

Kesan Perlanjutan Pendidikan ke Atas Perkembangan Kerjaya (*The Effect of Advanced Education on Career Development*)

Jaswan Mulop

Universiti Kebangsaan Malaysia

Hazrul Izuan Shahiri

Universiti Kebangsaan Malaysia

Mustazar Mansur

Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK

Objektif kajian ini adalah untuk melihat kesan pendidikan tinggi lanjutan terhadap tempoh kenaikan pangkat seseorang pegawai kerajaan. Secara spesifiknya kertas ini cuba memeriksa purata tempoh kenaikan pangkat pegawai yang tamat program Hadiah Latihan Persekutuan (HLP) berbanding dengan pegawai yang tidak mengikuti program HLP. Kertas ini juga mengenalpasti fenomena ketidaksepadanan pendidikan lanjutan di kalangan pegawai yang mengikuti program ini. Kajian ini menggunakan data dari Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia merangkumi 586 orang Pegawai Tadbir & Diplomatik gred M54. Kajian ini menggunakan Model Mincer (1974) bagi menjawab objektif kajian. Didapati, mereka yang mengikuti program HLP mengalami purata tempoh kenaikan pangkat yang lebih cepat berbanding dengan pegawai yang tidak mengikuti program HLP. Namun, tiada perbezaan tempoh kenaikan pangkat yang ketara di antara pemegang ijazah Sarjana dan Kedoktoran di kalangan pegawai yang menyertai program HLP. Hasil analisis juga menunjukkan wujudnya fenomena ketidaksepadanan pendidikan lanjutan dimana pegawai yang telah menamatkan program HLP telah melaksanakan bidang tugas yang tidak sesuai dengan bidang ijazah lanjutan yang diambil.

Kata kunci: Modal manusia; kenaikan pangkat; kerjaya; pendidikan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of advanced higher education on the administrative and diplomatic service career path. This study specifically aims to examine the average promotion period of officers who successfully completed the Federal Training Scholarship (HLP) compared to officers who do not enrol such programme. This paper also identifies the phenomenon of advanced education mismatch among officers who enrol this program. Data from the Malaysian Public Service Department containing information on 586 administrative and diplomatic service grade M54, is used in this study. The Mincer Model (1974) is used in achieving the research objective. The findings show that officers who enrol the HLP program are on average being promoted faster than the officers who do not enrol such program. However, among the officers who enrol the program, there is no obvious difference in the promotion period between the masters degree holders and PhD holders. However, among the officers who participate in the HLP programme, there is no discernible difference in the promotion period between the masters degree holders and PhD holders. The analysis further shows the existence of advanced education mismatch phenomenon, in which officers who have completed the HLP programme have performed tasks that is unrelated to their advanced degrees taken.

Keywords: Human capital; promotion; career; education

JEL: I26, J24, J31

Received 15 June 2021; Revised 22 July 2022; Accepted 26 July 2022; Available online 28 July 2022

PENGENALAN

Kerajaan telah menyediakan peruntukan yang tinggi dalam pelaburan modal manusia terutamanya kepada kakitangan awam kerajaan untuk menghasilkan jaminan kualiti kerja yang lebih baik, tahap guna tenaga yang optimum dan kemampuan membuat keputusan dengan tepat selaku penggubal dasar awam kerajaan. Hal ini menunjukkan kerajaan Malaysia memberikan

perhatian sepenuhnya terhadap sektor pendidikan yang merupakan salah satu daripada sektor yang penting dalam pembangunan negara. Oleh itu, kerajaan telah memperuntukkan bajet yang tinggi setiap tahun kepada sektor pendidikan khususnya kepada penjawat awam. Keprihatinan kerajaan dalam menyediakan peruntukan yang tinggi kepada sektor pendidikan ini adalah wajar, namun begitu amat penting bagi kerajaan untuk memastikan sumber tersebut digunakan secara berkesan

dan efektif supaya impak yang diinginkan dapat dicapai serta memberi pulangan pelaburan pendidikan yang setimpal.

Pada tahun 2017, kerajaan telah memperuntukkan RM59 juta iaitu peningkatan sebanyak 5 peratus berbanding dengan tahun 2016 untuk membiayai pelbagai program latihan dan pendidikan. Secara amnya, peruntukan dalam sektor pendidikan disediakan melalui perbelanjaan mengurus sejak 5 tahun yang lalu (2013-2017) seperti dalam Jadual 1.

JADUAL 1. Perbelanjaan pendidikan dan latihan Kerajaan Persekutuan dari Tahun 2013-2017 (RM juta)

Tahun	2013	2014	2015	2016	2017
Belanja Mengurus	47,972	51,816	53,041	51,604	52,890

Sumber: Anggaran Perbelanjaan Persekutuan. Kementerian Kewangan Malaysia 2013-2017

Daripada sejumlah RM52 juta perbelanjaan mengurus bagi tahun 2017, sebanyak RM11 juta diperuntukkan bagi kemudahan tajaan biasiswa kepada anggota sektor awam yang mengikuti program peningkatan kemahiran (skill upgrading) termasuk program Hadiah Latihan Persekutuan (HLP) di dalam dan luar negara untuk meningkatkan kelestarian kecekapan perkhidmatan awam. Pegawai Tadbir & Diplomatik (PTD) adalah antara kumpulan utama yang mendapat manfaat untuk mengikuti program HLP pasca siswazah dalam dan luar negara bagi memastikan tahap pengetahuan sentiasa dipertingkatkan bertujuan mengimbangi keperluan sumber manusia yang kompeten dan berkualiti.

Menurut sejarah, PTD merupakan perkhidmatan premier dan terawal di negara ini yang berperanan penting dalam perancangan dan pelaksanaan dasar-dasar negara. Skim perkhidmatan PTD bermula pada tahun 1904 ketika Tanah Melayu masih di bawah jajahan British. Pada waktu itu, skim perkhidmatan PTD dikenali sebagai *Malayan Civil Service* (MCS) dan dianggotai oleh pegawai-pegawai British yang ditugaskan mentadbir Tanah Melayu. Seterusnya, *Malay Administrative Service* (MAS) pula diwujudkan pada tahun 1929 dan pegawai-pegawai Melayu dilantik dalam perkhidmatan ini sebagai pelapis kepada MCS. Pada tahun 1966, MCS telah digantikan dengan *Malaysian Home and Foreign Service* (MHFS) sebelum ditukar kepada Perkhidmatan Tadbir dan Diplomatik (PTD) pada tahun 1971 dan kekal sebagai perkhidmatan yang elit sehingga kini. Menurut data daripada Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA), sehingga Jun 2018, seramai 9,244 orang pegawai PTD yang sedang berkhidmat dalam pelbagai sektor kerajaan.

Daripada jumlah tersebut, bermula tahun 2009 sehingga 2018, seramai 1695 orang pegawai PTD telah mengikuti pendidikan lanjutan HLP manakala seramai 519 orang pegawai sedang mengikuti HLP bagi membangunkan pengetahuan dan kepakaran pegawai yang dapat menyumbang ke atas peningkatan kualiti penyampaian perkhidmatan kerajaan. Hal ini menunjukkan bahawa kerajaan menyedari kepentingan pendidikan lanjutan bagi pembangunan kerjaya PTD agar sentiasa berdaya saing serta mampu membuat keputusan yang penting dengan tepat serta berkesan selaku penggubal dasar awam kerajaan sebagai strategi pelaburan jangka panjang.

