

MODAL MANUSIA RAKAN SEKERJA DAN UPAH INDIVIDU: SATU KERANGKA KONSEPTUAL

Noor Fazlin Mohamed Noor,¹ Norimah bt. Rambeli @ Ramli,¹ Azila bt. Abdul Razak¹

Fakulti Pengurusan dan Ekonomi,
Universiti Pendidikan Sultan Idris, 35900 Tanjung Malim, Perak
Email: norimah@fpe.upsi.edu.my

Abstrak

Kertas kerja ini merupakan kertas cadangan tesis ijazah kedoktoran tentang kesan eksternaliti pendidikan ke atas pertumbuhan upah individu. Pengaruh positif pendidikan ke atas pertumbuhan upah premium individu itu sendiri sememangnya banyak didapati di dalam kajian-kajian teori modal manusia samada di negara-negara sedang membangun mahupun negara-negara maju. Namun begitu, memandangkan kerja berpasukan semakin diutamakan oleh majikan, pendidikan itu sendiri mungkin tidak memadai lagi untuk meningkatkan produktiviti individu tanpa adanya pengaruh stok modal rakan sekerja di tempat kerja. Kemungkinan juga, limpahan modal manusia rakan sekerja boleh mengurangkan produktiviti individu jika rakan sekerja adalah terlebih didik (*overeducated*) memandangkan kumpulan ini mempunyai tahap kepuasan dan upah yang rendah selain selalu bertukar-tukar kerja (*job turnover*). Sejauh mana pengaruh limpahan modal manusia rakan sekerja mendatangkan kesan positif atau negatif tidak dapat ditentukan kerana kajian sebegini begitu kurang dijalankan. Justeru, kertas kerja konsep ini cuba membincangkan bagaimana stok modal manusia rakan sekerja dan pertumbuhan upah individu boleh berkait antara satu sama lain. Kajian empirikal ini berkemungkinan mempunyai implikasi yang lebih luas kerana jika limpahan modal insan rakan sekerja positif dan penting kepada pertumbuhan upah individu, maka pendapatan premium bagi pendidikan perlu ditafsirkan semula.

Kata kunci – Kesan luaran, limpahan modal manusia, eksternaliti, upah, terlebih pendidikan (*overeducated*), Malaysia

PENGENALAN

Kertas kerja ini merupakan kertas cadangan penyelidikan ijazah kedoktoran berkaitan kesan eksternaliti pendidikan ke atas pertumbuhan upah individu. Kesan eksternaliti pendidikan boleh didefinisikan sebagai bagaimana pendidikan individu memberi manfaat kepada rakan sekerja atau masyarakat (Idson dan Kahane, 2000). Kajian pengaruh pendidikan ke atas pendapatan individu sememangnya banyak dan tidak hanya terbatas kepada negara-negara maju sahaja malah juga negara-negara sedang membangun (lihat Pschrapolous, 1994 dan 2004; Ashenfelter dan rakan-rakan, 2000; Oosterbeek, 2000). Tidak terkecuali juga di Malaysia (Mazumdar, 1991; Pschrapolous, 1994, 2004; Gallup, 1996; Latifah, 1998; Ong, 2000; Shahina, 2004; Milanovic, 2006; Zainizam, 2012). Secara umumnya dapatan-dapatan kajian ini menunjukkan bahawa upah premium pendidikan di negara-negara sedang membangun lebih tinggi sedikit berbanding dengan

premium pendidikan yang dilaporkan di negara-negara maju – iaitu antara 9 - 15% bagi negara-negara sedang membangun dan antara 5 - 10% bagi negara membangun. Ini menunjukkan bahawa pendidikan mempunyai kesan positif yang sangat tinggi ke atas pendapatan individu dan secara tidak langsung, pendidikan boleh dianggap sebagai proksi yang baik kepada produktiviti modal insan dan kemahiran tenaga buruh.

Walaupun pertumbuhan upah individu itu seringkali dikaitkan dengan stok modal manusia individu itu sendiri seperti pendidikan dan latihan seperti yang digariskan dalam teori modal manusia (Becker, 2009), hakikatnya, pendidikan itu sendiri tidak memadai untuk meningkatkan produktiviti individu kerana individu atau pekerja biasanya tidak bekerja secara bersendirian atau autonomi (Idson, 1995; Idson dan Kahane, 2000). Ada kalanya, banyak tugas-tugas di pejabat perlu dilakukan secara berkumpulan (*teamwork*) - di mana kemahiran rakan sekerja yang lain sangat diperlukan dan ianya hanya dapat disebar di seluruh tempat kerja melalui kerja berpasukan. Memandangkan dunia pekerjaan pada zaman sekarang ini lebih mengutamakan kerja berpasukan (World Bank, 2009), ini bermakna setidak-tidaknya produktiviti individu itu sendiri bukan sahaja dipengaruhi oleh sejauh mana pengumpulan modal manusia individu tersebut, malah ianya juga turut dipengaruhi oleh jenis dan tahap pengumpulan modal manusia rakan sekerja yang bekerja bersama-sama kita. Rakan sekerja yang berpendidikan tinggi boleh berkongsi dan memindahkan kepakaran pengetahuan dan kemahiran yang mereka miliki kepada rakan sekerja lain. Kemahiran-kemahiran ini mampu meningkatkan produktiviti pekerja tersebut dan membawa kesan positif kepada pertumbuhan pendapatan upah mereka. Keadaan inilah yang dikenali sebagai kesan eksternaliti pendidikan atau juga dikenali sebagai pulangan sosial pendidikan.

