



Analisis Keperluan Tenaga Manusia dalam Industri Pelancongan di Malaysia

**¹Norlida Hanim Mohd Salleh, ¹Poo Bee Tin,
¹Nor Ain Mokhtar dan ¹Redzuan Othman**

*¹Pusat Pengajian Ekonomi, Fakulti Ekonomi dan Pengurusan
Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi Selangor, Malaysia*

E-mail: norlidahanim@gmail.com

*Corresponding author

ABSTRAK

Malaysia mengunjurkan sektor pelancongan mengalami peningkatan yang memberangsangkan kesan daripada kedatangan pelancong yang lebih tinggi dari negara berpendapatan tinggi pada tahun 2011. Seiring dengan itu, permintaan guna tenaga khususnya dalam subsektor tersebut dijangka turut meningkat. Berdasarkan Rancangan Malaysia Kesepuluh, kerajaan telah menasarkankan Malaysia menjadi 10 negara teratas dari segi perolehan pendapatan dari sektor pelancongan global di samping menjana 2 juta pekerjaan kepada rakyat Malaysia menjelang tahun 2015. Kertas ini membuat kajian tentang unjuran keperluan tenaga manusia dalam industri pelancongan di Malaysia bagi memberi gambaran awal keperluan tenaga manusia dalam sektor pelancongan mengikut sektor pada tahun 2015. Kaedah yang digunakan adalah kaedah Input-Output. Kaedah ini merupakan kaedah yang paling tepat digunakan untuk meramal keperluan tenaga manusia kerana unjuran yang dilakukan meliputi keseluruhan sektor yang terlibat dalam ekonomi. Keperluan tenaga buruh yang diunjurkan terbahagi kepada tiga senario. Senario tersebut menunjukkan hubungan antara buruh, output dan pertumbuhan ekonomi pada tahap tertentu. Pertumbuhan ekonomi diandaikan: i) rendah iaitu 3.8%, ii) stabil iaitu 5.8% dan iii) tinggi 7.%. Hasil kajian mendapati bahawa sektor pelancongan yang meliputi subsektor hotel, restoran, pengangkutan, hiburan dan rekreasi serta perdagangan runcit mengalami peningkatan yang memberangsangkan pada tahun 2015. Subsektor hotel dan restoran serta perdagangan runcit merupakan subsektor yang menjadi penyumbang terbesar keperluan tenaga manusia pada tahun 2015.

Kata Kunci: Input-Output, Pelancongan, Unjuran, Tenaga Manusia.

ABSTRACT

Malaysia had forecasted tourism sector experienced a substantial increased due to the impact of higher tourist arrivals from high-income countries in 2011. Along with that, the demand for employment, especially in the tourism sub-sectors are expected to increase. Based on the Tenth Malaysia Plan, the government has targeted Malaysia to be included in the top 10 countries in terms of revenues from the global tourism sector besides generating 2 million jobs for Malaysians by 2015. This paper makes a projection on the requirement of human resource needs in the Malaysian tourism industry to provide an initial overview about manpower requirements in the tourism sector in 2015. The method used is the Input – Output analysis . This method is the most appropriate method for estimating manpower requirements as projections would cover the entire sectors in the economy. Projected labor requirements are divided into three scenarios. These scenarios show the relationship between labor , output and economic growth at a certain level . Economic growth is assumed: i) low at 3.8 % , ii) stable at 5.8 % and iii) high at 7. % . The results showed that the tourism sector which includes hotel, restaurant, transportation, entertainment and recreation and retail trade sub-sectors experienced a significant improvement in 2015. Hotels and restaurants and retail trade sub-sectors were the largest contributors to the human resource requirement in 2015.

Keywords: Input - Output, Tourism, projection, Human Resource.

