

Impak Latihan terhadap Perbezaan Upah antara Bandar Terpilih di Malaysia

(*Impact of Training on Selected Urbans Wage Differentials in Malaysia*)

Rahmah Ismail
Zulridah Mohd Noor
Noris Fatilla Ismail
Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK

Latihan memainkan peranan penting dalam meningkatkan produktiviti dan upah pekerja. Namun demikian, ketakseimbangan mendapatkan peluang latihan dalam kalangan pekerja boleh menimbulkan masalah perbezaan upah. Peluang latihan adalah berbeza mengikut wilayah dan amat bergantung kepada tahap pembangunan sesebuah wilayah itu. Wilayah yang lebih maju, contohnya, mempunyai syarikat yang lebih besar dan peluang latihan yang lebih banyak dibandingkan dengan wilayah kurang maju. Kesan daripada keadaan ini berlakulah perbezaan upah antara wilayah mahupun antara bandar dalam wilayah yang berbeza. Kertas ini bertujuan menganalisis impak latihan terhadap tingkat dan perbezaan upah pekerja mengikut bandar-bandar terpilih di Malaysia. Bandar-bandar ini mewakili tiga wilayah yang berbeza, iaitu Lembah Klang mewakili wilayah tengah, Johor Bahru mewakili wilayah selatan dan Pulau Pinang mewakili wilayah utara. Analisis berasaskan kepada data 488 orang pekerja dalam sektor perhotelan serta teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) yang telah dikutip pada tahun 2008/2009 melalui borang soal selidik. Dalam analisis ini program latihan dibahagikan kepada dua kategori, iaitu yang dikendalikan oleh Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) dan yang bukan dikendalikan oleh PSMB. Model upah pekerja secara keseluruhan dan mengikut bandar dianggarkan bagi mengenalpasti faktor penentu tingkat upah. Selanjutnya, model penghuraian perbezaan upah multilateral digunakan dalam melihat faktor penentu perbezaan upah pekerja antara bandar-bandar berkenaan. Hasil kajian ini mendapati latihan di bawah PSMB hanya mempengaruhi tingkat dan perbezaan upah pekerja di Lembah Klang. Tetapi latihan bukan di bawah PSMB mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap upah pekerja di semua bandar. Faktor lain yang penting dalam mempengaruhi perbezaan upah antara bandar-bandar yang dipilih adalah tahun bersekolah, pengalaman kerja dan kategori pekerjaan.

Kata kunci: perbezaan upah antara bandar; program latihan; upah pekerja

ABSTRACT

Training plays an important role in raising workers' productivity and wages. However, inequity in receiving training may cause workers' wage differentials. There are differences in training opportunity between regions and they are very much dependent on the level of development of the different regions. A more developed region will attract larger companies that provide more training opportunities as compared to a less developed region. As a consequent, wage differentials prevail between regions as well as between urbans in that regions. This paper aims to analyse impact of training on workers' level of wage and wage differentials by selected urbans in Malaysia. These urbans represent three different regions; Lembah Klang for the middle region; Johor Bahru for the south region and Pulau Pinang for the north region. Analysis is based on the data of 488 workers in the hotelling and information and communication technology (ICT) gathered in 2008/2009 using questionnaires. In this analysis, training programmes are divided into two categories; organised by the Human Resource Development Limited (HRDL) and not organised by the HRDL. The wage models are estimated using pooled sample and by urbans to identify wage determinants. Subsequently, multilateral wage differentials decomposition models are utilised to examine wage differentials for the selected urbans. Results show that HRDL training significantly affect workers' wage level and wage differentials for Lembah Klang. However, the non-HRDL training significantly affect workers' wages level for all selected urbans. Other variables that significantly affect urbans wage differetials are workers' year of schooling, working experience and job categories.

Keywords: urbans wage differentials; training programme; workers' wages

PENGENALAN

Dalam era globalisasi kini, negara Malaysia memerlukan tenaga kerja yang mencukupi dan mahir bagi

menggerakkan ekonomi agar lebih berdaya saing. Dalam konteks ini modal manusia adalah penting bagi menjamin kualiti tenaga kerja. Modal manusia didefinisikan sebagai ciri-ciri yang dimiliki oleh pekerja yang menyebabkan



mereka menjadi lebih produktif (Rahmah Ismail 1996). Pelaburan modal manusia seperti pendidikan, latihan semasa kerja, kesihatan, dan juga usaha untuk mencari maklumat perlu dipertingkatkan dan ditekankan dalam pembangunan negara.

Penggemblengan input yang sempurna tidak dapat dilakukan tanpa sumber manusia kerana input lain seperti modal fizikal dan bahan mentah memerlukan manusia yang berkebolehan dalam menggerakkannya. Justeru itu, peningkatan dalam kualiti manusia penting untuk menambah kecekapan dan produktiviti negara. Bagi meningkatkan kecekapan pekerja, maka proses pembelajaran seumur hidup seperti kursus, latihan semasa kerja dan program bimbingan amatlah diperlukan. Namun latihan boleh membawa kepada perbezaan upah dalam kalangan pekerja. Ini kerana latihan mempunyai hubungan positif dengan tingkat produktiviti dan upah, oleh itu, ketakseimbangan peluang mendapat latihan dalam kalangan pekerja boleh membawa kepada ketakseimbangan agihan upah (Becker 1962, 1964). Perbezaan upah boleh juga wujud kesan daripada perbezaan pembangunan wilayah dalam sesebuah negara dan ini selanjutnya wujud perbezaan upah antara bandar yang terletak dalam wilayah yang berbeza. Wilayah yang lebih maju mampu membayar upah yang lebih tinggi kepada pekerja. Keadaan ini disokong pula dengan program pembangunan sumber manusia yang lebih baik yang dapat disediakan oleh wilayah yang lebih maju.

Menyedari tentang pentingnya latihan pekerja, kerajaan Malaysia telah menubuhkan satu badan yang diberi nama Majlis Pembangunan Sumber Manusia (MPSM) pada tahun 1993. Di bawah badan ini telah diwujudkan Kumpulan Wang Pembangunan Sumber Manusia (KWPSM) yang bertanggung jawab mengutip levi daripada majikan dan mengagihkan geran latihan kepada majikan yang memerlukan. Pada tahun 2001 MPSM telah ditukar namanya kepada Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) dan diberi status korporat. Fungsi PSMB seperti yang dinyatakan di bawah Akta Pembangunan Sumber Manusia Berhad 2001 adalah untuk menilai dan menentukan jenis dan tahap latihan serta latihan semula pekerja selaras dengan keperluan tenaga kerja sesebuah industri. Di samping itu, penekanan kerajaan terhadap aspek latihan boleh dilihat daripada jumlah perbelanjaan yang diperuntukkan kepada aspek ini. Dalam Rancangan Malaysia Kesembilan (RMKe-9), kerajaan telah membelanjakan kira-kira RM 644.6 juta kepada sejumlah 135,496 orang pelatih bagi mengikuti pelbagai bentuk latihan (Malaysia 2006).

Kertas ini bertujuan menganalisis peranan latihan PSMB dalam mempengaruhi tingkat dan perbezaan upah pekerja antara tiga bandar terpilih yang mewakili tiga wilayah yang berbeza, iaitu Lembah Klang yang mewakili wilayah tengah, Johor Bahru yang mewakili wilayah selatan dan Pulau Pinang yang mewakili wilayah utara. Selanjutnya kertas ini bertujuan mengenalpasti faktor lain yang menyumbang kepada perbezaan upah pekerja.

Penulisan kertas ini diorganisasikan dalam lima bahagian. Bahagian seterusnya membincangkan kajian lepas yang kemudiannya diikuti dengan kerangka teori dan spesifikasi model, keputusan kajian dan kesimpulan.

