didik, ketidaksepadanan pekerjaan boleh berlaku disebabkan perbezaan pengalaman. Melalui proses kenaikan pangkat, individu berpeluang menjawat jawatan yang lebih tinggi dengan kelayakan pengalaman walaupun kelayakan pendidikannya rendah (Zulkifly Osman & Hazrul Izuan Shahiri, 2013).

Dalam **Model 1**, upah kasar individu (W) diperoleh berdasarkan kepada pendapatan kasar responden. Bilangan tahun persekolahan (S) diguna bagi mendapatkan kadar pulangan pendidikan. Pemboleh ubah ini diperoleh dengan menggunakan bilangan tahun yang dihabiskan oleh individu dalam sistem persekolahan formal bagi mendapatkan pendidikan. Bagi menilai

tahap pendidikan, tempoh persekolahan untuk sekolah menengah Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) adalah sebelas (11) tahun. Pendidikan ke peringkat STPM/ Sijil/ Diploma memerlukan pelajar berada dalam sistem pendidikan untuk tempoh tiga belas (13) tahun. Peringkat ijazah, sarjana dan Doktor Falsafah pula masing-masingnya memerlukan tempoh masa pengajian selama lima belas (15), tujuh belas (17) dan dua puluh satu (21) tahun lagi.

Pengalaman bekerja (Exp) pula dianggarkan berasaskan kepada hasil tolak umur semasa responden dengan jumlah tahun persekolahan formal. Kemudian jumlah ini dikurangkan lagi sebanyak enam tahun sebagai tempoh tahun sebelum bersekolah. Bagi membuktikan bahawa pengalaman bekerja adalah tertakluk kepada hukum pulangan bertambah kurang, maka pengalaman bekerja akan di kuasa duakan (Exp²). Jika berlaku hukum pulangan bertambah kurang, maka nilai pekali pengalaman bekerja ganda dua akan jadi negatif. Dalam hal ini, mungkin faktor yang lebih dominan ialah faktor kekuatan fizikal dan mental. Faktor ini, yang dikaitkan dengan usia yang semakin lanjut mempunyai pengaruh negatif terhadap produktiviti dan seterusnya terhadap pendapatan atau upah pekerja. Selain itu, pemboleh ubah kawalan iaitu faktor jantina juga diambil kira dalam penentuan pendapatan. Ini kerana terdapatnya kajian yang menunjukkan wujudnya faktor diskriminasi yang boleh menyebabkan perolehan kedua-dua kumpulan ini tidak sama (Yen 1984 dan Rahmah & Zulridah 2005). Dumi digunakan bagi pemboleh ubah ini (lelaki=1 dan wanita sebaliknya).

Dalam **Model 2** pula, proksi bagi pendidikan ditukar kepada tahap pencapaian pendidikan. Dua tahap pendidikan digunakan dalam model ini. Peringkat menengah yang mewakili kelulusan peringkat SPM dan ke bawah. Peringkat kelulusan ini diguna sebagai kumpulan asas untuk perbandingan. Peringkat pengajian tinggi terdiri dari Sijil, Diploma, Sarjana dan PhD. Pemboleh ubah dumi digunakan, iaitu mewakili peringkat pengajian tinggi (DHE) yang diberikan nilai satu (1) sementara peringkat pendidikan menengah ke bawah yang menjadi asas perbandingan di sini mengambil nilai sifar (0).

Bagi menguji kesan ketidaksepadanan pekerjaan akibat terlebih didik terhadap pulangan pendidikan, pendekatan pengukuran yang digunakan adalah berasaskan jawapan yang diberikan oleh setiap responden berhubung dengan soalan ketidaksepadanan pekerjaan. Apabila jawapan yang diterima menunjukkan kelayakan yang dimiliki responden melebihi kelayakan yang diperlukan dalam pekerjaan, maka pemboleh ubah dumi terlebih didik (Ω) = 1. Sementara itu, dumi (Ω) = 0 menunjukkan kelayakan sepadan antara kelayakan milik responden dengan keperluan kelayakan dalam pekerjaan. Ini merupakan kes khas bagi Model Mincer (1974) seperti yang ditunjukkan dalam persamaan (1) dan (2). Tanda pekali bagi ketidaksepadanan pekerjaan yang dianggar secara berasingan boleh berbentuk negatif dan boleh juga positif. Jika tandanya negatif, bermakna terlebih didik menyebabkan pendapatan atau upah pekerja merosot dan sebaliknya. Bagaimanapun, pemboleh ubah penting yang ingin diuji di sini ialah pemboleh ubah interaksi antara terlebih didik (Ω) dengan tahun persekolahan (Model 1) dan interaksi antara (Ω) dengan dumi bagi tingkat-tingkat pendidikan yang berbeza (Model 2). Nilai pekali bagi setiap pemboleh ubah ini amat penting bagi menentukan kesan ketidaksepadanan pekerjaan, khususnya terlebih didik terhadap kadar pulangan pendidikan.

