

ALIHAN KERJAYA PEKERJA BIDANG TEKNIKAL KEPADA BIDANG PENDIDIKAN
DALAM KALANGAN PENGAJAR MTUN

SITI KHAIRANI BINTI MAT ARIS

Laporan projek dikemukakan sebagai
memenuhi sebahagian daripada syarat penganugerahan
Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional

Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

Disember 2012

ABSTRAK

Dalam menghadapi arus pembangunan, tumpuan negara adalah memastikan terdapatnya satu adunan yang seimbang antara golongan professional dan separa professional terutamanya dalam bidang sains dan teknologi. Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor alihan kerjaya pekerja bidang teknikal kepada bidang pendidikan. Tumpuan kajian berdasarkan empat aspek utama iaitu aspek pendidik, aspek dorongan, aspek skim perkhidmatan dan permasalahan di tempat kerja lama. Kajian ini juga meninjau hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan keputusan memilih bidang pendidikan berdasarkan variabel jantina. Data kajian diperolehi melalui 41 item soal selidik yang diedarkan kepada 123 orang tenaga pengajar di Universiti Tun Hussein Onn. Semua responden mempunyai pengalaman bekerja di bidang teknikal sebelum memasuki bidang pendidikan. Data dianalisis menggunakan perisian SPSS (Statistical Package For The Social Science). Statistik kekerapan, skor, peratusan, min dan juga Ujian-T digunakan untuk menjawab beberapa persoalan kajian. Secara keseluruhan, dapatan kajian menunjukkan bahawa faktor kerjaya pendidik itu sendiri merupakan faktor pendorong yang paling utama, kemudian diikuti dengan faktor ganjaran dan faktor dorongan. Bagi aspek permasalahan di tempat kerja lama, dimensi kekangan masa dan bebanan tugas dilihat sebagai faktor utama yang membawa kepada perletakan jawatan dan alihan kerjaya bidang teknikal kepada bidang pendidikan. Hasil analisis juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor-faktor yang terlibat dengan variabel jantina. Berdasarkan dapatan yang telah diperolehi, diharap kajian ini dapat memberi manfaat kepada semua pihak yang terlibat dan beberapa cadangan telah diusulkan pada kajian lanjutan agar dapat menyelesaikan permasalahan yang wujud dalam kalangan tenaga pengajar di MTUN.

ABSTRACT

In facing the development, focus is to ensure that a balanced mix of professionals and semi-professionals, especially in science and technology. This study aims to identify factors, technical employee career shift to education. This study aims to identify factors, technical employee career shift to education. The study focuses on four main aspects which educators aspect, the aspect of motivation, aspects of the scheme of service and problems on the job longer. The study also examined the relationship between these factors in choosing the field of education based on gender variables. Data were collected through a 41 item questionnaire which was distributed to 123 teaching staff at the University Tunn Hussein Onn. All respondents have experience working in technical fields before entering the field of education. Data were analyzed using SPSS (Statistical Package For The Social Science). Frequency statistics, scores, percentages, means and t-test is used to answer the research questions. Overall, the study showed that the teacher's own career was the most important motivating factor, then followed by the reward and encouragement factor. For the aspects of the problem in the workplace longer, dimension and time constraints workload is seen as a key factor that led to the resignation and career transition to the field of technical education. Analysis results also showed no significant differences between the factors involved in the variable gender. Based on the results that have been obtained, it is hoped this study will be beneficial to all parties involved and a number of proposals have been implemented in further research in order to solve the problems that exist among teachers in MTUN.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Dalam menghadapi arus pembangunan, tumpuan negara adalah memastikan terdapatnya satu adunan yang seimbang antara golongan professional dan separa professional terutamanya dalam bidang sains dan teknologi. Selaras dengan matlamat ini, negara kita dijangka akan muncul sebagai negara perindustrian yang berdaya saing dan berbudaya maju mengikut acuan sendiri. Justeru itu, dalam merealisasikan matlamat ini, tiada yang lebih penting dari memberi penekanan terhadap pembangunan sumber manusia. Bagi memenuhi keperluan sumber manusia ini, sektor pendidikan diberi penekanan sebagai ejen dalam membudayakan masyarakat supaya lebih agresif dalam bertindak balas kepada perubahan keadaan industri. Antara agenda penting untuk membangunkan sistem pendidikan ialah pembinaan budaya ilmu.

Salah satu aspek dalam pembinaan budaya ilmu ini meliputi penekanan dari segi penguasaan pengetahuan dan kemahiran industri bagi melahirkan generasi untuk pasaran tenaga kerja industri bersesuaian dengan Dasar Pembangunan Negara. Usaha ini ialah sebagai sumbangan ke arah melahirkan sumber tenaga manusia yang berkualiti dan serba boleh. Kurikulum dan daya didik di dalam sistem pendidikan hendaklah berupaya merealisasikan masyarakat saintifik dan progresif yang inovatif dan perbandangan jauh ke hadapan. Cabaran ini hanya dapat direalisasikan melalui satu sistem pendidikan yang benar-benar mantap dan selari dengan pembangunan industri negara.