KAJIAN LEPAS

Becker (1964) mengaitkan tingkat upah yang diterima oleh buruh dengan tingkat pencapaian modal manusia seperti tahun bersekolah dan latihan. Beliau berpendapat perbezaan upah yang wujud antara pekerja adalah disebabkan oleh perbezaan produktiviti kesan daripada pencapaian modal manusia yang berbeza. Ini kerana modal manusia mempunyai hubungan yang positif dengan produktiviti. Oleh itu, individu yang berpendidikan tinggi dan menghadiri latihan akan memperolehi upah yang lebih tinggi daripada individu yang berpendidikan rendah dan tidak menghadiri latihan. Hujah ini disokong oleh Mincer (1974) serta Bowers dan Swaim (1994) yang masing-masing mendapati tahun bersekolah dan latihan semasa kerja dapat meningkatkan upah pekerja seiring dengan kemahiran yang diperolehi.

Menurut Heckman (1999), pekerja yang bekerja lebih lama dalam sesebuah organisasi akan mendapat faedah yang lebih tinggi daripada program latihan. Ini kerana senioriti memainkan peranan yang penting bagi pekerja mendapat peluang mengikuti latihan. Pandangan ini juga telah dibuktikan oleh Friedlander et al. (1997). Kajian Bishop (1997), dan Dougherty (2003) pula mendapati pekerja yang mempunyai jawatan tinggi dan bekerja dalam syarikat yang besar mendapat peluang yang lebih tinggi untuk menghadiri latihan serta berupaya menerima pulangan yang tinggi. Ini selaras dengan dapatan Middleton et al. (1993), yang menunjukkan bahawa firma besar melabur lebih banyak dalam latihan pekerja dan mereka mendapat pulangan yang lebih tinggi. Peluang mengikuti latihan pekerja juga bergantung kepada tahap pencapaian pendidikan pekerja itu, atau dengan kata lain, wujud hubungan penggenap antara latihan dengan pendidikan. Oleh itu, ramai pekerja yang berpendidikan tinggi menyertai latihan untuk mendapatkan kemahiran dan seterusnya meningkatkan prestasi mereka (Frazis et al. 2000; Lynch 1999).

Dari sudut yang lain, kajian Ziderman (2003) dan Johanson et al. (2004) di Amerika Syarikat mendapati bahawa sektor awam adalah lebih efisien dalam melaksanakan latihan kepada pekerja. Sektor awam juga dikatakan menjadi pemimpin dalam menentukan upah pekerja. Contohnya, pada awal tahun 1990-an, sebahagian besar syarikat milik negara itu, bertindak menentukan saiz upah melalui sistem penggajian kerajaan. Lynch (1999) membezakan antara latihan semasa kerja dengan latihan di luar tempat kerja pekerja muda di Amerika Syarikat dan mendapati latihan semasa kerja dapat meningkatkan upah. Ini kerana program latihan yang disediakan bersesuaian dengan keperluan syarikat tempat mereka bekerja.

Penemuan ini disokong oleh dapatan kajian Bowers dan Swaim (1994).

Latihan bukan sahaja meningkatkan upah bekerja tetapi juga mempengaruhi perbezaan upah dalam kalangan pekerja. Umumnya, perbezaan upah disebabkan oleh dua faktor, iaitu pertama, perbezaan ciri pekerja yang berkaitan dengan produktiviti seperti pendidikan, latihan dan pengalaman kerja dan kedua, perbezaan dalam pulangan ke atas ciri pekerja terutamanya modal manusia yang berkaitan dengan amalan diskriminasi majikan (Garcia & Molina 2002; Gerking & Weirick 1983; Sahling & Smith 1983). Kewujudan perbezaan upah juga dijelaskan oleh Krueger dan Summers (1988) yang menghubungkan ciri pekerja dengan penerimaan upah yang berbeza dalam sesebuah industri. Namun, menurut beliau perbezaan upah yang stabil secara berterusan dalam sesebuah negara, amat dipengaruhi oleh saiz dan ciri syarikat.

Kajian yang dilakukan oleh Master (1969) dan Kumar (1972) memfokus kepada kaedah penentuan upah industri dengan mengambilkira beberapa ciri industri, seperti tahap penumpuan, kepadatan, saiz syarikat serta pembangunan sesebuah wilayah. Upah bukan hanya berbeza kerana kepakaran seseorang individu malahan juga disebabkan oleh perbezaan kemudahan serta harga barang dan perkhidmatan di sesebuah wilayah. Kajian perbezaan upah antara wilayah telah banyak dilakukan di negara maju seperti Amerika Syarikat (Sahling & Smith 1983), United Kingdom (Blackaby & Manning 1990), Kanada (Dickie & Gerking 1998) dan Sepanyol (Garcia & Molina 2002). Penemuan empirikal tentang perbezaan pendapatan atau upah mengikut wilayah adalah pelbagai mengikut negara. Menurut Sahling dan Smith (1983) perbezaan upah antara wilayah wujud di kebanyakan industri di negara maju, seperti Amerika Syarikat, Kanada, dan Sepanyol. Mereka mengatakan bahawa sifat penggenap antara kemahiran dengan latihan menyebabkan firma mahupun organisasi yang berada di bandar mempunyai insentif yang tinggi untuk melabur dalam latihan bagi meningkatkan kemahiran pekerja mereka.

Kepadatan penduduk di sesebuah kawasan juga menjadi punca ketidakseimbangan pendapatan antara wilayah. Namun dengan adanya organisasi sosial yang lebih baik yang disediakan oleh pemerintah mampu merapatkan jurang perbezaan ini (Crenshaw 1993). Selain itu, faktor demografi termasuk urbanisasi, struktur umur penduduk, bentuk isi rumah dan pencapaian pendidikan menjadi faktor penting wujud ketidakseimbangan pendapatan antara wilayah (Litwin 1998). Namun bagi negara China yang baru mengalami peralihan ekonomi, faktor urbanisasi tidak signifikan dalam mempengaruhi ketidakseimbangan pendapatan antara wilayah (Xu & Zou 2000).

Sementara kesan struktur umur penduduk terhadap ketidakseimbangan pendapatan wilayah adalah tidak jelas. Misalnya, Deaton dan Paxson (1997) mendapati semakin ramai penduduk yang berumur lebih tua menyertai sektor pekerjaan, maka semakin melebar jurang agihan pendapatan. Ertinya sekiranya di sesebuah wilayah itu

penglibatan pekerja adalah lebih ramai dalam kalangan berumur lebih tua, maka pendapatan di wilayah tersebut menjadi lebih tinggi kerana pengalaman pekerja yang lebih lama. Sebaliknya, Williamson (1997) mendapati penyertaan penduduk yang berumur lebih tua dalam sektor pekerjaan telah mengurangkan ketidakseimbangan pendapatan atau upah kesan daripada kurangnya upah premium dan permintaan terhadap kemahiran.

Menurut Coelho dan Ghali (1971) perbezaan upah yang wujud antara wilayah adalah disebabkan oleh keadaan ekonomi dan juga ciri pekerja itu sendiri, seperti pendidikan dan pengalaman kerja. Sementara Salma et al. (2010) menyatakan perbezaan upah disebabkan oleh faktor demografi. Sehubungan dengan ini, Dumond et al. (1999) menjelaskan pentingnya indeks kos hidup untuk menggambarkan penentuan upah selain daripada jarak tempat bekerja. Selain itu, faktor seperti jantina, usia, pendidikan, dan sektor, sering menunjukkan hubungan yang signifikan dengan perbezaan upah. Perbezaan upah wilayah boleh juga disebabkan oleh perbezaan harga dan kos hidup. Glaeser et al. (2001) mengkaji perbezaan dalam saiz pampasan di metropolitan dan bukan metropolitan. Mereka memberikan tiga kemungkinan penjelasan upah di bandar Amerika Syarikat iaitu saiz bandar, pengumpulan pengetahuan dan kemahiran warganya dan kos hidup yang lebih tinggi di bandar.

