

## Kesan Ketakpadanan Pendidikan-Pekerjaan ke atas Guna Tenaga Sektor Awam (*The Effect of Education-Job Mismatch on Public Sector Employment*)

**Raze Norshyahan Shahril**  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
**Hazrul Shahiri**  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
**Mustazar Mansur**  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
**Aminudin Mokhtar**  
Universiti Kebangsaan Malaysia

### ABSTRAK

Objektif kajian ini adalah untuk menganalisis tempoh masa yang diambil oleh seseorang untuk bekerja dalam sektor awam. Secara spesifiknya, kajian ini dijalankan adalah untuk mengkaji perbezaan antara mereka yang mempunyai tingkat pendidikan minimum yang diperlukan oleh sesuatu pekerjaan dengan mereka yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi berbanding dengan tingkat minimum yang diperlukan oleh pekerjaan dalam sektor awam tersebut. Kajian menggunakan data yang dikumpulkan daripada 501 sampel kakitangan sektor awam di Malaysia merangkumi sektor ekonomi, sosial, pentadbiran awam, keselamatan dan sektor infrastruktur pada tahun 2015. Dengan menggunakan regresi, hasil kajian menunjukkan bahawa pekerja yang berpendidikan lebih tinggi mengambil masa yang lebih lama sebelum memilih untuk bekerja dalam sektor awam berbanding dengan pekerja yang mempunyai kelayakan minimum. Selain itu, pekerja lelaki mengambil tempoh masa yang lebih lama untuk memasuki sektor awam dan ini menunjukkan bahawa lelaki bersifat lebih selektif dalam memilih pekerjaan dalam sektor awam. Ketakpadanan pekerjaan berkemungkinan akan menyebabkan tahap motivasi pekerja menurun kerana menerima tingkat upah lebih rendah daripada sepatutnya. Ini boleh menjejaskan tingkat produktiviti sesebuah firma seterusnya memberikan kesan yang lebih besar kepada rangkaian ekonomi negara dan masalah pengangguran geseran.

**Kata kunci:** Ketakpadanan pekerjaan; terlebih didik; guna tenaga; sektor awam; Malaysia

### ABSTRACT

The objective of this study is to analyse the time taken for the workers to be employed in the public sector. Specifically, it examines the difference between those who are adequately educated, with those who are overeducated in the public sector. We use a survey data collected from a sample of 501 workers from four main Malaysian public sectors namely, the economic, social, public administration as well as the safety and infrastructure sectors in 2015. Using regression, the findings show that the time taken to work in the public sector is longer for those who are overeducated compared to those who are adequately educated. Additionally, male workers take more time to enter the public sector. This suggests that they are more selective in their job. Overeducated workers may become demotivated if their pay is lower than their productivity level. This may reduce the firm productivity thus produce larger effect on the supply chain of the economy and fictional unemployment.

**Keywords:** Job mismatch; overeducated; employment; public sector; Malaysia

JEL: J45, J64, I26, J08

Received 10 June 2021; Revised 20 March 2023; Accepted 24 March 2023; Available online 14 April 2023

### PENGENALAN

Teori modal manusia yang diperkenalkan oleh Schultz (1961), Becker (1964) dan Mincer (1974) menegaskan bahawa pelaburan dalam pendidikan berhubung dengan secara positif dengan pulangan gaji yang diterima. Pekerja yang berpendidikan tinggi lazimnya akan menerima

gaji yang lebih tinggi berbanding dengan pekerja yang berpendidikan lebih rendah. Namun begitu, situasi yang berbeza dialami oleh pekerja yang menerima jawatan atau pekerjaan yang tidak setimpal dengan tahap pendidikan mereka. Kajian oleh Noorazeela et al. (2016), Said et al. (2021), Shahidan dan Ismail (2021), Wye dan Ismail (2019), Zainizam (2014), Zainizam dan Mohd Asri



This article is published under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license.

(2014), Zulkifly et al. (2010) dan Zulkifly dan Hazrul (2013) membuktikan bahawa golongan pekerja sebegini lebih cenderung memperoleh gaji yang tidak setimpal dengan kelulusan yang dimiliki.

Lazimnya setiap pekerja akan berusaha untuk mendapat pekerjaan, sama ada dalam sektor swasta atau sektor awam yang sesuai dengan taraf pendidikan yang dimiliki. Persaingan merebut kekosongan jawatan dan bilangan pekerjaan berkelulusan tinggi yang semakin meningkat telah menyebabkan peluang untuk mendapat pekerjaan dalam kalangan mereka yang berpendidikan tinggi semakin terhad. Mereka yang berkelulusan tinggi akan berusaha terlebih dahulu untuk memperoleh jawatan yang setimpal sebelum mereka rela menerima pekerjaan lain yang memerlukan kelayakan yang lebih rendah. Oleh yang demikian, masa yang lebih lama diperlukan sebelum memasuki alam pekerjaan, manakala mereka yang menerima pekerjaan yang setara dengan kelulusan, lazimnya akan memasuki alam pekerjaan dalam tempoh yang lebih cepat.

Alonso dan Lewis (2001) membuktikan bahawa pekerja cenderung untuk bekerja dalam sektor awam kerana kredibiliti agensi awam yang memberikan ganjaran terhadap para pekerja tanpa mengira gred jawatan, iaitu dengan melihat berdasarkan kepada tahap prestasi yang ditampilkan. Di samping jaminan pekerjaan, secara puratanya gaji sektor awam lebih tinggi berbanding dengan gaji untuk pekerjaan yang sama dalam sektor swasta. Purata gaji graduan baharu dalam sektor swasta adalah antara RM1 200 hingga RM1 800 (diploma) dan RM1 800 hingga RM2 600 (ijazah), manakala purata gaji kerani (gred N17) baharu dalam sektor awam dengan kelayakan SPM adalah antara RM1 640 hingga RM1 860. Justeru, objektif kajian ini adalah untuk menganalisis perbezaan tempoh masa yang diambil oleh pekerja yang berkelulusan lebih tinggi daripada kelayakan pekerjaan dalam sektor awam dengan pekerja yang berkelulusan setara dengan kelayakan pekerjaan dalam sektor yang sama.

Pekerja berpendidikan lebih tinggi daripada keperluan pekerjaan akan berusaha untuk mencari pekerjaan yang setara dahulu sebelum membuat keputusan memasuki sektor awam dengan gaji yang lebih rendah daripada kelayakan. Hal ini demikian kerana keutamaan pekerja berpendidikan tinggi adalah untuk mencari pekerjaan yang setara dengan kelayakannya sama ada dalam sektor awam atau sektor swasta. Namun demikian, kegagalan mendapat peluang pekerjaan yang sesuai dengan kelayakan menyebabkan pekerja berpendidikan tinggi mempunyai pilihan terhad melainkan menerima pekerjaan di bawah kelayakan. Kajian ini juga mengandaikan bahawa penerimaan pekerjaan di bawah kelayakan dalam sektor awam merupakan solusi terakhir pekerja berpendidikan lebih tinggi. Hal ini demikian kerana pekerjaan dalam sektor awam menawarkan jaminan pekerjaan dan status pekerjaan yang tetap.

Becker (1964) dalam Teori Modal Manusia menegaskan bahawa berlaku hubungan yang signifikan

antara pelaburan modal insan dengan pertumbuhan ekonomi. Buruh yang pendidikan tinggi mampu meningkatkan produktiviti negara. Namun begitu, peningkatan yang drastik dalam pelaburan pendidikan telah menghasilkan lebih penawaran modal insan yang berpendidikan tinggi. Isu lambakan pekerja yang berpendidikan lebih tinggi daripada keperluan pekerjaannya boleh memberikan kesan ketara di pelbagai negara (Battu & Bender 2020; Diem 2015; Gaeta 2022; Garcia-Rubiales 2004; Igna & Venturini 2019; Kucel 2011; Tang & Wang 2021). Peningkatan modal sumber manusia yang berkualiti sepatutnya dapat memacu pembangunan ekonomi sesebuah negara dengan lebih berkesan dan holistik. Isu pengangguran pekerja berpendidikan tinggi wujud kerana berlaku masalah ketakpadanan antara kelayakan pekerjaan yang diperlukan dalam pasaran buruh dengan kelayakan yang dimiliki oleh seseorang individu. Hal ini boleh berlaku walaupun negara tidak mengalami masalah kemelesetan ekonomi.

