

# Pulangan Monetari Pekerja Terancam di Malaysia Berdasarkan Teori Upah Hedonik

*(Monetary Return of Vulnerable Workers in Malaysian Labor Market According to Wage Hedonic Theory)*

**Hazrul Shahiri**

**Zulkifli Osman**

Universiti Kebangsaan Malaysia

## ABSTRAK

Artikel ini mengkaji kewujudan pekerja terancam di dalam pasaran buruh di Malaysia. Secara spesifiknya, kajian ini melihat perbezaan gaji yang diterima diantara pekerja terancam dan tidak terancam dengan menguji teori upah hedonik. Data kajian ini diperolehi dengan menjalankan soal selidik kepada 1705 pekerja sektor swasta. Berdasarkan analisis regresi OLS, hasil kajian menunjukkan pekali pemboleh ubah pekerja terancam adalah signifikan tetapi tidak positif. Implikasinya, upah tidak diubah suai sebagai ganjaran kepada pekerja dalam pekerjaan yang dianggap tidak menyenangkan. Pekerja terancam dalam kalangan wanita dikenalpasti menerima gaji jauh lebih rendah dari pekerja terancam lelaki. Oleh itu, campur tangan pihak ketiga, iaitu kerajaan amat diperlukan bagi melindungi dan menjamin kesejahteraan pekerja terancam.

*Kata kunci: Pekerja terancam; upah; modal manusia*

## ABSTRACT

This paper studies the extent of vulnerable worker impacts in Malaysian labor market. Specifically, this study analyzes wage differential between vulnerable workers and non-vulnerable workers by testing wage hedonic theory. Data is obtained through a survey to 1705 workers in private sectors. Based on OLS regression result, vulnerable worker's coefficient is significant but non-positive. Thus, the wage is not adjusted for a compensation to those who work in unpleasant jobs. Further, female vulnerable workers are found to receive a significant lower wage than males. Therefore, the government intervention is crucially required to protect and guarantee vulnerable workers' well being.

*Keywords: vulnerable worker; wage; human capital*

## PENGENALAN

Hasil proses globalisasi telah membawa kepada persaingan yang lebih sengit dalam perdagangan antarabangsa. Saingan ini menuntut negara untuk memperkukuhkan sistem ekonominya dengan mempunyai buruh yang mempunyai ilmu yang luas dan berkemahiran tinggi serta mengurangkan kebergantungan kepada buruh murah. Oleh hal yang demikian, proses globalisasi ini telah menyebabkan pasaran buruh menjadi lebih fleksibel (Vandenberg 2008; Viebrock & Clasen 2009). Pada masa lepas, terdapat banyak pekerjaan formal yang bersifat sepenuh masa. Namun, pada hari ini bilangannya semakin berkurangan dan telah diganti dengan pekerjaan tidak formal yang berbentuk kontrak, separuh masa, sementara dan kerja sendiri. Kesannya, pekerjaan-pekerjaan ini sering dikaitkan dengan pekerjaan terancam kerana faedah atau kebajikan pekerjaan yang disediakan tidak lagi mencukupi. Selain daripada kurangnya jaminan pekerjaan, keadaan persekitaran tempat kerja juga memudahkan pekerja terdedah kepada bencana pekerjaan (Law Commission of Ontario 2012). Walaupun,

fenomena ini boleh dianggap sebagai tirsan dalam arus pembangunan perdana, kewujudan pekerja yang tercicir atau terpinggir ini agak membimbangkan.

Laporan tahunan dalam aliran guna tenaga global yang diterbitkan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa menganggarkan sekitar 1.54 billion pekerja atau hampir separuh daripada guna tenaga dunia terlibat dalam pekerjaan terancam (ILO 2013). Apa yang membimbangkan ialah sebahagian besar daripada mereka ini berada di negara-negara yang sedang membangun termasuk Malaysia. Sebagai contoh, daripada sejumlah 1.49 billion pekerja pada tahun 2012 di negara membangun, 56 peratus daripadanya merupakan pekerja terancam. Jumlah ini menunjukkan berlakunya peningkatan sebanyak 9 juta orang berbanding dengan tahun sebelumnya. Peningkatan bilangan pekerja terancam ini telah berlaku di semua negara termasuk Malaysia. Pertambahan pekerja terancam secara drastik ini boleh membantutkan pertumbuhan ekonomi kerana ia membataskan pertumbuhan permintaan agregat terutamanya penggunaan (ILO 2013). Dalam konteks pasaran buruh Malaysia, dianggarkan terdapat sekitar



2.72 juta orang pekerja terancam berada dalam pasaran buruh Malaysia pada tahun 2012 (Osman & Hazrul 2014). Ia mewakili sebanyak 21.3 peratus daripada jumlah keseluruhan guna tenaga negara (Malaysia 2013). Hal ini menyebabkan kewujudan pekerja 'miskin' semakin bertambah kerana majoriti pekerja-pekerja terancam ini merupakan mereka yang menerima gaji rendah. Apa yang lebih membimbangkan adalah perkara ini jika dibiarkan berterusan akan mewujudkan eksploitasi buruh oleh firma jika penawaran buruh terancam terus bertambah dan berlebihan di masa hadapan.

Kajian terdahulu mentakrifkan pekerja terancam sebagai pekerja yang bekerja dalam pekerjaan yang tidak menyenangkan, menawarkan upah rendah, mempunyai jaminan kerja dan faedah pekerjaan yang terhad terutamanya dalam pekerjaan sendiri dan pekerjaan keluarga (BERR 2008; Chaykowski 2005; DTI 2006; ILO 2013; Law Commission of Ontario 2012; Pollert 2007, 2008; Pollaert & Charlwood 2009; Saunders 2003, 2006; TUC 2007). Kesimpulannya, konsep pekerjaan terancam di sini berkait rapat dengan persekitaran tempat kerja. Berdasarkan konsep ini, jumlah pekerja terancam diperoleh dengan memcampurkan kesemua pekerja yang terlibat dengan pekerjaan sendiri dan pekerjaan keluarga. Berpandukan konsep ini, bilangan pekerja terancam dalam sektor formal pada tahun 2012 di Malaysia adalah seramai 2.72 juta orang atau 21.3 peratus daripada keseluruhan guna tenaga (Malaysia 2013).