Sehubungan dengan ini juga, Coelho dan Shepherd (1979) menemui bahawa perbezaan harga serantau dan upah mempunyai hubungan dengan kos sara hidup serta dapat dijadikan sebagai ukuran penentu pertumbuhan industri di sesebuah daerah. Menurutnya lagi, produktiviti adalah berbeza antara satu bandar dengan bandar yang lain serta wujud hubungan positif antara upah dan saiz sebuah bandar dan kos hidup. Analisis perbezaan upah antara wilayah juga telah dilakukan di Portugal oleh Maria et al. (2005). Kajian ini menggunakan kaedah rekod peribadi bagi tahun 1996 dan 2000 berkaitan dengan responden umur, pengetahuan kerja, tingkat pendidikan tinggi, serta gender yang diperolehi daripada jabatan buruh. Selain itu, maklumat seperti saiz firma dan perkembangan industri sesebuah wilayah turut dianalisis. Hasil kajian ini mendapati perbezaan modal manusia adalah signifikan dalam mempengaruhi perbezaan upah antara wilayah.

Maria et al. (2005) mengkaji perbezaan upah wilayah di Portugal dan mendapati wujud perbezaan log upah yang kecil di semua wilayah. Namun wilayah Lisbon mempunyai tingkat upah yang jauh lebih tinggi. Wilayah ini memiliki kelebihan dari segi bilangan pekerja mahir yang paling ramai. Permintaan terhadap pekerja berkemahiran adalah tinggi yang menyebabkan berlakunya perubahan teknologi yang lebih baik di Lisbon berbanding dengan wilayah lain di Portugal (Teulings & Vieira 2004; Vieira et al. 2006). Menurut Roback (1982) upah memainkan peranan penting dalam menentukan bilangan pekerja sesebuah syarikat dalam keadaan wujudnya perbezaan kemudahan antara sesebuah wilayah dengan wilayah yang lain. Selain daripada itu, wujud faktor lain dalam

mempengaruhi perbezaan upah wilayah seperti kebarangkalian penerimaan latihan mengikut tahap umur seseorang individu (Green & Zanchi 1997). Menurut Green dan Zanchi (1997) kebanyakan individu berumur antara 30 tahun hingga 40 tahun berminat dalam menyertai latihan bagi meningkatkan kemahiran, tetapi golongan yang berumur bawah 30 tahun dan melebihi 40 tahun tidak berminat dalam menyertai latihan. Di Sepanyol pula, kajian Garcia dan Molina (2002) mendapati terdapat perbezaan upah antara wilayah Madrid dan wilayah Sepanyol yang lain yang disebabkan perbezaan ciri individu termasuk pencapaian pendidikan.

Sementara Owen et al. (2003) mendapati ciri wilayah juga merupakan salah satu faktor penentu kepada perbezaan upah. Hasil kajiannya menjelaskan bahawa, tahap pembangunan yang tinggi bagi satu-satu wilayah adalah berhubung dengan upah yang lebih tinggi berbanding dengan wilayah kurang maju. Sementara Takahashi (2007) mengkaji penyebab ketaksamaan pendapatan yang berlaku di kawasan luar bandar Vietnam dan mendapati perbezaan dalam pelaburan modal fizikal dan modal manusia persendirian tidak dapat menerangkan perbezaan pendapatan wilayah.

Walaupun terdapat faktor yang jelas dalam menerangkan perbezaan upah pekerja mengikut wilayah, namun perbezaan upah wilayah bukanlah semata-mata ditentukan oleh faktor yang boleh diukur dan dikawal. Kajian Blackaby dan Murphy (1991, 1995) mendapati di wilayah selatan Britain hanya 2.4% daripada perbezaan upah dapat diterangkan oleh perbezaan dalam kemahiran pekerja, manakala faktor pelakuan diskriminasi majikan lebih penting dalam menentukan perbezaan upah di wilayah itu.

Di Malaysia, kajian Rahmah Ismail et al. (2010) mendapati 36.6% perbezaan upah antara wilayah membangun-kurang membangun adalah disebabkan perbezaan ciri pekerja dan syarikat. Sementara pelakuan diskriminasi majikan menyumbang 63.4% dan koefisien pencongan adalah 0.203.

METODOLOGI DAN SPESIFIKASI MODEL

Dalam menganalisis perbezaan upah pekerja mengikut bandar terpilih, kaedah penghuraian multilateral yang dikembangkan oleh Allanson et al. (2000) digunakan. Mereka membahagikan perbezaan log upah kasar antara dua kumpulan kepada dua bahagian, iaitu yang disebabkan oleh perbezaan produktiviti dan yang disebabkan oleh diskriminasi (Oaxaca 1973; Cotton 1998; Neumark 1988; Oaxaca & Ransom 1988 1994). Di samping itu, mereka menghuraikan komponen diskriminasi terhadap perbezaan upah purata geometrik yang diterima oleh setiap kumpulan berbanding dengan upah yang mereka patut terima dalam keadaan tiada diskriminasi. Oaxaca (1973) dan Allanson et al. (2000) juga memisahkan komponen produktiviti dengan perbezaan upah kasar.

Penghuraian lanjut ini menghasilkan ukuran upah purata geometrik setiap kumpulan pekerja berbanding keseluruhan pekerja dalam keadaan wujud diskriminasi dan tidak wujud diskriminasi dalam struktur upah.

Berdasarkan kepada pendekatan Oaxaca dan Ransom (1994), perbezaan purata log upah bagi bandar j dan k boleh dihuraikan ke dalam komponen yang boleh diterangkan, iaitu perbezaan berkaitan produktiviti yang wujud antara pekerja dan komponen yang tidak dapat diterangkan termasuk diskriminasi upah bandar seperti berikut:

$$\ln(R_{jk} + 1) = \ln(Q_{jk} + 1) + \ln(D_{jk} + 1);$$

$$j, k = \text{Johor, Pulau Pinang, Lembah Klang} \quad (1)$$

dengan R_{jk} mewakili perbezaan upah kasar atau $[(W_j/W_k) - 1]$ dengan W_j merupakan upah purata geometrik bagi bandar j , manakala W_k adalah upah purata geometrik bagi bandar k . Q_{jk} adalah perbezaan dalam produktiviti atau $[(W_j^o/W_k^o) - 1]$ dengan W_j^o dan W_k^o adalah upah purata geometrik bagi setiap bandar dalam keadaan tanpa diskriminasi dalam pasaran buruh. D_{jk} pula didefinisikan sebagai koefisien bagi diskriminasi pasaran, atau $[(W_j/W_k) - (W_j^o/W_k^o)] / (W_j^o/W_k^o)$, yang menunjukkan perbezaan antara $(R_{jk} + 1)$ dan $(Q_{jk} + 1)$.

Oaxaca (1973) menunjukkan koefisien bagi diskriminasi selanjutnya boleh dihuraikan dalam bentuk upah yang diterima oleh setiap bandar relatif kepada upah dalam keadaan tidak wujud diskriminasi. Oleh itu, persamaan penghuraian adalah seperti berikut:

$$\ln(R_{jk} + 1) = \ln(Q_{jk} + 1) + \{\ln(\delta_j + 1) - \ln(\delta_k + 1)\} \quad (2)$$

dengan δ_j adalah perbezaan antara upah purata geometrik bagi bandar j dengan upah purata geometrik yang sepatutnya diterima pekerja tanpa diskriminasi iaitu $[(W_j/W_j^o) - 1]$ dan δ_k adalah keadaan yang sama bagi pekerja di bandar k .

Persamaan penghuraian di atas dikembangkan lagi secara memisahkan perbezaan upah kasar dengan komponen produktiviti bagi menghasilkan penghuraian yang menggambarkan upah purata geometrik yang diterima oleh setiap bandar berbanding keseluruhan bandar dalam keadaan wujud diskriminasi dan tidak wujud diskriminasi. Oleh itu persamaan (2) boleh ditulis sebagai;

$$\{\ln(\gamma_j + 1) - \ln(\gamma_k + 1)\} = \{\ln(\theta_j + 1) - \ln(\theta_k + 1)\} + \{\ln(\delta_j + 1) - \ln(\delta_k + 1)\} \quad (3)$$

dengan γ_j adalah perbezaan upah purata geometrik bagi bandar j dengan keseluruhan bandar atau $[(W_j/W) - 1]$ dengan W adalah upah purata geometrik bagi keseluruhan bandar, δ_j adalah perbezaan upah purata geometrik bagi bandar j dengan keseluruhan bandar tanpa diskriminasi atau $[(W_j^o/W^o) - 1]$; γ_k dan θ_k adalah merujuk kepada perkara yang sama bagi bandar k . Kelebihan utama

persamaan (3) adalah setiap komponen dijelaskan sebagai perbezaan antara dua sebutan yang didefinisikan secara berasingan.