Dalam konteks Malaysia, peruntukan setiap tahun diberikan untuk membiayai pelbagai program pendidikan dan latihan. Misalnya pada tahun 2015, sejumlah RM56 bilion dibelanjakan untuk tujuan ini dan peruntukan ini memperlihatkan 18.5 peratus lebih tinggi berbanding dengan tahun 2011. Purata peningkatan peruntukan pada kadar 4.6 peratus setahun dalam tempoh 2011 hingga 2015 menggambarkan tentang kesungguhan kerajaan untuk memastikan kualiti modal insan yang berhasil setara dengan kemajuan yang dicapai oleh sesebuah negara. Hal ini demikian kerana penghasilan modal insan yang berkualiti akan menyumbang secara langsung kepada k-ekonomi seterusnya mewujudkan nilai tambah dalam pembangunan negara secara keseluruhannya.

Namun begitu, perkembangan pendidikan yang pesat telah mewujudkan masalah pengangguran dalam kalangan pelajar yang berpendidikan tinggi. Mengikut statistik daripada Jabatan Perangkaan Malaysia 2021, sebanyak 31.2 peratus siswazah bekerja dalam kategori pekerjaan separuh mahir dan berkemahiran rendah. Kumpulan siswazah ini boleh dikelaskan sebagai individu dengan ketakpadanan pekerjaan kerana tidak menggunakan sepenuhnya kemahiran dan pengetahuan yang dimiliki. Siswazah yang bekerja dalam kategori separuh mahir merangkumi 28.9 peratus (1.26 juta orang), manakala 2.3 peratus (98.1 ribu orang) merupakan siswazah yang bekerja dalam kategori berkemahiran rendah. Pekerjaan separuh mahir terdiri daripada Pekerjaan Perkhidmatan & Jualan (11.9 peratus), Pekerja Sokongan Pengkeranian (9.6 peratus) serta Pekerja Kemahiran dan Pekerja Pertukangan yang berkaitan (3.4 peratus). Bagi pasaran buruh sektor awam pula, data daripada tinjauan kajian yang dilakukan ke atas 501 orang pekerja sektor awam mendapati bahawa seramai 117 responden, iaitu 23.3 peratus responden terlebih didik. 6.3 peratus (32 orang) merupakan kaum lelaki dan 17 peratus (85 orang) merupakan kaum wanita. Statistik jumlah penganggur berkelulusan ijazah ditunjukkan dalam Jadual 1.

JADUAL 1. Statistik utama siswazah malaysia, 2016-2020 ('000)

Jumlah	2016	2017	2018	2019	2020
	2,174.6	2,384.5	2,520.6	2,693.5	2,827.7
Tenaga Kerja Siswazah	1,933.7	2,090.9	2,200.2	2,349.7	2,521.1
Bekerja	1,856.2	2,019.4	2,114.1	2,268.2	2,417.2
Menganggur	77.6	71.5	86.1	81.5	103.9
Kadar Pengangguran (%)	4.0	3.4	3.9	3.5	4.1

Sumber: Jabatan Perangkaan Malaysia 2021

Tahap pendidikan yang tidak serata memberikan impak negatif kepada pelaburan pendidikan. Seperti yang diketahui umum, kerajaan telah membelanjakan wang yang besar untuk menyediakan tenaga buruh berpendidikan tinggi bagi memenuhi keperluan buruh yang berkemahiran. Penyertaan golongan ini dalam sektor awam berupaya meningkatkan kualiti perkhidmatan awam meskipun menjawat jawatan di bawah kelayakan. Namun demikian, penyertaan mereka yang lewat menyebabkan ilmu dan kemahiran tidak dapat mencapai hasil yang optimum dalam membantu melaksanakan aspirasi kerajaan. Ilmu dan kemahiran yang ada berupaya memberikan nilai tambah kepada pekerjaan yang selama ini disandang oleh mereka yang berpendidikan lebih rendah.

Teori Keluaran Sut Buruh oleh Perlman (1969) menegaskan bahawa pengiraan gaji pekerja diteliti berdasarkan tiga kriteria modal insan kumulatif, iaitu tahap pendidikan, pengalaman dan latihan. Pengangguran dalam tempoh yang panjang secara tidak langsung memberikan kesan terhadap individu tersebut sehingga boleh mewujudkan keadaan yang tidak tenteram dalam kalangan keluarga, masalah tekanan jiwa dan ketirisan keyakinan diri. Dari sudut ekonomi pula, kesannya boleh dilihat dalam pengurangan pengeluaran negara yang akhirnya melambatkan proses pembangunan negara dan meningkatkan kadar kemiskinan.

## SOROTAN KARYA

Pengangguran merupakan fenomena yang dialami oleh semua negara dan boleh dikategorikan kepada pengangguran geseran atau normal (*frictional*), bermusim, struktur dan kitaran (*cyclical*). Antara faktor utama yang menyumbang kepada pengangguran ialah ketidakseimbangan ekonomi yang dapat dikaitkan dengan kemelesetan ekonomi. TerWeel (2015) telah mengkaji corak pengangguran yang disebabkan oleh The Great Recession (2008–2009) dengan menggunakan panel unjuran OECD. Kajian beliau memperlihatkan bahawa pekerja yang telah bekerja selama lebih satu tahun mempunyai tempoh pengangguran yang lebih lama. Penemuan ini disokong oleh Kahn (2010) dan Davis dan von Wachter (2012) yang menyatakan bahawa tempoh kemelesetan yang panjang akan membawa kepada peningkatan susut nilai modal insan,

pertambahan masalah sosial dan risiko pekerja untuk terus berada di luar pasaran buruh. Selain itu, kemelesetan ekonomi mempunyai kesan secara langsung kepada ketidakseimbangan permintaan dan penawaran pasaran buruh (*mismatch*). Ketidakseimbangan ini lebih serius bagi pasaran pekerja berpendidikan tinggi berbanding dengan pekerja berpendidikan rendah. Pelbagai usaha pemulihan ekonomi dilihat berupaya menyumbang kepada penurunan kadar pengangguran tetapi kadar penyertaan semula pekerja dalam pasaran kerja turut menurun. Hal ini memberikan bayangan bahawa sebahagian daripada penganggur berasa kecewa dan telah menarik diri daripada pasaran buruh (Kroft et al. 2014; Krueger et al. 2014).

Mengenai isu yang melibatkan pengangguran dalam kalangan pekerja yang mempunyai pendidikan lebih tinggi daripada keperluan, Cuesta (2005) dan Moreau dan Leathwood (2006) menegaskan bahawa kadar pengangguran graduan berada dalam trend atau arah aliran yang meningkat dan berterusan di kebanyakan negara di Eropah. Chan dan Norehan (2007), Nunez dan Livanos (2010), Rune (2001) dan Saodah et al. (2008) berpendapat bahawa masalah pengangguran siswazah harus diatasi melalui penambahbaikan sistem pengajian tinggi. Ishak et al. (2008) dan Siti Hajar dan Maimunah (2014) pula berpendapat bahawa kemahiran siswazah juga merupakan antara faktor penentu terhadap seseorang pelajar untuk diterima bekerja. Selain itu, nilai tambah seperti hubungan baik antara pelatih industri dengan pihak industri, keupayaan bekerja secara individu atau berkumpulan, keupayaan melakukan suatu kerja dalam masa yang ditetapkan dan pengalaman serta kemahiran interpersonal didapati boleh meningkatkan lagi peluang untuk mendapat pekerjaan.

Adams et al. (2000), Reimer dan Steinmetz (2009), Rune (2001), Zulkifly dan Ishak (2008) dan Zainizam dan Mohd Asri (2014) telah menganalisis isu ketakpadanan pekerjaan kesan daripada ketakpadanan kemahiran dan pendidikan dalam pasaran buruh. Diskriminasi kepada tingkat upah dan jantina didapati telah menyebabkan masa yang lebih lama diambil untuk mengisi kekosongan pekerjaan dan menjadi faktor utama berlakunya pengangguran. Rune (2001) menegaskan bahawa tempoh masa menganggur berhubungan secara langsung dengan tingkat upah minimum yang dikehendaki oleh pekerja. Selain itu, kesungguhan dan kerajinan mencari pekerjaan akan meningkatkan kebarangkalian untuk

mendapat pekerjaan seterusnya mengurangkan tempoh masa menganggur. Untuk keluar daripada kelompok penganggur, terdapat juga pekerja siswazah yang rela menerima pekerjaan yang tidak setaraf dengan kelulusan. Namun begitu, tindakan ini bersifat sementara sahaja dan mereka akan terus berusaha untuk mendapat pekerjaan yang setimpal dengan kelulusan yang dimiliki (Dolado et al. 2000; Ishak et al. 2008).