Kajian yang dijalankan oleh Idson (1995), telah mengetengahkan peranan rakan sekerja di tempat kerja dari segi tingkah laku, galakan dan bantuan yang dapat membantu meningkatkan produktiviti para pekerja lain dan seterusnya dapat membantu meningkatkan pendapatan mereka. Produktiviti rakan sekerja juga boleh meningkat melalui perkongsian maklumat antara rakan sekerja dan perkongsian kemahiran yang diperolehi daripada latihan formal oleh rakan sekerja (Barron, Berger dan Black, 1997; Behrman dan Stacey, 1997). Tanggapan pengaruh positif limpahan modal manusia dapat dilihat melalui kajian oleh Taylor (1999), Wolfe dan Zuvekas (2000) dan Battu dan rakan-rakan (2003). Bahkan, Idson dan Kahane (2000) juga mendapati kesan positif rakan sekerja ke atas prestasi pasukan dapat dilihat dalam aktiviti sukan. Namun begitu, kajian-kajian tersebut lebih banyak membincangkan stok modal manusia dengan skop yang meluas iaitu sama ada di peringkat negeri, wilayah atau antara bandar. Tidak ada kajian yang membincangkan stok modal manusia dan kesannya kepada upah diperingkat firma di mana individu itu bekerja.

Untuk itu, tujuan utama kertas kerja ini ialah cuba meneroka hubungan bagaimana kesan luaran pendidikan rakan sekerja mempunyai pengaruh ke atas pertumbuhan upah individu. Kertas kerja ini mengandungi tujuh bahagian utama. Bahagian dua membincangkan kesan luaran pendidikan dan pertumbuhan upah individu dan diikuti dengan pengaruh ketidakpadanan pendidikan-kemahiran (*educational-skills mismatch*) ke atas individu perkerja dalam bahagian tiga. Bahagian empat lebih menjurus kepada objektif dan persoalan kajian dan diikuti dengan perbincangan kerangka kajian yang mengabungkan kesan luaran pendidikan, ketidakpadanan pendidikan-kemahiran dan pertumbuhan upah individu dalam bahagian lima. Bahagian enam memfokuskan tentang metodologi kajian dan data yang digunakan manakala kepentingan kajian disusuli dalam bahagian tujuh. Bahagian lapan lebih kepada rumusan kertas kerja ini.

KESAN EKSTERNALITI PENDIDIKAN DAN PERTUMBUHAN UPAH

Kajian-kajian kesan luaran atau limpahan modal manusia pendidikan ke atas pertumbuhan pendapatan individu kebanyakannya lebih berkisar kepada sampel bandar atau wilayah dan terlalu sedikit bertumpu di peringkat firma atau organisasi.

Antara kajian awal yang dijalankan oleh para penyelidik berkaitan pengaruh modal manusia di peringkat bandar dengan pertumbuhan upah ialah Rauch (1993) dalam "*Productivity gains from geographic concentration of human capital: evidence from cities*". Beliau memberikan anggaran yang komprehensif pengaruh luaran modal manusia menggunakan data peringkat individu. Dengan menggunakan purata pendidikan peringkat bandar dan pengalaman kerja sebagai ukuran purata modal manusia, dapatan kajian beliau menunjukkan bahawa bandar yang mempunyai ramai penduduk berpendidikan tinggi berhubung secara positif dengan pertumbuhan upah individu. Namun begitu, kajian oleh Acemoglu dan Angrist (2001) di USA mendapati ketidakpastian pengaruh luaran pendidikan ke atas upah pekerja. Mereka memecahkan USA kepada beberapa unit geografi kecil, iaitu negeri dalam mengenal pasti pulangan sosial pendidikan dengan menggunakan variasi daripada undang-undang persekolahan wajib (*law of compulsory schooling*). Kajian mereka menunjukkan bahawa tambahan satu tahun purata persekolahan di peringkat negeri akan meningkatkan upah individu hanya sekitar 1-2% tetapi (tidak signifikan). Sebaliknya mereka mendapati bahawa undang-undang persekolahan yang lebih ketat dikaitkan dengan purata pencapaian pendidikan yang lebih tinggi.

Moretti (2004a) dalam kajiannya bertajuk "*Workers' Education, Spillovers and Productivity: Evidence from Plant-Level Production Function*" menganggarkan darjah limpahan atau kesan luaran modal manusia pendidikan bandar atau metropolitan dengan menggunakan fungsi pengeluaran firma di U.S. Dengan menggunakan data pekerja-majikan (*employees-employers matched survey*) dari Banci Sektor Pembuatan 1982-1992 membolehkan beliau mengasingkan sampel mengikut metropolitan. Beliau mendapati bahawa wujud kesan luaran pendidikan positif ke atas produktiviti firma di mana produktiviti firma di bandar yang memiliki ramai pekerja berkelulusan universiti meningkat lebih cepat berbanding produktiviti firma yang memiliki sedikit pekerja berkelulusan tinggi walaupun berada di bandar yang sama. Walaubagaimanapun pengkaji juga mendapati kelebihan firma yang memiliki ramai pekerja berpendidikan tinggi diimbangi dengan peningkatan dalam kos pengeluaran buruh.