Bagi menggunakan persamaan (3) di atas, persamaan upah di bawah perlu dianggarkan dengan menggunakan kaedah kuasa dua terkecil (OLS);

$$\ln W_{ri} = X_{ri}'\beta_i + u_{ri}; i = 1, 2, 3 \quad (4)$$

bagi setiap bandar i ($i =$ Pulau Pinang, Lembah Klang, Johor Bahru) menggunakan data keratan rentas, dengan W_{ri} adalah log upah pekerja r di bandar i , X_{ri}' adalah vektor ciri pekerja, b adalah vektor parameter yang dianggarkan. Penganggaran yang sama dilakukan bagi keseluruhan sampel atau,

$$\ln Wh_i = X_{ri}'\beta_i + u_{ri}; h = 1, 2, 3 \quad (5)$$

dengan Wh_i adalah log upah pekerja h di keseluruhan bandar, X_{ri} adalah vektor ciri pekerja, β adalah vektor parameter yang dianggarkan. Apabila diberi struktur upah tanpa diskriminasi, bentuk persamaan penghuraian perbezaan upah bagi setiap bandar adalah seperti berikut:

$$\ln(\hat{\gamma}_i + 1) = \ln \hat{W}_i - \ln \hat{W} = \bar{X}_i' \hat{\beta}_i - \bar{X}' \hat{\beta}; \quad (6)$$

$$\ln(\hat{\theta}_i + 1) = \ln \hat{W}_i^o - \ln \hat{W}^o = (\bar{X}_i - \bar{X})' \hat{\beta}^*; \quad (7)$$

$$\ln(\hat{\delta}_i + 1) = \ln \hat{W}_i - \ln \hat{W}_i^o = \bar{X}_i' (\hat{\beta}_i - \hat{\beta}^*); \quad (8)$$

dengan \bar{X}_i adalah vektor nilai purata pemboleh ubah bagi bandar i , dan \bar{X} pula merupakan vektor nilai purata pemboleh ubah bagi kesemua bandar. θ_i diuraikan sebagai perbezaan upah pekerja di bandar i dengan kesemua bandar berdasarkan ciri \bar{X}_i dan pekerja di kesemua bandar dengan ciri \bar{X} dengan andaian tiada diskriminasi di dalam struktur upah. δ_i pula merupakan perbezaan upah pekerja di bandar i dengan kesemua bandar yang berdasarkan sama ada wujudnya diskriminasi mahupun tiada diskriminasi dalam struktur upah.

Bagi mendapatkan parameter dalam keadaan struktur upah tanpa diskriminasi, penganggaran dilakukan dengan menggunakan sampel keseluruhan seperti yang dilakukan oleh Neumark (1988) serta Oaxaca dan Ransom (1988, 1994), dengan rumus berikut:

$$\hat{\beta}^* = \hat{\beta}_{NOR} = \Sigma \Omega_i \hat{\beta}_i;$$

dengan $\Omega_i = (X'X)^{-1} (X_i'X_i)$ dan $\Sigma \Omega_i = 1$. β dianggarkan melalui kaedah kuasa dua terkecil (OLS) dengan menggunakan sampel keseluruhan bagi persamaan (5). Oleh itu, $\hat{\beta}_{NOR}$ bergantung kepada ciri pekerja dari keseluruhan bandar.

Walau bagaimanapun, purata upah geometrik adalah sama dalam keadaan wujud diskriminasi dan tidak wujud diskriminasi atau $\ln \hat{W}_i^o - \ln \hat{W}$, jadi persamaan penghuraian perbezaan upah adalah $\ln(\hat{\gamma}_i + 1) + \ln(\hat{\theta}_i + 1) = \ln(\hat{\delta}_i + 1)$.

Akhir sekali, dengan mengambil kira struktur upah bagi setiap bandar, $\hat{\beta}_i$ dianggarkan, seperti yang dilakukan oleh Oaxaca (1973) dan Blinder (1973) yang mengandaikan setiap bandar menerima upah tanpa diskriminasi dan upah diskriminasi hanya digambarkan sama ada wujud pengurangan bayaran atau lebih bayaran di bandar lain.

Data yang digunakan dalam penganggaran model telah dikutip melalui kerja lapangan pada tahun 2008/2009 menggunakan borang soal selidik. Data ini mengandungi 488 orang pekerja dalam sektor perhotelan serta teknologi maklumat dan komunikasi (ICT) di sekitar Lembah Klang, Johor Bahru dan Pulau Pinang. Kesemua mereka bekerja dalam syarikat yang berdaftar dengan PSMB. Dalam analisis ini program latihan dibahagikan kepada dua kategori, iaitu yang dikendalikan oleh PSMB dan yang bukan dikendalikan oleh PSMB.

KEPUTUSAN KAJIAN

PROFIL RESPONDEN

Profil responden dibahagikan kepada enam kategori, iaitu jantina, status perkahwinan, tahap pencapaian pendidikan, kehadiran latihan, sektor pekerjaan dan lokasi seperti yang ditunjukkan oleh Jadual 1. Pekerja wanita merangkumi 60.04% daripada responden. Sebanyak 57.99% pekerja berkahwin, 41.60% bujang dan hanya 0.41% duda. Sebanyak 37.30% pekerja memiliki tahap pencapaian pendidikan Sijil Persekolahan Malaysia (SPM) atau Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (STPM), 21.72% memiliki diploma, 36.89% memiliki sarjana muda, serta 2.25% dan 1.84% masing-masing memiliki sarjana dan lain-lain. Sebanyak 72.75% responden menghadiri latihan di bawah PSMB dan selebihnya 27.25% pekerja menghadiri latihan bukan di bawah PSMB. Pekerja dalam sektor ICT merangkumi 31.56%, manakala 68.44% daripada mereka bekerja dalam sektor perhotelan. Taburan responden mengikut bandar pula menunjukkan 45.70% bekerja di Lembah Klang, 31.35% bekerja di Johor Bahru dan 22.95% bekerja di Pulau Pinang.

UPAH PURATA PEKERJA

Jadual 2 menunjukkan upah purata bulanan pekerja bagi ketiga-tiga bandar mengikut kategori pekerjaan. Didapati pekerja di Lembah Klang mempunyai upah purata yang lebih tinggi bagi kelima-lima kategori pekerjaan berbanding dengan pekerja di Pulau Pinang dan di Johor Bahru. Secara keseluruhan upah purata pekerja bagi Lembah Klang adalah tertinggi iaitu RM2445.56, manakala di Pulau Pinang dan Johor Bahru masing-masing adalah sebanyak RM2059.66 dan RM1429.81. Upah purata pekerjaan pengurus di Lembah Klang adalah RM3240.68 manakala di Pulau Pinang adalah RM2867.22 dan di Johor Bahru adalah RM2041.68 dan jauh lebih tinggi daripada upah purata pekerja dalam kategori lain. Sementara kategori pekerjaan yang menunjukkan upah purata yang paling

JADUAL 1. Profil responden

Ciri-ciri pekerja	Bilangan	Peratus (%)
1) Jantina		
a) Lelaki	195	39.96
b) Perempuan	293	60.04
	488	100
2) Status Perkahwinan		
a) Bujang	203	41.60
b) Berkahwin	283	57.99
c) Duda/Janda	2	0.41
	488	100
3) Tahap Pencapaian Pendidikan		
a) SPM atau STPM	182	37.30
b) Diploma	106	21.72
c) Sarjana Muda	180	36.89
d) Sarjana	11	2.25
e) lain-lain	9	1.84
	488	100
4) Kehadiran latihan		
a) PSMB	355	72.75
b) Bukan PSMB	133	27.25
	488	100
5) Sektor		
a) ICT	154	31.56
b) Perhotelan	334	68.44
	488	100
6) Lokasi		
a) Pulau Pinang	153	31.35
b) Lembah Klang	223	45.70
c) Johor Bahru	112	22.95
	488	100

Sumber: Kaji Selidik 2008/2009.