Meskipun peratusan ini masih rendah jika dibandingkan dengan peratusan peringkat global, namun angka ini boleh berubah kerana kaedah pengiraan tadi tidak mengambil kira bilangan pekerja dalam sektor lain yang mungkin mengalami nasib yang sama seperti pekerja terancam dalam sektor tidak formal (kerja sendiri dan pekerja keluarga). Selain itu, walaupun seorang pekerja itu bekerja dalam sektor formal, terdapat juga keberangskalian yang pekerja tersebut tidak mendapat hak dan perlindungan pekerjaan sepenuhnya. Dalam pasaran buruh Malaysia, fenomena ini boleh berlaku kerana terdapat lambakan buruh asing yang sangat ramai dalam pasaran buruh tempatan. Peningkatan penawaran buruh yang mendadak seperti ini boleh menyebabkan terma-terma dan syarat-syarat perkhidmatan seperti yang diperuntukan dalam Akta Kerja 1955 gagal dinikmati oleh pekerja berkenaan. Kesan daripada penawaran luar biasa buruh ini telah menambahkan kuasa monopsoni firma dan mengurangkan kuasa tawaran buruh dalam pasaran. Oleh itu, firma akan mengambil kesempatan untuk menawarkan pekerjaan kepada buruh yang memberikan tawaran terendah tanpa mengira kelayakan dan hak yang sepatutnya diterima mereka. Kesannya, pekerja tempatan akan terperangkap sebagai pekerjaan terancam walaupun dalam sektor formal akibat daripada bilangan mereka yang begitu ramai dan ditambah pula dengan taraf pendidikan dan kemahiran yang rendah.

Oleh itu, kajian ini dijalankan untuk melihat kewujudan pekerja terancam dalam pasaran buruh di

Malaysia. Secara spesifiknya, objektif kajian ini adalah untuk melihat pulangan gaji pekerja terancam dengan menguji teori upah hedonik. Berdasarkan, teori upah hedonik, pekerja yang terancam sepatutnya dibayar gaji yang lebih tinggi sebagai pampasan kepada pengorbanan mereka. Oleh itu, kajian ini ingin melihat sejauh manakah kebenaran teori ini dalam konteks pasaran buruh Malaysia. Implikasi kepada pulangan gaji yang tidak setimpal kepada pekerja terancam menerangkan kewujudan eksploitasi firma ke atas pekerja. Kesannya, firma akan berterusan mengaut keuntungan yang tidak selayaknya dengan membayar gaji murah kepada buruh tetapi tidak menurunkan harga barang atau perkhidmatan di pasaran.

#### INDIKATOR PEKERJA TERANCAM

Kajian terdahulu (ILO 2013; Law Commission of Ontario 2012; Pollert 2007, 2008 ; Pollert & Charlwood 2009; Saunders 2003, 2006; TUC 2006 ) telah menunjukkan bahawa wujudnya golongan pekerja yang disebut sebagai pekerja terancam. Bilangannya menyamai hampir separuh daripada bilangan guna tenaga dunia. Bilangan ini dijangka akan terus meningkat di masa akan datang (ILO 2013). Golongan ini telah dikenalpasti sebagai pekerja terancam melalui penetapan kumpulan-kumpulan pekerjaan yang dianggap terancam berasaskan ciri-ciri pekerjaan yang telah ditetapkan. Hasilnya, selain daripada pekerja keluarga, pekerja sendiri juga sering digolongkan sebagai pekerja terancam. Di samping itu, pekerja asing juga dikategorikan sebagai pekerja terancam. Malahan mereka ini dianggap paling terancam kerana sifat-sifat pekerjaannya yang kotor, berat dan merbahaya. Persekitaran tempat kerja yang tidak selesa dan selamat dan ditambah pula dengan tempoh masa kerja yang lama serta ketiadaan jaminan pekerjaan (mudah diberhentikan kerja dan tiada faedah asas dalam pekerjaan) boleh menimbulkan kesan negatif terhadap kebajikan dan jaminan pekerjaan. Isu ini menjadi lebih buruk apabila tidak wujud suatu peraturan kerja yang teratur seperti dalam sektor tidak formal. Perkara-perkara yang dinyatakan ini merupakan antara ciri-ciri utama yang menyebabkan pekerja yang disebutkan tadi tergolong ke dalam kumpulan pekerja terancam (BERR 2008; DTI 2006; Pollert 2007, 2008; Pollaert & Charlwood 2009; Saunders 2003, 2006; TUC 2007).

Dalam kajian ini, indikator pekerja terancam dibentuk berdasarkan tiga asas utama iaitu tempoh bekerja, cuti, dan penyata gaji. Dalam aspek tempoh bekerja, seorang pekerja yang normal tidak boleh bekerja melebihi 8 jam sehari atau 48 jam seminggu. Manakala dalam aspek cuti, seorang pekerja perlu mendapat cuti mingguan sekurang-kurangnya sehari atau sekurang-kurangnya 11 hari cuti umum setahun. Dalam sudut penyata gaji pula, seorang pekerja wajib diberi penyata gaji bagi setiap kali upah dibayar. Ketiga-tiga aspek-aspek ini diambil kira kerana

semua aspek ini terkandung dalam Akta Kerja 1955. Sebagai contoh, dalam seksyen 60A(1) telah menyatakan bahawa waktu bekerja normal seorang pekerja tidak boleh melebihi 8 jam sehari atau 48 jam seminggu. Manakala seksyen 60D jelas menyatakan seorang pekerja wajib diberi cuti rehat sekurang-kurangnya 11 hari setahun.

Oleh itu, kajian ini mengklasifikasikan seorang pekerja sebagai pekerja terancam sekiranya pekerja tersebut tidak memenuhi sekurang-kurangnya dua daripada tiga asas undang-undang di atas, iaitu tempoh masa bekerja, cuti, dan penyata gaji.