Dalam kajian "*Estimating the social return to higher education: evidence from longitudinal and repeated cross-sectional data*", pengkaji yang sama, Moretti (2004b) membandingkan upah bagi individu yang memiliki karakter sama tetapi bekerja di bandar yang berbeza stok modal manusia pendidikan berkelulusan kolej. Isu utama dalam perbandingan upah tersebut ialah kewujudan pengaruh *unobservable* individu dan bandar-bandar yang boleh meningkatkan upah dan mungkin berkorelasi dengan jumlah kolej. Dengan menggunakan model *instrumental variable* (IV), pengkaji mendapati bahawa pengaruh limpahan modal manusia mempunyai kesan yang besar kepada pekerja yang kurang pendidikan berbanding pekerja berkelulusan kolej. 1% dalam penawaran graduan kolej akan meningkatkan – (1) upah pekerja yang tidak menamatkan sekolah tinggi (*high school drops-out*) sebanyak 1.9%, (2) pekerja berkelulusan sekolah tinggi sebanyak 1.6% berbanding dengan pekerja berkelulusan kolej sebanyak 0.4%. Ini menunjukkan kesan eksternaliti pekerja yang pendidikan tinggi lebih banyak manfaatnya kepada pekerja yang memiliki tahap pendidikan yang rendah.

Liu (2007) yang mengkaji tentang ‘*The external returns to education: Evidence from Chinese cities*’. Berdasarkan data daripada Chinese Household Income Projects (CHIP) 1988 dan 1995, beliau menganggarkan kadar pulangan luaran pendidikan di bandar-bandar utama China. Dapatan kajian beliau menunjukkan kadar pulangan luaran hampir menyamai kadar pulangan persendirian. Penganggaran OLS menunjukkan kadar pulangan luaran antara 4.9% dan 6.7% manakala model *two-stages least square* menganggarkan antara 11 dan 13% bagi tambahan satu tahun peningkatan dalam purata persekolahan penduduk bandar.

Sand (2013) menilai semula pengaruh limpahan pendidikan peringkat bandar ke atas upah pekerja dalam kajiannya bertajuk “*A re-examination of the social returns to education: Evidence from U.S. cities*”. Dengan menggunakan data Banci US 1980, 1990 dan 2000 bagi 286 metropolitan, beliau mengkaji perubahan dalam tingkat upah di bandar dan hubungannya dengan perubahan dalam peratusan tenaga buruh bandar yang memiliki sekurang-kurangnya ijazah. Dapatan kajian beliau secara keseluruhannya menunjukkan pengaruh peratusan graduan kolej di sebuah bandar ke atas upah adalah tidak stabil sepanjang tempoh kajian. Secara khususnya, pengkaji mendapati kesan luaran kepada pendidikan kolej adalah positif dan memberi faedah pada semua pekerja pada tahun 1980, iaitu selari dengan Moretti (2004a, 2004b). Sebaliknya tiada kesan luaran positif kepada graduan kolej pada tahun 1990-2000 sekalipun penganggaran mereka mengambil kira isu *endogeniety* kelayakan kolej di bandar.

Sementara itu, Kirby dan Riley (2008) dalam kajian mereka bertajuk “*The external returns to education: UK evidence using repeated cross-sections*” cuba mengenalpasi kesan luaran pendidikan di peringkat industri. Dengan menggunakan data United Kingdom Labour Force Survey (LFS) 1994–2004 di kalangan pekerja lelaki berumur 30-49 tahun, kajian mereka mendedahkan bahawa terdapat hubungan positif antara purata pendidikan pekerja di peringkat industri dan pertumbuhan upah individu. Bagi setiap satu tahun peningkatan dalam purata tahun persekolahan di peringkat industri akan meningkatkan upah individu sebanyak 2.6 – 3.9%.

Minch dan Skaksen (2008) meneroka hubungan antara tahap pendidikan pekerja di firma berorientasikan prestasi eksport dan upah individu dalam “*Human capital and wages in exporting firms*”. Mereka berhujah bahawa dengan memiliki ramai pekerja berpendidikan tinggi, firma mampu bersaing hebat di peringkat antarabangsa dan ini mampu memberi kesan kepada upah para pekerja mereka. Menggunakan data longitudinal pekerja-firma Denmark atau FIDA 1995-2002, mereka mendapati pengaruh eksport ke atas upah pekerja adalah lemah tetapi signifikan. Namun begitu, kesan interaksi antara eksport dan pekerja mahir mempunyai kesan yang positif ke atas upah, terutama bagi firma yang memiliki ramai pekerja mahir.

Isacsson (2005) di Sweden juga turut meneroka kesan luaran pendidikan ke atas pendapatan individu melalui kajiannya yang bertajuk “*External effects of education on earnings: Swedish evidence using matched employee-establishment data*”. Berbeza dengan kajian-kajian di atas, kesan luaran pendidikan digambarkan melalui purata pencapaian pendidikan para pekerja di luar organisasi. Model keratan rentas menunjukkan bahawa wujud kesan luaran positif limpahan pendidikan ke atas pendapatan individu. Walaubagaimanapun, setelah mengambil kira pengaruh keupayaan individu yang tidak dapat diukur (*unobserved individual ability*) melalui model *fixed-effects* dan pembolehubah patung daerah di mana individu yang bekerja, keputusan menunjukkan bahawa tidak wujud kesan positif limpahan pendidikan ke atas pendapatan rakan sekerja yang lain.