1. PENGENALAN

Tenaga manusia adalah salah satu daripada input penting dalam proses pengeluaran dan membantu memajukan ekonomi sesebuah negara. Tanpa tenaga manusia, input-input lain seperti modal fizikal dan bahan mentah tidak dapat digemblengkan dengan sempurna (Hasnah *et al.* (2009)). Kepentingan tenaga manusia ini banyak di bahaskan oleh ahli-ahli ekonomi sama ada fahaman Klasik mahupun Keynesian (Shahimi *et. al.* (2012)). Malah, dalam dunia globalisasi yang berlandaskan pengetahuan, serta bertunjangkan sains dan teknologi, tenaga manusia yang berkualiti adalah lebih penting dalam memastikan ekonomi sesebuah negara dapat terus berdaya saing dan berdaya tahan. Oleh itu, dari semasa ke semasa pembangunan tenaga manusia ini perlu dipertingkatkan bagi memenuhi kehendak pasaran semasa.

Selain elemen kualiti tenaga manusia, kecukupan tenaga manusia dalam sesebuah ekonomi juga adalah penting. Ketidacukupan tenaga manusia menyebabkan berlakunya permintaan input ini dari luar negara yang diharapkan dapat membantu menggerakkan pembangunan ekonomi domestik. Isu berkaitan ketidacukupan tenaga manusia ini bukan isu baru dalam ekonomi (Cappeli (2005)).

Ia dihadapi oleh banyak negara sama ada Negara Maju (NM) mahupun Negara Sedang Membangun (NSM). Malah, adakalanya dipersoalkan sama ada benar-benar terdapat kekurangan tenaga manusia untuk berkhidmat dalam kebanyakan sektor ekonomi atau ada faktor lain yang menyebabkan perkara ini berlaku sering dipersoalkan (Cappeli (2005)).

Ini kerana kerap kali timbul masalah ketidakcukupan tenaga manusia tapi pada masa yang samawujud pengangguran dalam ekonomi. Contohnya di Amerika Syarikat, di sesetengah sektor khususnya yang berteknologi tinggi, pembuatan termaju, dan dalam sektor perubatan pakar, kadar pengangguran adalah rendah iaitu serendah 3-5 peratus tetapi bagi sesetengah sektor ekonomi yang berintensifkan buruh, syarikat-syarikat pertanian khususnya melaporkan kesukaran mencari pekerja untuk memilih sayur-sayuran dan buah-buahan, dan hotel dan restoran menunjukkan mereka mempunyai masalah mengisi jawatan penting. Paradox ini sungguh pun bersifat sementara namun, penyelesaian perlu dilakukan (Darrell (2013)).

Salah satu cara yang paling berkesan adalah membuat perancangan mengunjurkan keperluan tenaga manusia (Patrick (1993)). Menyedari kepentingan mengunjurkan tenaga manusia, kertas ini memberikan perhatian terhadap pengunjuran keperluan tenaga manusia dalam sektor pelancongan di Malaysia. Perbincangan kertas ini adalah mengiku turutan berikut: sorotan kajian lepas, data dan methodologi, perbincangan hasil kajian dan implikasi kajian.

2. SOROTAN KAJIAN LEPAS

Menurut Spalletti (2009), objektif utama perancang tenaga manusia adalah untuk membuat unjuran permintaan pekerjaan pada masa hadapan. Unjuran adalah penting untuk memastikan tidak berlakunya kekurangan tenaga manusia yang akan membantutkan pengeluaran dan akhirnya dalam jangka panjang akan menjejaskan pertumbuhan ekonomi negara. Untuk tujuan tersebut, unjuran tenaga manusia cuba dirancang dengan baik. Amnya, terdapat pelbagai kaedah yang digunakan untuk melakukan perancangan dan unjuran ini. Patrick (1993), menghujahkan kaedah Manpower Requirement Approach (MRA) atau Manpower Requirement Forecasting adalah antara kaedah terbaik sebagai alat perancangan bagi merancang tenaga kerja. Ini kerana MRA mampu berperanan sebagai satu model yang menunjukkan hubungan antara pengeluaran input industri dengan keperluan tenaga kerja. Ini disokong oleh Psacharopoulos, *et al.* (1983), yang menyatakan kaedah ini juga relaven digunakan sehingga kini.