Bagi meningkatkan jumlah pegawai sebagai tenaga kerja yang berkualiti, pelaburan dalam pendidikan sangat diperlukan dan secara tidak langsung dapat meningkatkan pendapatan individu tersebut. Kenyataan ini bertepatan dengan hasil kajian oleh Rahmah et al. (2011) yang merumuskan bahawa hubungan di antara pendidikan dan upah pekerja adalah positif. Secara amnya, semakin tinggi pendidikan seseorang individu itu, semakin tinggilah tahap pendapatannya. Menurut Brinkerhoff (2005), program latihan merupakan satu keperluan kepada organisasi bagi membantu pegawai-pegawai meningkatkan kemahiran-kemahiran baru secara berterusan.

Walaupun seramai 2214 pegawai PTD sedang dan telah mengikuti pendidikan lanjutan HLP, wujudnya persoalan adakah pelaburan pendidikan ini benar-benar memberi pulangan yang bermanfaat kepada golongan yang disasarkan. Justeru, penilaian secara berterusan diperlukan untuk menentukan keberkesanan dan kualiti HLP dari semasa ke semasa kerana program ini telah dilaksanakan oleh kerajaan bertahun-tahun lamanya di mana kerajaan telah membelanjakan ratusan ribu ringgit bagi menampung kos pembelajaran termasuk gaji seseorang pegawai. Pihak berkepentingan perlu mengetahui tahap kejayaan dan keberkesanan yang telah dicapai daripada program HLP ini.

Sehubungan itu, kajian ini mempunyai dua objektif utama. Pertamanya, untuk mengenalpasti kewujudan adakah wujud fenomena ketidaksepadan di antara bidang pengajian sarjana atau kedoktoran penerima biasiswa HLP dengan skop tugas yang dipertanggungjawabkan selepas menamatkan pengajian. Kedua, mengkaji sejauh manakah pelaburan modal manusia melalui HLP memberi kesan kepada pegawai PTD dalam aspek perkembangan kerjaya.

HADIAH LATIHAN PERSEKUTUAN (HLP)

Hadiah Latihan Persekutuan (HLP) merupakan penajaan kepada pegawai-pegawai kerajaan dari kumpulan Profesional & Pengurusan terutamanya kepada PTD bagi mengikuti pengajian ijazah lanjutan secara sepenuh

masa di Institut Pengajian Tinggi di dalam dan luar negara. HLP bertujuan melahirkan kualiti modal insan yang terbaik kepada kakitangan kerajaan yang sedang bekerja seterusnya membangunkan pengetahuan dan kepakaran pegawai yang dapat menyumbang ke arah peningkatan kualiti penyampaian perkhidmatan kerajaan secara berterusan. Peningkatan peruntukan pendidikan dan latihan setiap tahun menunjukkan usaha kerajaan dalam memastikan kualiti modal insan yang terhasil setara dengan kemajuan yang dicapai oleh negara. Ini selari dengan kajian Ismail et al. (2010) menyatakan kekuatan ekonomi sebuah negara sangat bergantung kepada kekuatan daya saing yang boleh dipertingkatkan melalui pelaburan modal manusia. Menurut Clark et al. (2013), Fan et al. (2013) dan Awang et al. (2010), latihan semasa bekerja, pendidikan, migrasi, penjagaan kesihatan dan carian maklumat tentang upah dan pendapatan boleh diperoleh melalui pelaburan dalam modal manusia. Usaha ini dapat meningkatkan lagi pendapatan seseorang dan pembangunan ekonomi sesebuah negara (Bharata 2016).

Pelaburan dalam pendidikan juga akan memberi kesan secara langsung kepada peningkatan pendapatan (Arshad & Ghani 2015; Suraya Mahmood & Nor Hafiza Othman 2014; Kenayathulla 2013). Antara kajian yang lain adalah Basterretxea (2011), Motlokoa (2018), Onibala (2017), Faridi (2010), Livanos I (2016) serta Whalley dan Zhoo (2013). Kewujudan modal insan yang berkualiti terutamanya dalam sektor awam akan menyumbang kepada peningkatan k-ekonomi sesebuah negara seterusnya menjadi nilai tambah dalam pembangunan sesebuah negara secara keseluruhannya.

TEORI KETAKSEPADANAN PEKERJAAN

Ketakepadanan dalam bidang pendidikan berlaku apabila seorang pekerja dilatih atau dididik dalam bidang yang tertentu tetapi bekerja di dalam bidang yang lain. Sebagai contoh, seorang pekerja mempunyai pendidikan dalam bidang undang-undang namun pekerja tersebut bekerja di dalam sektor perkhidmatan atau seperti Sloane (2003) dimana individu mempunyai kelulusan Bahasa Inggeris tetapi bekerja sebagai ahli statistik. Secara konsep dan empirikal, ketakepadanan bidang pendidikan mempunyai perbezaan dengan ketakepadanan kelayakan di mana seorang pekerja boleh dipadankan dengan pekerjaan dari segi kuantiti pendidikan yang diterima namun bukan dengan jenis pendidikan yang diterima (Montt 2017; Quintini 2011). Ketakepadanan bidang pendidikan merupakan satu bentuk ketakepadanan mendatar manakala ketakepadanan kelayakan adalah satu bentuk ketakepadanan menegak (Verhaest 2017).

Konsep ketakepadanan telah diperluaskan lagi dengan mengambil kira jenis atau bidang pendidikan sebagai sumber ketakepadanan. Keadaan ini di mana pekerja dengan bidang pendidikan yang tertentu bekerja

dalam bidang yang tidak diperlukan untuk pekerjaan tersebut dikenali sebagai ketakepadanan mendatar "horizontal mismatch" (Bédoué & Giret 2011). Jenis ketakepadanan ini adalah relevan kerana pekerja tidak hanya dipadankan berdasarkan tahap atau kuantiti pendidikan mereka. Bidang pendidikan tertentu bertujuan untuk menyediakan pelajar dalam pelbagai jenis bidang pekerjaan di mana kesepadanan dengan keperluan pekerjaan dan kemahiran khusus bidang pekerja itu sendiri amatlah penting bagi membolehkan pasaran tenaga buruh berfungsi dengan baik. Apatah lagi, dalam konteks seorang pelajar dianggap membuat pilihan bidang pendidikan yang ingin dipelajari di sekolah dengan tanggapan mereka mencari pekerjaan dalam bidang pekerjaan yang berkaitan dengan bidang pendidikan mereka pada masa hadapan (Wiswall & Zafar 2015; Zafar 2011). Oleh itu, ketakepadanan mendatar boleh dianggap sebagai sesuatu perkara yang perlu dielakkan kerana menyebabkan kemahiran yang diperolehi tidak digunakan sepenuhnya. Pada masa yang sama, terdapat kekurangan kemahiran yang dilaporkan oleh sektor tertentu dalam pelbagai negara-negara OECD (Enequist 2006; De Jong & Berger 2006; Smyth 2006; Delfmann 2015). Satu penjelasan mengenai kekurangan kemahiran adalah kerana pelajar terlalu memilih untuk mengkaji bidang yang tidak sesuai dengan permintaan pasaran pekerja (Machin & McNally 2007). Walaupun kajian menunjukkan bahawa ramai siswazah memperoleh ijazah dalam bidang yang menawarkan prospek kerjaya yang baik namun sebahagian besar daripada graduan ini masih lagi berakhir dalam pekerjaan yang tidak berkaitan dengan bidang pengajian dan kerjaya.