Di samping itu, permintaan spesifikasi buruh yang lebih rendah berbanding dengan ciri-ciri buruh yang ditawarkan telah merumitkan lagi masalah pengangguran geseran dalam kalangan graduan (Diem 2015; Garcia-Rubiales 2004; Kucel 2011; Sungjin & Lee 2014; Zulkifly & Ishak 2008; Zulkifly & Hazrul 2013). Kesannya, ketakpadanan spesifikasi penawaran dan permintaan telah mencetuskan lambakan buruh berpendidikan dalam pasaran seperti mana yang berlaku dalam pasaran buruh di Sepanyol (Garcia-Rubiales 2004). Menurut Aberg (2003) dan Cuadras-Morato dan Mateos-Planas (2013), pertumbuhan sektor pendidikan yang pesat merupakan faktor yang mendorong berlaku lebih penawaran buruh ini. Selain itu, pertumbuhan pesat institusi pendidikan berasaskan teknikal telah menyebabkan majikan menjadi lebih selektif dalam memilih pekerja yang mempunyai kelayakan dan kelebihan terbaik. Sungjin dan Lee (2014) mendapati bahawa sebanyak 25 peratus pekerja terlebih didik dalam pasaran buruh di Korea, manakala Zulkifly dan Hazrul (2013) menegaskan bahawa pelaburan berlebihan dalam pendidikan telah menyebabkan berlakunya peningkatan bilangan penganggur berpendidikan tinggi di Malaysia.

Lebih penawaran buruh berpendidikan menyebabkan golongan ini memilih pekerjaan dengan kelayakan yang lebih rendah. Sebanyak 18 peratus hingga 28 peratus daripada pekerja yang terlebih didik bekerja dalam bidang yang tidak setaraf dengan pendidikan mereka, manakala 52 peratus lagi bekerja dalam sektor di luar bidang pengajian mereka. Keadaan ini berpunca daripada bidang pengajian yang terlalu spesifik semasa di institusi pengajian sehingga tahap pendidikan atau kelayakan individu didapati tidak menjamin peluang pekerjaan yang setaraf (Zainizam 2014). Zulkifly dan Hazrul (2013) pula membuktikan 18.26 peratus daripada 1,117 orang pekerja swasta di Selatan Semenanjung Malaysia merupakan pekerja yang berpendidikan lebih tinggi daripada keperluan pekerjaan dan kebanyakannya merupakan pekerja wanita. Hur (2019) berpendapat bahawa golongan ini tidak mempunyai tahap kepuasan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Namun demikian, penemuan berbeza oleh Kalaimagal dan Norizan (2012) yang mendapati bahawa siswazah dalam bidang teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) di Malaysia cenderung untuk memilih pekerjaan dan sanggup untuk menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak berpadanan dengan kelayakan mereka. Namun begitu, Cuesta (2005) membuktikan bahawa belia terlebih didik di Sepanyol tidak menghadapi masalah untuk mendapat pekerjaan.

Selain daripada faktor ketidakseimbangan yang telah diuraikan, terdapat juga segelintir pekerja berpendidikan yang belum bersedia untuk memasuki pasaran buruh di samping kekurangan latihan dan bimbingan untuk memilih kerjaya yang sesuai dengan mereka. Di samping itu, kekurangan kemahiran dan pengalaman kerja menyebabkan majikan keberatan untuk mengambil graduan baharu tetapi cenderung untuk mengambil pekerja yang berpengalaman. (Aberg 2003; Kettunen 1997; Pauw et al. 2008; Zainizam 2014). Hal ini demikian kerana graduan yang kurang berpengalaman tidak berupaya menghasilkan inovasi dalam pengeluaran (Braunerhjelm et al. 2020).

Kajian yang dijalankan oleh Sam (2018) membuktikan bahawa pekerja terpaksa menjalani tempoh pengangguran yang lebih lama jika ingin terus mencari pekerjaan yang setara. Menurut Pollmann-Schult dan Buchel (2005), pekerja wajar menerima pekerjaan yang tidak setara dengan kelulusan mereka jika tidak mahu berada terlalu lama dalam tempoh pengangguran. Voßemer dan Schuck (2016) pula merumuskan bahawa langkah memilih pekerjaan yang tidak setara ini merupakan batu loncatan untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik pada masa depan. Langkah ini boleh dianggap sebagai satu strategi jangka pendek untuk keluar daripada masalah pengangguran dan stigma yang berkaitan (Arulampalam et al. 2000). Selain itu, menurut Dolado et al. (2009), langkah sebegini boleh memberikan ruang secukupnya terhadap para graduan bagi mengumpul dana untuk mendapat pekerjaan yang setaraf pada masa hadapan.

Selanjutnya, menerusi konteks perkerjaan dalam sektor awam pula, Haddad dan Habibi (2017a) mendapati bahawa pekerja berpendidikan lebih tinggi daripada kelayakan pekerjaan menerima gaji yang lebih tinggi berbanding dengan pekerja yang mempunyai kelayakan setara. Analisis empirikal oleh Haddad dan Habibi (2017b) pula membuktikan bahawa tahap kelayakan yang tinggi daripada keperluan pekerjaan memberikan kesan yang positif kepada gaji yang diterima oleh pekerja dalam sektor awam tetapi memberikan kesan yang negatif dalam sektor swasta. Keadaan ini menjadikan sektor awam sebagai tarikan utama terhadap para pekerja yang mempunyai kelayakan lebih tinggi untuk mencari pekerjaan. Tambahan pula, pendidikan tinggi merupakan satu kelebihan dalam sektor awam (Salehi-Isfahani & Dhillon 2008).

## DATA KAJIAN

Kajian ini melibatkan satu sampel yang mengandungi 501 orang pekerja sektor awam di Malaysia. Sektor awam yang terlibat ialah sektor ekonomi<sup>1</sup>, sektor sosial<sup>2</sup>, sektor pentadbiran am<sup>3</sup> serta sektor keselamatan dan infrastruktur<sup>4</sup>. Tinjauan yang menggunakan satu set borang soal selidik telah dilaksanakan pada bulan September 2015 dan maklumat seperti profil responden, pekerjaan,



pendidikan, upah dan pengalaman telah dikumpulkan untuk tujuan analisis. Menerusi kajian ini, ketakpadanan antara kelulusan dengan kelayakan jawatan yang disandang ditakrifkan sebagai terlebih didik (Z). Melalui proses kenaikan pangkat, individu berpeluang menjawat jawatan yang lebih tinggi dengan kelayakan pengalaman walaupun kelayakan pendidikannya rendah (Zulkifly & Hazrul 2013). Data yang berkaitan dengan pemboleh ubah Z diperoleh melalui jawapan yang diberikan oleh setiap responden berhubung dengan soalan ketakpadanan pekerjaan. Soalan yang ditanya adalah tentang jawatan semasa responden, iaitu tahap kelayakan yang dimiliki oleh responden sama ada setaraf atau melebihi kelayakan yang diperlukan.

Taburan responden mengikut bangsa dalam kajian ini ialah 92.8 peratus berbangsa Melayu, 1.8 peratus berbangsa Cina, 2.99 peratus berbangsa India dan selebihnya ialah lain-lain bangsa. Seramai 79.24 peratus responden telah berkahwin dan 64 peratus berumur antara 30 hingga 39 tahun. Jawatan yang disandang oleh responden ialah Pembantu Operasi (64.4 peratus) dan Pengurusan dan Profesional (35.6 peratus). Jadual 2 menunjukkan taburan responden mengikut umur dan sektor pekerjaan. Responden lelaki dan wanita masing-masing ialah seramai 151 orang dan 350 orang. Majoriti responden, sama ada lelaki atau wanita bekerja dalam sektor Pentadbiran Am dan Sosial. Secara keseluruhannya, lebih separuh responden bekerja dalam sektor sosial dan sektor ini mempunyai banyak agensi berbanding dengan sektor lain.

