

Diskriminasi dalam Pasaran Buruh: Kajian Kes di Sektor Swasta

Discrimination in Labor Market: Case Study in Private Sector

Mohd Nor Aizat Othman aizatothman86@yahoo.com
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK

Dalam ekonomi baru era globalisasi dan menuju status negara maju, diskriminasi dalam pasaran kerja menjadi persoalan hangat dibincangkan pada masa kini. Ini kerana dipercayai terdapat segelintir golongan yang berpendapatan sederhana dan rendah telah didiskriminasi didalam pekerjaan. Ini dapat dibuktikan melalui beberapa jurnal terdahulu yang banyak membincangkan berhubung dengan perkara ini. Tujuan kajian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana diskriminasi kepada pasaran kerja berlaku pada masa kini. Ini untuk memberi gambaran bahawa masih adakah diskriminasi kepada pasaran kerja dari segi faktor jantina, pengalaman bekerja, taraf perkahwinan, kesatuan sekerja dan tahap pendidikan. Kajian ini menggunakan kaedah borang selidik dimana terdiri daripada 1349 responden yang dipilih secara rawak untuk menjawab soal selidik tersebut. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa 27.9 peratus daripada perbezaan upah antara jantina lelaki dan wanita boleh dijelaskan. Manakala yang tidak dapat dijelaskan pemboleh ubah sebanyak 72.1 peratus daripada perbezaan upah antara lelaki dan wanita.

Kata kunci: Diskriminasi Dalam Pasaran Buruh, Sektor Swasta

ABSTRACT

In the new economic era of globalization and towards developed country status, discrimination in the labor market was highly discussed. This is because it was suspected that some among the middle and lower income have been discriminated against in employment. This evident in several journals that more discussion earlier on this matter. The purpose of this study was conducted to examine the discrimination to occur on the job market currently. This is to give the impression that there is discrimination on the job market in terms of gender, work experience, marital status, trade union and education level. This research used survey form which consists of 1349 randomly selected respondents to the questionnaire. The study shows that 27.9 percent of the gender wage differentials between men and women can be explained. While unexplained variables contribute 72.15 per cent of the wage differentials between men and women

Keywords: Discrimination On The labor Market, Private Sector

PENGENALAN

Pada masa kini Malaysia merupakan antara negara Asean yang pesat membangun dan menuju kepada status negara maju menjelang tahun 2020 dan seterusnya menjadi sebuah negara yang perbendapatan tinggi. Kesan daripada pembangunan tersebut, masyarakat Malaysia khususnya dalam pasaran buruh menghadapi pelbagai cabaran dalam pekerjaan yang semakin kompleks antaranya upah yang diterima rendah berbanding produktiviti yang dihasilkan. Perkara ini dapat dilihat dalam kajian di Malaysia untuk tempoh 10 tahun lepas menunjukkan produktiviti pekerja secara purata meningkat sebanyak 6.7 peratus manakala purata kadar gaji yang diterima hanya sebanyak 2.6 peratus. (Jabatan Perangkaan Malaysia dan Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC)). Walaubagaimanapun sekiranya penentuan upah ditingkatkan, ia boleh mengakibatkan inflasi serta secara tidak langsung boleh mengakibatkan kerugian kepada majikan kerana peningkatan kos. Andainya perkara ini berlaku, boleh mengakibatkan pekerja kehilangan pekerjaan kerana majikan ingin mengurangkan kos pengeluaran dan memaksimumkan keuntungan. Kesan daripada ini tentunya boleh meningkatkan lagi pengangguran di dalam pasaran buruh, kos sara hidup yang tinggi serta peningkatan taraf kemiskinan dikalangan pekerja berpendapatan rendah. (Zulkifly Osman 2011).

Namun begitu dalam menuju status negara maju dan mengurangkan jurang taraf kemiskinan di Malaysia, terdapat pelbagai masalah yang berlaku didalam pasaran kerja khususnya lambakkan pekerja asing di Malaysia meningkat setiap tahun. Dalam usaha Malaysia untuk maju dan mencapai sasaran menjadi negara berpendapatan tinggi, timbul persoalan sama ada Malaysia masih memerlukan ramai buruh asing tidak mahir. Tidak dinafikan pekerja asing telah menyumbang kepada perkembangan ekonomi negara, terutama dalam sektor yang mengalami masalah kekurangan pekerja seperti pembinaan dan peladangan. Tetapi dalam masa yang sama ekonomi negara ini mengalami dipenuhi dengan pekerja asing tidak mahir atau mempunyai kemahiran yang rendah menyebabkan ia tidak dapat memberi sumbangan bermakna kepada aspirasi Malaysia untuk menjadi negara berpendapatan tinggi. Negara ini terlalu bergantung dengan pekerja asing untuk tempoh yang terlalu lama. Sementara itu, selain daripada masalah lambakkan pekerja asing Malaysia juga tidak lari dari masalah diskriminasi kepada pasaran kerja di antara jantina lelaki dan wanita amnya.

Diskriminasi merujuk kepada layanan yang tidak adil terhadap individu tertentu, di mana layanan ini dibuat berdasarkan kumpulan yang diwakili oleh individu berkenaan. Diskriminasi merupakan suatu amalan yang biasa dijumpai dalam masyarakat manusia. Ia berpunca daripada kecenderungan manusia untuk membeza-bezakan manusia lain. Diskriminasi boleh berlaku dalam pelbagai konteks. Ia boleh dilakukan oleh orang perseorangan, institusi, firma, malah oleh kerajaan itu sendiri. Terdapat pelbagai perlakuan yang boleh dianggap sebagai diskriminasi, perlakuan diskriminasi yang ketara adalah seperti seorang majikan memberi gaji yang tidak setimpal kepada pekerjaanya dengan sumbangan yang telah diberikan berdasarkan kumpulan yang diwakilinya. Diskriminasi juga dianggap sebagai sesuatu yang tidak adil berdasarkan prinsip "setiap manusia harus diberi hak dan peluang yang sama". (Wikipedia Bahasa Melayu). Diskriminasi pasaran buruh ditakrifkan sebagai suatu kumpulan tertentu yang menerima gaji yang lebih rendah tetapi pada kerja dan produktiviti yang sama hanya kerana mereka tergolong dalam suatu golongan tersebut contohnya lelaki dan wanita, bangsa dan agama dan sebagainya.