Sistem pendidikan negara memerlukan usaha-usaha yang sistematik dan terancang yang boleh meningkatkan keupayaan dan kemampuan dalam mencapai kecemerlangan dalam pelbagai aspek agar dapat menangani cabaran-cabaran dalam abad ini. Dengan itu, negara memerlukan pelbagai jenis dan corak latihan serta pendekatan pendidik yang baru. Apa yang perlu dilakukan ialah mempertimbangkan pembangunan sumber tenaga manusia terutamanya dalam bidang teknik dan vokasional.

Selari dengan usaha memakmurkan negara ke arah mencapai objektif negara berpendapatan tinggi. Pelan tindakan Fasa 2 meletakkan kepada perkembangan bidang-bidang dan aspek-aspek berkaitan. Keperluan meningkatkan bilangan pekerja mahir dan teknikal negara menuntut kepada tindakan memperkukuhkan bidang pengajian berteraskan Technical Education Vocational & Training (TVET). Universiti-universiti teknikal (MTUN), Politeknik dan Kolej Komuniti memainkan peranan yang amat penting dalam memacu agenda ini. Melalui pendekatan mengarusperdanakan pendidikan teknikal dan vokasional yang akan melibatkan peningkatan akses, penambahbaikan program, kolaborasi intra dan antara institusi, penawaran program baru dan sebagainya. MTUN dianggotai oleh empat universiti iaitu Universiti Tun Hussein Onn (UTHM), Universiti Malaysia Perlis (UniMAP), Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM) dan Universiti Malaysia Pahang (UMP)

Kekerapan pekerja teknikal bertukar tempat kerja pada hari ini bukanlah satu fenomena yang asing. Antara petunjuk yang mengesahkan fenomena ini adalah organisasi kini sedar akan kesukaran untuk 'mengikat' pekerja teknikal mereka dalam jangka waktu yang lama (McGovern, P. et al, 1997). Tambahan lagi, di kalangan pekerja teknikal mencari tempat kerja yang menjanjikan ganjaran yang lebih lumayan bukannya sesuatu yang sukar. Ini adalah kerana peluang pekerjaan di sektor perindustrian adalah lebih luas berbanding sektor yang lain. Peluang pekerjaan yang banyak ini adalah kesan daripada visi mantan Perdana Menteri Tun Dr.Mahathir Mohamad yang mahu melihat Malaysia sebagai sebuah negara perindustrian.

Dalam pada itu, bagi menambah bilangan tenaga kerja dalam bidang teknikal yang amat diperlukan dalam sektor perkilangan dan perindustrian, Kementerian Pendidikan telah mengambil tindakan penting pada 1995 dengan menggubal Pelan Tindakan Pengeluaran Tenaga Manusia Teknikal yang menyebut bahawa:

“Pelan Tindakan Pengeluaran Tenaga Manusia Teknikal bertujuan meningkatkan pengeluaran keluaran juruteknik dan jurutera menjelang tahun 2020 dengan menggunakan satu strategi terancang yang radikal bagi menguruskan pelajar ke bidang teknik semasa di sekolah menengah lagi. Pelan ini melibatkan penawaran mata pelajaran teknikal di beberapa buah sekolah menengah atas serta pengembangan sekolah menengah teknik dan politeknik”.

(Kementerian Pendidikan Malaysia,1996)

Dengan kata lain, proses perubahan struktur ekonomi akan memberi kesan kepada bertambahnya permintaan terhadap pekerja yang lebih bersifat teknikal seperti jurutera, juruteknik, penyelidik, pengurus yang cekap serta tenaga kerja golongan bawahan dan pertengahan yang mahir dan berkebolehan. Dengan itu, latihan teknikal dan vokasional adalah penting khususnya dalam memberi pendedahan dan latihan permulaan kakitangan teknikal dan professional yang diperlukan oleh negara perindustrian.

Pendidikan dan pembangunan sumber manusia (PSM) adalah kunci kepada peningkatan daya saing negara. Sistem pendidikan harus mampu memenuhi kehendak komersil dan industri, dan boleh menghasilkan tenaga kerja yang berupaya dan bersifat inovatif, produktif dan berkemahiran. Tenaga kerja ini merupakan input yang sangat penting dari segi pertumbuhan dan pembangunan ekonomi sesebuah negara. Sumber ini merupakan kepada input lain dalam proses perolehan. Tanpa sumber manusia, maka input-input lain seperti modal fizikal dan bahan mentah tidak dapat digemblengkan dengan sempurna. Ekoran ini banyak kajian dilakukan untuk menunjukkan kepentingan perancangan pendidikan dalam pembangunan dan pengurusan serta hubungan antara pendidikan dan pekerjaan (Carnoy 1977, Caillods & deGrauwe 2006). Sanyal (2008) telah membentuk sistem maklumat untuk menilai rangkaian antara pendidikan dan pasaran buru. Pendek kata pembentukan modal manusia melalui pendidikan dan latihan memang sangat menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negara (Fernandez dan Mauro 2000).