Bagaimanapun, kaedah yang berlatar belakangkan penggunaan model input-output ini sebenarnya tidak terlepas daripada menghadapi masalah iaitu dari segi nisbah output-buruh yang diandaikan tetap dan produktiviti buruh adalah sama untuk semua kategori pekerjaan untuk semua sektor ekonomi. Kelemahan ini telah diperbaiki oleh kajian yang dilakukan oleh Poo *et al.* (2011). Produktiviti buruh mengikut kategori pekerjaan bagi sektor yang berbeza telah dikira untuk mengatasi masalah nisbah buruh-output yang tetap. Ini bermakna keanjalan permintaan buruh bukan lagi bernilai satu seperti mana model asal MRA tetapi telah berubah berdasarkan penganggaran yang dilakukan menggunakan kaedah ekonometrik. Dengan ini model MRA telah ditambahbaik telah digunakan untuk mengkaji keperluan tenaga manusia.

Pengunjuran dengan menggunakan model Input-Output kerap kali terkekang dengan data yang tidak dikemaskini dengan efisien. Satu cara mengemaskini data adalah dengan menggunakan pendekatan RAS. Model RAS merupakan model yang sering digunakan untuk membuat unjuran terhadap tenaga manusia (Patrick and Lex (1996)). Model RAS mula diperkenalkan pada tahun 1960an. Model ini digunakan untuk unjuran keperluan tenaga manusia pada masa hadapan melalui keperluan tenaga manusia mengikut industri pada masa kini. Antara kelebihan model ini adalah model yang dibentuk boleh menerangkan hubungan antara upah yang bergantung kepada pendidikan berbanding pekerjaan. Namun, kaedah ini juga mempunyai kelemahan iaitu dari penyelesaian masalah pengganda dan masalah data tidak lengkap boleh menjejaskan proses dan hasil pengiraan.

Selain itu, kaedah ekonometrik tidak ketinggalan menjadi pilihan penyelidik dalam usaha membuat unjuran keperluan tenaga manusia (Hopkins 2002). Kaedah ekonometrik menjadi metodologi dominan dalam kajian berkaitan tenaga manusia kerana model yang lebih mudah difahami dan kekal popular dalam kalangan ahli ekonomi, perancang tenaga kerja serta pembuat dasar (Wong *et al.* (2004), Campbell (1997)).

Penggunaan kaedah ekonometrik dalam kajian berkait ramalan tenaga kerja bermula dengan kajian projek keperluan tenaga kerja di Mediterranean Wilayah OECD (Parnes (1962), Debauvais and Psacharopoulos (1985)). Kajian ini cuba menghubungkan keperluan tenaga manusia dalam pengeluaran industri kepada beberapa pembolehubah ekonomi lain contohnya pertumbuhan sesebuah industri yang akhirnya dijangka dapat merangsang permintaan setiap pekerjaan dalam industri tersebut (Campbell (1997), Willems (1998)).

Sungguhpun terdapat beberapa kaedah yang boleh digunakan untuk membuat unjuran tenaga kerja, namun kajian yang berkaitan dengan unjuran tenaga kerja dalam sektor pelancongan adalah sangat terbatas khususnya di Malaysia. Sehingga penulisan ini dilakukan hanya ditemui satu kajian bagi kes Malaysia yang mengaitkan dengan kajian pengunjuran tenaga kerja dalam sektor pelancongan melalui kajian Ismail *et al.* (2012). Kajian ini pada asasnya adalah berkaitan dengan kajian dalam sektor perkhidmatan. Namun, oleh kerana sub-sektor dalam pelancongan iaitu sektor perdagangan borong dan runcit, pengangkutan serta hotel dan restoran juga merupakan komponen dalam sektor perkhidmatan, maka secara tidak langsung kajian ini turut melakukan unjuran terhadap sektro pelancongan.