Diskriminasi juga merujuk kepada perlakuan yang buruk ditujukan kepada suatu golongan tertentu. Berdasarkan sasaran, diskriminasi boleh dibahagikan kepada beberapa jenis seperti diskriminasi umur, jantina, kesihatan, kaum dan agama. Diskriminasi umur seperti individu diberi layanan yang tidak adil kerana beliau tergolong dalam lingkungan umur tertentu. Contohnya, di negara Malaysia remaja sentiasa dianggap orang yang menimbulkan masalah sehingga timbul istilah "masalah remaja". Manakala jantina pula, individu diberi layanan yang tidak adil kerana jantina mereka seperti lelaki atau wanita. Contonya, pekerja wanita menerima gaji yang lebih rendah berbanding dengan pekerja lelaki, walaupun sumbangan mereka di dalam sektor pekerjaan adalah sama. Didalam isu kesihatan pula, layanan yang diberikan kepada individu tidak adil mungkin kerana sebelum ini pernah mengalami atau menderita penyakit atau kecacatan tertentu. Ini dapat dilihat seperti seorang yang pernah menderita sakit jiwa telah ditolak untuk mengisi jawatan yang tertentu, walaupun ia telah sembuh dan mempunyai keupayaan yang diperlukan. Selain dari itu, dalam diskriminasi kaum seperti individu diberi layanan tidak adil berdasarkan kepada kaum yang mereka wakili manakala diskriminasi agama, layanan yang diberikan tidak adil berdasarkan agama yang dianuti.

OBJEKTIF KAJIAN

Objektif Umum

Objektif umum kajian ini adalah untuk melihat fenomena diskriminasi di sektor swasta yang berada di bawah kategori kakitangan kumpulan sokongan: Kajian kes di Malaysia.

Objektif Khusus

Melihat sejauh mana diskriminasi wujud di antara jantina di sektor swasta. Faktor-faktor yang mendorong berlakunya diskriminasi di kalangan pekerja.

KAJIAN LEPAS

Teori modal manusia Becker (1964) menerangkan secara ringkas bahawa orang yang melabur dalam modal manusia iaitu pendidikan, di mana dengan meningkatkan pendidikan, akan meningkatkan pendapatan. Oleh itu secara biasannya andaian akan dibuat dengan pekerja yang memiliki tahap pendidikan yang tinggi akan menjadi lebih produktif dan secara tidak langsung mendapat upah yang

lebih tinggi. Walaupun tahap pendidikan menjadi ukuran kepada keupayaan produktiviti pekerja tetapi terdapat teori yang menolak hujah tersebut yang menyatakan pendidikan tinggi hanyalah satu signal dan bukanlah ukuran kepada produktiviti iaitu teori 'signal', 'queue' dan teori 'labour market segmentation'. Walaupun hanya sebagai signal, hubungan yang positif antara tahun bersekolah pekerja dengan produktiviti telah banyak dibuktikan.

Apabila seorang bekerja selama satu jam dan mendapat sepuluh ringgit dan seorang yang lain bekerja selama satu jam dengan mendapat dua puluh ringgit dengan tingkat kerja yang sama maka, perbezaan upah diantara mereka wujud. Menurut teori neoklasik kepada produktiviti buruh, buruh akan dibayar upah melalui produktiviti yang dikeluarkan. Banyak kajian telah menunjukkan bahawa pekerja lelaki dibayar lebih tinggi berbanding dengan pekerja wanita walaupun mereka mempunyai kelayakan atau kemahiran yang sama. Ini adalah kerana secara umumnya majikan beranggapan pekerja-pekerja wanita kurang produktif dan kurang kemahiran kepimpinan. Fenomena ini telah mengakibatkan diskriminasi kepada wanita. Cheryl Bland Jones dan Micheal Gates (2004) telah membuat kajian di Amerika Syarikat dalam sektor kejururawatan mendapati upah jururawat lelaki 2.7 peratus lebih tinggi berbanding wanita. Jururawat kulit putih mendapat 6 peratus lebih tinggi berbanding bukan berkulit putih manakala yang tidak berkahwin mendapat 1.4 peratus lebih rendah.

Kajian yang dijalankan oleh Chua (1984) mengenai perbezaan gaji mengikut jantina di Malaysia dengan menggunakan data pendapatan isi rumah 1973 dan data tenaga buruh 1974. Beliau menganggarkan beberapa fungsi upah dan mendapati pemboleh ubah yang tidak diterangkan diantara 36 peratus hingga 74 peratus perbezaan upah lelaki dan wanita. Manakala perbezaan pemboleh ubah yang dapat diterangkan diantara 26 peratus hingga 63 peratus perbezaan upah kedua jantina. Latifah (1998) telah menjalankan kajian dengan menggunakan data Malaysian Family Life Survey (MFLS2, 1988), dan mendapati bahawa antara 87.5 peratus hingga 93.9 perbezaan pendapatan di antara jantina adalah disebabkan oleh pemboleh ubah yang tidak dapat diterangkan. Pemboleh ubah yang dapat dijelaskan hanya kurang daripada 10 peratus daripada perbezaan pendapatan. Rahmah Ismail (2005) mendapati bahawa secara purata lelaki mendapat sebahagian besar gaji yang lebih tinggi berbanding wanita. Manakala keputusan menunjukkan 74.3 peratus daripada perbezaan upah lelaki dan wanita boleh dijelaskan dan yang tidak dapat dijelaskan pemboleh ubah sebanyak 25.7 peratus daripada perbezaan upah lelaki dan wanita. Chapman dan Harding (1985) mendapati faktor yang paling penting dalam menentukan purata perbezaan upah dapat dibezakan dalam taburan pekerjaan diantara lelaki dan wanita. Dimana pekerja wanita lebih cenderung untuk berada di dalam pekerjaan yang berpendapatan rendah. Diantara kajian sebelum ini dapat dirumuskan bahawa amalan diskriminasi kepada golongan tertentu dalam pasaran buruh di Malaysia adalah sangat membimbangkan.