Hasil Kajian Dan Perbincangan

Agihan responden mengikut jantina dalam sektor ditunjukkan dalam **Jadual 3**. Agihan responden mengikut jantina adalah 28.75 peratus lelaki dan 71.25 peratus perempuan. Daripada pecahan ini, 4 peratus dari sektor ekonomi, 31 peratus dari sektor pentadbiran am, 59.25 peratus dari sektor sosial dan 5.75 peratus dari sektor keselamatan dan infrastruktur.

Jadual 2: Pecahan responden mengikut jantina dan sektor

Sektor	Jantina Responden				Jumlah
	Lelaki		Wanita		
Ekonomi	8	(2%)	8	(2%)	16 (4%)
Pentadbiran Am	41	(10.25%)	83	(20.75%)	124 (31%)
Sosial	57	(14.25%)	180	(45%)	237 (59.25%)
Keselamatan & Infrastruktur	9	(2.25%)	14	(3.5%)	23 (5.75%)
Jumlah	115	(28.75%)	285	(71.25%)	400 (100%)

Dalam **Jadual 3** pula menunjukkan peratus tahap pelajaran setiap responden mengikut sektor. Majoriti dalam kajian ini mempunyai taraf pendidikan ijazah (42.25 peratus) diikuti oleh Diploma (24 peratus), SPM (16.5 peratus), STPM atau peringkat sijil institusi di Malaysia (8.5 peratus), Sarjana (8 peratus) dan PhD (0.75 peratus)

Jadual 3: Taraf pendidikan mengikut jantina

Taraf Pendidikan	Jantina Responden				Jumlah
	Lelaki		Perempuan		
SPM dan ke bawah	12	(3%)	54	(13.5%)	66 (16.5%)
STPM/Sijil	8	(2%)	26	(6.5%)	34 (8.5%)

Diploma	20 (5%)	76 (19%)	96 (24%)
Ijazah	57 (14.25%)	112 (28%)	169 (42.25%)
Sarjana	17 (4.25%)	15 (3.75%)	32 (8%)
PhD	1 (0.25%)	2 (0.5%)	3 (0.75%)
Jumlah	115 (28.75%)	285 (71.25%)	400 (100%)

Pengujian utama kajian ini adalah mengenai ketidaksepadanan pekerjaan. Maklumat yang diperolehi ditunjukkan dalam **Jadual 4**. Dalam jadual yang diperolehi didapati wujud ketidaksepadanan pekerjaan dalam pekerjaan di sektor awam Putrajaya. Bilangan pekerja atau responden yang terlibat adalah seramai 108 orang atau 27 peratus daripada keseluruhan responden. Majoriti responden yang bekerja tidak sepadan dengan pendidikan adalah wanita iaitu 21 peratus dari saiz sampel.

Jadual 4: Ketidaksepadanan pekerjaan mengikut jantina

Jantina	Ketidaksepadanan pekerjaan		Jumlah
	Terlebih Didik	Didik Setara	
Lelaki	24 (6%)	91 (22.75%)	115 (28.75%)
Wanita	84 (21%)	201 (50.25%)	285 (71.25%)
Jumlah	108 (27%)	292 (73%)	400 (100%)