#### ANGGARAN PEKERJA TERANCAM

Bagi tujuan mengenalpasti bilangan pekerja terancam, satu borang soal selidik telah khusus dengan memuatkan beberapa soalan berkaitan dengan pembentukan indikator pekerja terancam. Pembentukan indikator ini adalah berasaskan kepada keperluan syarat minimum pekerjaan seperti yang diperuntukkan dalam Akta Kerja 1955. Proses pengutipan data memfokuskan kepada pekerja tempatan dalam sektor formal swasta yang bergaji RM2,000 dan ke bawah selaras dengan takrifan pekerja dalam Akta Kerja 1955. Pemilihan pekerja tempatan sebagai sampel kajian bagi menguji implikasi kemasukan mendadak buruh asing kepada status pekerjaan dan gaji penduduk tempatan. Kehadiran buruh asing yang menawarkan gaji lebih rendah mengakibatkan firma memilih untuk tidak menawarkan pekerjaan kepada penduduk tempatan atau menawarkan pekerjaan kepada penduduk tempatan dengan gaji yang lebih rendah atau faedah-faedah pekerjaan yang kurang. Ini secara langsung meningkatkan keberangkalian seorang pekerja tempatan itu untuk menjadi pekerja terancam. Set soal selidik ini terbahagi kepada enam bahagian. Bahagian I adalah berkaitan dengan data diri responden. Bahagian II pula adalah berkaitan dengan pencapaian pendidikan. Bahagian III seterusnya adalah berkaitan dengan maklumat tentang latar belakang keluarga responden meliputi pendapatan dan tingkat pendidikan ibu bapanya. Bahagian IV pula meliputi soalan mengenai maklumat pekerjaan semasa responden seperti status pekerjaan, kelayakan yang diperlukan, masa bekerja, cuti, kehadiran pekerja asing, kewujudan dan keahlian responden dalam kesatuan sekerja. Manakala bahagian V tertumpu kepada soalan mengenai pengalaman bekerja responden. Sementara itu, bahagian VI tertumpu kepada maklumat mengenai gaji setiap responden. Selain daripada soalan tentang gaji, bahagian ini turut menanyakan soalan mengenai cara bayaran dan bagaimana gaji ditetapkan, penyata gaji dan faedah bukan wang yang di sediakan oleh majikan. Dalam bahagian yang sama, terdapat juga soalan tentang kecekapan dan kepuasan kerja responden dalam pekerjaan semasa mereka.

Sebanyak 3,500 borang soal selidik telah diedarkan untuk diisi oleh pekerja swasta sektor formal berasaskan

persampelan rawak mudah. Kelebihan persampelan rawak mudah adalah setiap individu mempunyai peluang yang sama untuk terpilih mewakili populasi. Oleh itu kajian ini mengaplikasikan persampelan rawak mudah tanpa penggantian. Secara terperinci, setiap responden dipilih secara rawak dari populasi dalam sampel pertama. Kemudian, sampel ini digantikan di dalam populasi dengan sampel kedua. Setiap individu di dalam sampel kedua mempunyai keberangkalian yang sama untuk dipilih. Prosedur ini diulangi sehingga mencapai bilangan responden  $n$  yang dikehendaki. Borang ini telah diedarkan ke seluruh Semenanjung Malaysia dengan pembahagian sampel mengikut 4 zon, iaitu zon utara, zon timur, zon tengah dan zon selatan. Sejumlah 2,200 soal selidik yang siap diisi berjaya dikumpulkan semula. Bagaimanapun selepas hasil proses cucian data, hanya tinggal 1,705 soal selidik yang dapat diguna untuk tujuan penganggaran. Ini kerana fokus kajian adalah terhadap sektor swasta yang menerima upah RM2,000 sebulan dan ke bawah seperti takrifan pekerja dalam Akta Kerja 1955. Ini kerana Akta Kerja 1955 melindungi pekerja-pekerja yang berpendapatan RM2,000 ke bawah. Jadual 1 menunjukkan agihan responden mengikut kawasan, taraf pekerjaan dan profil utama mengikut jantina. Agihan antara pekerja

JADUAL 1. Statistik pekerja

	Lelaki	Wanita	Jumlah
Zon Utara	71	80	
Zon Tengah	182	254	
Zon Selatan	250	316	
Zon Timur	220	332	
	723	982	1705
Tetap	517	719	
Kontrak	142	137	
Sementara	64	126	
	723	982	1705
Tahun persekolahan	12.2	12.5	
Umur (tahun)	29.0	27.4	
Pendapatan (RM)	1,192.20	1,033.30	
Sektor Perkhidmatan			520
Sektor Pembuatan			196
Sektor Pertanian			13
Sektor Lain-Lain			491
UPSR			160
PMR			901
SPM			165
Diploma			263
Ijazah			216
Ahli Kesatuan Sekerja			189

Sumber: Kajiselidik 2012/2013

lelaki dengan pekerja wanita masing-masingnya adalah 42.4 peratus dan 57 peratus. Perkembangan ekonomi dan industri yang tidak seimbang antara zon boleh menyumbangkan kepada perbezaan bilangan pekerja terancam yang ketara mengikut zon.

Jawapan yang diterima mendapati lebih kurang 36 peratus daripada keseluruhan responden bekerja dalam tempat pekerjaan yang turut menggaji pekerja asing. Sementara itu, daripada keseluruhan responden hanya seramai 276 (atau 16.2 peratus) responden mempunyai kesatuan sekerja di tempat pekerjaan. Dari segi status pekerjaan, lebih ramai pekerja wanita bekerja sebagai pekerja sementara.