Hasil daripada kajian Ismail *et al.* (2012) ini mendapati bahawa sektor dalam pelancongan khususnya perdagangan borong dan runcit serta hotel dan restoran akan mengalami peningkatan dalam keperluan tenaga manusia pada tahun 2010-2015. Prospek peningkatan ini juga menunjukkan bahawa berlakunya peningkatan dalam permintaan jumlah tenaga mahir sehingga hasil unjuran mendapati bahawa lebih daripada separuh tenaga mahir diperlukan menjelang tahun 2010-2015. Bagi Malaysia, sehingga kini tidak terdapat kajian berkaitan dengan unjuran tenaga manusia menggunakan lain-lain kaedah. Justeru itu, kajian terhadap unjuran tenaga manusia menggunakan kaedah lain adalah suatu yang signifikan dilakukan.

3. DATA DAN METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini bagaimanapun menggunakan kerangka model input-output sebagai method dalam menganalisis unjuran tenaga kerja/manusia dalam sektor pelancongan.

Data Kajian

Sumber data utamabagikajianinidiperolehdaripadaJadual Input Output yang dikeluarkanolehJabatanPerangkaan Malaysia (DOS). Set Jadual Input-Output Malaysia iaitu 2005 (IO-2005) digunakan dalam kajian ini. Data ini kemudiaannya diagregatkan kepada 16 sektor dimana subsektor dibawah industri pelancongan yang akan dibincangkan adalah empat sektor utama adalah hotel, restoran, pengangkutan, borong dan runcit serta hiburan dan rekreasi.

Metodologi Kajian

Menurut Saari and Rashid (2006) model input-output yang dihasilkan memberikan gambaran yang paling hampir dengan perakaunan negara yang menunjukkan aliran barang akhir serta keseimbangan faktor dan bukan faktor pendapatan dalam sesebuah sektor. Oleh itu, unjuran dengan menggunakan kaedah Input Output juga didapati merupakan kaedah peramalan yang konsisten dan paling hampir dengan nilai sebenar. Dengan itu, kaedah inpput-output telah digunakan dalam kajian ini.

Dalam pendekatan input output, persamaan seimbang sistem input-output terbuka boleh dinyatakan seperti berikut:

$$X = AX + F \quad (1)$$

dengan

X= Vektor keluaran output
 A= Matriks teknikal koefisien
 F= Vektor permintaan akhir

Penyelesaian persamaan seimbang (1), diperoleh:

$$X = (I - A)^{-1} F$$

dengan $R = (I - A)^{-1}$ dan $R = (r_{ij})$ adalah $n \times n$ matrik

Oleh itu,

$$R = \begin{bmatrix} r_{11} & \cdots & r_{1j} & \cdots & r_{1n} \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ r_{i1} & \cdots & r_{ij} & \cdots & r_{in} \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ r_{n1} & \cdots & r_{nj} & \cdots & r_{nn} \end{bmatrix}$$

Persamaan seimbang sistem input-output boleh ditulis semula seperti berikut:

$$X = RF \quad (2)$$

Koefisien buruh dalam ekonomi diperoleh melalui pendekatan berikut:

$$l_i = L_i / X_i \quad (3)$$

dengan

L_i = Jumlah buruh di industri i

X_i = Jumlah output di industri i

l_i = vektor baris koefisien buruh ($i= 1, 2, 3, \dots, n$)