Jelas daripada perbincangan di atas, kebanyakan kajian kesan luaran (*externalities*) atau limpahan (*spillovers*) pendidikan lebih banyak memberi perhatian pada peringkat bandar dan industri. Sebaliknya, kajian pengaruh limpahan modal manusia rakan sekerja ke atas pertumbuhan pendapatan individu itu sendiri adalah sangat kurang kecuali Idson dan Kahane (2000) dan Battu dan rakan-rakan (2003). Kekurangan kajian ini berkemungkinan disebabkan oleh ketiadaan data pekerja-majikan (*employers-employees*). Idson dan Kahane (2000) dalam kajian mereka bertajuk “*Team effects on compensation: an application to salary determination in the National Hockey League*” cuba menyiasat pengaruh produktiviti rakan sekerja ke atas pertumbuhan upah individu di Amerika Syarikat. Dengan menggunakan data sukan hoki profesional, mereka mengkaji bagaimana prestasi rakan sepasukan mempengaruhi upah rakan sepasukan yang lain dengan langkah-langkah yang sedia ada. Mereka mendapati bahawa prestasi rakan sepasukan mempunyai kesan langsung kepada upah individu – rakan sepasukan yang produktiviti dapat memberi ganjaran positif kepada pendapatan individu manakala rakan sekerja yang tidak produktif memberi kesan negatif kepada pertumbuhan upah individu. Namun begitu kajian ini tidak memperincikan apakah petunjuk kepada produktiviti rakan sekerja sepasukan sama ada pengalaman bermain ataupun sebagainya.

Battu dan rakan-rakan (2003) menggunakan data padanan pekerja-majikan bagi menganggarkan pengaruh tahap pendidikan rakan sekerja ke atas pendapatan pekerja itu sendiri di United Kingdom. Berbekalkan data *Workplace Employer-Employee Relations Survey* (WERS), kajian mereka menunjukkan pengaruh pendidikan rakan sekerja mempunyai kesan positif dari segi pertumbuhan upah rakan sekerja yang lain. Secara khusus, pulangan sosial untuk pendidikan adalah amat positif, individu yang bekerja bersama-sama rakan-rakan yang masing-masing mempunyai 1.2 tahun (1 sisihan piawai) lebih pendidikan daripada pekerja biasa meningkatkan pendapatan individu itu sendiri sebanyak 11.1%. Setiap tambahan setahun pendidikan rakan sekerja akan meningkatkan pendapatan individu sebanyak 3.2%. Seterusnya, mereka juga mengkaji interaksi antara tahap pendidikan sendiri dan tahap pendidikan rakan sekerja yang lain dan kemahiran ketidakserasian (*incompatibility skills*) apabila tahap pendidikan pekerja adalah berbeza-beza. Nilai pekali interaksi ini adalah negatif yang boleh diinterpretasikan sebagai tahap pencapaian pendidikan sendiri tidak mendatangkan keuntungan jika mereka bekerja bersama-sama rakan sekerja lain di mana tahap pendidikan rakan sekerja mereka sudah tinggi. Pengkaji-pengkaji yang sama, Battu dan rakan-rakan (2004) memperluaskan kajian mereka kepada sektor perkhidmatan Hotel dan Catering, dan sektor Peruncitan juga di UK. Dapatan kajian mereka menunjukkan terdapat hubungan yang kuat kesan luaran pendidikan rakan sekerja ke atas upah individu.

Kesimpulannya, kajian tentang pengaruh atau kesan luaran modal manusia, terutama pendidikan ke atas pertumbuhan pendapatan individu tidak banyak dilakukan. Sebaliknya kesan luaran modal manusia pendidikan banyak dikaji dari aspek pengaruhnya ke atas pertumbuhan pendapatan mengikut negeri, kawasan atau bandar dan bukannya di peringkat firma di mana individu bekerja

KESAN KETIDAKPADANAN PENDIDIKAN-KEMAHIRAN KEPADA INDIVIDU

Isu ketidakpadanan pendidikan-kemahiran (*educational-skills mismatch*) banyak memberi kesan yang negatif kepada pekerja itu sendiri seperti penalti upah, kepuasan kerja yang menurun dan juga peningkatan dalam kadar pusing-ganti kerja (*job turnover*).

Terdapat banyak kajian yang menunjukkan bahawa pekerja yang 'overeducated' atau mempunyai taraf pendidikan yang tinggi dari apa yang diperlukan untuk pekerjaan mereka menerima upah yang rendah berbanding dengan pekerja yang 'well-matched', iaitu tahap pendidikan mereka selari dengan keperluan pekerjaan mereka. Sebagai contoh, kajian sorotan yang dijalankan oleh Hartog (2000) mendedahkan bahawa pekerja 'well-matched' menerima upah premium antara 7-15% lebih tinggi berbanding dengan pekerja 'overeducated' walaupun keduanya memiliki tahap pendidikan yang sama. Leuven dan Oosterbeek (2011) menunjukkan bahawa penalti upah bagi pekerja 'overeducated' adalah antara 5-15% berbanding dengan pekerja yang 'well-matched'.¹ Upah penalti ini disebabkan mereka yang 'overeducated' tidak dapat menggunakan pengetahuan dan kemahiran yang dimiliki dalam pekerjaan semasa mereka berbanding dengan mereka yang 'well-matched'.