Kebanyakan responden mempunyai jumlah tahun bersekolah sekitar 12 tahun iaitu setara dengan lulusan peringkat Sijil Pelajaran Malaysia. Pengiraan tahun persekolahan dibuat berasaskan kepada laporan tahap kelulusan tertinggi setiap responden. Lulusan sekolah rendah mengambil masa selama 6 tahun. Bagi mendapatkan sijil Penilaian Menengah Rendah, pelajar memerlukan pendidikan selama 3 tahun lagi. Jumlah tahun persekolahan yang diperlukan untuk Sijil Pelajaran Malaysia pula adalah selama 11 tahun. Sijil Tinggi Persekolahan atau Matrikulasi memerlukan tambahan dua tahun lagi menjadikan jumlah keseluruhan persekolahan selama 13 tahun. Mengikut urutan pengajian biasa, lulusan bagi Diploma memerlukan 3 tahun lagi pendidikan setelah memperoleh SPM. Oleh itu, kelulusan Diploma memerlukan masa persekolahan selama 14 tahun. Akhir sekali, masa yang diambil dari awal persekolahan sehinggalah mendapat ijazah adalah selama 16 tahun secara umumnya.

Kebanyakan responden dalam kajian ini terdiri daripada pekerja muda dan berpendapatan sekitar RM1,100. Perbandingan antara jantina menunjukkan bahawa secara purata lelaki mendapat pendapatan kasar yang lebih tinggi. Ini disebabkan kerana pengalaman bekerja golongan lelaki yang lebih lama. Hal ini dibuktikan dari aspek tingkat purata umur pekerja lelaki yang lebih tinggi berbanding dengan pekerja wanita. Namun begitu, golongan wanita telah dikenal pasti mempunyai tahun persekolahan yang lebih lama walaupun perbezaannya tidaklah begitu ketara. Implikasi daripada fenomena ini ialah selain faktor pengalaman, wujud layanan berbeza dalam pasaran buruh antara jantina yang sering dikaitkan dengan faktor diskriminasi (Chua 1984; Ismail 2011; Ismail et al. 2013; Ismail & Zulridah 2005; Latifah 1998 & 2000).

Seperti yang telah dinyatakan, seorang pekerja dianggap pekerja terancam sekiranya pekerja tersebut tidak memenuhi sekurang-kurangnya dua daripada tiga kriteria asas undang-undang, iaitu tempoh masa bekerja, cuti dan penerimaan penyata gaji. Berasaskan penentuan ini, seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 2, seramai 274 orang daripada sejumlah 1,705 responden (atau 16.1 peratus) boleh dikategorikan sebagai pekerja terancam. Peratusan kecil dalam jumlah pekerja terancam

JADUAL 2. Jumlah pekerja terancam

	Bilangan	Peratusan (%)
Pekerja terancam (Vul = 1)	274	16.1
Bukan pekerja terancam (Vul = 0)	1431	83.9
Jumlah	1705	100.0

Sumber: Soal selidik 2012/13.

disebabkan oleh limitasi kajian yang menumpukan kepada pekerja yang berpendapatan di bawah RM2,000. Selain itu, pensampelan rawak mudah peringkat zon menjadi faktor yang boleh mengurangkan bilangan pekerja terancam di dalam sampel. Pekerja-pekerja terancam ini adalah mereka yang tidak memenuhi sekurang-kurangnya dua daripada tiga asas undang-undang yang dinyatakan. Secara kesimpulannya, seorang pekerja boleh menjadi pekerja terancam jika tempoh waktu bekerja melebihi bekerja melebihi 8 jam sehari atau 48 jam seminggu, tidak mendapat cuti mingguan sekurang-kurangnya sehari atau sekurang-kurangnya 11 hari cuti umum setahun dan tidak menerima penyata gaji apabila upah dibayar.

Walaupun bilangan pekerja terancam ini tidak ramai, namun gambarannya ialah tidak semestinya hanya dalam pekerjaan tidak formal wujud pekerja terancam. Sebaliknya, hasil soal selidik telah menunjukkan wujudnya pekerja terancam walaupun dalam pekerjaan formal, khususnya dalam sektor swasta dalam kalangan pekerja berpendapatan RM2,000 ke bawah.

#### KESAN PEKERJA TERANCAM KE ATAS UPAH

Bagi tujuan mendapatkan implikasi dasar, teori upah Hedonik (Rosen 1974, 1986) telah digunakan untuk mengkaji hubungan di antara pekerja terancam dengan upah. Seterusnya, persamaan pendapatan separa log Mincerian (Mincer 1974) berasaskan tradisi Model Modal Manusia Becker (Becker 1964) telah digunakan untuk proses penganggaran.

Berdasarkan teori upah Hedonik, individu memperoleh pendapatan yang berbeza-beza kerana terdapat perbezaan dalam ciri-ciri pekerjaan. Seperti yang dinyatakan oleh Adam Smith (Smith 1776), upah antara pekerja berbeza disebabkan oleh lima sifat faktor sesuatu pekerjaan. Sifat-sifat tersebut adalah kesediaan atau penerimaan terhadap sesuatu pekerjaan, tingkat kepayahan sesuatu pekerjaan, kelangsungan pekerjaan, tanggungjawab pekerja dalam sesuatu pekerjaan dan prospek kerjaya di masa hadapan. Dalam aspek kesediaan terhadap sesuatu pekerjaan, Adam Smith menggariskan tiga faktor yang menyebabkan upah setiap individu berbeza. Faktor-faktor ini adalah bahaya-selamat sesuatu pekerjaan, darjah kejijikan sesuatu pekerjaan dan status pekerjaan daripada pandangan masyarakat. Seorang

pekerja perlu dibayar dengan gaji yang lebih tinggi jika sesuatu pekerjaan itu susah, berat, merbahaya, jijik dan rendah statusnya di mata masyarakat. Pembayaran upah yang tinggi ini merupakan satu pampasan bagi menarik pekerja untuk mengisi kekosongan dalam pekerjaan berkenaan. Hal ini merupakan asas kepada berlakunya perbezaan upah antara pekerjaan. Secara rasionalnya, pekerja hanya berminat untuk bekerja dalam pekerjaan yang menyenangkan atau diistilahkan sebagai 'Hedonisma'. Hubungan di antara ciri-ciri yang tidak menyenangkan dalam pekerjaan dengan upah menghasilkan teori atau model upah Hedonik (Frank 1999; Hwang, Mortensen & Reed 1998; Rosen 1974, 1986).