JADUAL 2. Taburan responden mengikut jantina dan sektor pekerjaan

Sektor pekerjaan	Responden (%)				Jumlah (%)	
	Lelaki		Wanita			
Ekonomi	9	(1.80%)	12	(2.40%)	21	(4.20%)
Pentadbiran Am	69	(13.77%)	128	(25.55%)	197	(39.32%)
Sosial	63	(12.57%)	196	(39.12%)	259	(51.69%)
Keselamatan dan Infrastruktur	10	(2.00%)	14	(2.79%)	24	(4.79%)
Jumlah	151	(30.14%)	350	(69.86%)	501	((100%)

Jadual 3 pula menunjukkan taburan responden mengikut jantina dan taraf pendidikan. Secara keseluruhannya, majoriti responden (38.52 peratus)

memiliki ijazah dan diikuti dengan kelulusan diploma (24.95 peratus). Situasi yang sama jika taburan kelulusan dilihat mengikut jantina responden.

JADUAL 3. Taburan responden mengikut jantina dan tahap pendidikan

Tahap pendidikan	Responden (%)				Jumlah (%)	
	Lelaki		Perempuan			
SPM dan ke bawah	25	(4.99%)	72	(14.37%)	97	(19.36%)
STPM/Sijil	13	(2.59%)	37	(7.39%)	50	(9.98%)
Diploma	30	(5.99%)	95	(18.96%)	125	(24.95%)
Ijazah	64	(12.77%)	129	(25.75%)	193	(38.52%)
Sarjana	18	(3.60%)	15	(2.99%)	33	(6.59%)
PhD	1	(0.2%)	2	(0.4%)	3	(0.6%)
Jumlah	151	(30.14%)	350	(69.86%)	501	(100%)

Seterusnya, statistik ketakpadanan pekerjaan mengikut jantina dan sektor pekerjaan seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4. Terdapat seramai 85 orang pekerja wanita (17 peratus) dan 32 orang pekerja lelaki (6.35 peratus) daripada 501 orang responden yang ditemui berada dalam kategori pekerja terlebih didik. Perbandingan mengikut sektor pula menunjukkan bahawa terdapat seramai 70 orang pekerja (13.97 peratus) dalam sektor sosial dan 41 orang pekerja (8.18 peratus) dalam sektor Pentadbiran Am berada dalam kategori terlebih didik. Kedua-dua sektor ini mewakili hampir 95 peratus

daripada 117 orang pekerja dalam kategori terlebih didik. Penemuan ini membuktikan bahawa ketakpadanan pekerjaan banyak dialami oleh pekerja wanita berbanding dengan pekerja lelaki. Situasi ini berlaku kerana pekerja wanita kurang memilih pekerjaan berbanding dengan lelaki di samping keupayaan mobiliti mereka yang terhad termasuklah faktor keluarga (Rahmah & Noorasiah 2014; Rahmah & Zulridah 2005). Bagi mengisi kekosongan sesuatu gred pekerjaan, wanita tidak memilih jenis pekerjaan walaupun memiliki kelayakan pendidikan yang lebih tinggi.

JADUAL 4. Ketakpadanan pekerjaan mengikut jantina dan sektor pekerjaan

	Ekonomi		Pentadbiran Am		Sosial		Keselamatan dan Infrastruktur		Jumlah		
	Lelaki (%)	Wanita (%)	Lelaki (%)	Wanita (%)	Lelaki (%)	Wanita (%)	Lelaki (%)	Wanita (%)	Lelaki (%)	Wanita (%)	Keseluruhan (%)
Didik Setara	8 (1.6)	12 (2.4)	52 (10.4)	104 (20.8)	50 (10)	139 (27.7)	9 (1.8)	10 (2)	119 (23.8)	265 (52.9)	384 (76.7)
Terlebih Didik	1 (0.2)	0 (0)	17 (3.4)	24 (4.8)	13 (2.6)	57 (11.3)	1 (0.2)	4 (0.8)	32 (6.3)	85 (17)	117 (23.3)
Jumlah	9 (1.8)	12 (2.4)	69 (13.8)	128 (25.6)	63 (12.6)	196 (39)	10 (2)	14 (2.8)	151 (30.1)	350 (69.9)	501 (100)

## METODOLOGI KAJIAN

Kajian secara empirikal dilaksanakan dengan menggunakan dua model regresi seperti berikut.

Model 1:

$$\ln U = \alpha_0 + \delta_1 X_1 + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_2^2 + \beta_3 Z + \beta_4 J + \beta_5 M + \beta_6 C + \beta_7 L + \beta_8 K + \beta_9 P + \beta_{10} SP + \beta_{11} SS + \beta_{12} SK + \gamma_1 (Z * J) + \gamma_2 (Z * M) + \gamma_3 (Z * C) + \gamma_4 (Z * L) + \gamma_5 (Z * X_1) + \varepsilon$$

Model 2:

$$\ln U = \alpha_0 + \delta_1 Y_1 + \delta_2 Y_2 + \delta_3 Y_3 + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_2^2 + \beta_3 Z + \beta_4 J + \beta_5 M + \beta_6 C + \beta_7 L + \beta_8 K + \beta_9 P + \beta_{10} SP + \beta_{11} SS + \beta_{12} SK + \gamma_1 (Z * J) + \gamma_2 (Z * M) + \gamma_3 (Z * C) + \gamma_4 (Z * L) + \gamma_5 (Z * Y_1) + \gamma_6 (Z * Y_2) + \gamma_7 (Z * Y_3) + \varepsilon$$

dengan,

$\ln U$	=	log tempoh pengangguran (bulan)
$X_1$	=	bilangan tahun persekolahan
$X_2$	=	bilangan tahun pengalaman bekerja
$Z$	=	pemboleh ubah dami terlebih didik (1 = terlebih didik, 0 = didik setara)
$J$	=	pemboleh ubah dami jantina (1 = lelaki, 0 = wanita)
$M$	=	pemboleh ubah dami bangsa (1 = Melayu, 0 = lain-lain)
$C$	=	pemboleh ubah dami bangsa (1 = Cina, 0 = lain-lain)
$L$	=	pemboleh ubah dami bangsa (1 = lain-lain kaum, 0 = lain-lain)
$K$	=	pemboleh ubah dami status perkahwinan (1 = berkahwin, 0 = lain-lain)
$P$	=	pemboleh ubah dami jenis pekerjaan (1 = kumpulan Pengurusan dan Profesional, 0 = lain-lain)
$SP$	=	pemboleh ubah dami sektor pekerjaan (1 = Perkhidmatan Am, 0 = lain-lain)
$SS$	=	pemboleh ubah dami sektor pekerjaan (1 = Sosial, 0 = lain-lain)

$SK$	=	pemboleh ubah dami sektor pekerjaan (1 = Keselamatan dan Infrastruktur, 0 = lain-lain)
$Y_1$	=	pemboleh ubah dami tahap pendidikan (1 = sijil/diploma, 0 = lain-lain)
$Y_2$	=	pemboleh ubah dami tahap pendidikan (1 = ijazah pertama, 0 = lain-lain)
$Y_3$	=	pemboleh ubah dami tahap pendidikan (1 = pasca ijazah, 0 = lain-lain)
$(Z * J)$	=	interaksi antara Z dengan J
$(Z * M)$	=	interaksi antara Z dengan M
$(Z * C)$	=	interaksi antara Z dengan C
$(Z * L)$	=	interaksi antara Z dengan L
$(Z * X_1)$	=	interaksi antara Z dengan $X_1$
$(Z * Y_1)$	=	interaksi antara Z dengan $Y_1$
$(Z * Y_2)$	=	interaksi antara Z dengan $Y_2$
$(Z * Y_3)$	=	interaksi antara Z dengan $Y_3$

Pemboleh ubah tempoh pengangguran ( $U$ ) merujuk kepada tempoh masa (bulan) yang diambil untuk mencari pekerjaan sebelum memilih memasuki sektor perkhidmatan awam. Tempoh pengangguran dalam kajian ini ditakrifkan sebagai satu tempoh yang diperlukan

oleh seseorang yang bekerja dalam sektor swasta untuk memilih pekerjaan dalam sektor awam. Bagi menguji pengaruh ketidaksepadanan pekerjaan dengan kelayakan pendidikan kepada tempoh pengangguran, pendekatan pengukuran yang digunakan berasaskan kepada jawapan yang diberikan oleh setiap responden. Jawapan tersebut berhubung dengan soalan tentang ketidaksepadanan pekerjaan. Apabila jawapan yang diterima memperlihatkan kelayakan yang dimiliki oleh responden melebihi kelayakan yang diperlukan dalam pekerjaan, maka pemboleh ubah dami terlebih didik  $Z = 1$  digunakan. Pemboleh ubah dami  $Z = 0$  adalah untuk menunjukkan kelayakan pendidikan responden yang sepadan dengan syarat dalam pekerjaan. Tanda pekali regresi bagi  $Z$ , iaitu  $\beta_3$  boleh mengambil nilai negatif ( $\beta_3 < 0$ ) atau positif ( $\beta_3 > 0$ ). Jika  $\beta_3 > 0$ , bermakna kelayakan pendidikan melebihi keperluan pekerjaan sehingga menyebabkan tempoh pengangguran bertambah dan begitulah sebaliknya.