Bukan itu sahaja, pekerja yang 'overskilled' juga turut menerima upah yang lebih rendah berbanding dengan rakan sejawat mereka yang 'adequately-matched skill', antara 3-14% (Allen dan van der Valden 2001; Green dan McIntosh 2007; Mavromaras et al., 2009; 2010, Belfield 2010, McGuinness dan Sloane, 2010; Zainizam, 2012, 2013). Apa yang menarik lagi, penalti upah turut berbeza mengikut tahap sejauh mana kemahiran yang ada itu dapat diaplikasikan dalam pekerjaan. Mavromaras dan rakan-rakan (2009, 2010) mendedahkan pekerja Australia yang 'severely overeducated' menerima penalti upah yang lebih tinggi, iaitu -10% berbanding dengan upah penalti bagi pekerja yang 'moderately overskilled'. Dapatan kajian ini juga selari dengan Zainizam (2012) di Malaysia di mana pekerja 'severely overskilled' menerima upah 15% lebih rendah berbanding dengan mereka yang 'adequately-matched skilled'. Sebaliknya penalti upah bagi mereka yang 'moderately overskilled' ialah secara puratanya 4%.

Pekerja yang 'overeducated' bukan sahaja menerima upah yang lebih rendah berbanding rakan sejawat mereka yang 'well-matched', malah mereka juga mempunyai tahap kepuasan kerja yang rendah (Tsang dan rakan-rakan, 1991; Battu dan rakan-rakan, 2000; Varhaest dan Omey, 2006, 2009; Vila dan rakan-rakan, 2007). Ini mungkin disebabkan oleh individu yang berpendidikan tinggi menjangkakan pekerjaan yang baik dan suasana kerja yang kondusif di samping gaji yang tinggi. Namun, jika jangkaan-jangkaan ini tidak dipenuhi akan menyebabkan mereka tidak berpuas hati. Sebagai contoh, Battu et al. (2000) dengan menggunakan sampel graduan universiti di UK, mendedahkan kepuasan kerja yang tinggi di kalangan pekerja yang 'well-matched' berbanding graduan yang 'overeducated'. Varhaest dan Omey (2006, 2009) menggunakan data pekerja lepasan sekolah di Belgium mendedahkan bahawa pekerja 'overeducated' adalah 7 kepada 11% kurang berpuas hati dengan kerja mereka berbanding dengan pekerja 'well-matched'.²

Malah, terdapat beberapa kajian mendapati bahawa pekerja 'overeducated' juga turut mempunyai tahap kepuasan kerja yang rendah terhadap aspek-aspek pekerjaan lain seperti aspek

¹ Perbezaan upah penalti ini adalah bergantung kepada kaedah ukuran 'overeducation' yang digunakan oleh pengakaji-pengkaji, data yang digunakan, tempat dan juga tahun kajian.

² Hanya sedikit sahaja kajian yang menunjukkan tiada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan 'overeducated' mahupun 'overskilled'. Allen dan van der Velden (2001) mendapati tiada bukti bahawa graduan yang 'overeducated' di Belanda mempunyai tahap kepuasan kerja yang lebih rendah berbanding pekerja yang 'well-matched'. Sebaliknya, pekerja yang 'overskilled' memiliki tahap kepuasan kerja yang lebih rendah. Buchel (2002), yang menggunakan sampel firma German, mendapati tiada hubungan signifikan di antara kepuasan kerja dan 'over-education'. Sebaliknya, pekerja 'overeducated' lebih sihat, lebih kerja dan berfikir lebih kepada kerjaya, mempunyai latihan kerja dan mempunyai tempoh matang yang panjang berbanding mereka yang berpendidikan secukupnya.

gaji, kenaikan pangkat, kondusif tempat kerja, proses pembelajaran dan sekuriti kerja (Johnson dan Johnson 2000; Wolniak dan Pascarella, 2005; Fleming dan Kler 2008; dan Peiro et al. 2010; Zainizam dan Battu, 2013). Sebagai contoh, Fleming dan Kler (2008) dalam kajian mereka di kalangan pekerja di Australia mendapati bahawa pekerja yang 'overeducated' bukan sahaja memiliki tahap kepuasan kerja yang rendah, malah mereka juga turut tidak berpuas hati terhadap aspek upah, sekuriti kerja, fleksibiliti kerja, jenis kerja dan jumlah jam bekerja berbanding dengan rakan mereka yang 'well-matched'. Begitu juga dengan kajian yang dijalankan oleh Zainizam dan Battu (2013) di kalangan graduan di Malaysia di mana pekerja yang 'overeducated' sememangnya tidak berpuashati terhadap aspek 'high self-satisfaction', pengalaman kerja yang bernilai (valuable experience), jenis pekerjaan dan peluang-peluang pembelajaran semasa kerja (learning opportunities on the job). Tahap kepuasan yang rendah ini lebih ketara di kalangan pekerja 'severely overeducated' berbanding 'moderately overeducated'.

Disebabkan pekerja yang 'overeducated' atau 'overskilled' menerima upah dan tahap kepuasan yang rendah berbanding dengan rakan sejawat mereka yang 'well-matched', pekerja 'overeducated' lebih cenderung dalam aktiviti mencari pekerjaan-pekerjaan lain semasa bekerja (on-the-job search) atau menukar majikan (Alba-Ramirez, 1993; Wolber, 2003; Wald, 2005; Pietro dan Urwin, 2006; dan Zainizam, 2012). Ini mungkin disebabkan oleh pekerja yang 'overeducated' akan memberi respon dengan membuat pelaburan tambahan dalam latihan bagi mengimbangi kekurangan stok modal manusia seperti pengalaman kerja dan latihan dan seterusnya mencari pekerjaan yang setimpal dengan kelayakan mereka pada masa hadapan. Kajian yang dijalankan oleh Alba-Ramirez (1993) di Sepanyol menunjukkan pekerja yang terlebih didik suka bertukar-tukar majikan berbanding rakan sekerja yang sepadan.