Dalam teori upah hedonik, ciri-ciri pekerjaan yang tidak menyenangkan diterjemahkan dalam bentuk 'risiko pekerjaan'. Risiko ini pula adalah berbeza mengikut setiap pekerjaan. Fenomena ini boleh dikaitkan dalam penentuan pekerja terancam. Andaian utama teori ini ialah setiap pekerja mempunyai kecondongan pilihan tersendiri terhadap risiko atau menjadi pekerja terancam. Setiap peningkatan risiko akan diikuti dengan penambahan upah untuk menarik minat pekerja mengisi kekosongan pekerjaan yang tidak menyenangkan. Hubungan yang sama dapat dilihat apabila majikan memilih pekerja. Seperti diketahui umum, kos majikan akan meningkat setiap kali risiko pekerjaan dikurangkan. Memandangkan objektif majikan ialah untuk memaksimumkan keuntungan, peningkatan kos pengeluaran majikan hanya dapat diimbangi melalui pengurangan upah. Implikasinya, pekerja yang terlibat dalam pekerjaan yang berisiko atau mempunyai darjah kesukaran pekerjaan yang tinggi perlu dibayar dengan upah yang lebih tinggi. Dengan mengambil kira aspek pekerja dan majikan, hipotesis kajian ini menyatakan bahawa pekerja terancam perlu menerima ganjaran atau upah yang lebih tinggi sebagai pampasan.

Walau bagaimanapun, terdapat penemuan yang berbeza-beza dalam kajian empirik berkaitan teori upah Hedonik kesan daripada perbezaan risiko dalam pekerjaan (Brown 1980 ; Elliott & Sandy 1998). Selain kajian di negara-negara maju, hasil kajian yang sama juga diperolehi dikalangan negara-negara membangun. Liu et al. (1997) umpamanya mendapati bahawa terdapat bukti perbezaan pampasan upah bagi keperluan risiko dalam industri di Taiwan. Pekerja yang terlibat dalam industri berisiko tinggi menerima pampasan upah yang tinggi. Sebaliknya, kajian oleh Bocquier et al. (2010) di tujuh buah ibu negeri di Barat Afrika mendapati hubungan antara risiko pekerjaan dalam bentuk pekerja terancam dengan tingkat upah tidak menghasilkan sebarang pampasan. Pekerja terancam di tujuh buah ibu negeri di Barat Afrika tetap menerima upah rendah walaupun jenis pekerjaan yang dilakukan begitu tidak menyenangkan.

Perbezaan penemuan kajian dengan teori upah Hedonik disebabkan oleh lebih penawaran buruh.

Lebih penawaran buruh ini berlaku kerana pekerja tidak lagi mempunyai pilihan dari segi pekerjaan lantaran kekurangan pendidikan dan kemahiran. Lebih penawaran buruh ini berlaku kerana kemasukan pekerja asing dalam kuantiti yang besar ke dalam pasaran buruh Malaysia sama ada secara sah atau tidak sah. Pekerja-pekerja asing ini menawarkan gaji yang rendah kepada majikan untuk bekerja dalam pelbagai sektor dengan jaminan kualiti yang sama atau lebih baik lagi daripada pekerja tempatan. Kesannya, wujudnya persaingan yang tidak seimbang di antara pekerja tempatan dan asing dalam penawaran gaji kepada majikan. Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Perdana Menteri Malaysia melaporkan terdapat lebih 2 juta pekerja asing bekerja di Malaysia pada tahun 2015 dengan majoriti daripada mereka tertumpu kepada sektor pembinaan. Oleh itu, untuk memastikan hubungan antara upah dengan risiko wujud secara selari, pekerja harus mempunyai pilihan untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

## METODOLOGI DAN SPESIFIKASI MODEL

Pemboleh ubah bebas yang menjadi tumpuan ialah pekerja terancam (Vul) dengan nilai 1 dan sebaliknya sifar (0) jika individu tidak tergolong sebagai pekerja terancam. Mengikut telahan teori upah Hedonik, koefisien bagi pemboleh ubah bebas ini adalah positif. Tafsirannya ialah sebagai pekerja terancam, upah yang diterima adalah lebih tinggi berbanding dengan pekerja bukan terancam.

Analisis kesan pekerja terancam (Vul) terhadap upah dianggar dengan menggunakan regresi penganggar kuasa dua terkecil atau OLS. Dumi interaksi di antara pekerja terancam digunakan untuk melihat perbezaan gaji pekerja terancam lelaki dan wanita. Keputusan dari koefisien ini boleh menjelaskan sama ada wujud implikasi diskriminasi kepada pekerja wanita yang boleh menyebabkan mereka dibayar gaji jauh lagi lebih rendah seandainya pekerja wanita tersebut adalah pekerja terancam. Manakala, interaksi dumi pekerja terancam dan zon meninjau pengaruh perbezaan lokasi kepada pulangan pekerja terancam. Dengan kata lain, pulangan gaji pekerja terancam kemungkinan lebih rendah jika lokasi pekerjaan turut diambil kira.

Spesifikasi persamaan pendapatan separa log Mincerian (Mincer 1974) ditunjukkan seperti berikut;

$$\ln W_i = \alpha_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 EXP_i + \beta_3 (EXP_i)^2 + \beta_4 L_i + \beta_5 Vul_i + \beta_6 Tetap_i + \beta_7 Kontrak_i + \beta_8 Utara_i + \beta_9 Tengah_i + \beta_{10} Selatan_i + \beta_{11} KS_i + \beta_{12} PA_i + \beta_{13} TKP_i + \beta_{14} VulL_i + \beta_{15} VulUtara_i + \beta_{16} VulTengah_i + \beta_{17} VulSelatan_i + \varepsilon \quad (1)$$

dengan,

$$\ln W_i = \log \text{ kadar upah/jam } \{(\sum_{\text{upah}}/26)/(8)\} 1.$$

$$S_i = \text{bilangan tahun persekolahan berasaskan kelulusan tertinggi dicapai.}$$

$EXP_i$  = bilangan tahun pengalaman bekerja {(Umur semasa responden) – (tahun persekolahan - 6)}.