Berdasarkan **Jadual 5** di bawah, sektor sosial didapati mengalami ketidaksepadanan pekerjaan tertinggi iaitu sebanyak 17.5 peratus. Selain itu pekerja wanita dalam sektor tersebut lebih ramai berbanding dengan pekerja lelaki yang terlibat dengan isu ketidaksepadanan pekerjaan. Daripada keseluruhan pekerja yang terlibat dengan ketidaksepadanan pekerjaan (terlebih didik), lebih daripada separuh adalah terdiri dari responden wanita. Dua implikasi penting yang timbul di sini. Pertama, perbezaan ini mungkin disebabkan wujudnya amalan diskriminasi terhadap wanita dalam pasaran buruh. Bagi mengisi kekosongan sesuatu pekerjaan, pekerja wanita diperlukan memiliki kelayakan pendidikan yang lebih tinggi berbanding dengan lelaki. Kedua, pekerja wanita kurang memilih dari segi pekerjaan. Ini tidak lain kerana pada zahirnya wanita tidak begitu bebas bergerak dalam pasaran buruh (Yen 1984 dan Rahmah & Zulridah 2005).

Jadual 5: Ketidaksepadanan pekerjaan mengikut sektor

	Ekonomi		Pentadbiran Am		Sosial		Keselamatan & Infrastruktur		Jumlah
	Lelaki	Wanita	Lelaki	Wanita	Lelaki	Wanita	Lelaki	Wanita	
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
Didik Setara	7 (1.75)	8 (2)	32 (8)	60 (15)	44 (11)	123 (30.75)	8 (2)	10 (2.5)	292 (73)
Terlebih Didik	1 (0.25)	0 (0)	9 (2.25)	23 (5.75)	13 (3.25)	57 (14.25)	1 (0.25)	4 (1)	108 (27)
Jumlah	8 (2)	8 (2)	41 (10.25)	83 (20.75)	57 (14.25)	180 (45)	9 (2.25)	14 (3.5)	400 (100)

Jadual 6 menunjukkan keputusan penganggaran OLS bagi Model 1 dan Model 2. Pemboleh ubah pendidikan dan pengalaman menunjukkan nilai yang signifikan dan mempunyai tanda seperti yang dijangkakan. Umpamanya, bagi pemboleh ubah tahun bersekolah menunjukkan apabila pendidikan meningkat, pendapatan juga turut meningkat. Dalam kes ini, (Model 1) bagi setiap tahun peningkatan persekolahan akan menghasilkan secara purata peningkatan pendapatan sebanyak 7.35 peratus. Pengalaman bekerja juga mempunyai kesan yang positif terhadap pendapatan. Pendapatan akan meningkat apabila pengalaman bertambah. Bagaimanapun, ia tertakluk kepada hukum pulangan bertambah kurang kerana pekali pengalaman ganda dua mempunyai tanda negatif. Dumi jantina tidak signifikan menunjukkan tiada diskriminasi jantina terhadap pendapatan.

Jadual 6: Hasil anggaran fungsi pendapatan Model 1 dan Model 2

	MODEL 1		MODEL 2	
	β	t-Statistik	β	t-Statistik
Konstan	2.268241	(41.42222)*	3.071684	(87.11916)*
Tahun bersekolah (S)	0.073516	(20.77020)*		

Pengalaman (Exp)	0.019327	(7.588748)*	0.018234	(5.688974)*
Pengalaman Kuasa Dua (Exp ²)	-0.000199	(-3.253513)*	-0.000192	(-2.486334)**
Terlebih Didik (Ω)	0.002458	(0.018796)	-0.066097	(-0.429795)
Jantina (J)	0.029235	(2.119762)	0.065171	(3.795723)*
(Ω) S	-0.013110	(-1.437130)***		
PengajianTinggi (DHE)			0.271722	(12.29254)*
(Ω)DHE			-0.138056	(-0.891086)
R ² Terlaras		0.6853		0.4994
Saiz sampel		400		400

Nota: * signifikan pada aras keertian 1%
** signifikan pada aras keertian 5%
*** signifikan pada aras keertian 15%

Rumusan yang sama diperoleh bagi pemboleh ubah serupa dalam Model 2. Cuma bagi pemboleh ubah persekolahan, ianya diukur mengikut tahap. Bagi pengajian di tahap pengajian tinggi, pendapatan akan meningkat sebanyak 27.17 peratus berbanding dengan pendapatan di peringkat menengah SPM dan ke bawah. Dumi jantina dalam model ini signifikan dan bertanda positif menunjukkan purata pendapatan lelaki jika dikira dari sudut tahap pendidikan adalah lebih tinggi berbanding dengan wanita.