Pemboleh ubah bilangan tahun persekolahan ( $X_1$ ) merujuk kepada tempoh masa responden berada dalam sistem persekolahan formal bagi memperoleh pendidikan. Sekiranya responden berkelulusan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM), bermakna bilangan tahun persekolahan ialah selama 11 tahun, STPM/ Sijil/ Diploma selama 13 tahun, ijazah sarjana muda selama 15 tahun, sarjana selama 17 tahun dan Doktor Falsafah selama 21 tahun lagi.

Selanjutnya, bilangan tahun pengalaman bekerja ( $X_2$ ) pula merujuk kepada hasil tolak umur semasa responden dengan jumlah tahun persekolahan formal. Kemudian, jumlah ini dikurangkan lagi sebanyak enam tahun sebagai tempoh tahun sebelum bersekolah. Pengalaman bekerja tertakluk kepada hukum pulangan bertambah kurang yang diukur melalui nilai kuasa dua pemboleh ubah bilangan tahun pengalaman bekerja, iaitu  $X_2^2$ . Jika berlaku hukum pulangan bertambah kurang, maka nilai pekali  $X_2^2$  akan bernilai negatif ( $\beta_2 < 0$ ). Dalam hal ini, kemungkinan faktor yang lebih dominan ialah faktor kekuatan fizikal dan mental. Faktor ini yang dikaitkan dengan usia yang semakin lanjut sehingga mempunyai pengaruh negatif kepada produktiviti seterusnya memberikan kesan kepada pendapatan atau upah pekerja. Selain itu, pemboleh ubah kawalan seperti faktor jantina turut diberi penekanan dalam kajian ini. Terdapat kajian yang menunjukkan bahawa kewujudan faktor diskriminasi boleh menyebabkan perolehan kedua-dua kumpulan ini menjadi tidak sama (Noorazeela et al. 2016; Rahmah & Zulridah 2005). Selain itu, faktor bangsa, status perkahwinan, jenis perkerjaan dan sektor perkerjaan juga dipertimbangkan dalam pengangguran model kajian.

Model 2 pula memperlihatkan proksi bagi pendidikan ditukar daripada  $X_1$  kepada pemboleh ubah dami tahap pencapaian pendidikan. Terdapat empat tahap pendidikan digunakan dalam model, iaitu peringkat menengah yang merujuk kepada responden yang berkelulusan SPM dan ke bawah, peringkat sijil/diploma ( $Y_1$ ), ijazah pertama

( $Y_2$ ) dan pasca ijazah ( $Y_3$ ); Sarjana dan PhD. Peringkat pengajian tinggi terdiri daripada Sijil/Diploma ( $Y_1$ ), Ijazah ( $Y_2$ ) dan pasca ijazah; Sarjana dan PhD ( $Y_3$ ). Pencapaian pendidikan peringkat menengah dipilih sebagai kumpulan asas untuk perbandingan dalam pemboleh ubah dami dengan mengambil nilai sifar.

Kajian ini juga menganalisis pemboleh ubah interaksi yang berkaitan dengan ketidaksetaraan pendidikan ( $Z$ ). Pemboleh ubah interaksi tersebut ialah ketidaksetaraan pendidikan dengan jantina responden ( $ZJ$ ), ketidaksetaraan pendidikan dengan bangsa responden ( $ZM, ZC, ZL$ ), ketidaksetaraan pendidikan dengan bilangan tahun persekolahan ( $ZX_1$ ) dan ketidaksetaraan pendidikan dengan tahap pendidikan ( $ZY_1, ZY_2, ZY_3$ ). Semua pemboleh ubah interaksi ini berperanan penting bagi menentukan kesan terlebih didik kepada tempoh pengangguran.

## KEPUTUSAN KAJIAN

Jadual 5 menunjukkan keputusan pengangguran Model 1 dan Model 2 dengan menggunakan Kaedah Kuasa Dua Terkecil (OLS). Pemboleh ubah yang menjadi fokus utama ialah pemboleh ubah terlebih didik ( $Z$ ). Berdasarkan model 2, pemboleh ubah memberikan kesan positif dan signifikan ke atas tempoh pengangguran ( $U$ ) dengan peningkatan sebanyak 138 peratus tempoh pengangguran berbanding dengan pekerja yang mempunyai tahap pendidikan yang setara. Menerusi hubungan ini, sekiranya pekerja yang mempunyai pendidikan setara mengalami tempoh pengangguran selama enam bulan sebelum masuk ke dalam sektor awam, maka pekerja yang mempunyai tahap pendidikan yang melebihi keperluan pekerjaan pula akan mengalami tempoh pengangguran selama 14 bulan. Pekerja terlebih didik memerlukan masa yang lebih sebelum membuat keputusan untuk bekerja di bawah tahap kelayakan dalam sektor awam. Pekerja terlebih didik mengambil masa lebih lama kerana terus berusaha untuk mencari pekerjaan yang setara dengan kelayakan pendidikannya dalam sektor swasta. Keputusan untuk menerima pekerjaan yang tidak setara dengan kelayakan dalam sektor awam hanya dibuat setelah gagal mendapat pekerjaan yang setara dalam sektor swasta. Keputusan untuk menerima pekerjaan yang tidak setara akhirnya terpaksa dibuat kerana semakin lama pekerja menganggur semakin tinggi kos sut mencari pekerjaan berbanding dengan pulangan sut pekerjaan tersebut.

Menerusi konteks interaksi antara pemboleh ubah  $Z$  dengan bangsa, kajian mendapati bahawa tempoh pengangguran dalam kalangan kaum Melayu yang terlebih didik melebihi tempoh pengangguran berbanding dengan kaum India yang terlebih didik. Kaum Melayu mengalami tempoh pengangguran melebihi 34.86 peratus berbanding dengan kaum India. Pekerja daripada etnik Melayu mempunyai tempoh pengangguran yang lebih lama sekaligus memperlihatkan berlakunya ketidaksetaraan peluang memperoleh pekerjaan dalam kalangan kaum.

Ia menggambarkan bahawa pekerja daripada etnik India membuat keputusan jauh lebih awal berbanding dengan pekerja etnik Melayu untuk tidak mencari pekerjaan yang setara dalam sektor swasta. Mereka telah beralih ke dalam sektor awam walaupun pekerjaan yang ditawarkan berada di bawah tahap kelayakan mereka. Penyertaan dalam sektor awam yang kurang daripada kaum India telah memberikan peluang lebih cerah terhadap mereka untuk memasuki sektor awam kerana persaingan yang rendah.

Pemboleh ubah pendidikan, pengalaman dan jantina menunjukkan nilai yang signifikan dan mempunyai tanda pekali seperti yang dijangkakan. Misalnya, bagi pemboleh ubah bilangan tahun persekolahan ( $X_1$ ). Apabila pendidikan meningkat, tempoh pengangguran juga turut berkurangan. Berdasarkan Model 1, secara puratanya setiap satu tahun dapat dilihat bahawa aspek peningkatan persekolahan akan mengurangkan tempoh pengangguran, iaitu sebanyak 11.7 peratus. Walau bagaimanapun, pengurangan tempoh pengangguran menjadi semakin kecil untuk tahap pendidikan yang lebih tinggi.

Secara terperinci, peningkatan setiap tahun dalam persekolahan bagi pekerja terlebih didik hanya mengurangkan tempoh pengangguran dengan kadar yang lebih kecil, iaitu 5.8 peratus sahaja. Bagi Model 2 pula, semakin tinggi tahap pendidikan seseorang maka semakin kurang tempoh pengangguran yang dihadapi oleh mereka. Hal ini dapat dilihat dalam perbezaan antara pemegang diploma yang mengurangi tempoh pengangguran selama 37.7 peratus berbanding dengan pemegang SPM, manakala pemegang ijazah dan pasca siswazah mengurangi tempoh pengangguran selama 36.7 peratus dan 61.4 peratus berbanding dengan pemegang SPM. Ini menunjukkan bahawa pekerja yang mempunyai

tahap pendidikan pasca siswazah lebih cepat mendapat pekerjaan diikuti dengan pemegang ijazah dan diploma.