Banyak kajian-kajian terbaru telah membincangkan mengenai ketidakepadanan mendatar. Secara umumnya kajian-kajian ini mengesahkan pekerja menderita dengan gaji yang rendah kerana mengalami ketakepadanan mendatar (Juerg et al. 2020; Somer et al. 2019). Kesan ketidakepadanan mendatar ini menyebabkan pekerja wanita lebih kerap bertukar kerja untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi (Kajian oleh Qi et al. (2020) mengakui kerja yang sepadan memainkan peranan penting untuk meningkatkan kepuashatian pekerja. Ini kerana, pekerja yang mengalami ketidakepadanan mendatar cenderung tidak berpuas hati dengan pekerjaannya dan berasa menyesal dengan bidang yang telah diambil (Somer et al. 2019). Namun begitu, perhatian dan usaha dari segi polisi untuk mengatasi isu berkaitan semua jenis ketidakepadanan masih lagi kurang walaupun banyak kajian telah membincangkan kesan buruk masalah ini (McGuinness 2018).

Dalam teori ekonomi pula, keseimbangan di antara penawaran dan permintaan buruh adalah penting bagi graduan, syarikat dan ekonomi negara secara keseluruhannya. Sehubungan itu, dalam hubungan antara pendidikan dan ketakepadanan, ketakepadanan pekerjaan memberikan kesan yang serius terhadap

individu kerana terdapat risiko pengangguran, upah penalti, penurunan produktiviti (Pecoraro 2014; Montt 2017; Yin 2015 & Grunau 2014), atau ketidakpuasan dalam pekerjaan (Zakariya & Battu 2013; McGuinness & Sloane 2011; McGowa & Andrews 2015; Fuentes-del-Burgo & Navarro-Astor 2013). Tambahan lagi, pendidikan adalah pelaburan yang menelan kos yang tinggi yang disalurkan kepada masyarakat melalui pelaburan awam dalam pendidikan (Levin et al. 2007; Levin & Rouse 2012). Pulangan tertinggi kepada pelaburan pendidikan ini diperoleh apabila pendidikan seseorang individu dapat dipadankan dengan baik terhadap pekerjaan dan majikan di mana pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan secara optimumnya diaplikasikan di dalam pasaran buruh. Ketaksepadanan pekerjaan menyebabkan pekerja kurang produktif berbanding mereka yang telah bekerja menggunakan kemahiran yang diperoleh oleh mereka sepenuhnya. Tambahan lagi, akibat ketidakpuasan dalam pekerjaan, pekerja akan menunjukkan etika kerja yang tidak produktif di tempat kerja seperti kekerapan cuti dan kadar lantik henti yang tinggi (Verhaest & Verhofstad 2016). Manakala produktiviti suboptimal boleh menyebabkan upah penalti di mana ianya akan mengurangkan kadar pulangan pelaburan awam dalam pendidikan (Quintano et al. 2008; McGuinness & Sloane 2011; Zhu 2014). Mengambil kira potensi kerugian ekonomi yang dikaitkan dengan kemahiran yang kurang dimanfaatkan, daripada perspektif teori modal manusia, ketidaksepadanan mendatar adalah fenomena yang tidak diingini.

DATA

Data dan maklumat berkaitan untuk kajian ini diperoleh dari Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA). Data ini merangkumi 586 orang pegawai tadbir diplomatik (PTD) yang bergred M54. Daripada senarai ini, seramai 402 adalah pegawai yang telah tamat HLP sebelum dan pada tahun 2012. Manakala baki pegawai seramai 184 orang adalah pegawai PTD M54 yang tidak mengikuti program HLP dan mempunyai kelulusan tertinggi di peringkat Sarjana Muda sahaja.

Kajian ini juga mengambil kira faktor penentu lain seperti jantina, umur dan etnik. Demografi pegawai dalam kajian ini dianalisis dari segi pecahan etnik iaitu seramai 542 (92.5%) orang Melayu, 25 (4.2%) orang India, 12 (2%) orang lain-lain kaum dan 7 (1.2%) orang Cina. Majoriti umur yang paling ramai adalah dalam julat 39-45 tahun seramai 222 orang (38%) dan julat umur 46-50 tahun seramai 188 orang (32%). Jumlah pegawai M54 dalam kajian ini yang mengikuti pengajian HLP adalah seramai 402 orang. Seramai 366 orang pegawai (62.46%) adalah di peringkat Sarjana dan 36 orang pegawai (6.14%) di peringkat Kedoktoran. Manakala, pegawai yang mempunyai Sarjana Muda sahaja iaitu yang tidak mengikuti program HLP adalah seramai 184 orang pegawai (31.40%).

Daripada keseluruhan 586 orang pegawai, 346 (59.04%) adalah lelaki dan 240 (40.96%) adalah wanita. Agihan pegawai mengikut jantina dan sektor ditunjukkan dalam Jadual 2. Daripada pecahan ini, 48.98% bekerja dalam sektor Pentadbiran Am, 22.87% daripada sektor Ekonomi, 18.77% daripada sektor Sosial dan 9.39% daripada sektor Keselamatan & Infrastruktur.

Dalam kajian ini ketidaksepadanan pekerjaan ditakrifkan sebagai ketidaksepadanan mendatar iaitu keadaan di mana pegawai dengan bidang pendidikan tertentu bekerja bukan dalam bidang yang diperlukan untuk pekerjaan (Verhaest 2017). Ketaksepadanan mendatar boleh diukur secara bebas dengan membandingkan bidang pendidikan dengan kod pekerjaan (Levels et al. 2014; Wolbers 2003; Beduwe & Giret 2011; Domadenik 2013). Data ketidaksepadanan diukur dengan membuat analisis perbandingan di antara bidang pendidikan pegawai Pengurusan & Profesional PTD M54 di universiti (lulusan Sarjana dan kedoktoran) dengan (4) sektor pekerjaan diceburi oleh pegawai tersebut setelah tamat HLP iaitu sektor Ekonomi, sektor Sosial, sektor Pentadbiran Am dan sektor Keselamatan & Infrastruktur yang merupakan sektor utama dalam perkhidmatan awam. Jadual 3 menunjukkan kementerian-kementerian dan agensi-agensi yang berada di bawah 4 sektor utama perkhidmatan awam. Maklumat ini diperlukan bagi menentukan kesesuaian antara bidang pendidikan yang dihadiri oleh pegawai di universiti dan penempatan pekerjaan.