Dengan itu,

$$l_i = [l_1 \quad l_2 \quad l_3 \quad \dots \quad l_n]$$

Dalam model input-output, pembentukan vektor baris bagi n koefisien buruh, l_i menunjukkan jumlah buruh yang diperlukan untuk menghasilkan satu unit output di industri i . Koefisien buruh boleh didefinisikan sebagai kuantiti buruh yang diperlukan oleh satu unit output. Koefisien buruh merupakan cara implisit untuk mengukur produktiviti buruh. Jumlah buruh bagi setiap industri dalam model input-output mempunyai hubungan dengan jumlah output yang dikeluarkan oleh industri tersebut. Jadi untuk mendapatkan jumlah buruh yang bekerja di industri i , koefisien buruh, l_i perlu didarabkan dengan total output X_i bagi industri berkenaan. Dengan menjumlahkan hasil darab koefisien buruh dan jumlah output bagi semua industri dalam ekonomi, jumlah buruh untuk total ekonomi boleh diperoleh. Secara matematikanya:

$$L_T = \sum_{i=1}^n l_i X_i \quad (4)$$

Dengan,

L_T adalah jumlah buruh dalam ekonomi

Model asal yang digunakan dalam kajian ini merupakan model yang diperkenalkan oleh Psacharopoulos (1973) yang ditunjukkan oleh persamaan di bawah.

$$L = l(I - A)^{-1} F \quad (5)$$

Poo *et.al* (2011) telah menambah baik model tersebut dengan mengambilkira produktiviti buruh untuk unjuran keperluan tenaga manusia dalam ekonomi. Persamaan keperluan tenaga manusia bagi n sektor ditunjukkan seperti di bawah:

$$\hat{L}_T = l_{adj} (I - A_t)^{-1} (F_T)^\wedge \quad (6)$$

Dengan,

$$l_{adj} = b\pi$$

\hat{L}_T = unjuran tenaga kerja bagi sektor n (bilangan pekerja)

b = Matrik koefisien buruh pada tahun asas
(dengan b = matrik koefisien bagi buruh, l)

π = elemen bagi penyesuaian produktiviti tenaga buruh mengikut sektor.

$(I - A_t)^{-1}$ = matrik songsang Leontief bagi tahun semasa

$(F_T)^\wedge$ = matrik diagonal bagi permintaan akhir

Persamaan 6 merupakan model untuk unjuran tenaga buruh bagi sektor pelancongan dalam kajian ini. Modelini dibentuk melalui faktor kadar pertumbuhan produktiviti tenaga manusia, Leontief matrik dan tingkat output anggaran. Disini dapat dilihat perbezaan antara model Psacharoupoulos (1973) yang mengandaikan produktiviti buruh adalah homogenous manakala Poo *et. al.* (2011) membentuk model tenaga manusia yang telah diubahsuai dengan andaian tenaga buruh dipengaruhi oleh tingkat produktiviti mereka. Persamaan bawah menunjukkan kaedah pengiraan bagi kadar pertumbuhan produktiviti buruh.

$$W_{jm}^t = W_{jm}^0 (1 + \pi)^n$$

$$\left(\frac{W_{jm}^t}{W_{jm}^0} \right)^{\frac{1}{n}} = 1 + \pi$$

$$\left(\frac{W_{jm}^t}{W_{jm}^0}\right)^{\frac{1}{n}} - 1 = \pi$$

$$\pi = \left(\frac{W_{jm}^t}{W_{jm}^0}\right)^{\frac{1}{n}} - 1 \quad (7)$$

Dengan,

W_{jm}^t = Koefisien buruh sektor j bagi tahun semasa

W_{jm}^0 = Koefisien buruh sektor j bagi tahun asas

N = Perbezaan antara tahun semasa dan tahun asas

Berdasarkan persamaan 7, kadar pertumbuhan produktivity buruh (π) adalah dalam bentuk elemen, iaitu penyesuaian pertumbuhan produktiviti buruh (*adjusted labour productivity growth*) mengikut sektor.

4. PERBINCANGAN HASILKAJIAN

Guna tenaga yang diunjurkan adalah berdasarkan kepada tiga (3) senario iaitu ekonomi Malaysia diandaikan: i) stabil iaitu pada 5.8%,ii) berkembang pesat pada kadar 7.8% dan iii) berkembang pada kadar rendah iaitu 3.8%. Unjuran tenaga manusia dilakukan adalah untuk melihat gunatenaga yang diperlukan pada tahun 2015 berbanding 2007 (data sebenar) seperti ditunjukkan oleh JADUAL 1 di bawah.