METADOLOGI KAJIAN

Metadologi yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan kajian ini adalah dengan menggunakan Model asas Mincer (1974) dan Model Oaxaca & Ransom (1994). Model asas Mincer ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara gaji yang diterima dan purata tahap persekolahan, pengalaman bekerja, jantina antara responden dan tahun persekolahan bagi lelaki manakala Model Oaxaca & Ransom (1994) untuk mengira jurang pendapatan antara pendapatan lelaki dan wanita untuk mengukur diskriminasi diantara kedua jantina. Kajian ini mengenai diskriminasi dalam pasaran buruh: kajian kes di sektor swasta dari aspek diskriminasi yang telah dilakukan kepada kedua-dua jantina lelaki dan wanita telah dijalankan di beberapa buah negeri seperti di Kedah, Selangor, Wilayah Persekutuan, Melaka, Johor, Pahang dan Kelantan. Sebanyak 1500 borang kaji selidik ini telah diedarkan kepada responden dan hanya mendapat balik sebanyak 1349 borang kaji selidik. Seramai 611 lelaki dan 738 wanita yang terlibat dalam mengisi borang kaji selidik ini dipilih secara rawak dan responden yang dipilih bekerja di sektor seperti perhotelan, perladangan, perlancongan, perkhidmatan, perkilangan, perindustrian dan pendidikan.

Setelah mengenal pasti ciri-ciri yang diperlukan, isu yang dikaji hendaklah dipindahkan dalam bentuk struktur atau rangkaian soalan. Struktur soalan yang akan dijalankan hendaklah bersesuaian dengan kaedah kajian yang digunakan. Semasa menjalankan proses pengedaran borang soal selidik, responden hendaklah diberitahu mengenai isu, situasi sebenar mengapa kajian tersebut dijalankan dan mengapa mereka dipilih untuk menjawab borang soal selidik tersebut. Bagi pembentukan soal selidik, terdapat enam bahagian yang akan dikemukakan kepada responden iaitu bahagian I, II, III, IV, V dan VI.

Soalan-soalan bahagian I yang dikemukakan berkaitan dengan latar belakang dan status sosial responden (demografi). Antara soalan-soalan yang ditanya adalah nama, warga negara responden, jantina, umur, kaum, taraf perkahwinan dan bilangan tanggungan. Format yang digunakan dibahagian

ini ialah soalan terbuka iaitu responden perlu memberikan jawapan secara terus. Bahagian II berkenaan dengan pencapaian pendidikan responden. Format dibahagian ini sama seperti dibahagian I dimana menggunakan soalan terbuka yang memerlukan responden memberikan jawapan secara terus. Antara soalan-soalan dibahagian II adalah tahap kelulusan tertinggi yang dicapai oleh responden, aliran pengajian dan tahun memperoleh kelulusan tersebut. Di bahagian III pula berkaitan dengan maklumat pekerjaan sekarang responden. Dibahagian ini responden diminta untuk menulis nama jawatan pekerjaan, tahun mula bekerja, status pekerjaan, nama syarikat dan kelulusan sebenar yang diperlukan bagi mengisi jawatan ini. Selain itu, responden diminta untuk menulis masa bekerja yang diperlukan dan cuti yang diberikan serta terdapat empat soalan lagi yang diminta kepada responden untuk menjawab dengan jawapan ya atau tidak mengenai kontrak perkhidmatan responden, kesatuan sekerja dan pekerja asing. Bahagian IV berkaitan pengalaman kerja responden. Ini adalah untuk melihat jawatan yang diduduki sekarang jawatan pertama atau pun tidak. Antara soalan-soalan yang dikemukakan adalah jawatan pekerjaan, status perbandinagn pekerjaan sekarang, majikan atau syarikat dan kegiatan sektor, tarikh mula dan berhenti kerja, status pekerjaan dan kelulusan sebenar diperlukan bagi mengisi jawatan tersebut.

Bahagian V pula berkenaan dengan maklumat gaji dan faedah-faedah yang diberikan di pekerjaan jawatan sekarang. Pada bahagian ini, responden diminta untuk menjawab dengan jujur mengenai gaji pokok sebulan, gaji kasar (termasuk semua elaun tetap) dalam sebulan, cara pembayaran gaji, cara gaji ditetapkan dan berapakah anggaran gaji pokok permulaan yang diharapkan dari kelulusan responden. Penilaian dibahagian ini diperlukan untuk melihat sejauh mana perbezaan pembayaran gaji yang diterima oleh setiap responden bagi mengukur sejauh mana jurang pembayaran gaji diantara kedua-dua jantina lelaki dan wanita. Selain dari itu, dibahagian ini diminta untuk responden menyatakan ya atau tidak mengenai faedah-faedah yang disediakan kepada responden. Bahagian ini adalah untuk melihat sejauhmanakah pekerja di sektor swasta mendapat faedah di dalam pekerjaan dan merupakan kajian dalam penulisan ini. Bahagian VI merupakan bahagian yang terakhir dimana melibatkan penilaian responden kepada kecekapan dan kepuasan dalam pekerjaan. Soalan-soalan dibahagian ini, responden diminta untuk menandakan tahap kecekapan dalam pekerjaan sekarang dan tahap kepuasan kerja mengikut skala yang diberikan. Antara skala yang diberikan terbahagi kepada dua bahagian mengikut tahap kecekapan dan tahap kepuasan kerja dimana pada tahap kecekapan skalanya adalah 1- amat tidak memuaskan, 2- kurang memuaskan, 3- sederhana memuaskan, 4- memuaskan dan 5- amat memuaskan manakala bagi skala tahap kepuasan kerja adalah 1- sangat rendah, 2- rendah, 3- sederhana, 4- tinggi dan 5-sangat tinggi.