JADUAL 2. Pecahan pegawai mengikut jantina dan sektor

No	Sektor	Jantina pegawai				Jumlah	
		Lelaki		Perempuan		Bil	%
		Bil	%	Bil	%		
1	Ekonomi	76	12.97	58	9.90	134	22.87
2	Pentadbiran Awam	169	28.84	118	20.14	288	48.98
3	Sosial	63	10.75	47	8.02	109	18.77
4	Keselamatan & Infrastruktur	38	6.48	17	2.90	55	9.39
	Jumlah	346	59.04	240	40.96	586	100.00

Melalui penelitian data deskriptif daripada JPA, didapati wujudnya ketaksepadanan pekerjaan kerana hanya terdapat sebahagian pegawai sahaja yang bekerja dengan kelayakan yang sepadan. Ini bermaksud terdapat sebahagian pegawai PTD yang ditempatkan di kedudukan yang tidak sama dengan bidang ilmu pengajiannya. Pegawai-pegawai yang telah tamat belajar tidak semestinya akan ditempatkan semula pekerjaannya berdasarkan kepada bidang kepakaran akademik yang diperolehi di universiti. Kesannya, kemahiran yang diperolehi tidak akan digunakan di alam pekerjaan kerana pekerja bekerja dalam pekerjaan yang tidak sepadan (Mavromaras 2013). Hal ini akan membataskan produktiviti seterusnya akan menyebabkan upah yang diperolehi lebih rendah. Bukan itu sahaja, hal ini juga memberi kesan secara langsung terhadap sudut ekonomi di mana belakunya pengurangan dalam pengeluaran negara seterusnya mengurangkan pendapatan per kapita, pendapatan negara dan dalam jangka panjang akan melambatkan proses pembangunan sesebuah negara.

Daripada 402 orang pegawai yang mengikuti HLP, seramai 239 orang pegawai (59.45%) terperangkap dalam isu ketaksepadanan pekerjaan. Sektor yang tertinggi mengalami ketaksepadanan pekerjaan

ialah sektor pentadbiran am iaitu 109 orang pegawai (45.61%), diikuti sektor ekonomi 52 orang pegawai (21.76%), sektor sosial 50 orang pegawai (20.92%) dan sektor keselamatan & infrastruktur 28 orang pegawai (11.72%). Analisis deskriptif pegawai-pegawai tersebut ditunjukkan pada Jadual 4.

METODOLOGI

Kajian ini berasaskan kepada Model Mincer (1974) bagi menganalisis kesan pendidikan tinggi lanjutan terhadap tempoh kenaikan pangkat seseorang pegawai Kerajaan. Kajian ini melihat dalam beberapa aspek ketaksepadanan. Pertama, perbezaan dalam pulangan pendidikan tinggi di antara pegawai yang telah tamat HLP dan pegawai yang tidak menyertai HLP. Ini ditunjukkan dalam analisis model 1 dan model 2 yang melibatkan sampel penuh kajian. Kedua, kajian ini menganalisis perbezaan pulangan pendidikan tinggi di kalangan penerima HLP dengan membandingkan pulangan pendidikan pegawai yang mempunyai ijazah sarjana dengan kedoktoran. Analisis ini ditunjukkan dalam model 3 menggunakan sampel sub.

JADUAL 3. Kementerian dan agensi di bawah empat sektor utama perkhidmatan awam

Sektor utama dalam Perkhidmatan Awam	Kementerian/Jabatan Utama
Sektor Ekonomi	Kementerian Pertanian dan Asas Tani, Kementerian Kemajuan Luar Bandar dan Wilayah, Kementerian Sumber Asli dan Alam Sekitar, Kementerian Perdagangan Dalam Negeri, Koperasi dan Kepenggunaan, Kementerian Perusahaan Perladangan dan Komoditi, Kementerian Pelancongan dan Kebudayaan, Kementerian Perdagangan Antarabangsa dan Industri, Kementerian Kewangan
Sektor Pentadbiran Am	Jabatan Perkhidmatan Awam, Jabatan Perdana Menteri, Suruhanjaya Perkhidmatan Awam, Jabatan Peguam Negara, Suruhanjaya Pencegahan Rasuah Malaysia, Jabatan Audit Negara, Suruhanjaya Pilihanraya Malaysia, Peruntukan Diraja & Parlimen, Kementerian Luar Negeri
Sektor Sosial	Kementerian Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan, Kementerian Belia dan Sukan, Kementerian Sumber Manusia, Kementerian Kesihatan, Kementerian Pembangunan Keluarga, Wanita dan Masyarakat, Kementerian Perumahan dan Kerajaan Tempatan, Kementerian Wilayah Persekutuan
Sektor Keselamatan & Infrastruktur	Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Pertahanan, Kementerian Kerja Raya, Kementerian Tenaga, Teknologi Hijau dan Air, Kementerian Sains dan Teknologi Malaysia, Kementerian Pengangkutan, Kementerian Komunikasi dan Multimedia Malaysia.

Sumber: Kementerian Kewangan Malaysia

JADUAL 4. Ketaksepadanan pekerjaan mengikut jantina dan sektor

No	Sektor	Ketaksepadanan pegawai				Jumlah	
		Lelaki		Perempuan		Bil	%
		Bil	%	Bil	%		
1	Ekonomi	28	11.72	24	10.04	52	21.76
2	Pentadbiran Awam	65	27.20	44	18.41	109	45.61
3	Sosial	33	13.81	17	7.11	50	20.92
4	Keselamatan & Infrastruktur	18	7.53	10	4.18	28	11.72
	Jumlah	144	60.25	85	39.76	239	100.00

Model 1:

$$\ln(TKP_i) = \alpha_i + \beta_1 HLP_i + \beta_k X_k + \varepsilon_i$$

Model 2:

$$\ln(TKP_i) = \alpha_i + \beta_1 HLP_i + \beta_k X_k + \beta_6 HLPX6_i + \beta_7 HLPX7_i + \beta_8 HLPX8_i + \varepsilon_i$$

Di mana,

- ln TKP = Log tempoh kenaikan pangkat
 HLP = Hadiah Latihan Persekutuan (Ada HLP/Tiada HLP)
 X1 = Jantina
 X2 = Melayu
 X3 = Cina
 X4 = Kaum lain
 X5 = Umur
 X6 = Sektor Pentadbiran Am
 X7 = Sektor Sosial
 X8 = Sektor Keselamatan & Infrastruktur
 (HLP)X6 = Pemboleh ubah interaksi (HLP di sektor Pentadbiran Am)
 (HLP)X7 = Pemboleh ubah interaksi (HLP di sektor Sosial)
 (HLP)X8 = Pemboleh ubah interaksi (HLP di sektor Keselamatan & Infrastruktur)

Dalam Model 1, pemboleh ubah HLP adalah merujuk kepada status penyertaan dalam HLP bagi pegawai PTD (586 orang pegawai) yang bergred M54. Pegawai yang tidak menerima HLP digunakan sebagai asas untuk perbandingan dalam pemboleh ubah dumi dengan mengambil nilai sifar (0).