Wolbers (2003) berhujah bahawa ketidaksepadanan dalam pekerjaan boleh diminimumkan dengan proses pencarian kerja lain semasa bekerja. Kajian beliau di 13 buah negara Eropah mendapati bahawa pekerja terlebih didik adalah 33-65% lebih cenderung untuk terlibat dalam aktiviti mencari pekerjaan lain semasa bekerja berbanding pekerja yang sepadan. Pietro dan Urwin (2006) mendapati pekerja yang 'overeducated' dan 'undereducated' di Itali lebih cenderung untuk terlibat dalam aktiviti pencarian kerja semasa bekerja berbanding pekerja yang sepadan dengan pekerjaan. Kesan magnitud adalah lebih besar bagi 'overeducated' daripada 'undereducated'. Yang terkini daripada Zainizam (2012) juga turut mendapati graduan Malaysia yang 'overeducated' lebih cenderung untuk terlibat dalam aktiviti mencari kerja baru ketika bekerja berbanding dengan graduan yang 'well-matched'. Risiko terjebak dengan aktiviti ini adalah lebih tinggi bagi graduan yang 'severely overeducated' berbanding 'moderately overeducated'.

Semua keadaan ini mencadangkan bahawa rasa tidak puas hati di kalangan pekerja terlebih didik memberi insentif kepada mereka untuk menukar pekerjaan bagi mendapatkan pekerjaan yang selari dengan tahap pendidikan dan kemahiran yang dimiliki.

PERBINCANGAN

Berdasarkan kepada kajian-kajian di atas, apa yang jelas limpahan modal manusia mempunyai kesan positif kepada pertumbuhan pendapatan individu. Namun begitu, terdapat beberapa aspek yang tidak diberi perhatian dalam kajian-kajian di atas tadi.

Pertama, kebanyakan kajian-kajian ini tertumpu di negara-negara maju sahaja seperti di USA, UK, Sweden dan Norway. Kedua ialah majoriti kajian-kajian lepas hanya memfokus kepada limpahan modal manusia pendidikan dan mengabaikan dua aspek modal manusia yang lain iaitu pengalaman dan latihan. Berdasarkan kepada teori modal manusia (Becker, 1964, 1994), pengalaman kerja dan pekerja yang terlatih mempunyai kesan positif kepada pertumbuhan pendapatan pekerja itu sendiri. Ini mungkin bermakna individu yang bekerja di tempat kerja di mana mempunyai ramai pekerja yang berpengalaman dan terlatih memberi kesan luaran yang positif kepada individu terbabit. Kemungkinan besar kesan limpahan modal manusia pengalaman dan latihan rakan sekerja memberi impak positif kepada pertumbuhan upah tidak dapat ditentukan walaupun banyak bukti positif pengaruh kedua-dua elemen ini di peringkat individu.

Ketiga, kajian yang sedia ada hanya mengukur stok manusia rakan sekerja di mana purata pendidikan keseluruhan pekerja di sesuatu bandar atau wilayah digunakan sebagai proksi kepada stok modal manusia rakan sekerja, dan bukannya berdasarkan rakan sekerja di tempat kerja. Ini bermakna jika bandar atau wilayah itu lebih membangun maka bandar-bandar tersebut sudah tentu mempunyai rakan stok modal manusia yang tinggi berbanding dengan bandar-bandar lain yang kurang membangun. Isu *endogeneity* ini mungkin menyebabkan penganggaran kadar pulangan stok modal manusia rakan sekerja menjadi *bias* jika bandar atau wilayah itu lebih membangun atau maju berbanding dengan bandar atau wilayah lain yang kurang membangun.

KERANGKA KERJA KAJIAN

Berdasarkan kepada perbincangan di bahagian dua dan tiga, kesan eksternaliti atau limpahan modal manusia boleh memberi kesan positif kepada pertumbuhan upah individu pekerja itu sendiri. Ini boleh berlaku melalui *team dynamic* atau *transfearable skills* yang berlaku di kalangan pekerja, contohnya dari pekerja berpendidikan tinggi kepada pekerja berpendidikan rendah.

Namun begitu, limpahan modal manusia rakan sekerja juga boleh mendatangkan kesan negatif di tempat kerja jika wujud persaingan antara para pekerja untuk mendapatkan promosi atau kenaikan pangkat. Rakan sekerja yang memiliki stok modal manusia yang lebih tinggi mungkin bertindak untuk tidak berkongsi kepakaran atau pengetahuan mereka dengan pekerja kerana bimbang akan wujud persaingan semasa sendiri (Singh and Wittman, 2001). Lebih daripada itu, mereka mungkin bertindak mensabotaj antara satu sama lain. Jika ini berlaku, maka ia akan mengurangkan produktiviti para pekerja lain secara kolektif dan sesebuah organisasi secara khusus. Tambahan pula, ada sebilangan kecil pekerja yang mempunyai tahap pendidikan optimum daripada apa yang sepatutnya (*overeducated*) berbanding dengan rakan sekerja yang lain. Beberapa kajian di Malaysia kebelakangan ini mendapati sebahagian kecil pekerja diklasifikasikan sebagai terlebih didik (*overeducated*) sepertimana kajian daripada Yusof et. al (2008), Lim dan rakan-rakan (2011) dan Zainizam (2012, 2013). Apa yang nyata, kajian-kajian ini menunjukkan bahawa lebih tahap pendidikan berbanding apa yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberi memberi kesan negatif kepada pendapatan individu, bahkan mengurangkan tahap kepuasan (Fleming dan Kler, 2008; Zainizam, 2012) dan meningkatkan pusing ganti pekerjaan (Wolbers, 2009; Zainizam, 2012).