$(EXP_i)^2$  = bilangan tahun pengalaman bekerja diganda dua.

$L_i$  = jantina dengan lelaki = 1 dan 0 jika sebaliknya (wanita).

$Vul_i$  = pekerja terancam (vulnerable) dengan nilai=1 dan 0 jika sebaliknya.

$Tetap_i$  = status pekerjaan tetap=1 dan 0 jika sebaliknya (pekerja sementara).

$Kontrak_i$  = status pekerjaan kontrak=1 dan 0 jika sebaliknya (pekerja sementara).

$Utara_i$  = zon utara= 1 dan 0 jika sebaliknya (zon timur).

$Tengah_i$  = zon tengah= 1 dan 0 jika sebaliknya (zon timur).

$Selatan_i$  = zon selatan= 1 dan 0 jika sebaliknya (zon timur).

$KS_i$  = kesatuan sekerja ditempat kerja=1 dan 0 jika sebaliknya.

$TKP_i$  = Tiada kontrak perkhidmatan=1 dan 0 jika sebaliknya

$PA_i$  = Kehadiran pekerja asing ditempat kerja=1 dan 0 jika sebaliknya.

$VulJ_i$  = Dumi interaksi pekerja terancam dan jantina.

$VulUtara_i$  = Dumi interaksi pekerja terancam dan zon utara.

$VulTengah_i$  = Dumi interaksi pekerja terancam dan zon tengah.

$VulSelatan_i$  = Dumi interaksi pekerja terancam dan zon selatan.

### HASIL PENGANGGARAN

Jadual 3 menunjukkan hasil penganggaran OLS log upah sejam ke atas pemboleh ubah bebas. Analisis juga turut memuatkan kesan pemboleh ubah bebas seperti tahun persekolahan, pengalaman, status pekerjaan, kawasan pekerjaan, kehadiran pekerja asing, jantina dan kesatuan sekerja terhadap upah.<sup>2,3</sup>

Merujuk kepada Jadual 3, pengaruh tahun persekolahan (S), pengalaman kerja (EXP) dan pengalaman kerja ganda dua  $(EXP)^2$  adalah signifikan dan mempunyai hubungan yang bertepatan dengan telahan teori pelaburan modal manusia (Becker 1964). Secara umumnya, upah bertambah selari dengan pertambahan tahun persekolahan dan pengalaman. Walau bagaimanapun, penambahan upah kesan dari peningkatan pengalaman adalah tertakluk kepada hukum pulangan bertambah kurang. Bukti-bukti empirik terhadapnya telah banyak diperoleh seperti dalam pengumpulan kajian pada peringkat antarabangsa oleh

JADUAL 3. Hasil penganggaran OLS bagi log upah/jam dengan pekerja terancam dan pemboleh ubah bebas lain.

$\ln W_i$	Koefisien	Statistik $t$	$P >  t $
Konstan	.6506***	12.10	0.000
Pekerja terancam ( $Vul_i$ )	-.2086***	-5.93	0.000
Tahun persekolahan ( $S_i$ )	.0439***	12.97	0.000
Pengalaman ( $EXP_i$ )	.0121***	4.74	0.000
Pengalaman kuasa dua ( $EXP_i^2$ )	-.0003***	-4.53	0.000
Status pekerjaan ( $Tetap_i$ )	.2015***	7.74	0.000
Status pekerjaan ( $Kontrak_i$ )	.2005 ***	6.38	0.000
$Utara_i$	.0747**	2.40	0.016
$Tengah_i$	.3041***	13.53	0.000
$Selatan_i$	.1037***	4.85	0.000
Pekerja asing ( $PA_i$ )	-.0084	-0.50	0.619
Lelaki ( $L_i$ )	.1495***	8.84	0.000
Tiada Kesatuan sekerja ( $KS_i$ )	.0592***	2.80	0.005
Dumi Interaksi (Pekerja Terancam & Jantina)	.0809*	1.91	0.057
Dumi Interaksi (Pekerja Terancam & Zon Utara)	.0004	0.00	0.997
Dumi Interaksi (Pekerja Terancam & Zon Tengah)	.0853	1.47	0.141
Dumi Interaksi (Pekerja Terancam & Zon Selatan)	.0396	0.82	0.414

Bilangan sampel = 1705  
R-squared = 0.3287  
F(16, 1688) = 51.65  
Prob > F = 0.0000

Nota: \*p<0.1, \*\*p<0.05 dan \*\*\*p<0.01

Psacharopoulos dan Patrinos (2004) dan dalam kajian Malaysia sendiri seperti dalam Osman et al. (2010).

Parameter yang menjadi tumpuan di sini ialah parameter status pekerja terancam (Vul). Hasil regresi menunjukkan bahawa kesan pekerja terancam ke atas upah adalah signifikan tetapi tandanya yang negatif berbeza dengan telahan teori. Sebagai contoh, seorang pekerja terancam secara umumnya menerima gaji 20 peratus lebih rendah. Namun, analisis hubungan interaksi di antara pekerja terancam dan jantina menunjukkan bahawa pulangan negatif pekerja terancam lelaki adalah lebih kecil sekitar 12.8 peratus.

Keputusan kajian ini telah bertentangan dengan ramalan teori upah Hedonik, upah tidak meningkat apabila pekerja berada dalam keadaan terancam. Implikasinya, pekerja pada peringkat pekerjaan atau pendapatan bawahan (berasaskan Akta Kerja 1955) dalam kes kajian ini nampaknya tidak mempunyai pilihan penentuan pekerjaan. Kesannya, majikan telah mengambil kesempatan ini dengan tidak menyediakan pampasan tambahan sebagai ganti kepada pekerja melibatkan diri dalam pekerjaan yang tidak menyenangkan. Oleh itu, campur tangan dari pihak kerajaan amat diperlukan dalam mempertingkatkan penguatkuasaan undang-undang demi menjamin kebajikan pekerja terancam.