Model 2 pula mengengahkan interaksi pemboleh ubah HLP dengan sektor utama ekonomi iaitu pentadbiran am, sosial dan keselamatan dan infrastruktur. Nilai pekali bagi setiap pemboleh ubah ini amat penting bagi menentukan kesan HLP terhadap tempoh kenaikan pangkat dalam sektor yang berbeza berbanding dengan pegawai yang tidak mengikuti program HLP. Sektor ekonomi digunakan sebagai kumpulan asas untuk perbandingan dalam pemboleh ubah dumi dengan mengambil nilai sifar (0).

Model 3:

$$\ln(TKP_i) = \alpha_i + \beta_1 Sarjana_i + \beta_k X_k + \varepsilon_i$$

Dengan,

- ln TKP = Log tempoh kenaikan pangkat
 Sarjana = Tahap pendidikan (Sarjana/Kedoktoran)
 X1 = Jantina
 X2 = Melayu
 X3 = Cina

- X4 = Kaum lain
 X5 = Umur
 X6 = Sektor Pentadbiran Am
 X7 = Sektor Sosial
 X8 = Sektor Keselamatan & Infrastruktur

Dalam Model 3 pula, Sarjana adalah merujuk kepada status tahap pendidikan sama ada sarjana atau kedoktoran bagi 402 orang pegawai PTD gred M54 yang telah mengikuti program HLP. Tempoh kenaikan pangkat pegawai (TKP) diperoleh berdasarkan kepada tempoh kenaikan pangkat mengikut kiraan tahun. Tempoh kenaikan pangkat dikira berdasarkan tempoh masa yang diambil untuk mendapat promosi kenaikan pangkat kepada gred M54 setelah menamatkan program HLP. Peringkat kedoktoran digunakan sebagai asas untuk perbandingan dalam pemboleh ubah dumi dengan mengambil nilai sifar (0).

Selain itu, kajian ini juga memasukkan beberapa pemboleh ubah kawalan seperti jantina (X1) dan umur (X5). Dari segi pengukuran etnik, kaum India digunakan sebagai kumpulan asas dalam pemboleh ubah dumi dengan mengambil nilai sifar. Kaum Melayu, Cina dan kaum lain-lain mengambil nilai 1¹. Untuk penganggaran sektor dalam kerajaan pula, sektor ekonomi mewakili nilai asas dumi bersamaan sifar manakala sektor pentadbiran am, sosial dan keselamatan dan infrastruktur masing-masing mewakili nilai 1.

HASIL KAJIAN

Jadual 5 menunjukkan keputusan penganggaran OLS bagi Model 1, Model 2 dan Model 3. Dalam Model 1, hasil anggaran pemboleh ubah utama iaitu HLP menunjukkan keputusan yang signifikan pada aras keertian 10%. Ini menunjukkan bahawa purata tempoh kenaikan pangkat pegawai PTD M54 yang tamat HLP adalah lebih cepat sebanyak 2.4% berbanding dengan pegawai yang tidak mengikuti program HLP. Perkara ini selari dengan banyak hasil kajian seperti Arshad dan Ghani (2015) dan Suiraya Mahmood dan Nor Hafiza Othman (2014) yang menegaskan bahawa pelaburan dalam pendidikan boleh menjanjikan peningkatan pendapatan dan menyumbang secara langsung dalam pembangunan kerjaya dan negara secara keseluruhannya.

Merujuk kepada Model 2, hasil anggaran pemboleh ubah utama iaitu HLP turut menunjukkan keputusan yang signifikan pada aras keertian 1%. Ini menunjukkan bahawa purata tempoh kenaikan pangkat pegawai PTD M54 yang tamat HLP adalah lebih cepat iaitu sebanyak 8% berbanding dengan pegawai yang tidak mengikuti program HLP. Peratusan ini lebih tinggi berbanding Model 1 kerana mengambilkira tiga pemboleh ubah interaksi (HLP dalam ketiga-tiga sektor). Ini bermaksud,

JADUAL 5. Hasil anggaran fungsi tempoh kenaikan pangkat Model 1, 2 dan Model 3

	Model (1)	Model (2)	Model (3)
Tahap Pendidikan HLP	-0.0243405* (0.016)	-0.0811836*** (0.031)	-0.0007376 (0.029)
Jantina	0.0250206 (0.014)	0.025781* (0.014)	0.0024191 (0.017)
Melayu	0.0850723* (0.044)	0.08348* (0.044)	0.0808995* (0.044)
Cina	0.0369014 (0.066)	-0.035541 (0.066)	-0.1091407 (0.095)
Kaum lain	0.1082301 (0.057)	0.1070036* (0.057)	-0.0254603 (0.064)
Umur	-0.0036482*** (0.001)	-0.0040839*** (0.001)	-0.0488458** (0.002)
Sektor Pentadbiran Awam	-0.0423194 (0.017)	-0.1351406** (0.064)	-0.0254603 (0.020)
Sektor Sosial	-0.0714846 (0.021)	-0.2155408*** (0.078)	-0.0488458** (0.026)
Sektor Keselamatan & Infrastruktur	-0.0499991 (0.026)	-0.2533286* (0.098)	-0.0156253 (0.031)
(HLP) PA		0.055187* (0.036)	
(HLP) Sosial		0.0859379** (0.036)	
(HLP) Keselamatan & Infrastruktur		0.1203602** (0.056)	
Konstan	0.8304489 (0.095)	0.948168 (0.108)	0.7041481 (0.100)
R2 terlaras	0.0397	0.0448	0.0174
Saiz sampel	586	586	402

Nota: ***signifikan pada aras keertian 1%

**signifikan pada aras keertian 5%

*signifikan pada aras keertian 10%

¹ Sumber: Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2016 – Kemajuan Kerjaya Laluan Pakar Bidang Khusus (Subject Matter Expert –SME)

² Sumber: Laporan Mstar 2 Mac 2017

³ Sumber: Laporan Tahunan SPA 2016

⁴ Sumber: Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 11 Tahun 2011

pegawai yang tidak mengikuti program HLP akan mengalami tempoh kenaikan pangkat lebih lambat selama 39 bulan sebagai contoh berbanding pegawai yang mengikuti HLP selama 36 bulan.

Hubungan pemboleh ubah interaksi HLP dengan sektor pentadbiran am menunjukkan pegawai yang menyertai HLP mempunyai tempoh kenaikan pangkat lebih cepat sebanyak 2.6% berbanding dengan pegawai yang tidak mengikuti program HLP. Untuk rekod, pegawai PTD M54 secara majoritinya lebih ramai berkhidmat di dalam sektor pentadbiran am. Analisis deskriptif menunjukkan bahawa 48.98% lebih ramai pegawai bekerja dalam sektor pentadbiran awam berbanding dengan sektor yang lain. Sektor pentadbiran awam merupakan sektor perkhidmatan awam yang terbesar dan mempunyai spesifikasi dan skop kerja yang pelbagai. Bilangan pegawai yang ramai dalam sektor ini

mendorong kepada persaingan yang tinggi seterusnya menggalakkan pegawai bekerja dengan lebih produktif serta menunjukkan prestasi kerja yang terbaik. Justeru, pegawai yang menunjukkan prestasi tinggi berpeluang cerah untuk mendapat kenaikan pangkat apabila terdapat kekosongan jawatan. Sebaliknya, pegawai di sektor sosial dan sektor keselamatan dan infrastruktur yang menyertai HLP telah mengalami tempoh kenaikan pangkat sedikit lebih lewat (0.4%) berbanding dengan pegawai yang tidak mengikuti program HLP. Ini disebabkan dasar kenaikan pangkat pada tahun 2012 yang tidak jelas oleh JPA. Dasar ini tidak meletakkan pegawai yang tamat HLP sebagai pemberat untuk keutamaan kenaikan pangkat dalam perkhidmatan kerajaan. Dalam kata lainnya, JPA mengambil kira faktor-faktor lain seperti Laporan Penilaian Prestasi Tahunan (LNPT) termasuk tahap disiplin pegawai

sebagai salah satu syarat utama kenaikan pangkat selain kekananan dalam tempoh perkhidmatan. Maka, bidang pengajian yang sesuai merupakan sokongan utama untuk pegawai mempamerkan prestasi tinggi sekaligus meningkatkan markah Laporan Penilaian Prestasi Tahunan.