JADUAL 2. Upah purata mengikut bandar dan kategori pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Keseluruhan	Bandar (RM)		
		Pulau Pinang	Lembah Klang	Johor Bahru
Keseluruhan				
Pekerjaan	1978.34	2059.66	2445.56	1429.81
Pengurus	2716.53	2867.22	3240.68	2041.68
Profesional	2266.20	2203.69	2605.24	1989.67
Juruteknik	2004.13	1983.67	2107.13	1921.59
Kerani	1122.64	1146.50	1191.09	1030.34
Pembantu				
Jualan dan				
Perkhidmatan	1568.96	1682.15	1547.73	1477.00
Saiz sampel	488	153	223	112

Sumber: Kaji Selidik 2008/2009.

rendah adalah pekerjaan kerani dengan RM1191.09 di Lembah Klang, RM1146.50 di Pulau Pinang dan RM1030.34 di Johor Bahru.

PURATA PEMBOLEH UBAH

Jadual 3 menunjukkan purata pemboleh ubah yang digunakan dalam analisis ini. Pekerja di Johor Bahru

mempunyai pengalaman kerja yang lebih tinggi daripada bandar lain. Nilai purata bagi tahun bersekolah bagi keseluruhan sampel adalah 13.93 tahun dengan perbezaan nilai purata yang kecil bagi setiap bandar. Purata tahun bersekolah pekerja adalah lebih tinggi di Lembah Klang berbanding dengan di Pulau Pinang dan Johor Bahru. Taburan pekerja mengikut jantina menunjukkan pekerja wanita lebih ramai daripada pekerja lelaki dan pekerja Melayu lebih ramai di Johor Bahru berbanding dengan Pulau Pinang dan Lembah Klang. Responden yang berkahwin lebih ramai berbanding dengan yang berstatus bujang, janda dan duda. Peratus pekerja profesional adalah paling tinggi, iaitu 33%, manakala pekerja juruteknik adalah 32%, pekerjaan pengurus dan pekerjaan kerani masing-masing adalah 11% dan 7%. Pekerja di Lembah Klang menerima upah paling tinggi secara purata dengan nilai log upah 7.67, manakala log upah bagi Pulau Pinang ialah 7.55 dan bagi Johor Bahru 7.12. Malah upah purata pekerja di Lembah Klang dan Pulau Pinang adalah lebih tinggi daripada upah purata keseluruhan, iaitu 7.51 dalam nilai logaritma asli.

ANALISIS KEPUTUSAN PENGANGGARAN PERSAMAAN UPAH

Jadual 4 menunjukkan hasil penganggaran persamaan upah bagi keseluruhan sampel dan mengikut bandar yang dipilih dalam kajian ini. Keputusan penganggaran bagi keseluruhan bandar menunjukkan sektor ICT, status perkahwinan, tahun bersekolah, pengalaman syarikat, pekerjaan pengurus, pekerjaan profesional, pekerjaan juruteknik dan latihan bukan PSMB signifikan pada aras keertian sekurang-kurangnya 5%. Walau bagaimanapun, apabila data dipecahkan mengikut bandar, keputusan penganggaran adalah berbeza bagi setiap bandar. Bagi Pulau Pinang, pemboleh ubah yang signifikan pada aras keertian sekurang-kurangnya 5% adalah sektor ICT, tahun bersekolah, pengalaman kerja, pekerjaan pengurus dan latihan bukan PSMB. Berbeza dengan Lembah Klang, pemboleh ubah yang signifikan pada aras keertian sekurang-kurangnya 5% adalah sektor ICT, bangsa Melayu, status perkahwinan, tahun bersekolah, pengalaman kerja, pekerjaan pengurus, pekerjaan profesional, pekerjaan juruteknik, latihan PSMB dan latihan bukan PSMB serta mobiliti. Bagi Johor Bahru pula sektor ICT, bangsa Melayu, status perkahwinan, tahun bersekolah, pekerjaan pegawai, pekerjaan profesional dan pekerjaan juruteknik adalah signifikan pada aras keertian sekurang-kurangnya 5%.

Keputusan penganggaran persamaan upah adalah konsisten dengan teori modal manusia yang menunjukkan tahun bersekolah dan pengalaman kerja adalah penting dan signifikan dalam mempengaruhi upah pekerja. Keputusan penganggaran menunjukkan bahawa sebahagian besar pemboleh ubah adalah signifikan pada aras keertian 5%. Pemboleh ubah latihan yang bukan dikendalikan oleh PSMB juga didapati signifikan dalam meningkatkan prestasi pekerja. Penemuan ini konsisten

JADUAL 3. Ciri dan purata pemboleh ubah mengikut keseluruhan dan bandar

Pemboleh ubah	Ciri	Bandar			
		Keseluruhan	Pulau Pinang	Lembah Klang	Johor Bahru
Ln Upah	Logaritma Upah	7.51	7.55	7.67	7.12
ICT	Dami Sektor, ICT=1, lain-lain=0	0.32	0.04	0.65	0.02
Melayu	Dami Bangsa, Melayu=1, lain-lain=0	0.57	0.35	0.55	0.90
Lelaki	Dami gender, Lelaki=1, perempuan=0	0.40	0.41	0.37	0.45
Status Perkahwinan	Dami Berkahwin=1, lain-lain=0	0.58	0.48	0.58	0.73
Tahun Bersekolah	Bilangan Tahun Bersekolah	13.93	14.25	14.43	12.52
EXPA	Tahun Pengalaman kerja	5.64	5.57	4.69	7.61
EXP ²	Tahun Pengalaman kerja kuasa dua	54.55	51.79	38.18	90.89
Pengurus	Dami Kategori Pekerjaan Pengurus=1, lain-lain=0	0.11	0.06	0.19	0.03
Profesional	Dami Kategori Pekerjaan, Profesional=1, lain-lain=0	0.33	0.34	0.41	0.15
Juruteknik	Dami Kategori Pekerjaan, Juruteknik=1, lain-lain=0	0.32	0.38	0.25	0.39
Kerani	Dami Kategori Pekerjaan, Kerani=1, lain-lain=0	0.07	0.09	0.05	0.09
Latihan PSMB	Dami Hadir Latihan, Latihan PSMB=1, lain-lain=0	0.73	0.80	0.69	0.71
Latihan BPSMB	Dami Hadir Latihan, Latihan Bukan PSMB=1, lain-lain=0	0.53	0.64	0.45	0.54
Mobiliti	Dami Mobiliti Kerja, Terlibat Dengan Mobiliti=1, lain-lain=0	0.67	0.44	0.78	0.77
Saiz sampel		488	153	223	112

Sumber: Kaji Selidik 2008/2009.

dengan penemuan Lynch (1992) di Amerika Syarikat menunjukkan pekerja yang menerima latihan dapat meningkatkan produktiviti seterusnya upah mereka turut meningkat. Namun pekerja yang mengikuti latihan yang dikendalikan oleh PSMB nampaknya tidak menyumbang secara signifikan kepada upah pekerja kecuali di Lembah Klang. Keputusan ini bertepatan dengan program latihan yang lebih mantap disediakan di sini sesuai dengan kedudukannya yang strategik serta tertumpunya institusi latihan. Aksesibiliti kepada latihan kendalian PSMB juga

adalah lebih mudah di kawasan tengah dan pendaftaran syarikat dengan badan ini juga lebih banyak. Pengalaman pekerja dalam syarikat kini juga menyumbang secara signifikan kepada upah mereka kecuali di Johor Bahru.