Tambahan pula, jika rakan sekerja terlebih didik (*overeducated*) ini mempunyai tahap kepuasan yang rendah, maka ia boleh mengganggu semangat dan produktiviti rakan sekerja yang

lain dengan memindahkan ketidakpuasan kerja mereka kepada rakan sekerja yang lain. Jadi, ini bermakna walaupun rakan kerja sepasukan yang terlebih didik mampu menjana kesan limpahan positif, iaitu boleh meningkatkan pendapatan, namun ianya boleh menjejaskan pendapatan rakan sekerja yang terlebih didik itu sendiri. Tsang (1987) dalam satu kajiannya ke atas Syarikat Bell di Amerika Syarikat mendapati bahawa pekerja terlebih pendidikan bukan sahaja menerima gaji yang kurang berbanding dengan mereka yang sepadan (*well-matched*) tetapi juga mengurangkan output firma melalui kesan negatif terhadap kepuasan kerja. Persoalan utama ialah adakah mereka yang *overeducated* atau *overskilled* ini akan mempengaruhi rakan sekerja mereka yang lain jika sebahagian pekerja di dalam sesebuah organisasi mempunyai pekerja sebegini?

Secara ringkasnya, kesan positif atau negatif limpahan stok modal manusia rakan sekerja bergantung kepada dua keadaan. **Pertama**, jika rakan sekerja yang memiliki stok modal manusia yang sama dengan individu kemungkinan tidak wujud perpindahan kemahiran jika kedua-duanya sama-sama bersaing untuk mendapatkan kenaikan pangkat, kemungkinan akan wujud sabotaj antara kedua-dua individu ini, dan ini selari dengan *tournament theory*.

Kedua, jika stok modal manusia rakan sekerja lebih tinggi daripada individu A, kesan positif atau negatif bergantung kepada dua keadaan. *Pertama* kesan positif akan wujud jika individu yang memiliki stok modal manusia yang lebih tinggi berupaya untuk berkongsi kemahiran dan pengetahuan yang dimilikinya dengan rakan sekerja yang yang lain. Jadi akan wujud perpindahan kemahiran dan pengetahuan daripada seorang pekerja kepada pekerja yang lain. Secara tidak langsung ini akan dapat meningkatkan produktiviti pekerja itu sendiri. *Kedua* kesan negatif juga akan wujud kepada pekerja lain jika wujud sabotaj oleh rakan sekerja yang *overeducated/overskilled*. Ini kerana banyak kajian yang mendapati bahawa pekerja yang *overeducated/overskilled* memperoleh gaji yang rendah yang tidak sepadan dengan kelayakan mereka, tahap kepuasan yang rendah dan mudah bertukar kerja. Jadi kemungkinan kesan-kesan negatif ini akan dipindahkan kepada rakan sekerja yang lain seperti sabotaj dan sebagainya.

Berdasarkan kepada perbincangan ringkas ini tidak dapat dipastikan sama ada rakan sekerja yang memiliki stok modal manusia ini memberi kesan positif atau negatif. Ianya bergantung kepada sejauh mana rakan sekerja berperanan sama ada sebagai pengganti atau pelengkap kepada rakan sekerja yang lain.

KESIMPULAN

Pengaruh modal manusia pendidikan ke atas pendapatan seseorang individu telah mendapat banyak perhatian daripada penyelidik dan dapatan secara umumnya mendapati terdapat hubungan positif antara kedua-duanya di mana pendapatan akan meningkat selari dengan peningkatan taraf pendidikan. Namun begitu, terlalu sedikit kajian tentang pengaruh modal manusia rakan sekerja yang lain ke atas pendapatan individu itu sendiri dan tiada kajian seumpamanya didapati di negara-negara membangun seperti Malaysia.

Hakikatnya Malaysia pada masa sekarang bukan sahaja mengalami masalah *skill deficit* dan *skills mismatch* di dalam pasaran buruh, pendidikan tinggi tidak lagi menjanjikan pulangan yang tinggi. Kebarangkalian rakan sekerja yang *overeducated* atau *overskilled* memberi kesan positif atau negatif kepada pendapatan individu tidak banyak dikaji. Mehta dan rakan-rakan (2011) menyatakan bahawa terdapat kemungkinan dapatan kajian yang berbeza antara negara maju dan

negara sedang membangun memandangkan iklim pasaran buruh dan tahap pembangunan ekonomi yang berbeza antara kedua-dua negara.