MODEL KAJIAN

Model kajian yang digunakan adalah model asas Mincer. Model asas pendapatan semi log linear mincer (1974) ditulis seperti berikut :-

$$W = f(\text{EDU}, \text{EXP}, \text{Gender})$$

Dengan,

W	= Pendapatan daripada upah
EDU	= Bilangan tahun persekolahan (Tahap persekolahan)
EXP	= Pengalaman bekerja
Gender	= Jantina Individu

Dengan menggunakan model semi log pendapatan Mincer

Model 1

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 (\text{EDU}) + \beta_2 (\text{EXP}) + \beta_3 (\text{EXP})^2 + \beta_4 (\text{Gender})$$

Dalam model berikut, upah individu (w) sebagai pembolehubah bersandar diperoleh berdasar kepada purata gaji bulanan. Pendidikan yang merupakan pembolehubah bebas, diukur dengan menggunakan bilangan tahun yang dihabiskan dalam sistem pendidikan formal (tahun persekolahan, EDU). Di Malaysia, tempoh persekolahan untuk sekolah rendah ialah 6 tahun. Ia disusuli dengan 3 tahun lagi bagi sekolah menengah rendah iaitu PMR. Pendidikan ke peringkat SPM dan STPM, memerlukan pelajar berada dalam sistem pendidikan untuk tempoh masing-masing 11 dan 13 tahun. Manakala peringkat diploma dan ijazah pula masing-masing memerlukan tambahan tempoh masa pengajian selama 14 dan 16 tahun.

Pengalaman bekerja (EXP) pula dianggarkan berasaskan kepada hasil tolak umur semasa responden dengan jumlah tahun persekolahan. Kemudian jumlah ini dikurangkan lagi sebanyak enam tahun sebagai tempoh tahun sebelum bersekolah. Bagi membuktikan bahawa pengalaman bekerja adalah tertaklok kepada hukum pulangan bertambah kurang, maka pengalaman bekerja akan dikuasa duakan (EXP)². Jika berlaku hukum pulangan bertambah kurang, maka nilai pekali pengalaman bekerja ganda dua akan jadi negatif. Selain dari itu, pemboleh ubah bagi jantina digunakan bagi menentukan perbezaan pendapatan diantara kedua-dua jantina dengan membuat pemboleh ubah dumi bagi jantina lelaki = 1 manakala wanita = 0. Tujuannya ialah bagi mendapatkan hasil penganggaran yang lebih baik. (Zulkifly Osman 2010).

Untuk mengira perbezaan pendapatan antara pendapatan lelaki dan wanita, dua model digunakan dalam rangka kerja untuk mengukur diskriminasi diantara kedua jantina. Model pertama mengandungi tiga persamaan upah iaitu: i) Semua pekerja lelaki dan Wanita, ii) Pekerja lelaki Sahaja, dan iii) Pekerja wanita Sahaja. Ketiga-tiga persamaan dianggarkan menggunakan standard biasa. Model Kedua menggunakan Model Oaxaca & Ransom (1994) untuk mengukur persamaan upah. Regresi upah ditulis seperti berikut:-

Model 2

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 (EDU) + \beta_2 (EXP) + \beta_3 (EXP)^2 + \beta_4 (Gender) + \beta_5 (Married) + \beta_6 (BknKewangan) + \beta_7 (Kewangan) + \beta_8 (Union) \quad (1)$$

Dalam model ini, adalah sama seperti Model yang telah ditulis sebelum ini. Cuma pada model ini ditambah pemboleh ubah seperti (Married) iaitu taraf perkahwinan responden, faedah-faedah bukan dalam bentuk kewangan (BknKewangan) serta faedah-faedah berbentuk kewangan (Kewangan) yang diberikan kepada pekerja. manakala (Union) adalah mewakili kesatuan sekerja di tempat kerja responden.

Persamaan bagi lelaki dan wanita boleh dianggarkan secara berasingan seperti berikut:

$$\ln WM = X M' + \beta M \quad (2)$$

$$\ln WF = X F' + \beta F \quad (3)$$

Dimana WM dan WF adalah purata upah sebulan bagi pekerja lelaki dan wanita. Manakala bagi $X M'$ dan $X F'$ adalah perbezaan upah dalam setiap pemboleh ubah yang mempengaruhi upah bagi pekerja lelaki dan wanita. Bagi βM dan βF adalah pekali anggaran bagi pekerja lelaki dan wanita.

$$\ln WM - \ln WF = \beta *(X M - X F) + X M(\beta M - \beta *) + X F(\beta * - \beta F)$$

Dengan,

M = Mewakili sampel bagi Lelaki

F = Mewakili sampel bagi Wanita

$\ln WM$ = Purata upah bagi sampel lelaki

$\ln WF$ = Purata upah bagi sampel wanita

$\beta *$ = Pekali regresi keseluruhan bagi sampel lelaki dan wanita

$X M$ = Purata setiap pemboleh ubah bagi sampel lelaki

$X F$ = Purata setiap pemboleh ubah bagi sampel wanita

βM = Pekali regresi bagi sampel lelaki

βF = Pekali regresi bagi sampel wanita

Bahagian pertama di sebelah kanan $\beta *(X M - X F)$ adalah jumlah mewakili perbezaan upah diantara kedua-dua jantina lelaki dan wanita dalam purata setiap pemboleh ubah bagi kedua-dua sampel. Bahagian kedua di sebelah kanan $X M(\beta M - \beta *)$ adalah jumlah anggaran bahagian bagi komponen diskriminasi yang mengukur kelebihan bagi lelaki. Manakala bahagian ketiga di sebelah kanan $X F(\beta * - \beta F)$ adalah jumlah anggaran bagi mengukur kekurangan bagi wanita.

Hipotesis :

H0 = Tiada perkaitan antara kesemua pemboleh ubah bebas dengan diskriminasi kepada pasaran buruh

H1 = Terdapat perkaitan antara kesemua pemboleh ubah bebas dengan diskriminasi kepada pasaran buruh.