Model 2 juga melihat kepada kesan HLP terhadap tempoh kenaikan pangkat pegawai yang ditempatkan dalam sektor pentadbiran am, sosial dan keselamatan dan infrastruktur berbanding dengan pegawai yang tamat program HLP di sektor ekonomi. Hasil kajian mendapati pegawai yang menyertai HLP dari sektor pentadbiran am, sosial dan keselamatan dan infrastruktur mempunyai tempoh kenaikan pangkat yang lebih cepat sebanyak 8%, 12% dan 13% berbanding dengan pegawai di sektor ekonomi. Walau bagaimanapun, pegawai yang berkelulusan dalam bidang Ekonomi mempunyai kelebihan yang tersendiri apabila ianya diiktiraf sebagai salah satu bidang ilmu utama serta menjadi "Subject Matter Expert". Pengiktirafan sebagai "Subject Matter Expert" adalah satu refleksi kepada modal insan kompeten yang mempunyai kepakaran dan intelektual yang tinggi berbanding dengan bidang ilmu yang lain. Ke arah aspirasi pemuliharaan bakat terbaik dan berkepakaran tinggi dalam perkhidmatan awam, Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2016 – Kemajuan Kerjaya Laluan Pakar Bidang Khusus (Subject Matter Expert –SME)¹ telah mengiktiraf pegawai Perkhidmatan Awam Persekutuan yang memiliki keupayaan intelektual dan kepakaran yang tinggi, berpengalaman luas dalam bidang kepakaran serta menjadi sumber rujukan dalam dan luar organisasi. Justeru, memandangkan bidang ilmu ekonomi merupakan teras ilmu kepakaran tinggi, HLP dalam bidang ekonomi turut membantu meningkatkan perkembangan kerjaya pegawai berbanding pegawai dalam sektor lain seperti sektor pentadbiran am di mana asas perkembangan kerjayanya berdasarkan prestasi kerja pegawai sahaja.

Dalam konteks jantina pula (Model 2), dumi yang bertanda positif menunjukkan purata tempoh kenaikan pangkat lelaki adalah lebih cepat berbanding wanita. Dalam kata lain, peluang kenaikan pangkat adalah lebih cepat dan memihak kepada lelaki. Ini disebabkan kemampuan fizikal pegawai PTD lelaki menerima bebanan kerja dalam pelbagai situasi seperti kerja lebih masa, bekerja di luar pejabat dan di hujung minggu. Situasi ini memberi kelebihan kepada perkembangan kerjaya pegawai lelaki dalam jangka masa panjang berbanding pegawai wanita yang dilihat tidak bebas bergerak kerana mereka berkemungkinan menghadapi masalah faktor keluarga (Rahmah & Zulridah 2005). Kekangan ini menyebabkan pegawai wanita sesuai melaksanakan tugas yang bersifat jangka pendek sahaja. Walau bagaimanapun, ini tidak bermakna pegawai wanita dipinggirkan kerana berdasarkan statistik semasa, pegawai wanita adalah kumpulan majoriti iaitu

57.5 peratus dalam perkhidmatan awam yang terdiri daripada kumpulan pengurusan tertinggi sehinggalah kepada kumpulan pelaksana. Malahan di dalam agenda Transformasi Nasional 50 (TN50), golongan wanita telah dikenal pasti sebagai salah satu fokus utama dalam TN50. Menurut Ketua Setiausaha Negara Tan Sri Dr. Ali Hamsa penglibatan wanita dalam jawatan utama sudah mengatasi sasaran kuota 30 peratus iaitu sebanyak 35.6 peratus atau 1,419 pegawai wanita.

Dari segi etnik pula, didapati dumi kaum Melayu bertanda positif dan signifikan kepada ketiga tiga model. Ini menunjukkan purata tempoh kenaikan pangkat kaum Melayu adalah lebih tinggi berbanding kaum India. Kajian yang lebih bersifat kualitatif diperlukan untuk memahami kenapa Kaum Melayu mempunyai tempoh kenaikan pangkat lebih cepat. Selain itu, tidak ramai masyarakat India berminat memohon untuk menyertai perkhidmatan awam. Statistik Suruhanjaya Perkhidmatan Awam (SPA)³ pada tahun 2016 mendapati daripada 1.56 juta orang permohonan mengisi kekosongan dalam perkhidmatan awam, permohonan masyarakat India hanya sebanyak 128,822 (7.74 peratus) orang sementara pemohon Melayu sebanyak 1,242,821 (79.61 peratus) pemohon. Daripada jumlah permohonan tersebut, kerajaan telah melantik 19,347 (77.23%) orang dari kaum Melayu, 1,182 (4.77%) orang dari kaum Cina dan 958 (3.82%) calon adalah kaum India. Manakala bakinya merangkumi calon bumiputera Sabah & Sarawak, orang Asli Semenanjung dan kaum lain. Pemboleh ubah kaum lain juga menunjukkan purata tempoh kenaikan kaum lain adalah lebih cepat berbanding kaum India.

Dari segi pemboleh ubah umur (Model 1 dan 2), kajian mendapati bagi setiap tahun peningkatan umur, secara purata tempoh kenaikan pangkat berkurangan sebanyak 0.4% sahaja. Dapatan ini selari dengan senario kenaikan pangkat pegawai PTD M52 ke M54 pada tahun 2016. Pada tahun tersebut, telah berlaku kenaikan pangkat melibatkan pegawai yang paling ramai dengan jumlah pegawai berada dalam julat umur 56-60 tahun adalah seramai 93 orang. Ini merupakan kesan tidak langsung pelaksanaan dasar kerajaan iaitu Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 11 Tahun 20114 berkaitan Dasar Saraan baru perkhidmatan awam pada tahun 2011 di mana pihak kerajaan telah menawarkan opsyen melanjutkan tempoh perkhidmatan sehingga umur persaraan 60 tahun. Sehubungan itu, pegawai yang sepatutnya berpencen pada umur 55/56/58 tahun pada tahun 2012 meneruskan perkhidmatan sehingga berumur 60 tahun. Jadi secara logiknya, pada tahun 2016 golongan ini telah berpencen daripada perkhidmatan awam dalam jumlah yang besar dan persaraan ini memberi kesan kepada keperluan menaikkan pangkat bagi mengisi jawatan yang telah kosong.