Selain itu, hasil penganggaran yang paling penting bagi kajian ini ialah pemboleh ubah ketidaksepadanan pekerjaan, khususnya dirujuk kepada fenomena terlebih didik. Merujuk kepada Model 1, pemboleh ubah ketidaksepadanan pekerjaan (Ω) menunjukkan tiada kesan kepada pendapatan. Pemboleh ubah interaksi antara tahun persekolahan dengan ketidaksepadanan pekerjaan [(Ω)S] menunjukkan keputusan yang signifikan dan bertanda negatif pada aras keertian 15 peratus. Memandangkan tandanya adalah negatif, ini bermakna ketidaksepadanan pekerjaan boleh menyebabkan kadar pulangan terhadap pendidikan berkurang seterusnya menyebabkan inflasi pendidikan dalam Negara. Bagaimanapun, rumusan ini tidak terdapat dalam Model 2. Pemboleh ubah interaksi antara terlebih didik dengan dumi tahap pendidikan tidak signifikan walaupun tandanya adalah negatif. Secara lebih khusus, tidak wujud petunjuk bagi mengenal pasti pada tingkat pendidikan manakah kesan terlebih didik menyebabkan berlakunya inflasi pendidikan. Oleh itu, kajian susulan dengan data yang lebih lengkap dan menyeluruh amat perlu dilakukan pada masa hadapan.

Rumusan

Berdasarkan hasil analisis data secara deskriptif menunjukkan berlaku fenomena ketidaksepadanan pekerjaan dalam pasaran buruh di sektor awam Putrajaya. Hasil penganggaran juga menunjukkan kadar pulangan pendidikan terhadap pekerja terlebih didik menjadi negatif dan boleh diterjemahkan sebagai potensi untuk berlakunya inflasi pendidikan, dilihat dalam aras keertian yang lebih besar, 15%. Namun begitu, tahap pendidikan di manakah boleh berlakunya inflasi pendidikan masih tidak dapat dikenal pasti dan diukur dalam kajian ini kerana tidak wujud petunjuk pada tahap pendidikan yang mana ia boleh berlaku. Oleh yang demikian, adalah dicadangkan supaya kaedah pengumpulan data yang lebih lengkap dan menyeluruh dengan mengambil kira bilangan responden dan kawasan kajian yang lebih luas dibuat dalam kajian yang akan datang supaya tahap pendidikan yang menyumbang kepada inflasi pendidikan dapat diukur. Selain itu, model untuk pengukuran inflasi pendidikan juga mungkin boleh ditambah baik bagi membolehkan nilainya dikenal pasti walaupun melibatkan jumlah responden dan kawasan kajian yang terhad.

Secara amnya, pelaburan dalam bidang pendidikan akan menambahkan bilangan pekerja berpendidikan tinggi. Namun, secara tidak langsung pelaburan yang tinggi ke atas pendidikan akan mewujudkan dua kesan iaitu dari sudut positif dan negatif. Dari sudut positifnya, impak pelaburan ini akan memenuhi hasrat dan matlamat Kerajaan memperoleh modal insan berpendapatan tinggi yang berteraskan pengetahuan dan inovasi menjelang tahun 2020. Manakala dari sudut negatifnya, ia boleh membawa kepada masalah pengangguran dari kalangan berpendidikan tinggi yang akhirnya membawa kepada ketidaksepadanan pekerjaan dan inflasi pendidikan. Pelaburan yang besar dalam sektor ini adalah selaras dengan hasrat dan usaha Kerajaan untuk menyediakan modal insan berkualiti untuk memacu pengetahuan dan inovasi dalam persekitaran ekonomi berpendapatan tinggi. Namun begitu, ketidaksepadanan pekerjaan boleh menyebabkan tahap motivasi pekerja menurun kerana menerima tingkat upah lebih rendah dari sepatutnya. Ini akhirnya boleh menjejaskan tingkat produktiviti firma dan seterusnya memberi kesan yang lebih besar kepada rantaian ekonomi negara. Perancangan yang teliti dan menyeluruh serta bersepadu dari semua pihak pemegang taruh perlu dilakukan bagi memastikan fenomena terlebih pendidikan yang membawa kepada ketidaksepadanan pekerjaan dan seterusnya inflasi pendidikan ini dapat dikawal. Antara yang boleh dilakukan adalah dengan mengambil kira keseimbangan permintaan dan penawaran di antara jumlah/jenis kursus di institusi dan jumlah/jenis pekerjaan yang ditawarkan dalam pasaran kerja.