JADUAL 1: Nilai Unjuran Sektor Perlancongan pada Kadar Pertumbuhan 3.8%, 5.8%, dan 7.8%

Bil	Sektor	Gunatenaga 2007	Kadar Pertumbuhan		
			3.80%	5.80%	7.80%
1	Pertanian,Perhutanan & Perikanan	1,558,200	1,279,370	1,566,842	1,598,343
2	Perlombongan & Kuari	39,500	52,927	53,927	54,928
3	Pembuatan	1,054,900	1,071,693	1,091,952	1,112,211
4	Elektrik, Gas & Air	60,800	58,244	65,016	71,788
5	Pembinaan	922,500	975,388	993,827	1,012,264
6	Perdagangan Borong & Kenderaan Bermotor	1,043,600	790,744	805,692	820,639

JADUAL 1 (sambungan): Nilai Unjuran Sektor Perlancongan pada Kadar Pertumbuhan 3.8%, 5.8%, dan 7.8%

Bil	Sektor	Gunatenaga 2007	Kadar Pertumbuhan		
			3.80%	5.80%	7.80%
7	Perdagangan Runcit	668,600	541,550	551,787	562,024
8	Hotel	251,790	249,190	252,010	254,830
9	Restoran	741,540	980,341	998,873	1,017,404
10	Pengangkutan	143,940	141,099	143,766	146,433
11	Pengangkutan Lain & Komunikasi	282,200	269,295	274,385	279,476
12	Kewangan & Insurans	79,900	78,149	79,627	81,103
13	Hartanah	36,800	35,401	39,713	42,016
14	Perkhidmatan Kerajaan	1,404,910	1,145,089	1,166,736	1,188,381
15	Hiburan & Rekreasi	79,700	87,820	103,564	104,909
16	Perkhidmatan Swasta	879,390	1,280,034	1,304,231	1,328,428
	JUMLAH GUNA TENAGA	9,248,270	9,036,334	9,491,948	9,675,177

Pada kadar ekonomi stabil iaitu 5.8%, jumlah keperluan tenaga manusia keseluruhan sektor adalah sebanyak 9.5 juta orang. Manakala pada keadaan pertumbuhan ekonomi berada pada kadar 3.8% dan 7.8% dan jumlah keperluan tenaga manusia berjumlah 9.0 juta dan 9.7 juta orang. Ini menunjukkan dengan berlakunya pertumbuhan yang kurang memberangsangkan keperluan tenaga manusia secara keseluruhan adalah sedikit terjejas.

Bagaimanapun, bagi sektor pelancongan yang *robust* kepada iklim ekonomi, prestasi yang dicatatkan adalah terus meningkat. Bilangan keperluan tenaga manusia bagi kelima-lima sub-sektor pelancongan iaitu perdagangan runcit, hotel, restoran, pengangkutan, hiburan dan rekreasi pada tahun 2007 adalah berjumlah 1.9 juta orang. Menjelang 2015, dengan kadar pertumbuhan 3.8%, 5.8% dan 7.8% keperluan tenaga manusia yang diunjurkan berada pada 2 juta, 2.01 juta dan 2.08 juta. Ini bermakna matlamat untuk mewujudkan gunatenaga sektor pelancongan sebanyak 2 juta adalah tercapai (Malaysia (2011)). Secara terperinci dengan berpandukan kepada senario pertumbuhan ekonomi stabil pada kadar 5.8%, pada kadar ini, terdapat peningkatan drastik dalam sektor pelancongan dan semua subsektor dibawahnya iaitu subsektor hotel, restoran, perdagangan runcit, hiburan dan rekreasi serta subsektor pengangkutan.