Selanjutnya, dari segi pengalaman pula. Semakin tinggi pengalaman seseorang dalam sektor swasta maka semakin kurang tempoh pengangguran yang dihadapi oleh mereka. Tempoh pengangguran dalam kajian ini ditakrifkan sebagai satu tempoh yang diperlukan oleh seseorang daripada sektor swasta atau sedang menganggur untuk memilih pekerjaan dalam sektor awam. Kadar tempoh pengangguran ini tertakluk kepada hukum pulangan bertambah kurang kerana pekali pengalaman ganda dua mempunyai tanda negatif. Ini bermakna tempoh pengangguran memberikan kesan secara langsung bergantung kepada tempoh pengalaman masing-masing. Sekiranya individu tersebut mempunyai pengalaman selama 10 tahun, maka kadar relatif tempoh penganggurannya lebih singkat berbanding dengan individu yang mempunyai pengalaman selama dua tahun. Pekerja yang telah lama berada dalam sektor swasta mengambil masa yang lebih cepat untuk memilih bekerja dalam sektor awam. Semakin lama pengalaman mereka dalam sektor swasta, pekerja akan semakin terbeban dengan beban kerja yang tidak relatif dengan ganjaran. Ini selari dengan Ismail et al. (2011) yang menegaskan bahawa keadilan dalam ganjaran (kewangan dan bukan kewangan) berdasarkan prestasi kerja akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja untuk kekal bekerja dalam tempoh yang lebih lama. Perasaan tidak puas hati kepada ganjaran yang diterima walaupun telah berkhidmat dalam tempoh yang lama akan mempercepat keputusan untuk keluar daripada sektor swasta berbanding dengan pekerja yang baru bekerja. Hal ini demikian kerana ganjaran dengan tempoh masa untuk melibatkan diri dalam sektor awam mempunyai hubungan yang positif.

JADUAL 5. Penganggaran Model 1 dan Model 2 dengan menggunakan kaedah OLS

Pemboleh ubah	MODEL 1			MODEL 2		
	Pekali regresi	Statistik t	Nilai p	Pekali regresi	Statistik t	Nilai p
$X_1$	-0.1178	-5.01	0.000*			
$Y_1$				-0.3773	-4.96	0.000*
$Y_2$				-0.3665	-2.54	0.011**
$Y_3$				-0.6139	-3.41	0.001*
$X_2$	0.0575	4.25	0.000*	0.0569	4.18	0.000*
$X_2^2$	-0.0012	-3.90	0.000*	-0.0012	-3.87	0.000*
$Z$	0.5398	0.66	0.512	1.3758	2.34	0.019**
$J$	0.0982	1.61	0.108	0.0988	1.62	0.106
$M$	0.4149	2.92	0.004*	0.4227	2.96	0.003*
$C$	0.4041	1.76	0.078***	0.3384	1.55	0.122
$L$	0.3273	1.50	0.134	0.3384	1.55	0.122
$K$	-0.1067	-1.61	0.108	-0.0906	-1.36	0.174

bersambung ...



... sambungan

<i>P</i>	-0.1023	-1.19	0.235	0.0536	0.41	0.683
<i>SP</i>	-0.1484	-1.21	0.227	-0.1477	-1.20	0.232
<i>SS</i>	-0.1512	-1.26	0.209	-0.1644	-1.35	0.177
<i>SK</i>	-0.0561	-0.35	0.726	-0.0683	-0.43	0.671
( <i>Z * J</i> )	-0.0952	-0.72	0.469	-0.0925	-0.70	0.483
( <i>Z * M</i> )	-1.0662	-1.92	0.056**	-1.0272	-1.84	0.066**
( <i>Z * L</i> )	-0.8675	-1.23	0.218	-0.8131	-1.15	0.250
( <i>Z * X<sub>1</sub></i> )	0.0591	1.42	0.156			
( <i>Z * Y<sub>1</sub></i> )				-0.0538	-0.26	0.798
( <i>Z * Y<sub>2</sub></i> )				-0.0926	-0.40	0.689
Konstan	-0.1178	-5.01	-0.000*	0.6209	2.27	0.024**
R <sup>2</sup> Terselaras		0.1500			0.1524	
Saiz sampel		501			501	

Nota: \* signifikan pada aras keertian 1%,  
 \*\* signifikan pada aras keertian 5%,  
 \*\*\* signifikan pada aras keertian 10%

Menerusi konteks jantina pula, nilai positif pekali pemboleh ubah dami menunjukkan purata tempoh pengangguran pekerja lelaki lebih tinggi berbanding dengan pekerja wanita. Ini menunjukkan bahawa pekerja lelaki lebih sensitif dalam memilih kerjaya kerana mereka lebih mobiliti dan mahu memastikan pekerjaan setaraf dengan pendidikan yang dimiliki. Kesannya, pekerja lelaki akan mengambil masa yang lama untuk membuat keputusan berbanding dengan pekerja wanita sekiranya mereka memilih untuk memasuki sektor awam yang tidak sepadan dengan tahap pendidikan mereka. Pekerja wanita pula kurang memilih daripada segi pekerjaan kerana pada zahirnya wanita tidak begitu bebas bergerak dalam pasaran buruh kerana tidak mobiliti ke tempat kerja ataupun melibatkan faktor keluarga (Rahmah & Noorasiah 2014; Rahmah & Zulridah 2005). Sebagai tunjang kepada isi rumah, wanita cenderung untuk memilih pekerjaan yang stabil di samping dapat menjalankan tanggungjawab menguruskan keluarga dengan lebih berkesan. Ini selari dengan fenomena pekerjaan dalam sektor awam yang didominasi oleh pekerja wanita terutama dalam kumpulan Pengurusan dan Profesional di jabatan kerajaan. Pekerja wanita mewakili 63.8 peratus daripada 368,674 orang pekerja dalam kumpulan Pengurusan dan Profesional (gred 41 hingga gred 54), manakala bagi kumpulan pelaksana (gred 1 hingga gred 40) pula, sebanyak 52.4 peratus daripada 813,447 orang merupakan pekerja wanita.

Faktor-faktor lain seperti status perkahwinan (Model 1) juga didapati mempengaruhi tempoh pengangguran pekerja. Mereka yang telah berkahwin didapati menjalani tempoh pengangguran yang kurang berbanding dengan pekerja yang masih bujang. Penemuan ini selari dengan Kalaimagal dan Norizan (2012) yang mendapati bahawa graduan yang telah tamat belajar dan bujang sanggup

menganggur daripada menerima pekerjaan yang dianggap tidak berpadanan dengan kelayakan mereka. Dari segi bangsa pula, pekali positif dan signifikan bagi pemboleh ubah dami kaum Melayu menunjukkan purata tempoh pengangguran kaum Melayu lebih tinggi berbanding dengan kaum India. Ini menunjukkan persaingan sengit bagi kaum Melayu untuk mendapat pekerjaan dalam sektor awam kerana majoriti pekerja dalam sektor awam merupakan kaum Melayu. Oleh itu, tempoh pengangguran kaum Melayu lebih lama berbanding dengan kaum India. Pekerja India didapati kurang berminat untuk menyertai perkhidmatan awam. Statistik SPA pada tahun 2011 mendapati bahawa daripada 1.2 juta orang yang memohon untuk mengisi kekosongan dalam perkhidmatan awam, hanya 3.27 peratus permohonan daripada kaum India berbanding dengan 79.5 peratus permohonan daripada kaum Melayu. Pengisian jawatan sektor awam sehingga Disember 2014 juga menunjukkan trend yang sama, iaitu kaum Melayu seramai 1.264 juta orang (78.74 peratus), kaum Cina seramai 86 ribu orang (5.37 peratus), kaum India hanya seramai 64 ribu orang (3.99 peratus) dan lain-lain kaum seramai 191 ribu orang (11.9 peratus).