Rujukan

- Becker, G.S. (1964). *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Chevalier, A. & Lindley, J. (2007). *Over education and the skills of UK graduates*. London: Centre for the Economics of Education (CEE DP) 79, London School of Economics.
- Cohn, E. & Y.C. Ng. (2000). Incidence and wage effects of overschooling and underschooling in Hong Kong. *Economics of Education Review* 19: 159-168.
- Cuadras-Morato, X., and X. Mateos-Planas (2013) Overeducation and skill-biased technical change. *The B.E. Journal of Macroeconomics*. 13(1): 105–122.
- Diema, A. (2015). Overeducation among Graduates from Universities of Applied Sciences: Determinants and Consequences. *International Journal of Economics*. 01: 27-43
- Dustmann, C., & Meghir, C. (2005). Wages, experience and seniority. *The Review of Economic Studies*, 72(1), 77-108.
- Garcia-Mainar, I. & Montuenga-Gomez, V. (2005). Education returns of wage earners and self-employed workers: Portugal vs. Spain. *Economics of Education Review* 24:161-170.
- Hawley, J. D. (2004). Changing returns to education in times of prosperity and crisis, Thailand 1985-1998. *Economics of Education Review* 23: 273-286.
- Kementerian Kewangan Malaysia. (pelbagai tahun). *Anggaran Perbelanjaan Persekutuan*. <http://www.treasury.gov.my/>
- Kenneth L. (2012) . Return to Experience and Initial Wage Level: Do Low Wage Workers Catch Up?. *Economics Working Papers-02*.
- Kucel, A. (2011). Literature survey of the incidence of over-education: a sociological approach. *Reis*: 125-142.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Perlman, R. (1969). *Labor Theory*. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Psacharopoulos & Patrinos. H.A. (2004). Return to investment in education: a further update. *Education Economics* 12(2):111-134
- Rahmah Ismail. (2001). Penentu Perbezaan Pendapatan Buruh Mengikuti Kemahiran Dalam Industri Pembuatan Di Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 8: 129-152.
- Rahmah Ismail, Zulridah & Noris Fatilla. (2011). Impak latihan terhadap perbezaan upah antara bandar terpilih di Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 45(Dis.): 41-51.
- Reimer, David, and Stephanie Steinmetz. (2009). "Highly educated but in the wrong field? Educational specialisation and labour market risks of men and women in Spain and Germany." *European Societies* 11(5): 723-746.
- Sicherman, N. and Galor, O. (1987). A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*. 98(11): 15-23.
- Sloane, P. J. (2002). Much a do about nothing? What does the overeducation literature really tell us? Keynote Address at International Conference on Over-education in Europe: What Do We Know?. Netherland: Maastricht University.
- Sungjin Cho and Soohyung Lee. (2014). Overeducation in the Korean Labor Market: Evidence from Young Workers . *Journal of Economic Research* 19: 41- 19
- Zainizam Zakariya & Mohd Asri Mohd. Noor. (2014). Workplace characteristics and determinants of over-education and overskilling in the manufacturing sector in Malaysia. *Jurnal Pengurusan* 40: 125 136.
- Zainizam Zakariya. (2014). The effects of over, required and undereducation on earnings in manufacturing sector in Malaysia. *International Journal of Management Studies* 21(1):83–109.
- Zulkifly Osman & Hazrul Izuan Shahiri. (2013). Ketaksepadanan Pekerjaan dan Inflasi pendidikan. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 47: 137-147.
- Zulkifly Osman, Ishak Yussof & Abu Hassan Shaari Mohd Nor. (2010). Inflasi pendidikan mengikut ketentuan dalam pasaran buruh Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 44: 61-71.