ANALISIS HASIL KAJIAN

Bahagian ini akan menghuraikan data analisis yang diperoleh hasil daripada kajian dan soal selidik yang dijalankan. Penghuraian analisis menggunakan Model asas Mincer (1974) dan Model Oaxaca & Ransom (1994) dengan perisian *Statistical Package For Social Science* 11.5 (SPSS). Analisis ini untuk memastikan objektif kajian dapat dicapai ataupun tidak. Hasil analisis yang dijalankan dibahagikan kepada 3 bahagian iaitu pertama analisis latar belakang responden akan menjelaskan mengenai serba sedikit tentang status sosial responden menggunakan analisis diskriptif. Terdapat beberapa soalan yang dikemukakan kepada responden mengenai latar belakang mereka. Antara soalan-soalan yang ditanya dan di analisis adalah berhubung dengan jantina, kaum, taraf perkahwinan dan tahap kelulusan tertinggi yang dicapai. Kedua analisis regresi iaitu kajian terhadap perhubungan antara gaji kasar sebulan sebagai pemboleh ubah bersandar dengan tahap persekolahan, pengalaman dan pengalaman kuasa dua, jantina responden dan tahun persekolahan bagi lelaki. Manakala yang ketiga adalah analisis regresi iaitu kajian terhadap perhubungan antara gaji kasar sebulan sebagai pemboleh ubah bersandar dengan tahap persekolahan, pengalaman dan pengalaman kuasa dua, jantina responden, taraf perkahwinan responden, faedah-faedah bukan kewangan, faedah-faedah berbentuk kewangan yang diberikan kepada pekerja serta kesatuan sekerja di tempat kerja responden.

Jadual 1 menunjukkan analisis statistik terhadap jantina responden. Seramai 1349 responden telah dipilih secara rawak bagi menjawab soal selidik yang dijalankan. Daripada jumlah tersebut responden wanita adalah lebih tinggi iaitu (54.7%) berbanding responden lelaki iaitu (45.3%). Ini menunjukkan dalam sektor swasta di kalangan yang berpendapatan sederhana dan rendah bilangan pekerja wanita lebih ramai berbanding lelaki. Dalam jadual 2 menerangkan statistik kaum bagi responden. Kaum berbangsa Melayu sebanyak (89.3%) merupakan peratusan tertinggi daripada keseluruhan bangsa. Peratusan berbangsa Cina agak kecil hanya (3.4%) daripada jumlah keseluruhan responden. Manakala bangsa India sebanyak (5.8%) melebihi peratusan bagi bangsa Cina dan diikuti lain-lain bangsa (1.6%). Kemungkinan lain-lain bangsa terdiri daripada bangsa Baba dan Nyonya, Iban dan lain-lain. Jika dilihat dari taraf perkahwinan responden, daripada jumlah 1349 orang responden, sebanyak (42.5%) sudah berkawin dan selebihnya sebanyak (57.5%) selain berkawin termasuk bujang, duda ataupun janda statistik ini boleh dilihat di dalam jadual 3, taraf perkahwinan responden. Jadual 4 menunjukkan statistik tahap kelulusan responden, di mana jika diteliti dari segi tahap kelulusan responden hampir separuh daripada responden terdiri daripada mereka yang berkelulusan SPM sebanyak (48.9%) daripada jumlah keseluruhan responden. Ini diikuti dengan tahap pendidikan diploma sebanyak (16.8%), ijazah dan keatas sebanyak (12.2%). Tahap pendidikan STPM atau Matrikulasi hampir sama peratusan PMR di mana masing-masing sebanyak (8.5%) dan (8.4%). Peratusan bagi tahap pendidikan UPSR dan ke bawah adalah kecil sebanyak (5.3%). Tafsiran awal boleh dibuat disini, majoriti daripada responden kajian ini sebanyak (95%) mempunyai tahap persekolahan lebih daripada sekolah rendah serta menunjukkan sistem pendidikan Malaysia seiring dengan arus globalisasi dengan melahirkan masyarakat yang berpendidikan tinggi.

Analisis Model Asas Mincer kepada keputusan kajian hubungan antara gaji yang terima dengan purata tahap persekolahan, pengalaman kerja dan jantina antara responden

Jadual 5 menunjukkan keputusan penganggaran OLS dalam model 1. Dalam kajian ini, tahun persekolahan merujuk kepada bilangan tahun yang dihabiskan dalam sistem pendidikan formal. Di Malaysia tempoh sistem persekolahan adalah seperti berikut, sekolah rendah (UPSR) selama 6 tahun, menengah rendah (PMR) tambahan selama 3 tahun, menengah atas (SPM) tambahan lagi selama 2 tahun. Manakala ke peringkat STPM atau Diploma memerlukan seseorang pelajar berada dalam sistem pendidikan untuk tempoh masing-masing 13 dan 14 tahun. Peringkat ijazah pula memerlukan tambahan tempoh masa pengajian selama sekurang-kurangnya 2 atau 4 tahun lagi. Berasaskan didapati tahun persekolahan memberi kesan positif dan signifikan ke atas pendapatan. Ini menunjukkan setiap tambahan setahun persekolahan akan meningkatkan tambahan upah sebanyak 11.9%. Anggaran ini lebih rendah berbanding kajian yang telah dijalankan oleh Zulkifli Osman (2010) iaitu sebanyak 16.6%. Walaubagaimanapun anggaran ini lebih tinggi daripada kadar pulangan pendidikan yang dicatat dalam kajian Chapman & Harding (1985) iaitu 9.4%. Malah kajian oleh Psacharopoulos & Patrinos (2004) yang melibatkan 121 negara termasuk Malaysia juga lebih rendah iaitu 10%. Bagi mengukur tahap pengalaman dengan pendapatan, pemboleh ubah pengalaman, pengalaman kuasa dua digunakan. Tanda negatif pada pengalaman kuasa dua menunjukkan hukum pulangan bertambah kurang. Ini dapat dilihat di mana semakin lama pengalaman dan mencapai satu tahap tertentu atau tertinggi tidak akan menyebabkan pertambahan kepada pendapatan sebaliknya berkurangan 3.9%. Kesan pengalaman agak kecil iaitu 2.7% bagi tahun pertama bekerja. Kajian oleh Zulkifli Osman (2010) mengenai inflasi