Manakala dalam Model 3, pemboleh ubah utama iaitu tahap pendidikan (Sarjana/Kedoktoran) menunjukkan keputusan yang tidak signifikan. Ini

menunjukkan bagi pegawai PTD Gred M54 yang tamat HLP, tiada bukti yang kukuh untuk membezakan tempoh kenaikan pangkat bagi pegawai yang berkelulusan sama ada Sarjana atau Kedoktoran. Dalam kata lainnya, JPA menganggap taraf pendidikan selepas tamat HLP adalah setaraf sama ada pegawai itu mempunyai Sarjana atau Kedoktoran kerana mereka dianggap sebagai kumpulan pasca siswazah yang sama. Senario ini konsisten dengan dapatan dalam Model 2 di mana JPA mengambil kira faktor-faktor lain seperti LNPT, prestasi disiplin pegawai dan tahap kekanan sebagai salah satu syarat kenaikan pangkat.

RUMUSAN

Hasil penganggaran berasaskan Model Mincer (1974) menunjukkan bahawa pegawai yang mengikuti program HLP mengalami purata tempoh kenaikan pangkat yang lebih cepat berbanding dengan pegawai yang tidak mengikuti program HLP. Manakala bagi pegawai yang telah menyertai HLP, tiada bukti yang ketara untuk menunjukkan pegawai yang menamatkan program kedoktoran mempunyai kelebihan kenaikan pangkat berbanding pegawai yang berpendidikan sarjana. Namun apa yang lebih penting ialah kajian ini telah berjaya merungkai fenomena ketaksepadanan pekerjaan dalam pasaran buruh sektor awam Malaysia. Implikasinya, pelaburan dalam pendidikan tidak menguntungkan golongan sasaran ini kerana ketaksepadanan pekerjaan dan kepakaran akan menjejaskan jaminan kualiti kerja baik, penurunan motivasi kerja dan penggunaan tahap guna tenaga yang tidak optimum. Kesannya, pegawai yang mengalami ketidaksepadanan pendidikan berkemungkinan mengambil masa lebih lama untuk kenaikan pangkat walaupun telah melanjutkan pelajaran ke peringkat Sarjana dan PhD melalui HLP. Secara tidak langsung, tingkat produktiviti kerajaan akan terjejas dan seterusnya memberi kesan yang lebih besar kepada rantaian ekonomi negara.

Kajian ini membantu pihak kerajaan menilai semula keperluan penawaran pendidikan tinggi lanjutan melalui HLP kepada kakitangannya. Semua pihak termasuk kementerian dan agensi-agensi di bawahnya bersama-sama JPA harus terlibat secara aktif dalam proses mengenal pasti keperluan perancangan pendidikan tinggi yang lebih rapi seperti mengkaji dan memperbaiki jurang permintaan dan penawaran pekerjaan dalam bidang-bidang utama sektor awam supaya ianya konsisten dengan bidang pendidikan yang diperlukan. Memandangkan pelaburan dalam pendidikan tinggi memerlukan modal yang sangat besar bagi membangunkan modal insan, perancangan perlu dilakukan dengan lebih teliti bagi memastikan fenomena ketaksepadanan pekerjaan ini dapat dielak dan terkawal.

NOTA AKHIR

- ¹ Markah penilaian prestasi tahunan merupakan antara indikator penting penentu kenaikan pangkat pegawai PTD. Walau bagaimanapun, kajian ini tidak dapat memasukkan indikator ini kerana kekangan untuk mendapatkan maklumat daripada responden. Selain itu, indikator markah prestasi tahunan adalah bersifat siri masa. Ini bermaksud, kajian tidak boleh hanya bergantung kepada markah prestasi untuk 1 tahun sahaja untuk mengukur kesan kepada tempoh kenaikan pangkat. Memandangkan kajian ini bercirikan data keratan rentas yang hanya melibatkan 1 masa sahaja, kemasukan data yang bersifat siri masa adalah tidak sesuai.

RUJUKAN

- Arshad, M.N.M. & Ghani, G.M. 2015. Returns to education and wage differentials in Malaysia. *The Journal of Developing Areas* 49(5): 213-223.
- Awang, A.H., Ismail, R. & Mohd Noor, Z. 2010. Training impact on employee's job performance: a self-evaluation. *Economic Research -Ekonomika Istraživanja* 23(4): 78-90.
- Basterretxea, I. & Albizu, E. 2011. Does training policy help to attract, retain, and develop valuable human resources? Analysis from the Mondragon case. In *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, edited by J. DeVaro, 231-260. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Bharata, A. 2016. The Influence of compensation and training toward work discipline and its impacts on the employee' in the Research Center of Science and Technology (PUSPIPTEK). *The Winners* 17(1): 1-8.
- Béduwé, C. & Giret, J.F. 2011. Mismatch of vocational graduates: what penalty on French labour market? *Journal of Vocational Behaviour* 78(1): 68-79.
- Brinkerhoff, R.O. 2005. The success case method: A strategic evaluation approach to increasing the value and effect of training. *Advances in Developing Human Resources* 7(1): 86-101.
- Clark, D. & Royer, H. 2013. The effect of education on adult mortality and health: evidence from Britain. *American Economic Review* 103(6): 2087-2120.
- De Jong, J. & Berger, J. 2006. OECD Thematic Review of Tertiary Education – Country Background Report for The Netherlands. Retrieved from <http://www.oecd.org/>
- Delfmann, H. & Koster, S. 2015. Knowledge transfer between SMEs and higher education institutions. *Entrepreneurship and Knowledge Exchange* 7: 425.
- Domadenik, P., Farcnik, D. & Pastore, F. 2013. Horizontal mismatch in the labour market of graduates: the role of signalling. IZA Discussion Papers 7527, Institute of Labor Economics (IZA).
- Enequist, G., Kahlroth, M., Mähler Lejon, H., Lönn, M., Rosengren, P. & Wahlén, S. 2006. OECD Thematic Review of Tertiary Education – Country Background Report for Sweden. <http://www.oecd.org/>