Pada tahap ini, sektor pelancongan telah menyumbang sebanyak 22.1% tenaga manusia pada tahun 2015. Subsektor yang mendominasi keperluan tenaga manusia pada tahap ini adalah hiburan dan rekreasi dan diikuti dengan subsektor pelancongan yang lain iaitu subsektor perdagangan runcit, restoran, pengangkutan serta subsektor yang paling rendah menyumbang keperluan tenaga manusia adalah subsektor hotel. Dengan jumlah keperluan tenaga manusia sebanyak 2.01 juta, keperluan tenaga manusia pada tahun 2015 menunjukkan bahawa sektor pelancongan bakal menjadi sektor yang semakin penting dalam menjana peluang pendapatan kepada rakyat. Lain-lain kadar pertumbuhan, dijelaskan di JADUAL 1 dan 2.

JADUAL 2: Penguasaan Pasaran oleh Sektor Pelancongan dalam Menyumbang Tenaga Manusia

Sektor	Penguasaan Pasaran (%)		
Kadar pertumbuhan	3.80	5.80	7.80
Perdagangan Runcit	5.99	5.81	5.81
Hotel	2.76	2.65	2.63
Restoran	10.85	11.05	11.26
Pengangkutan	1.56	1.51	1.51
Hiburan & Rekreasi	0.97	1.09	1.08
Sektor Pelancongan	22.13	22.13	22.30
Lain-lain	77.87	77.87	77.70

5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI DASAR

Penyediaan gunatenaga atau sumber manusia yang mencukupi adalah penting dalam memastikan pembangunan yang lestari. Ini bermakna untuk mengetahui dengan jelas berapakan keperluan tenaga manusia sebenar dalam setiap sektor ekonomi kerajaan perlu mengunjurkan dengan tepat keperluan semasa dan akan datang.

Atas inisiatif itu, kajian ini telah melakukan analisis mengunjurkan keperluan tenaga manusia khusus dalam sektor pelancongan. Pemilihan sektor pelancongan bagi kajian ini adalah ekoran kepentingan sektor ini kepada penjana ekonomi Malaysia selain merupakan antara sektor yang berintensifkan buruh.

Unjuran bagi kajian ini adalah dengan menggunakan kaedah Input-Output. Kaedah ini dipilih kerana kelebihan sektor ini dimana menurut Saari and Rashid (2006), model input-output dapat memberikan gambaran yang paling hampir dengan perakaunan negara yang menunjukkan aliran barang akhir serta keseimbangan faktor dan bukan faktor pendapatan dalam sesebuah ekonomi. Berdasarkan kaedah Input-Output menjelang tahun 2015 keperluan tenaga manusia meningkat kepada 2 juta orang dengan penguasaan sekitar 22% daripada keseluruhan keperluan tenaga manusia negara.

Ini menunjukkan sektor pelancongan memberikan sumbangan yang besar kepada negara terutamanya dari segi menjana peluang pekerjaan kepada rakyat Malaysia. Ini selari dengan usaha kerajaan dalam RMK-10 untuk menyalur Dana Fasilitasi kepada sektor yang terlibat dengan NKEA termasuklah sektor pelancongan.

Ia juga dilihat sebagai suatu perkongsian pintar antara pihak kerajaan dan swasta dalam meningkatkan kualiti sektor pelancongan di Malaysia. Peningkatan yang drastik dalam output keluaran dan pendapatan dari industri pelancongan membuka peluang kepada negara untuk terus memajukan sektor ini.

Berdasarkan RMK-10, kerajaan melakukan pelbagai perubahan dalam tempoh rancangan seperti menambah baik produk pelancongan, menyelenggara tempat pelancongan, mempromosi serta memperkenalkan pensijilan produk dan aktiviti bagi meningkatkan kualiti sektor pelancongan di Malaysia. Perubahan yang drastik ini memerlukan jumlah tenaga manusia yang tinggi bagi menjamin sasaran kerajaan iaitu menjadikan Malaysia antara 10 negara teratas dari segi pendapatan pelancongan global tercapai. Sasaran pendapatan akan tercapai sekiranya sasaran pekerjaan sebanyak 2 juta dalam sektor pelancongan tercapai.