Peranan jantina juga turut penting dalam penentuan pendapatan individu. Secara umumnya, keputusan regresi

menunjukkan pulangan gaji pekerja lelaki lebih besar daripada pekerja perempuan. Menariknya, hasil kajian menunjukkan pulangan gaji untuk pekerja lelaki yang terancam sebenarnya menyokong teori upah Hedonik. Secara spesifiknya, pekerja lelaki terancam menerima upah 26.9 peratus lebih besar berbanding pekerja lelaki tidak terancam<sup>4</sup>. Keputusan ini adalah konsisten dengan teori upah Hedonik yang menjelaskan bahawa pekerja lelaki lebih mengambil berat mengenai hak-hak mereka sebagai pekerja terancam. Dapatan ini memberi gambaran bahawa kumpulan pekerja terancam wanita sebenarnya merupakan penyebab utama kepada pulangan gaji yang tidak setimpal kepada pekerja terancam. Hujah ini dikuatkan lagi dengan ketidaksignifikanan dalam keputusan pemboleh ubah interaksi antara pekerja terancam dan zon-zon kawasan. Ini menjelaskan bahawa faktor jantina merupakan satu-satunya saluran yang menyebabkan pulangan gaji yang rendah dan tidak setimpal kepada pekerja terancam.

## RUMUSAN

Berasaskan pemilihan terma-terma minimum dalam kontrak perkhidmatan seperti yang ditetapkan dalam Akta Kerja 1955, hasil soal selidik yang dijalankan menunjukkan bahawa terdapat pekerja yang boleh dikelaskan sebagai pekerja terancam walaupun dalam pekerjaan formal, khususnya dalam kalangan pekerja swasta berpendapatan RM2,000 ke bawah. Keputusan ini mengesahkan penemuan Osman dan Hazrul (2014) bahawa wanita, berpendidikan rendah dan mempunyai pekerjaan tidak tetap adalah golongan berisiko tinggi untuk menjadi pekerja terancam. Namun bilangannya tidaklah begitu ramai. Hal ini merupakan limitasi kepada kajian ini kerana responden kajian tertumpu kepada hanya pekerja yang berpendapatan RM2000 ke bawah. Selain itu, proses persampelan data memfokuskan kepada beberapa negeri-negeri utama di Semenanjung Malaysia. Justeru itu, ia tidak mewakili keseluruhan pasaran buruh Malaysia serta tenaga buruh di Sabah dan Sarawak. Selain itu, pemfokusan kajian yang tidak mengambil kira sektor swasta tidak formal juga merupakan faktor penting yang menjurus kepada bilangan pekerja terancam yang terhad.

Hasil ujian terhadap hubungan antara tingkat upah dengan pekerja terancam menunjukkan wujudnya hubungan yang negatif. Ini bermakna tidak ada pampasan dalam bentuk upah lebih tinggi bagi pekerjaan yang tidak menyenangkan. Ini adalah bertentangan dengan telahan dalam model upah Hedonik yang menyatakan pekerja terancam sepatutnya dibayar lebih tinggi. Kaum wanita yang bekerja di pekerjaan terancam merupakan penyebab utama kepada pulangan negatif kepada upah. Walaupun pekerja terancam lelaki turut menerima upah negatif tetapi kesannya lebih kecil berbanding pekerja terancam wanita. Implikasinya, campur tangan

JADUAL 4. Ujian multicollinearity pemboleh ubah

Pemboleh ubah	Faktor Inflasi Varians (VIF)	1/VIF
Pekerja terancam (Vul <sub>i</sub> )	2.92	0.3430
Tahun persekolahan (S <sub>i</sub> )	1.18	0.8496
Pengalaman (EXP <sub>i</sub> )	9.75	0.1025
Pengalaman kuasa dua (EXP <sub>i</sub> ) <sup>2</sup>	9.39	0.1065
Status pekerjaan (Tetap <sub>i</sub> )	2.37	0.4228
Status pekerjaan (Kontrak <sub>i</sub> )	2.36	0.4232
Utara <sub>i</sub>	1.36	0.7336
Tengah <sub>i</sub>	1.68	0.5946
Selatan <sub>i</sub>	1.77	0.5646
Pekerja asing (PA <sub>i</sub> )	1.15	0.8715
Jantina (J <sub>i</sub> )	1.22	0.8191
Tiada Kesatuan sekerja (KS <sub>i</sub> )	1.06	0.9458
Dumi Interaksi (Pekerja Terancam & Jantina)	1.90	0.5249
Dumi Interaksi (Pekerja Terancam & Zon Utara)	1.15	0.8664
Dumi Interaksi (Pekerja Terancam & Zon Tengah)	1.54	0.6492
Dumi Interaksi (Pekerja Terancam & Zon Selatan)	1.92	0.5197
Bilangan sampel = 1705		

kerajaan melalui undang-undang buruh amat diperlukan bagi melindungi dan menjamin kesejahteraan pekerja terancam. Penambahbaikan undang-undang buruh ini boleh dilaksanakan meliputi pelbagai aspek kebajikan pekerja termasuk penilaian semula masa bekerja, jumlah dan jenis cuti serta status pemberian penyata gaji. Hal ini secara tidak langsung dapat mengurangkan risiko buruh untuk menjadi pekerja terancam.

## NOTES

1. Akta pekerjaan 1955 telah menetapkan setiap pekerja perlu diberi minimum sehari cuti penuh dalam seminggu dan tempoh kerja tidak lebih dari 8 jam sehari
2. Ujian multicollinearity menunjukkan semua pemboleh ubah mempunyai korelasi yang di tahap rendah dan sederhana. Lihat jadual 4 untuk keputusan ujian 'multicollinearity' berdasarkan faktor inflasi varians.
3. Ujian heterokedasticity menunjukkan bahawa wujudnya heterokedasticity. Masalah ini diatasi dengan menggunakan ralat piawai mantap (robust standard error)
4. Keputusan diperoleh dengan menambah nilai koefisyen dumi jantina dan dumi interaksi jantina dan pekerja terancam. Seterusnya nilai sebenar koefisyen diperoleh berdasarkan formula  $(e^{\beta} - 1) \times 100$ .