pendidikan mendapati kesan pengalaman lebih tinggi iaitu sekitar 7.3% hingga 7.5%. Ini menggambarkan para majikan lebih mementingkan pengalaman kerja. Bagi pemboleh ubah jantina, pemboleh ubah dumi bagi jantina lelaki = 1 dan wanita kosong adalah signifikan. Tanda positif menunjukkan lelaki berbanding wanita memperoleh pendapatan lebih tinggi sebanyak 54.8% berbanding dengan wanita. Sama seperti analisi yang sebelum ini, beberapa pemboleh ubah telah dipilih untuk melihat kesan pendapatan upah kepada lelaki dan wanita. Untuk melihat wujudnya elemen perbezaan pendapatan upah diantara kedua jantina, satu lagi pemboleh ubah dengan mengambil kira pemboleh ubah lelaki dengan tahun persekolahan diwujudkan iaitu tahun persekolahan dikalikan dengan jantina responden dan hasilnya didapati pendapatan lelaki lebih tinggi dari wanita sebanyak 15.3% dengan mengambil kira tahun persekolahan ditambah dengan tahun persekolahan bagi lelaki.

Untuk melihat perbezaan upah diantara kedua jantina lelaki dan wanita, model 2 diwujudkan. Jadual 7 menunjukkan keputusan penganggaran OLS dalam model 2. Seperti dalam model 1 menunjukkan setiap tambahan setahun persekolahan akan meningkatkan tambahan upah sebanyak 11.9% tetapi dalam model 2 dengan menambahkan pemboleh ubah yang lain menunjukkan hanya pertambahan upah meningkat sebanyak 9.3%. Dapatan ini hampir sama dengan kajian Chapman & Harding (1985) iaitu 9.4%. Dalam model 1 dan model 2 kesan pengalaman kecil hanya 2.7% dan 2.3% manakala hukum pulangan bertambah kurang menunjukkan berkurangan 3.9% dan 3.4%. Pemboleh ubah faedah bukan kewangan bagi lelaki adalah positif dan signifikan dengan kesan kepada upah. Lelaki mendapat lebih 3.3% berbanding wanita mendapat kurang 43.9%. Ini menunjukkan kebanyakan golongan pekerja wanita tidak mendapat faedah bukan kewangan di tempat kerja. Contoh faedah bukan kewangan seperti pakaian seragam dan pengangkutan. Tetapi berbeza pula dengan kesan faedah kewangan kepada wanita di mana mencatatkan 40.8% lebih berbanding lelaki hanya 20.7%. Hasil ini berkemungkinan responden wanita dalam kajian ini lebih berbanding responden lelaki dengan 54.7% responden. Jika diteliti di sini faktor kesatuan sekerja juga memainkan peranan yang penting dalam peningkatan upah dikalangan jantina. Ini dapat dibuktikan dengan penglibatan kesatuan sekerja boleh meningkatkan pendapatan 19.1%

Penguraian Perbezaan Upah diantara Jantina

Jadual 8 menunjukkan penguraian perbezaan upah diantara jantina lelaki dan wanita dimana dibahagikan kepada dua bahagian. Bahagian pertama adalah perbezaan min pemboleh ubah tidak bersandar yang dimasukkan untuk melihat perbezaan upah diantara kedua-dua jantina dan bahagian yang kedua adalah perbezaan anggaran pekali diantara pemboleh ubah. Bahagian pertama biasanya dikenali sebagai menerangkan sebahagian daripada jurang upah, manakala bahagian kedua yang tidak dapat menerangkan jurang upah diantara jantina (diskriminasi). Bahagian kedua adalah penting kerana dapat menilai sejauh mana pulangan kepada ciri-ciri lelaki dan wanita berbeza dari pulangan bukan diskriminasi. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa 27.89 peratus daripada perbezaan upah antara jantina lelaki dan wanita boleh dijelaskan. Manakala yang tidak dapat dijelaskan pemboleh ubah sebanyak 72.11 peratus daripada perbezaan upah antara lelaki dan wanita. Penemuan kajian ini hampir sama dengan kajian yang telah dijalankan oleh kajian Chua (1984) mendapati pemboleh ubah yang tidak diterangkan diantara 36 peratus hingga 74 peratus perbezaan upah lelaki dan wanita. Manakala perbezaan pemboleh ubah yang dapat diterangkan diantara 26 peratus hingga 63 peratus perbezaan upah kedua jantina. Kajian Latifah (1998) pula mendapati 88 peratus hingga 94 peratus pemboleh ubah yang tidak dapat dijelaskan dan hanya kurang daripada 10 peratus perbezaan upah antara jantina lelaki dan wanita boleh dijelaskan. Tetapi berbeza kajian yang telah dijalankan Rahmah Ismail (2005), keputusan menunjukkan 74.3 peratus daripada perbezaan upah boleh dijelaskan dan yang tidak dapat dijelaskan pemboleh ubah sebanyak 25.7 peratus daripada perbezaan upah lelaki dan wanita. Kemungkinan perbezaan ini disebabkan oleh perbezaan sampel di mana data yang digunakan dari sektor perkilangan. Hasil daripada kajian yang telah dijalankan menunjuk perbezaan upah diantara jantina di sektor perkilangan. Ini menunjukkan di sektor ini menawarkan skim gaji yang lebih berstruktur dan boleh mengurangkan faktor diskriminasi berbanding sektor lain yang telah dijalankan.

Oleh itu, dapatlah disimpulkan bahawa memang terdapat perkaitan antara kesemua pemboleh ubah bebas dengan diskriminasi kepada pasaran buruh dimana upah yang diterima rendah. Dengan itu, H0 ditolak dan H1 diterima berdasarkan bukti yang diperoleh seperti dalam jadual 7 dan 8.