Koefisien teranggar bagi kategori pekerjaan pada umumnya menunjukkan peringkat kemahiran yang lebih tinggi mempengaruhi tingkat upah secara positif. Kategori pekerjaan pengurus menerima upah jauh lebih tinggi berbanding dengan pekerjaan perkhidmatan dan jualan bagi semua bandar. Pekerjaan profesional juga menerima

JADUAL 4. Keputusan penganggaran persamaan upah

Pemboleh ubah	Bandar							
	Keseluruhan		Pulau Pinang		Lembah Klang		Johor Bahru	
	Koefisien	Nisbah-t	Koefisien	Nisbah-t	Koefisien	Nisbah-t	Koefisien	Nisbah-t
Dami ICT	0.268	6.897*	0.326	2.190*	0.251	5.048*	0.629	2.198*
Dami Melayu	-0.177	-5.241	-0.058	-1.011	-0.112	-2.416*	-0.252	-1.973*
Dami Lelaki	.013	0.383	-0.068	-1.192	0.057	1.245	-0.006	-0.081
Dami Status Perkahwinan	0.130	3.587*	0.099	1.724	0.116	2.338*	0.182	1.879*
Tahun Bersekolah	0.095	10.685*	0.053	3.717*	0.090	7.525*	0.110	3.831*
Pengalaman Kerja	0.036	4.398*	0.040	2.683*	0.034	2.295*	0.029	1.395
Pengalaman Kerja Kuasadua	0.00084	-1.111	0.000	-1.411	0.000	-0.221	0.000	0.285
Pengurus	0.501	7.651*	0.398	2.972*	0.515	6.013*	0.596	2.636*
Profesional	0.369	7.169*	0.154	1.715	0.402	5.218*	0.339	2.843*
Juruteknik	0.273	5.646*	0.133	1.563	0.330	4.152*	0.261	2.901*
Kerani	0.166	2.346*	0.040	0.346	0.013	0.113	0.223	1.592
Latihan PSMB	0.046	1.277	-0.024	-0.357	0.087	1.804*	0.092	1.029
Latihan BPSMB	0.108	3.273*	0.370	5.334*	0.083	1.935*	-0.062	-0.787
Mobiliti	0.050	1.360	0.087	1.464	0.152	2.701*	0.056	0.618
Konstan	5.54	40.275	6.213	26.78	5.46	5.048	5.322	13.66
N	488		153		223		112	
R ²	0.567		0.475		0.601		0.550	
F	44.239		8.904		22.403		8.480	

Nota: * Signifikan pada aras keertian sekurang-kurangnya 5%.

upah yang lebih tinggi secara signifikan kecuali di Pulau Pinang. Upah pekerja adalah lebih tinggi di sektor ICT dibandingkan dengan sektor perhotelan bagi semua bandar.

ANALISIS FAKTOR PENENTU PERBEZAAN UPAH ANTARA BANDAR

Jadual 5 menunjukkan pekerja di Lembah Klang menerima upah purata yang tinggi dengan perbezaan log upah sebanyak 0.1643 berbanding log upah kesemua bandar. Sementara pekerja di Johor Bahru menerima upah purata yang paling rendah dengan perbezaan log upah negatif 0.3888 berbanding log upah keseluruhan. Penghuraian perbezaan upah antara bandar mengambil kira perbezaan produktiviti dan perbezaan diskriminasi. Didapati sumbangan latihan PSMB terhadap perbezaan upah antara bandar amat kecil. Latihan PSMB hanya mempengaruhi negatif 0.012% perbezaan upah di Lembah Klang. Ini menunjukkan latihan PSMB bertindak merapatkan perbezaan upah antara bandar. Bagi Pulau Pinang dan Johor Bahru pula, latihan PSMB mempengaruhi masing-masing 0.667% dan 0.002% perbezaan upah. Walaupun

nilainya positif tetapi amat kecil dalam melebarkan perbezaan upah.

Sumbangan latihan bukan PSMB terhadap perbezaan upah adalah signifikan dan lebih besar. Di Lembah Klang misalnya, latihan menyumbang negatif 0.054% perbezaan upah bandar ini berbanding keseluruhan tingkat upah bandar yang dipilih. Walau bagaimanapun nilai yang negatif menunjukkan latihan mampu merapatkan perbezaan upah bandar ini. Bagi Pulau Pinang dan Johor Bahru pula latihan bukan PSMB menyumbang masing-masing 0.267% dan negatif 0.002% perbezaan upah bandar ini berbanding upah kesemua bandar. Faktor lain yang penting dalam menyumbang perbezaan upah antara bandar adalah sektor ICT, tahun bersekolah, pekerjaan pengurus. Bagi Pulau Pinang kesemua kategori pekerjaan adalah penting dalam melebarkan perbezaan upah antara pekerja perkhidmatan di bandar ini.

PENGHURAIAN MULTILATERAL PERBEZAAN UPAH ANTARA BANDAR

Jadual 6 menunjukkan penganggaran perbezaan upah purata geometrik yang antara ketiga-tiga bandar dengan

JADUAL 5. Faktor penentu perbezaan upah antara bandar

Pemboleh ubah	Bandar					
	Lembah Klang		Pulau Pinang		Johor Bahru	
	$(\bar{X}_i - X)\beta$	$(\beta_i - \beta)\bar{X}_i$	$(\bar{X}_i - X)\beta$	$(\beta_i - \beta)\bar{X}_i$	$(\bar{X}_i - X)\beta$	$(\beta_i - \beta)\bar{X}_i$
Dami ICT	0.088 (0.535)	-0.011 (0.067)	-0.075 (-1.667)	0.002 (0.044)	-0.081 (0.221)	0.007 (-0.018)
Dami Melayu	0.004 (0.018)	0.036 (0.219)	0.039 (0.867)	0.042 (0.933)	-0.058 (0.174)	-0.068 (0.200)
Dami Lelaki	-0.0004 (-0.002)	0.016 (0.097)	0.0001 (0.002)	-0.033 (-0.733)	0.001 (-0.002)	-0.006 (0.015)
Dami Status Perkahwinan	0.0001 (0.0006)	-0.008 (-0.048)	-0.013 (-0.289)	0.015 (0.333)	0.020 (-0.051)	-0.014 (0.036)
Tahun Bersekolah	0.048 (0.292)	-0.072 (-0.310)	0.031 (0.689)	-0.599 (-13.31)	-0.134 (0.396)	0.188 (-0.484)
Pengalaman Kerja	-0.034 (-0.249)	-0.009 (-0.048)	-0.003 (-0.067)	0.022 (0.489)	0.071 (-0.182)	-0.053 (-0.187)
Pengalaman Kerja Kuasadua	-0.014 (-0.091)	0.0002 (0.097)	-0.002 (-0.044)	-0.003 (-0.067)	0.031 (-0.079)	-0.055 (0.192)
Dami Pengurus	0.040 (0.243)	0.003 (0.012)	0.025 (0.556)	-0.006 (-0.133)	-0.040 (0.102)	0.003 (-0.008)
Dami Profesional	0.030 (0.182)	0.014 (0.079)	0.004 (0.089)	-0.073 (-1.622)	-0.066 (0.195)	-0.005 (0.012)
Dami Juruteknik	-0.019 (-0.115)	0.014 (0.085)	0.016 (0.366)	-0.053 (-1.178)	0.019 (-0.048)	-0.005 (0.025)
Dami Kerani	-0.003 (-0.018)	-0.008 (-0.036)	0.003 (0.667)	-0.011 (-0.244)	0.003 (-0.007)	0.005 (-0.013)
Dami Latihan PSMB	-0.002 (-0.012)	0.028 (0.170)	0.003 (0.667)	-0.56 (-12.444)	-0.001 (0.002)	0.033 (-0.085)
Dami Latihan BPSMB	-0.009 (-0.054)	-0.011 (-0.073)	0.012 (0.267)	0.168 (3.733)	0.001 (-0.002)	-0.092 (0.257)
Mobiliti	-0.006 (-0.036)	0.008 (0.067)	-0.012 (-0.267)	0.017 (0.378)	0.005 (-0.012)	0.005 (-0.026)
$\ln \hat{w}_i - \ln \hat{w}$	0.1643		0.045		-0.3888	

Nota: Angka dalam kurungan adalah peratus sumbangan setiap pemboleh ubah kepada perbezaan upah.