- Fan, T.S., Yussof, I. & Ismail, R. 2013. Pulangan pendidikan antara generasi di Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 47(1): 41-52
- Faridi, M.Z., Hussain, S. & Bashir, F. 2010. Impact of education on student earnings: a case of Public Sektor Universities in Pakistan. *International Research Journal of Finance and Economics* 42: 171-178.
- Fleisher, B., Li, H. & Zhao, M.Q. 2010. Human capital, economic growth, and regional inequality in China. *Journal of Development Economics* 92(2): 215-231.
- Fuentes-del-Burgo, J. & Navarro-Astor, E. 2013. Do educational mismatches influence job satisfaction? The case of Spanish building engineering graduates working as site managers. In *Procs. 29th Annual ARCOM Conference*, 237-247.
- Grunau, P. 2014. The impact of overeducated and undereducated workers on firm-level productivity: first evidence for Germany. In Forthcoming, Institute for Employment Research (IAB), Nuremberg, Germany. Paper presented at the Workshop Firm-level Analysis of Labour Market Issues, Université Catholique de Louvain, Belgium.
- Heckman, James J. & Lochner, Lance J. & Todd, Petra E. 1998. Fifty Years of Mincer Earnings Regressions. IZA Discussion Papers 775, Institute for the Study of Labor, IZA Bonn. (<http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp775.html>)
- Ismail, Rahmah Noor, Z.M & Ismail, N.F. 2011. Impak latihan terhadap perbezaan upah antara bandar terpilih di Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 45(1): 41-51.
- Ismail, Rahmah & Noor, Z.M. 2005. Gender wage differentials in the Malaysian manufacturing sektor. *IJUM Journal of Economics and Management* 13(2): 119-137.
- Ismail, Rahmah Noor, Z.M. & Awang, A.H. 2010. Impact of training on firms' output and labour productivity. In *Paper presented at the Business and Social Science Research Conference*. 3: 4.
- Juerg Schweri, Annina Eymann & Manuel Aepli. 2020. Horizontal mismatch and vocational education. *Applied Economics* 52(32): 3464-3478.
- Kenayathulla, H.B. 2013. Higher levels of education for higher private returns: new evidence from Malaysia. *International Journal of Educational Development* 33(4): 380-393.
- Levels, M., Van der Velden, R. & Allen, J. 2014. Educational mismatches and skills: new empirical tests of old hypotheses. *Oxford Economic Papers* 66(4): 959-982.
- Levin, H., Belfield, C., Muennig, P. & Rouse, C. 2007. The costs and benefits of an excellent education for all of America's children (Vol. 9): Teachers College, Columbia University New York.
- Levin, H.M. & Rouse, C.E. 2012. The true cost of high school dropouts. *The New York Times* 25: A31.
- Livanos, I. & Nuñez, I. 2016. Better safe than sorry? The role of stratification and quality of higher education in the labour market outcomes of graduates across Europe. *Economic and Industrial Democracy*. 37(2): 345-372.
- Machin, S. & McNally, S. 2007. Tertiary education systems and labour markets. Education and Training Policy Division, OECD. <http://www.oecd.org/>
- Mavromaras, K., McGuinness, S., O'Leary, N., Sloane, P. & Wei, Z. 2013. Job mismatches and labour market outcomes: panel evidence on university graduates. *Economic Record* 89(286): 382-395.
- McGuinness, S. & Sloane, P.J. 2011. Labour market mismatch among UK graduates: an analysis using REFLEX data. *Economics of Education Review* 30(1): 130-145.
- McGuinness, S., Pouliakas, K. and Redmond, P. 2018. Skills mismatch: concepts, measurement and policy approaches. *Journal of Economic Surveys* 32: 985-1015.
- McGowan, M.A. & Andrews, D. 2015. Labour market mismatch and labour productivity: evidence from PIAAC data. *OECD Economic Department Working Papers*. 1209: 1.
- Mincer, J. 1974. Schooling, Experience and Earnings. National Bureau of Economic Research, New York.
- Montt, G. 2017. Field-of-study mismatch and over qualification labour market correlates and their wage penalty. *IZA Journal of Labor Economics* 6(1): 2.
- Motlokoa, M.E., Sekantsi, L.P. & Monyolo, R.P. 2018. The impact of training on employees' performance: the case of banking sektor in Lesotho. *International Journal of Human Resource Studies* 8(2): 16-46.
- Onibala, N.R., Tewal, B. & Sendow, G.M. 2017. Pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan gelang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(3).
- Pecoraro, M. 2014. Is there still a wage penalty for being overeducated but well-matched in skills? A Panel Data Analysis of a Swiss Graduate Cohort. *Labour* 28(3): 309-337.
- Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 11 Tahun 2011 Pelaksanaan Saran Baru Perkhidmatan Awam Bagi Pegawai Perkhidmatan Persekutuan.
- Qi G, Eun Jung Jordan, Myongjin Kim & Leilei Shen. 2020. Returns to job satisfaction in the presence of horizontal mismatch. *Applied Economics* 52(27): 2913-2930.
- Quintano, C., Castellano, R. & D'Agostino, A. 2008. Graduates in economics and educational mismatch: the case study of the University of Naples 'Parthenope'. *Journal of Education and Work* 21(3): 249-271.
- Quintini, G. 2011a. Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature. OECD Social. *Employment, and Migration Working Papers* (121): 1.
- Smyth, R., McClelland, J., Lister, P., Steenhart, K., Sargison, A., Westwater, K., Green, N. & Huntingdon, N. 2006. OECD Thematic Review of Tertiary Education – Country Background Report for New Zealand. Retrieved from <http://www.oecd.org/>
- Sloane P. 2003. Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us. In *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy* edited by Büchel F, de Grip A, Mertens A. 11-45. Cheltenham. Edward Elgar Publishing.
- Somers, M.A., Cabus, S.J., Groot, W. and van den Brink, H.M. 2019. Horizontal mismatch between employment and field of education: evidence from a systematic literature review. *Journal of Economic Surveys* 33: 567-603.
- Sun-Ki Choi & Hyungjo Hur. 2020. Does job mismatch affect wage and job turnover differently by gender? *Education Economics* 28(3): 291-310.
- Suraya Mahmood & Nor Hafiza Othman. 2014. The rate of return to education in Malaysia service sektors. In 3rd International Conference on Business and Communication, 23-24 April 2014, Swiss Garden Hotel, Kuala Lumpur

- Verhaest, D. & Verhofstadt, E. 2016. Overeducation and job satisfaction: the role of job demands and control. *International Journal of Manpower* 37(3): 456-473.
- Verhaest, D., Sellami, S. & Van der Velden, R. 2017. Differences in horizontal and vertical mismatches across countries and fields of study. *International Labour Review* 156(1): 1-23.
- Whalley, J. & Zhao, X. 2013. The contribution of human capital to China's economic growth. *China Economic Policy Review* 2(01): 135.
- Wiswall, M. & Zafar, B. 2015. How do college students respond to public information about earnings? *Journal of Human Capital* 9(2): 117-169.
- Wolbers, M.H. 2003. Job Mismatches and their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe. *European Sociological Review* 19(3): 249-266.
- Yin, L. 2015. Educational Mismatch, Skill Mismatch and Job Satisfaction. *Department of Economics, University of Sheffield*. United Kingdom: 1-91.
- Zafar, B. 2011. How do college students form expectations? *Journal of Labor Economics* 29(2): 301-348.
- Zakariya, Z. & Battu, H. 2013. The effects of over-education on multiple job satisfaction towards enhancing individuals' well-being in Malaysia. *Business & Management Quarterly Review* 4(3&4): 38-51.
- Zhu, R. 2014. The impact of major-job mismatch on college graduates' early career earnings: evidence from China. *Education Economics* 22(5): 511-528.
- Jaswan Mulop
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor
MALAYSIA.
Emel: aidenedible@gmail.com
- Hazrul Izuan Shahiri
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor
MALAYSIA.
Emel: hazrul.izuan@gmail.com
- Mustazar Mansur*
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor
MALAYSIA
Emel: mustazar@ukm.edu.my

* Penulis koresponden