## RUMUSAN

Analisis ke atas 501 orang responden menunjukkan bahawa pelaburan dalam pendidikan tidak semestinya menjamin pekerjaan yang setaraf seperti yang dinyatakan dalam teori modal manusia. Hal ini dibuktikan melalui kewujudan fenomena ketidaksetaraan pendidikan dengan keperluan pekerjaan dalam pasaran buruh sektor awam di Malaysia. Penemuan kajian membuktikan bahawa individu yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi

daripada keperluan pekerjaan mengalami tempoh pengangguran yang lebih panjang dan mengambil masa yang lama untuk membuat keputusan memasuki sektor awam berbanding dengan individu yang mempunyai pendidikan setara. Memiliki taraf pendidikan tinggi pada dasarnya dapat membantu mengurangkan tempoh pengangguran pekerja. Namun begitu, peluang untuk menamatkan tempoh pengangguran dengan lebih singkat akan menurun sekiranya pekerja mempunyai pendidikan yang lebih tinggi daripada keperluan pekerjaan. Selain itu, didapati bahawa tempoh masa yang lebih lama diambil oleh pekerja lelaki untuk memasuki sektor awam menunjukkan bahawa lelaki bersifat selektif dalam memilih sesuatu pekerjaan. Keadaan ini disokong dengan bukti kewujudan senario golongan wanita yang memonopoli pekerjaan dalam sektor awam terutama jawatan pembantu operasi. Kesiediaan wanita untuk bekerja dalam sektor awam disebabkan oleh status kerja dalam sektor awam yang difikirkan lebih selamat dan kurang berisiko. Ini lebih kepada faktor karakteristik pekerjaan itu dan sikap berhati-hati semula jadi wanita dalam memilih sesuatu pekerjaan (Rahmah & Zulridah 2005). Dalam konteks kaum pula, terdapat bukti bahawa golongan kaum Melayu sama ada yang mempunyai pendidikan setara atau terlebih didik berada dalam tempoh pengangguran yang lebih lama berbanding dengan kaum India kerana purata majoriti kaum yang bekerja dalam sektor awam ialah kaum Melayu.

Berdasarkan teori ekonomi, pelaburan dalam bidang pendidikan akan menambahkan bilangan pekerja yang berpendidikan tinggi. Pelaburan yang besar dalam sektor ini melibatkan usaha kerajaan untuk menyediakan modal insan berkualiti bagi memacu pengetahuan dan inovasi dalam persekitaran ekonomi berpendapatan tinggi. Namun begitu, secara tidak langsung pelaburan yang tinggi ke atas pendidikan akan mewujudkan kesan negatif yang membawa kepada masalah pengangguran dalam kalangan individu berpendidikan tinggi. Akhirnya, akan menyumbang kepada ketakpadanan pekerjaan dan inflasi pendidikan. Ketakpadanan pekerjaan boleh menyebabkan tahap motivasi pekerja menurun kerana menerima tingkat upah yang lebih rendah daripada sepatutnya. Maka, perkara ini boleh menjejaskan tingkat produktiviti sesebuah firma seterusnya memberikan kesan yang lebih besar kepada rantaian ekonomi negara. Perancangan yang teliti dan menyeluruh serta bersepadu daripada semua pihak pemegang taruh perlu dilakukan bagi memastikan fenomena terlebih pendidikan yang membawa kepada ketakpadanan pekerjaan dan inflasi pendidikan ini dapat dikawal. Kajian semula kesesuaian ijazah yang ditawarkan dengan peluang pekerjaan masa depan berupaya untuk mengurangkan masalah ketakpadanan. Selain itu, penetapan had maksimum bilangan pelajar untuk mengambil jurusan tertentu dan menyalurkan pelajar yang kurang cemerlang ke dalam program lain dapat melahirkan graduan yang selari

dengan kemahiran mereka. Ini dapat mengelakkan pelajar untuk menumpukan kepada satu bidang sahaja dan membiarkan bidang yang lain kosong sehingga menyebabkan wujudnya masalah ketakpadanan.

Selain isu ketakpadanan pekerjaan dalam sektor awam yang menjadi fokus utama kajian ini, fenomena inflasi pendidikan dalam sektor swasta juga wajar diberi perhatian. Ketika jaminan pekerjaan dan gaji yang berpatutan merupakan tarikan utama pekerja terlebih didik untuk memasuki sektor awam, ciri-ciri pekerjaan dalam sektor swasta yang lebih fleksibel dan berasaskan produktiviti juga mampu memberikan motivasi terhadap para pekerja terlebih didik untuk mencuba nasib. Hal ini dilihat berlaku walaupun pekerjaan yang ditawarkan tidak setimpal dengan kelayakan mereka. Selain itu, penerimaan tawaran pekerjaan dalam sektor swasta di bawah kelayakan sebenar oleh sebahagian pekerja terlebih didik didapati bersifat sementara. Ia digunakan sebagai batu loncatan untuk mencari pekerjaan yang setaraf atau mengelakkan diri daripada terkeluar daripada pasaran buruh. Oleh itu, dijangkakan pekerja terlebih didik mengambil masa yang lebih pendek untuk memasuki sektor swasta berbanding dengan sektor awam.

Limitasi utama kajian ini ialah penggunaan data tinjauan yang dilakukan pada tahun 2015 dan tidak terkini. Justeru, penggunaan data tinjauan yang lebih terkini akan menjadikan kajian ini lebih relevan. Selain itu, proses kutipan data membabitkan responden dari seluruh negara boleh menjadikan kajian ini lebih komprehensif.

#### NOTA

1. Kementerian Pertanian, Kementerian Kemajuan Luar Bandar dan Wilayah, Kementerian Sumber Asli, Kementerian Perdagangan Dalam Negeri, Koperasi dan Kepenggunaan, Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi, Kementerian Pelancongan dan Kebudayaan, Kementerian Perdagangan Antarabangsa dan Industri.
2. Kementerian Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan, Kementerian Belia dan Sukan, Kementerian Sumber Manusia, Kementerian Kesihatan, Kementerian Pembangunan Keluarga, Wanita dan Masyarakat, Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan.
3. Jabatan Perkhidmatan Awam, Jabatan Perdana Menteri, Suruhanjaya Perkhidmatan Awam, Jabatan Peguam Negara, Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia.
4. Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Pertahanan, Kementerian Kerja Raya, Kementerian Tenaga, Teknologi Hijau dan Air, Kementerian Sains dan Teknologi Malaysia, Kementerian Pengangkutan, Kementerian Komunikasi dan Multimedia Malaysia.

#### RUJUKAN

- Aberg, R. 2003. Unemployment persistency, overeducation and the employment chances of the less educated. *European Sociological Review* 19(2): 199-216.