RUMUSAN KAJIAN

Keputusan penganggaran fungsi upah bagi lelaki dan wanita menunjukkan bahawa tahun persekolahan, pengalaman mempunyai kesan yang positif yang ketara pada upah. Pekerja –pekerja yang

berpendidikan tinggi akan menerima upah yang tinggi begitu juga pengalaman akan menerima upah yang tinggi sekiranya mempunyai pengalaman yang tinggi. Dalam kajian ini taraf perkahwinan juga menjadi penentu perbezaan upah diantara kedua jantina. Ini dapat dilihat lelaki yang berkahwin memiliki upah yang tinggi berbanding dengan wanita yang tidak berkahwin. Antara faktor-faktor lain yang diguna pakai dalam melihat diskriminasi adalah dengan melihat faedah-faedah yang di sediakan majikan. Ini menunjukkan bahawa sistem faedah yang disediakan majikan tidaklah secara menyeluruh seperti yang dijangka, sebaliknya masih terdapat lagi majikan yang tidak mengambil berat tentang faedah yang sepatutnya diberikan kepada pekerja. Hakikat ini juga menyebabkan tidak wujud kata sepakat mengenai pemberian faedah yang patut disediakan malahan semasa proses lantikan jawatan kedalam pekerjaan pekerja dan majikan pada dasarnya kata sepakat dipersetujui mengenai upah yang akan diberikan, namun faedah selain daripada upah tidak dinyatakan. Secara tidak langsung menggambarkan golongan pekerja ini dinafikan hak-hak pekerjaan dan lemah dari segi melindungi diri dari penindasan majikan. Dalam melihat faktor kesatuan sekerja, kedua-dua jantina adalah signifikan kepada upah. Menunjukkan kesatuan sekerja merupakan perkara yang penting dalam sektor pekerjaan kerana dengan adanya faktor ini pekerja umumnya dapat meningkatkan pendapatan dan penindasan kepada pekerja dapat di kurangkan. Selain itu faktor-faktor yang menyebabkan diskriminasi masih tinggi berlaku di Malaysia. Walaupun tidak semua sektor yang dijalankan mempunyai faktor diskriminasi, namun dalam hasrat Malaysia ingin menjadi status negara maju dan berpendapatan tinggi perkara-perkara ini perlu dirawat dari akar umbi serta hasrat tersebut tidak harus di korbakan.

RUJUKAN

- Becker, G.S 1964. *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*. New York: National Bureau Of Economic Research, 1964 (Second Edition 1975).
The Emperical Status Of Human Capital Theory: ASlightly Jaundiced Survey. *Jurnal Of Economic Literature* Vol 14. No 3 (Sept) hlm 827-855.
- Chua Yee Yen. 1984. Wage Discrimination By Sex In Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia*, 10 (Disember 1984) 57-77.
- Chapman, B. & J.R. Harding. 1985. *Sex difference in earning: An analysis of Malaysian wage data*. *The Journal of Development Studies* 21(3): 362-376.
- Cheryl Bland Jones, Micheal Gates. 2004. *Gender-based wage differentials in a predominantly female profession: observation from nursing*. *Economic of Education Review* 23 (2004) 615 - 631.
<http://ms.wikipedia.org/wiki/Diskriminasi>.
- Jabatan Perangkaan Malaysia dan Perbadanan Produktiviti Malaysia (MPC).
Laporan ekonomi 2010/2011, kementerian kewangan Malaysia, unit perancangan ekonomi dan kementerian sumber manusia Malaysia.
- Psacharopoulos, G. & H.A. Patrinos. 2004. *Returns to investment in education: a futher update*. *Education Economic* 12(2): 111-134.
- Rahmah Ismail, Zulridah Mohd. Noor. 2005. *Gender wage differentials in the Malaysian manufacturing sector*. *IUM Journal of Economics and Management* 13, no. 2 (2005): 119-37.
- Zulkifly Osman, Ishak Yussof, Abu Hassan Shaari Mohd Nor. 2010. *Education Inflation based on Malaysian Labour Market Indication*. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 44 (2010) 61 – 71.
- Zulkifly Osman (2011). *Upah Minimum Dalam Konteks Tuntutan Pekerja, Kehendak Majikan dan Aspirasi Negara*. Pusat Pengajian Ekonomi, Fakulti Ekonomi dan Pengurusan, UKM.

JADUAL 1: Statistik frekuensi jantina responden

	Kekerapan	Peratus	Peratus kekerapan	Peratus Kumulatif
Wanita	738	54.7	54.7	54.7
Lelaki	611	45.3	45.3	100.0
Total	1349	100.0	100.0	

JADUAL 2: Statistik frekuensi Kaum responden

	Kekerapan	Peratus	Peratus kekerapan	Peratus Kumulatif
Melayu	1204	89.3	89.3	89.3
China	46	3.4	3.4	92.7

India	78	5.8	5.8	98.4
Lain-lain	21	1.6	1.6	100.0
Total	1349	100.0	100.0	

JADUAL 3: Statistik frekuensi Taraf perkahwinan responden

	Kekerapan	Peratus	Peratus kekerapan	Peratus Kumulatif
Selain Berkahwin	776	57.5	57.5	57.5
Berkahwin	573	42.5	42.5	100.0
Total	1349	100.0	100.0	

JADUAL 4: Statistik frekuensi Tahap kelulusan responden

	Kekerapan	Peratus	Peratus kekerapan	Peratus Kumulatif
UPSR & ke bawah	72	5.3	5.3	5.3
PMR	113	8.4	8.4	13.7
SPM	659	48.9	48.9	62.6
STPM / MATRIK	114	8.5	8.5	71.0
Diploma	227	16.8	16.8	87.8
Ijazah dan ke atas	164	12.2	12.2	100.0
Total	1349	100.0	100.0	

JADUAL 5: Model 1: Regsasi dan Diskriptif statistik bagi setiap pemboleh ubah

Pemboleh ubah	Lelaki dan Wanita	
	Pekali	Min
	(t-statistik)	(Sisihan Piawai)
Tahun persekolahan	.119*** (18.935)	11.8473 (2.41818)
Pengalaman	0.027*** (8.334)	10.8747 (10.21562)
Pengalaman ²	-0.039*** (-4.983)	2.2254 (4.11300)
Jantina Responden	0.548*** (6.457)	.4529 (.49796)
Tahun persekolahan bagi lelaki	-0.034*** (-3.865)	5.2461 (5.98157)
Konstan	5.355*** (62.561)	
R ² Terselaras	0.263	
Saiz Sampel	1349	

Nota : Natural log purata upah kasar sebagai pemboleh ubah bersandar. Nilai t-statistik ditunjukkan dalam kurungan di bawah pekali dan *** dan ** menunjukkan signifikan pada aras keertian 1% dan 5%. Pemboleh ubah upah kasar dijadikan sebagai pemboleh ubah bersandar. Tahun persekolahan, pengalaman, pengalaman², jantina responden dan Tahun persekolahan bagi lelaki dijadikan pemboleh ubah tidak bersandar.