RUJUKAN

- Cappelli, P. (2005). Will there really be a labor shortage?. *Human Resource Management*. **44**(2):143-149.
- Campbell, C.P. (1997). Workforce requirement: the basis for relevant occupational training. *Journal of European Industrial Training*. **21**(8): 279-97.

- Chaney, S. and Ryan, C. (2012). Analyzing the evolution of Singapore's World Gourmet Summit: An example of gastronomic tourism. *International Journal of Hospitality Management*. **31**(2): 309-318.
- Debauvais, M. and Psacharopoulos G. (1985). *Forecasting the needs for qualified manpower: towards an evaluation*. In: Youdi RV, Hinchliffe K, editors. *Forecasting skilled-manpower needs: the experience of eleven countries*. Comedi, Belgium: UNESCO, p. 11–31.
- Darrell M.W. (2013). *The Paradox of Worker Shortages at a Time of High National Unemployment*. Retrieved on 24 June 2014 at http://www.brookings.edu/~media/research/files/papers/2013/04/10%20worker%20shortage%20immigration%20west/west_paradox%20of%20worker%20shortages.pdf
- Hasnah Ali, Luqman Ahmad, Sanep Ahmad and Noraziah Ali. (2009). The needs, Importance and Contributions of Educational Planning in the Development of Malaysian Economy. *J. e-Bangi*. **4**(1): 13-29.
- Hopkins, M. (2002). *Labour market planning revisited*. New York: Palgrave Macmillan.
- Ismail, R., Yussof, I. and Uddin, N. (2012). Analysis of labour requirements in the Malaysian services sector. *International Journal of Business and Management Science*. **5**(1): 19.
- Malaysia. (2011). *Rancangan Malaysia Kesepuluh, 2011-2015*. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Berhad.
- Parnes, H. S. (1962). *Forecasting educational needs for economic and social development*. Paris: OECD.
- Patrick, V. E., and Lex, B. (1996). The use of RAS in manpower forecasting: A microeconomic approach. *Economic Modelling*. **13**: 257-287.
- Patrick, V. E. (1993). *Manpower Requirement Approach: Background and Methodology*. Retrieved on 24 June 2014 at file:///F:/Artikel%20Penulisan/Journal%20of%20Mathematics%20Science_UPM/roa-rm-1993_3e.pdf.

- Poo, B.T., Ismail, R., Yussof, I., and Mohd Noor, Z. (2011). An Input-Output Model For Manpower Requirements. *J. of Contemporary Issues Thought*: 69-94.
- Psacharopoulos, G. (1973). Substitution Assumption Versus Empirical Evidence in Manpower Planning. *De Economist*. **121**(6): 609–625.
- Psacharopoulos, G., Hinchliffe, K., Dougherty, C. and Hollister, R. (1983). Manpower Issues In Educational Investment A Consideration of Planning Processes and Techniques. *Staff Working Papers*. No. 624. Washington, DC: World Bank.
- Saari, M.Y., and Rashid, Z.A. (2006). *Analisis dan Aplikasi Input-Output*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Shahimi, S., Asri, N. M., Ismail, M. A., Salleh, N. H. M., Zyadi, M. T. M., Endut, W. and Halil, N. (2012). *Makroekonomi*. Cengage Learning, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Spalletti, S. (2009). Education and history of economic thought: from Adam Smith to the Residue of Ignorance (1776-1964). *History of Education and Children's Literature*. **4**(2).
- Willems, E. (1998). Interpreting gaps in manpower forecasting models. *Labour* **12**(4): 633–41.
- Wong, J. M. W., Chan, A. P. C. and Chiang, Y. H. (2004). A critical review of forecasting models to predict manpower demand. *The Australian Journal of Construction Economics and Building*. **4**(2): 43–56.