JADUAL 6. Penghuraian perbezaan upah antara bandar

	Lembah Klang	Bandar Pulau Pinang	Johor Bahru
Peratus Perbezaan Upah Purata Geometrik: $(\hat{W}_i - \hat{W}) = \hat{\gamma}_i$	12.03	3.53	-36.21
Terdiri daripada:			
a) Perbezaan Produktiviti: $(\hat{W}_i^o - \hat{W}^o)/\hat{W}^o = \hat{\theta}_i$	14.26	-2.14	-20.55
b) Perbezaan Diskriminasi: $(\hat{W}_i - \hat{W}_i^o)/\hat{W}^o = \hat{\delta}_i(\hat{\theta}_i + 1)$	-2.23	5.67	-15.66
Koefisien Diskriminasi: $(\hat{W}_i - \hat{W}_i^o)/\hat{W}_i^o = \hat{\delta}_i$	-1.95	5.67	-19.71

Nota: $\hat{\theta} = (e^{\ln \hat{\theta} + 1} - 1) \times 100$; $\hat{\delta} = (e^{\ln \hat{\delta} - 1} - 1) \times 100$.

upah purata geometrik keseluruhan. Elemen penghuraian terhadap perbezaan dapat diterangkan oleh faktor perbezaan produktiviti wilayah yang mewakili $\hat{\theta}_i$ tanpa melibatkan diskriminasi terhadap struktur upah dan $\hat{\delta}(\hat{\theta}_i + 1)$ yang merujuk kepada perbezaan diskriminasi. Sehubungan itu, produktiviti dan diskriminasi boleh bernilai positif atau negatif. Sekiranya produktiviti adalah positif, maka pekerja di wilayah tersebut akan menerima upah premium. Sementara itu, jika perbezaan diskriminasi adalah positif maka pekerja di wilayah tersebut adalah terlebih bayar secara relatifnya dengan kewujudan diskriminasi.

Peratus perbezaan upah purata geometrik bagi Pulau Pinang adalah 3.53% lebih tinggi berbanding upah purata keseluruhan bagi ketiga-tiga bandar yang dikaji. Produktiviti pekerja di Pulau Pinang adalah lebih rendah sebanyak 2.14% dibandingkan dengan keseluruhan sampel. Walau bagaimanapun, perbezaan diskriminasi adalah tinggi iaitu positif 5.67% yang menunjukkan pekerja di bandar ini adalah terlebih bayar. Oleh itu, walaupun pekerja di bandar ini tidak menerima upah premium, sebaliknya menerima diskaun upah, perbezaan upah bandar ini dengan keseluruhan bandar masih positif.

Bagi Lembah Klang, peratus perbezaan upah purata geometrik lebih tinggi sebanyak 12.03% berbanding upah purata keseluruhan. Penghuraian perbezaan upah memperlihatkan perbezaan upah di bandar ini dapat diterangkan oleh perbezaan produktiviti positif dan diskriminasi negatif. Oleh itu, pekerja di Lembah Klang menerima imbuhan upah tetapi terkurang bayar. Tetapi produktiviti di Lembah Klang adalah lebih tinggi sebanyak 14.26 % dan ini memberi kesan kepada tingkat upah di bandar ini. Pekerja di bandar ini didapati menikmati upah premium yang tertinggi walaupun terkurang bayar dan ini membawa kepada peratus perbezaan upahnya adalah tinggi dan positif.

Penghuraian perbezaan upah di Johor Bahru menunjukkan upah purata geometrik adalah lebih rendah sebanyak 36.21% berbanding keseluruhan. Ini adalah kesan daripada perbezaan produktiviti iaitu lebih rendah sebanyak 20.55%, dan perbezaan diskriminasi negatif yang menunjukkan pekerja di bandar ini menerima diskaun upah dan terkurang bayar disebabkan oleh diskriminasi.

KESIMPULAN

Hasil kajian ini menunjukkan secara keseluruhannya pemboleh ubah modal manusia seperti tahun bersekolah, pengalaman kerja dan menghadiri latihan memainkan peranan yang positif dan signifikan dalam menentukan upah pekerja. Pekerja yang bekerja di sektor ICT, lelaki dan berkahwin juga didapati menerima upah premium. Begitu juga pekerja dalam kategori pekerjaan pengurus, profesional, juruteknik dan penyelia menerima upah lebih tinggi secara signifikan dibandingkan dengan pekerja perkhidmatan. Walau bagaimanapun pekerja yang menghadiri latihan di bawah kelolaan PSMB tidak mampu menerima upah yang lebih tinggi secara signifikan. Hasil penganggaran persamaan upah mengikut bandar juga menunjukkan kesamaan dalam peranan pemboleh ubah dalam mempengaruhi tingkat upah kecuali status perkahwinan dan kesemua kategori pekerjaan tidak signifikan di Pulau Pinang. Bagi Lembah Klang dan Johor Bahru pula pekerjaan kerani menerima upah lebih rendah secara signifikan berbanding pekerja perkhidmatan. Pemboleh ubah mobiliti dan latihan PSMB pula mempengaruhi upah secara signifikan dan positif bagi Lembah Klang.

Penghuraian perbezaan upah multilateral menunjukkan perbezaan produktiviti memainkan peranan positif dalam membezakan upah di Lembah Klang dengan upah keseluruhan. Namun bagi Pulau Pinang dan Johor Bahru perbezaan produktiviti adalah negatif yang menggambarkan pekerja di kedua-dua bandar ini menerima diskaun upah. Keadaan ini boleh melebarkan lagi jurang upah antara bandar ini dengan keseluruhan bandar. Bagi Lembah Klang dan Johor Bahru nilai negatif perbezaan diskriminasi menggambarkan pekerja di kedua-dua bandar ini adalah terkurang bayar, manakala pekerja di Pulau Pinang adalah terlebih bayar. Oleh yang demikian, gabungan antara perbezaan produktiviti dengan perbezaan diskriminasi menghasilkan peratus perbezaan upah setiap bandar dengan keseluruhan bandar. Lembah Klang mempunyai perbezaan upah tertinggi kesan daripada upah premium yang tinggi, manakala Johor Bahru mempunyai upah terendah akibat diskaun upah dan terkurang bayar.

Dapatan kajian ini boleh dikaitkan dengan beberapa implikasi. Kajian ini mencadangkan pengukuhan dalam pencapaian modal manusia amat penting demi meningkatkan upah pekerja dan akhirnya mengecilkan perbezaan upah antara bandar. Oleh itu, pendidikan sepanjang hayat disarankan dilakukan oleh majikan terhadap pekerja mereka. Latihan PSMB yang hanya memberi kesan kepada pekerja di Lembah Klang perlu diteliti semula. Perbezaan ciri syarikat di kawasan berbeza memerlukan bentuk program latihan yang berbeza. PSMB perlu merangka program latihan yang bersesuaian dengan pelbagai kategori syarikat. Dalam hal ini majikan juga perlu bijak memilih jenis latihan yang disediakan untuk pekerja mereka. Bagi memanfaatkan mobiliti, pekerja perlu memilih pekerjaan yang benar-benar memberi pulangan yang lebih tinggi sebelum berpindah kerja. Pengukuhan modal manusia di Johor Bahru nampaknya lebih penting dibandingkan dengan bandar-bandar lain

Satu aspek yang tidak boleh dikawal adalah diskriminasi majikan terhadap pekerjanya. Keadaan ini memerlukan kawalan kerajaan terutamanya di Johor Bahru dan Lembah Klang. Diskriminasi yang tidak terkawal menjejaskan kebajikan pekerja dan loyalti pekerja terhadap majikan juga boleh terjejas. Sekali lagi Johor Bahru memerlukan lebih perhatian dari sudut diskriminasi pekerja kerana terkurang bayar pekerja paling ketara. Peraturan undang-undang yang lebih ketat diperlukan dalam mengawal suasana ini. Penelitian semula undang-undang buruh yang dijalankan kerajaan perlu memberi penekanan kepada masalah diskriminasi majikan supaya tiada pekerja yang ditindas. Akhir sekali pengenalan kepada upah minimum dirasakan boleh mengurangkan masalah perbezaan upah kerana pekerja perlu dibayar pada kadar minimum tertentu.