## RUJUKAN

- Becker, G. S. 1964. Human Capital. New York: *National Bureau of Economic Research*.
- BERR (Business, Enterprise & Regulatory Reform). 2008. Vulnerable Worker Enforcement Forum: Final report and government conclusions. *Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform*. (www.berr.gov.uk).
- Bocquier, P., J. Nordman, J. & A. Vescovo. 2010. Employment Vulnerability and earnings in urban West Africa. *Dauphine University*.
- Brown, Charles. 1980. Equalizing differences in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics* 94(1): 113-134.
- Chaykowski, Richard P. 2005. Non-standard work and economic vulnerability. Vulnerable Workers Series – No 3. *Canadian Policy Research Networks*.
- Chua Yee Yen. 1984. Wage Differentials in Peninsular Malaysia. Ph. D. dissertation. University of California, Santa Barbara.
- DTI (Department of Trade and Industry). 2006. Success at Work: Protecting Vulnerable Workers, Supporting Good Employers. A Policy Statement for This Parliament. *Department of Trade & Industry, London*.
- Elliott, Robert F. & Robert Sandy. 1998. Adam Smith may have been right after all: A new approach to the analysis of compensating differentials. *Economics Letters* 59(1): 127-131.
- Frank, Robert H. 1999. What price the moral high ground, *Southern Economic Journal* 63: 1-17
- Hwang, H., Mortensen, D., & Reed, W. 1998. Hedonic wages and labor market search. *Journal of Labor Economics* 16(4): 815-847.
- International Labour Organization (ILO). 2013. Global employment trends 2013. *International Labour Office*.
- Ismail, Rahmah & Zulridah Mohd. Noor. 2005. Gender wage differentials in the Malaysian manufacturing sector. *IUM Journal of Economics and Management*. 13(2): 119–37.
- Ismail, Rahmah. 2011. Gender wage differentials in Malaysian services sector. *African Journal of Business Management*. 5(19): 7781–7789.
- Ismail, Rahmah, Zulkifly Osman & Syazwani A. Malek. 2013. Perbezaan upah mengikut jantina dan diskriminasi majikan dalam sektor teknologi maklumat dan komunikasi. *Jurnal Teknologi (Social Sciences)* 63:1: 41–50.
- Latifah Mohd. Nor. 1998. An overview of gender earnings differentials in Peninsular Malaysia. *IUM Journal of Economics and Management* 6(1): 23–49.
- Latifah Mohd. Nor. 2000. Occupational sex segregation and discrimination in Peninsular Malaysia. *Jurnal Pengurusan*. 19: 89–107.
- Liu, Jin Tan, J. K. Hammitt & Jin Long Liu. 1997. Estimated hedonic wage function and value of life in a developing country. *Economics Letters*, 75 (3): 353–358.
- Law Commission of Ontario. 2012. Vulnerable Workers and Precarious Work. *Toronto*.
- Malaysia, 2013. *Laporan Penyiasatan Tenaga Buruh Malaysia 2012*. Jabatan Perangkaan Malaysia.
- Mincer, J. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. Columbia University Press.
- Osman, Zulkifly, Ishak Yusoff & Abu Hasssan Shaari Mohd Nor. 2010. Inflasi pendidikan mengikut ketentuan dalam pasaran buruh Malaysia, *Jurnal Ekonomi Malaysia* 44: 61-71.
- Osman, Zulkifly & Hazrul Shahiri. 2014. Pekerja terancam berdasarkan piawai minimum pemburuhan Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 48(1): 13-21.
- Pollert, A. 2007. *The Unorganised Vulnerable Worker: the Case for Union Organising*. United Kingdom: Institute for Employment Rights.
- Pollert, A. 2008. *The Vulnerable Worker in Britain and Problems at Work*. Saint Etienne: UWE Bristol Business School.
- Pollert, A. & Charlwood, A. 2009. The vulnerable worker in Britain and problems at work. *Work Employment Society* 23: 343-362.
- Psacharopoulos, G. & Patrinos, H. A. 2004. Returns to investment in education: A further update. *Education Economics* 12 (2): 111-134.
- Rosen, S. 1974. Hedonic price and implicit markets: Product differentiation in pure competition. *Journal of Political Economy* 82: 34-55.
- Rosen, S. 1986. The theory of equalizing differences. In *Handbook of Labor Economics*, edited by O. Ashenfelter & Layard, R., Chapter 12. New York: Elsevier Science Publishers.
- Saunders, R. 2003. Defining Vulnerability in the Labour Market. *Canadian Policy Research Networks*. Document No1.
- Saunders, R. 2006. Risk and Opportunity: Creating Options for Vulnerable Workers. Ottawa: *Canadian Policy Research Networks*. Document No7.
- Smith, A. 1776. An Inquiry into the Nature & Causes of the Wealth of Nations, *W. Stranhan & T. Cadell*, (1).
- TUC (Trades Union Congress). 2006. Who are the vulnerable workers in the UK labour market? The hidden one-in-five.



- TUC vulnerable report*. London. ([www.tuc.org.uk/extras/oneinfive.pdf](http://www.tuc.org.uk/extras/oneinfive.pdf)).
- TUC (Trades Union Congress). 2007. Hard Work and Hidden Lives. Commission on Vulnerable Employment. *Trades Union Congress (TUC)* ([www.vulnerableworkers.org.uk](http://www.vulnerableworkers.org.uk)).
- Vandenberg, P. 2008. Is Asia adopting flexicurity? A survey of employment policies in six countries. *Economic and Labour Market Papers ILO* Vol(4)
- Viebrock, E. & Clasen, J. 2009. State of the Art: Flexicurity and welfare reform: A review. *Socio-Economic Review* 7: 305–331.

Zulkifli Osman  
Pusat Pengajian Ekonomi  
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
43600 UKM Bangi Selangor  
MALAYSIA  
E-mail: zosman@gmail.com

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