JADUAL 6: Model 2: Diskriptif statistik bagi setiap pemboleh ubah

Pemboleh ubah	Lelaki dan Wanita	Lelaki	Wanita
	Min	Min	Min
	(Sisihan Piawai)	(Sisihan Piawai)	(Sisihan Piawai)
Gaji Kasar	1281.0277 (705.54415)	1369.9918 (774.95083)	1207.3732 (633.58100)
Ln Gaji Kasar	7.0483 (0.44017)	7.1114 (0.44716)	6.9960 (0.42759)
Tahun persekolahan	11.8473 (2.41818)	11.5827 (2.35622)	12.0664 (2.44831)
Pengalaman	10.8747 (10.21562)	11.6972 (10.96350)	10.1938 (9.50607)
Pengalaman ²	2.2254 (4.11300)	2.5683 (4.66759)	1.9416 (3.56808)
Taraf Perkahwinan	0.4248 (0.49449)	0.3895 (0.48804)	0.4539 (0.49821)
Faedah Bukan Kewangan	0.3604 (0.21872)	0.3853 (0.22349)	0.3398 (0.21266)
Faedah Kewangan	0.3329 (0.21013)	0.3563 (0.21570)	0.3136 (0.20353)
Kesatuan Sekerja	0.1824 (0.38628)	0.2308 (0.42167)	0.1423 (0.34957)

Nota : Pemboleh ubah upah kasar dijadikan sebagai pemboleh ubah bersandar. Tahun persekolahan, pengalaman, pengalaman², taraf perkahwinan, faedah bukan kewangan, faedah kewangan dan kesatuan sekerja dijadikan pemboleh ubah tidak bersandar. Jumlah keseluruhan sampel ialah 1349.

JADUAL 7: Model 2: Regrasi bagi setiap pemboleh ubah

Pemboleh ubah	Lelaki dan Wanita	Lelaki	Wanita
	Pekali	Pekali	Pekali
	(t-statistik)	(t-statistik)	(t-statistik)
Tahun persekolahan	.093*** (17.474)	0.078*** (8.808)	0.099*** (15.393)
Pengalaman	0.023*** (6.045)	0.021*** (3.543)	0.026*** (5.519)
Pengalaman ²	-0.034*** (-4.114)	-0.032*** (-2.632)	-0.046*** (-3.957)
Taraf Perkahwinan	0.074** (2.750)	0.145*** (3.208)	0.025 (0.777)
Faedah Bukan Kewangan	-0.217*** (-4.193)	0.033 (0.433)	-0.439*** (-6.358)
Faedah Kewangan	0.306*** (5.475)	0.207** (2.398)	0.408*** (5.648)
Kesatuan Sekerja	0.191 (7.023)	0.232*** (5.706)	0.149*** (4.132)
Jantina Responden	0.132*** (6.457)		
Konstan	5.624*** (72.809)	5.852*** (46.254)	5.603*** (60.318)
R ² Terselaras	0.316	0.255	0.393
Saiz Sampel	1349	611	738

Nota : Natural log purata upah kasar sebagai pemboleh ubah bersandar. Nilai t-statistik ditunjukkan dalam kurungan di bawah pekali dan *** dan ** menunjukkan signifikan pada aras keertian 1% dan 5%.

JADUAL 8: Perbezaan Upah Lelaki dan Wanita

Variable	Menjelaskan	Kelebihan Bagi lelaki	Kelebihan Bagi Wanita	Jumlah Kesan	Jumlah Perbezaan
	$\beta *(X M - X F)$	$X M(\beta M - \beta *)$	$X F(\beta *- \beta F)$	$X M(\beta M - \beta *)$ + $X F(\beta *- \beta F)$	$\ln WM - \ln WF$
	% Jumlah Perbezaan	% Jumlah Perbezaan	% Jumlah Perbezaan	% Jumlah Perbezaan	% Jumlah Perbezaan
Gaji Kasar	0.649 (27.7)	1.62139 (69.2)	0.1469 (6.3)	1.76829 (75.5)	2.41729 (103.1)
Tahun Persekolahan	-0.04498 (-1.9)	-0.1737 (-7.4)	-0.0723 (-3.1)	-0.246 (-10.5)	-0.29098 (-12.4)
Pengalaman	0.03457 (1.5)	-0.02339 (-0.99)	-0.03058 (-1.3)	-0.05397 (-2.3)	-0.0194 (-0.8)
Pengalaman ²	-0.00021 (-0.0089)	0.051366 (2.2)	0.000233 (0.0099)	0.051599 (2.2)	0.051389 (2.2)
Taraf perkahwinan	-0.004766 (-0.20)	0.02765 (1.18)	0.02224 (0.95)	0.04989 (2.13)	0.045124 (1.93)
Faedah bukan kewangan	-0.00987 (-0.42)	0.09633 (4.11)	0.07544 (3.22)	0.17177 (7.33)	0.1619 (6.91)
Faedah Kewangan	0.01306 (0.56)	-0.03527 (-1.51)	-0.03198 (-1.36)	-0.06725 (-2.87)	-0.05419 (-2.31)
Persatuan Sekerja	0.0169 (0.72)	0.009463 (0.40)	0.005977 (0.26)	0.01544 (0.66)	0.03234 (1.38)
Jumlah	0.653704 (27.89)	1.583302 (67.56)	0.11593 (4.95)	1.689769 (72.11)	2.343473 (100)