RUJUKAN

- Allanson, P., Atkins, J. P. and Hinks, T. 2000. A multilateral decomposition of racial wage differentials in the 1994 South African labour market. *The Journal of Development Studies* 37(1): 93-120.
- Becker, Gray S. 1962. Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economic* LXX: 9-49.
- Becker, Gray S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special References to Education*. New York: Columbia University Press.
- Bishop, J. H. 1997. What we know about employer-provided training: A review of the literature. *Research in Labor Economics* 16: 19-87.
- Blackaby, D. H., Murphy, P. D. 1991. Industry characteristics and inter-regional wage differences. *Scottish Journal of Political Economy* 38(2): 142-61.
- Blackaby, D. H., Murphy, P. D. 1995. Earnings, unemployment and Britain's North-South divide: Real or imaginary. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 57(4): 487-512.
- Blackaby, D. H. and Manning, D. N. 1990. The North-South divide: Questions of existence and stability. *Economic Journal* 100: 510-527.
- Blinder, A. S. 1973. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources* 8: 436-455.
- Bowers, N. and Swaim, P. 1994. Recent trends in job training. *Contemporary Economic Policy* 12(1):79-88.
- Coelho, P. and Ghali, M. 1971. The end of the north-south wage differential. *American Economic Review* 61: 932-8.
- Coelho P. and James F. Shepherd. 1979. The impact of regional differences in prices and wages on economic growth: The United States in 1890. *The Journal of Economic History* 39(1): 69-85.
- Cotton, J. 1988. On the decomposition of wage differentials. *Review of Economics and Statistics* 70(2): 236-43.
- Crenshaw, E. M. 1993. Politics, Economy and technoeology: Alternative explanation for income inequality. *Social Forces* 71(3): 807-816.
- Deaton, A. S and Paxson, C. H. 1997. The effects of economics and population growth on national saving and inequality. *Demography* 34(1): 97-114.
- Dickie, M. and Gerking, S. 1998. Interregional wage disparities, reallocation costs, and labour mobility in Canada. *Journal of Regional Science* 38: 61-87.
- Dougherty, K. J. 2003. The uneven distribution of employee training by community colleges: description and explanation. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* 586: 62-91.
- Dumond, Michael J., Barry T. Hirsch, and David A. Macpherson. 1999. Wage differentials across labour markets and workers: does cost of living matter? *Economic Inquiry* 37(4): 577-598.
- Frazis, H. J., Gittleman, M. Joyce, M. 2000. Correlates of training: an analysis using both employer and employee characteristics. *Industrial and Labor Relations Review* 53: 443-462.
- Friedlander, D., Greenberg, D. H., and Robins, P. K. 1997. Evaluating government training programs for the economically disadvantaged. *Journal of Economic Literature* 35: 1809-1855.
- García, I. and Molina, J. A. 2002. Inter-regional wage differentials in Spain. *Applied Economics Letters* 9: 209-215.
- Gerking, S. D., and Weirick, W. N. 1983. Compensating differences and interregional wage differentials. *Review of Economics and Statistics* 65: 483-487.
- Glaeser, E. L., Kolko, J. and Saiz, A. 2001. Consumer city. *Journal of Economic Geography* 1(1): 27-50.
- Green, F. and Zanchi, L. 1997. Trends in the training of male and female workers in the United Kingdom. *British Journal of Industrial Relations* 35(4): 635-644
- Heckman, J. J. 1999. Doing it right: job training and education. *Public Interest* 135: 86-107.
- Johanson, R. and Adams, A. Van. 2004. *Skills development in Sub-Saharan Africa*. Washington D.C.: The World Bank.
- Krueger, A. and Summers, L. 1988. Efficiency wage and inter-industry wage structure. *Econometrica*, 56: 256-293.
- Kumar, P. 1972. Differentials in wage rates of unskilled labor in Canadian manufacturing Industries. *Industrial and Labor Relations Review* 26.
- Lynch, L. M. 1999. A needs analysis of training data: what do we want, what do we have, can we ever get it? In *Labor statistics measurement issues*, edited by R. Topel, J. Haltiwanger and M. E. Manser (eds.), (405-429). Chicago: University of Chicago Press.

- Malaysia. 2006. Rancangan Malaysia Kesembilan, 2006-2010. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Berhad.
- Maria, B. T., Couto, P. A. and Vieira, A. C. 2005. Inter-regional wage dispersion in Portugal. 45th Congress of the European Regional Science Association Free University of Amsterdam, University of the Azores, Portugal.
- Masters, S.H. 1969. Wages and plant size: an interindustry analysis. *Review of Economics*.
- Meng, X. and Wu, H. X. 1998, Household income determination and regional income differential in rural China. *Asian Economic Journal* 12(1): 35-63.
- Middleton, J., Ziderman, A., and Adams, A. V. 1993. *Skills For Productivity: Vocational Education and Training in Developing Countries*. New York: Oxford University Press.
- Neumark, D. 1988. Employers discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *Journal of Human Resources* 23(3): 279-95.
- Oaxaca, R. 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review* 14: 693-709.
- Oaxaca, R. and Ransom, M. 1988. Searching for the effect of unionism on the wages of union and non-union workers. *Journal of Labor Research* 9:139-48.
- Oaxaca, R. and Ransom, M. 1994. On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics* 61(2): 5021.
- Owen, A. L, Yu, B. Y. and College, H. 2003. Wage Inequality between skilled and unskilled workers in China. <http://academic.hamilton.edu/economics/home/workpap/0304pdf> (Accessed on 15 Feb. 2010).
- Rahmah Ismail. 1996. *Modal Manusia dan Perolehan Buruh*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Rahmah Ismail, Ishak Yussof, Mohd Nasir Mohd Saukani. 2010. *Modal Insan dan Agihan Pendapatan di Malaysia*. Bangi: Penerbit UKM.
- Roback J. 1982. Wages, rents, and the quality of life. *Journal of Political Economy* 90(6): 1257-1278.
- Sahling, L. G. and Smith, S. P. 1983. Regional wage differentials: has the South risen again? *Review of Economics and Statistics* 65: 131-135.
- Takahashi, K. 2007. Sources of regional income disparity in rural Vietnam: Oaxaca-Blinder decomposition. *Discussion Paper*. No. 95.
- Litwin, C. 1998. Trade and income distribution in developing countries. Goteborg University Working Papers in Economics, No. 9.
- Salma Hamzah, Rahmah Ismail dan Mohd Nasir Saukani. 2010. Modal Manusia dan Perbezaan Pendapatan Isi Rumah Mengikut Wilayah di Malaysia. Dlm. Inovasi dan Pertumbuhan Ekonomi: Prosiding Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia (PERKEM), Mariani Abdul Majid, Mohd Azlan Shah Zaidi, Norlaila Abu Bakar dan Siti Hajar Mohd Idris (Eds.), 69-79. Bangi: Penerbit UKM.
- Teulings, C and Vieira, J. 2004. Urban versus rural returns to human capital in Portugal. *Labour* 18:265-291.
- Vieira, J, Coutu, J, and Tiago, M. 2006. Interregional wage dispersion in Portugal. *Regional and Sectoral Economic Studies. Euro-American Association of Economic Development* 6(1): 85-106.
- Williamson, J. G. 1997. Growth, distribution and demography: Some lessons from history. NBER working Paper 6244.
- Xu, L. C. Zou, H. 2000. Explaining the changes in income distribution in China. *China Economic review* 11(2):148-170.
- Ziderman, A. 2003. *Financing Vocational training in Sub-Saharan Africa*. Washington D.C.: World Bank.

Rahmah Ismail
 Pusat Pengajian Ekonomi
 Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
 Universiti Kebangsaan Malaysia
 email: rahis@ukm.my