RUJUKAN

- Acemoglu, D., & Angrist, J. (2001). How large are human-capital externalities? evidence from compulsory-schooling laws. In *NBER Macroeconomics Annual 2000, Volume 15* (pp. 9-74). MIT Press.
- Alba-Ramírez, A. (1993). Mismatch in the Spanish labor market: Overeducation? *The Journal of Human Resources*, 28(2), 259-278.
- Battu, H., Belfield, C. R., & Sloane, P. J. (2004). Human capital spillovers in the workplace: evidence for the service sector in Britain. *International journal of manpower*, 25(1), 123-138.
- Battu, H., Belfield, C. R., and Sloane, P. J. (2003). Human capital spillovers within the workplace: Evidence for Great Britain. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 65(5), 575-594.
- Becker, G. S. (2009). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Ciccone, A., Peri, G., 2006. Identifying human-capital externalities: theory with applications. *Review of Economic Studies*, 73, 381–412.
- Fleming, C. M., and Kler, P. (2008). I'm too clever for this job: A bivariate probit analysis on overeducation and job satisfaction in Australia. *Applied Economics*, 40(9), 1123-1138.
- Idson, T. and Kahane, L. (2000). Team effects on compensation: an application to salary determination in the National Hockey League. *Economic Inquiry*, 38: 345–357.
- Idson, T. L. (1995). Team production effects on earnings. *Economics Letters*, Vol. 49, 197–203.
- Idson, T. L. and Kahane, L. H. (2000). Team effects on compensation: an application to salary determination in the National Hockey League. *Economic Inquiry*, Vol. 38, 345–357.
- Isacsson, Gunnar (2005). *External effects of education on earnings: Swedish evidence using matched employee-establishment data*. Unpublished paper.
- Johnson, G. J., and Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *Journal of Psychology*, 134(5), 537-554.
- Kirby, S., & Riley, R. (2008). The external returns to education: UK evidence using repeated cross-sections. *Labour Economics*, 15(4), 619-630.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Kremer, M. (1993). The o-ring theory of economic development. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, 551–575.

- Latifah, M. N. (1998). An overview of gender earnings differential in peninsular Malaysia. *Journal of Economics and Management*, 6(1), 22 - 49.
- Lim, H. E., Rich, J., and Harris, M. N. (2008). Employment outcomes of graduates: The case of Universiti Utara, Malaysia. *Asian Economic Journal*, 22(3), 321-341.
- Lim, H.E. (2011). The determinants of individual unemployment duration: the case of Malaysian graduates. *Journal of Global Management*, 2(1), 184-203.
- Liu, Z. (2007). The external returns to education: evidence from Chinese cities. *Journal of Urban Economics*, 61(3), 542-564.
- Mazumdar, D and World Bank. (1981). *The urban labor market and income distribution: a study of Malaysia*. New York: Published for the World Bank [by] Oxford University Press
- Mehta, A., Felipe, J., Quising, P., and Camingue, S. (2011). Overeducation in developing economies: How can we test for it, and what does it mean? *Economics of Education Review*, 30(6), 1334–1347.
- Moretti, E., 2004a. Estimating the social return to higher education: evidence from longitudinal and repeated cross-section data. *Journal of Econometrics* 121, 175–212.
- Moretti, E., 2004b. Workers' education, spillovers, and productivity: evidence from plant-level production functions. *American Economic Review*. 94, 656–690.
- Moretti, Enrico (2004). Estimating the social return to higher education: evidence from longitudinal and repeated cross-sectional data. *Journal of econometrics*, Vol 121 (1), 175-212.
- Munch, J. R., & Skaksen, J. R. (2008). Human capital and wages in exporting firms. *Journal of International Economics*, 75(2), 363-372.
- Navon, Guy. (2010). Human capital spillovers in the workplace: Labor diversity and productivity." *Israel Economic Review*. Vol 8(1), 69-90.
- Peiró, J. M., Agut, S., and Grau, R. (2010). The relationship between overeducation and job satisfaction among young Spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666-689.
- Rauch, J., 1993. Productivity gains from geographic concentration of human capital: evidence from cities. *Journal of Urban Economics* 34, 380–400.
- Sand, B. M. (2013). A re-examination of the social returns to education: Evidence from US cities. *Labour Economics*, 24, 97-106.
- Sousa-Poza, A., and Sousa-Poza, A. A. (2007). The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: An analysis for Switzerland. *Journal of Socio-Economics*, 36(6), 895-913.
- Tsang, M. C. (1987). The impact of underutilization of education on productivity: a case study of the U.S. bell companies. *Economics of Education Review*, Vol. 6, 239–254.
- Tsang, M. C., Rumberger, R. W. and Levin, H. M. (1993). The impact of surplus schooling on workers productivity. *Industrial Relations*, Vol. 30, 209–228.
- Vieira, J. A. C. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. *Economics Letters*, 89(1), 39-47.

- Wald, S. (2005). The impact of overqualification on job search. *International Journal of Manpower*, 26(2), 140 - 156.
- Winter-Ebmer, R. and Zweimueller, J. (1997). Unequal assignment and promotion in job ladders. *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, 43–71.
- Wolbers, M. (2003). Job mismatches and their labour-market effects among school-leavers in Europe. *European Sociological Review*, 19, 249–266.
- Wolfe, B. L. and Zuvekas, S. (2000). Nonmarket outcomes of schooling. *International Journal of Educational Research*, Vol. 27, 491–502.
- Zainizam, Z. (2012). *Overeducation and Overskilling in Malaysia*. Unpublished Ph.D Thesis. University of Aberdeen. United Kingdom.
- Zainizam (2013). Returns to Education: What Does Over-education Play?. PROSIDING PERKEM VIII, JILID 1 (2013) 266 – 278. ISSN: 2231-962X
- Zakariya, Z., & Battu, H. (2013). The effects of overeducation on multiple job satisfaction towards enhancing individuals 'well-being in Malaysia. *Business Management Quarterly Review*, 4(3 & 4), 36-51.