- Adams, J., Greig, M. & McQuaid R.W. 2000. Mismatch unemployment and local labour market efficiency: The role of employer and vacancy characteristics. *Environment and Planning A* 32(10): 1841-1856.
- Alonso, P. & Lewis, G. B. 2001. Public service motivation and job performance evidence from the federal sector. *The American Review of Public Administration* 31(4): 363-380.
- Arulampalam, W., Booth, Alison L. & Taylor, Mark P. 2000. Unemployment persistence. *Oxford Economic Papers* 52(1): 24-50.
- Battu, H. & Bender, K.A. 2020. Educational mismatch in developing countries: A review of the existing evidence. *The Economics of Education*: 69-289.
- Becker, G.S. 1964. *Human Capital*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Braunerhjelm, P., Ding, D. & Thulin, P. 2020. Labour market mobility, knowledge diffusion and innovation. *European Economic Review* 123(9).
- Chan L.Y. & Norehan A. 2007. Produktiviti bagi sistem pengajian tinggi di Malaysia. *Kajian Malaysia* 25(2): 75-119.
- Cuadras-Morato, X. & Mateos-Planas, X. 2013. Overeducation and skill-biased technical change. *The B.E. Journal of Macroeconomics* 13(1): 105-122.
- Cuesta, M.B. 2005. Youth labour market integration in Spain: Search time, job duration and skill mismatch. *Spanish Economic Review* 7(3): 191-208.
- Data Sistem Maklumat Pengurusan Manusia (HRMIS) 2014. Malaysia, Jabatan Perkhidmatan Awam: Putrajaya, Malaysia.
- Davis, S.J. & Von Wachter, T. 2012. Recessions and the costs of job loss. *Brookings Papers on Economic Activity* 43: 1-72.
- Diem, A. 2015. Overeducation among graduates from universities of applied sciences: Determinants and consequences. *Journal of Economic & Financial Studies* 3(2): 63-77.
- Dolado, J.J., Felgueroso, F. & Jimeno, J.F. 2000. Youth labour markets in Spain: Education, training and crowding-out. *European Economic Review* 44(4): 943-956.
- Dolado, J.J., Jansen, M. & Jimeno, J.F. 2009. On-the-job search in a matching model with heterogeneous jobs and workers. *The Economic Journal* 119 (534): 200-228.
- Gaeta, G.L., Lubrano Lavadera, G. & Pastore, F. 2022. The effect of job-education vertical mismatch on wages among recent PhD graduates: Evidence from an instrumental variable analysis. *Italian Economic Journal* 8(1): 197-225.
- Garcia-Rubiales, V. 2004. *Unemployment in Spain: An Analysis of Labor Mobility and Young Adult Unemployment*. Honor thesis 2004, Stanford University, Department of Economics.
- Haddad, G. & Habibi, N. 2017a. Why the youth are so eager for university education? Evidence from Iran's labor market. *Journal of Economic Studies* 44(3): 362-379.
- Haddad G.K. & Habibi, N. 2017b. Vertical mismatch incidents and wage consequences in low-skill jobs in Iran. *International Labor Review* 156: 45-72.
- Hur, H., Maurer, J.A. & Hawley, J. 2019. The role of education, occupational match on job satisfaction in the behavioral and social science workforce. *Human Resource Development Quarterly* 30(3): 407-435.
- Ignà, I.A. & Venturini, F. 2019. The impact of educational mismatch on returns to R&D: Evidence from manufacturing in OECD countries. *Economics of Innovation and New Technology* 28(5): 435-464.
- Ishak Y., Rahmah I. & Robiah S. 2008. Graduan dan alam pekerjaan: Kes siswazah UKM. *Akademika* 72: 3-24.
- Ismail, A., Mohamed, H.H. A.-B., Sahol Hamid, N., Sulaiman, A., Girardi, A. & Abdullah, M.M. 2011. Relationship between performance based pay, interactional justice and job satisfaction: A mediating model approach. *International Journal of Business and Management* 6(11): 170-180.
- Kahn, L.B. 2010. The long-term labor market consequence of graduating from college in a bad economy. *Labour Economics* 17: 303-316.
- Kalaimagal, R. & Norizan, M.Y. 2012. Employment issues among Malaysian information and communication technology (ICT) graduates: A case study. *African Journal of Business Management* 6(16): 5615-5621.
- Kettunen, J. 1997. Education and unemployment duration. *Economics of Education Review* 16(2): 163-170.
- Kroft, K., Lange, F., Notowidigdo, M.J. & Katz, L.F. 2014. *Long-Term Unemployment and The Great Recession: The Role of Composition, Duration Dependence, and Non-Participation*. NBER Working Paper No. 20273.
- Krueger, A.B., Cramer, J. & Cho, D. 2014. Are the long-term unemployed on the margins of the labor market? *Brookings Papers on Economic Activity* 45: 1-72.
- Kucel, A. 2011. Literature survey of the incidence of overeducation: A sociological approach. *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 134:125-14
- Laporan Survei Tenaga Buruh 2021. 2023. Malaysia, Jabatan Perangkaan: Putrajaya, Malaysia.
- Mincer, J. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Moreau, M.P. & Leathwood, C. 2006. Graduates' employment and the discourse of employability: A critical analysis. *Journal of Education and Work* 19(4): 305-324.
- Noorazeela Z.A., Rahmah I. & Noorasiah S. 2016. Pengasingan pekerjaan dan perbezaan upah jantina di Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 50(1): 53-66.
- Nunez, I. & Livanos, I. 2010. Higher education and unemployment in Europe: An analysis of the academic subject and national effects. *Higher Education* 59(4): 475-487.
- Pauw, K., Oosthuizen, M. & Van der Westhuizen, C. 2008. Graduate unemployment in the face of skills shortages: A labour market paradox 1. *South African Journal of Economics* 76(1): 45-57.
- Perlman, R. 1969. *Labor Theory*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Pollmann-Schult, M. & Büchel, F. 2005. Unemployment benefits, unemployment duration and subsequent job quality: Evidence from West Germany. *Acta Sociologica* 48(1): 21-39.
- Rahmah, I. & Noorasiah, S. 2014. Married Women Labor Supply Decision in Malaysia. *Asian Social Science* 10(3): 221-231.
- Rahmah I. & Zulridah M.N. 2005. Gender wage differentials in the Malaysian manufacturing sector. *Journal of Economics & Management* 13(2): 119-137.
- Reimer, D. & Steinmetz, S. 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.
- Rune, A. 2001. Equilibrium unemployment, search behaviour and unemployment persistency. *Cambridge Journal of Economics* 25(2): 131-147.

- Said, R., Jamaludin, S., Ismail, N.W., Nor, N.M. & Yong, C.C. 2021. Measuring mismatch unemployment in the Malaysia labour market. *International Journal of Economic Policy in Emerging Economies* 14(3): 227-247.
- Salehi-Isfahani, D. & Dhillon Navtej. 2008. *Stalled Youth Transitions in the Middle East: A Framework for Policy Reform*. Washington, DC: Brookings Institute Wolfensohn Center for Development. Middle East Youth Initiative Working Paper Number 8.
- Sam, V. 2018. Unemployment duration and educational mismatches: An empirical investigation among graduates in Cambodia. *Economics Bulletin* 38(3): 1554-1565.
- Saodah, W., Rahman, S.A., Majid, H.S.A., Noor, N.A.M., Zubairi, A.M. & Yusof, D.M. 2006. Profiling the first-degree graduates' employability: A longitudinal analysis. *International Higher Education Policy Research & Management Forum* 8-11.
- Schultz, Theodore W. 1961. Investment in human capital. *American Economic Review* 51(1): 1-17.
- Shahidan, A. & Ismail, R. 2021. A critical review of the literature on the concept of job mismatch and overeducation. *Journal of Economics and Sustainability* 3(1): 9-9.
- Siti Hajar A.R. & Maimunah A.R. 2014. Keberkesanan program skim latihan graduan bagi mengurangkan kadar pengangguran dalam kalangan siswazah. *Jurnal Islam dan Masyarakat Kontemporari* 6: 3-12.
- Smetherham, C. 2005. *Briefing Paper 3: A Review of the Literature on Graduate Employment, Underemployment and Unemployment. Report for The Independent Study into the Devolution of the Student Support System and Tuition Fee Regime*. School of Social Sciences, Cardiff University, Cardiff.
- Sungjin, C. & Lee, S. 2011. Overeducation in the Korean labor market: Evidence from young workers. *Journal of Economic Research* 19: 41- 19.
- Tang, R. & Wang, G. 2021. Educational mismatch and income inequality. *Economic Modelling* 100.
- TerWeel, B. 2015. Unemployment: The great recession and beyond. *De Economist* 163(4): 405-413.
- Voßemer, J. & Schuck, B. 2016. Better overeducated than unemployed? The short- and long-term effects of an overeducated labour market re-entry. *European Sociological Review* 32(2): 251-265.
- Wye, C.K. & Ismail, R. 2019. The effects of ability on returns to over-and under-education: Evidence from Malaysia. *International Labour Review* 158(3): 535-559.
- Zainizam Z. & Mohd Asri M.N. 2014. Workplace characteristics and determinants of over-education and overskilling in the manufacturing sector in Malaysia. *Jurnal Pengurusan* 40: 125-136.
- Zainizam Z. 2014. The effects of over, required and undereducation on earnings in manufacturing sector in Malaysia. *International Journal of Management Studies* 21(1): 83-109.
- Zainizam Z. 2014. Wage effect of over-education and mismatch in Malaysia: A random effect approach. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 48(2): 3-17.
- Zulkifly O. & Hazrul I. S. 2013. Ketaksepadanan pekerjaan dan inflasi pendidikan. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 47: 137-147.
- Zulkifly O., Ishak Y. & Abu Hassan Shaari M.N. 2010. Inflasi pendidikan mengikut ketentuan dalam pasaran buruh Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 44: 61-71.

Raze Norshyahman Shahril  
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
43600 UKM Bangi, Selangor, MALAYSIA.  
E-mail: raze.shahril@gmail.com

Hazrul Shahiri  
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
43600 UKM Bangi, Selangor, MALAYSIA.  
E-mail: hizuan@ukm.edu.my

Mustazar Mansur\*  
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
43600 UKM Bangi, Selangor, MALAYSIA.  
E-mail: mustazar@ukm.edu.my

Aminudin Mokhtar  
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
43600 UKM Bangi, Selangor, MALAYSIA.  
E-mail: aminudin@ukm.edu.my

\*Corresponding author