Menyedari akan hakikat ini, Kementerian Pendidikan telah melaksanakan usaha untuk menambah bilangan sekolah vokasional, sekolah teknik dan politeknik di seluruh negara. Matlamat kerajaan seterusnya meningkatkan pengambilan pelajar ke bidang-bidang yang berkaitan. Pertambahan enrolmen ini bukan sahaja memberi

kesan kepada pertambahan bilangan sekolah vokasional, malah memberi kesan kepada keperluan lebih ramai lagi pengajar atau guru-guru mahir dan terlatih dalam bidang teknik dan vokasional.

1.2 Latar belakang masalah

Bidang pendidikan merupakan suatu bidang yang amat penting dalam menyumbang kepada masa depan generasi akan datang. Sesiapa yang cenderung untuk menceburi bidang ini haruslah mempunyai sikap yang positif, optimistik dan melihat bidang pendidikan dengan persepsi yang betul. Isu semasa yang sering dibangkitkan ialah sama ada pendidik itu benar-benar meminati bidang ini atau mempunyai motif lain. Mengikut teori pemilihan pekerjaan oleh Ginzberg et.al (1951), ialah apabila seseorang itu membuat pertimbangan mengenai pemilihan pekerjaan, perkara pertama yang akan dilakukan ialah menilai dirinya dari beberapa sudut seperti kebolehan, minat dan nilai peribadi berhubung dengan pekerjaan yang dipilih. Jika kelayakan akademik yang sesuai, persoalan seterusnya ialah samada mereka betul-betul berminat dengan pekerjaan tersebut. Adakah pekerjaan itu melibatkan banyak interaksi? Adakah personalitinya sesuai dengan keperluan pekerjaan itu? Pertimbangan ini melibatkan faktor pekerjaan itu sendiri dan juga faktor-faktor sampingan yang lain.

Antara faktor yang menjadi pertimbangan bakal pendidik sewaktu memilih pekerjaan ialah perkara-perkara yang berkaitan dengan dunia pekerjaan itu sendiri. Seseorang itu mungkin akan memikirkan tentang pandangan mesyarakat secara umum terhadap sesuatu pekerjaan. Adakah pekerjaan tersebut disanjung tinggi atau dipandang rendah oleh masyarakat? Ada juga individu yang berpendapat bahawa tidak perlu menghiraukan pandangan orang lain terhadap pekerjaan yang diceburi. Pertimbangan seumpama ini dinyatakan sebagai faktor kenyataan atau faktor kerjaya itu sendiri yang melibatkan persepsi atau pandangan atau pandangan individu terhadap dunia pekerjaan.

Dalam kajian Yaakub, N. F. (1990) didapati lima daripada 28 item yang disenaraikan dikenalpasti sebagai motif utama mahasiswa Universiti Pertanian memilih bidang pendidikan iaitu pertama, bidang pendidikan adalah satu pekerjaan yang mulia (97.6%), menjadi pendidik memberi peluang berkhidmat kepada

masyarakat (97.4%), dapat menyampaikan pengetahuan kepada orang lain (97%), boleh mendidik generasi muda (95.7%) dan dapat memberi kesedaran tentang kebolehan mengurus, memimpin dan yakin berucap di hadapan orang ramai (92.6%). Dapatan kajian tersebut menunjukkan kelima-lima item yang dinyatakan adalah faktor altruistik.

Faktor pertimbangan peribadi adalah berkaitan dengan kategori pertama teori Ginzberg yang dilabelkan sebagai faktor peribadi. Manakala faktor minat dengan keadaan pekerjaan yang memuaskan dan sebab praktikal pula berhubungkait dengan kategori kedua teori Ginzberg iaitu faktor praktis. Faktor ketiga teori Ginzberg ialah mengenai pengaruh orang tertentu dalam kehidupan individu berkenaan adalah bersamaan dengan faktor keempat di dalam kajian Yaakub, N. F. iaitu faktor pengaruh. Menurut teori Ginzberg, faktor dorongan dari orang tertentu yang dianggap sebagai orang penting dalam kehidupan individu berkenaan juga mempengaruhi pemilihan keputusan yang dibuat dalam memilih sesuatu jenis pekerjaan. Ibu bapa, guru, rakan karib dan sebagainya merupakan orang penting dalam kehidupan seseorang individu. Faktor seterusnya ialah faktor yang bersabit dengan skim perkhidmatan atau ganjaran. Di antaranya ialah faktor kewangan iaitu tentang gaji yang akan diterima. Apakah faedah sampingan yang diperolehi daripada pekerjaan tersebut? Jangka masa bekerja juga merupakan salah satu faktor dalam pemilihan pekerjaan iaitu sama ada kerja itu separuh masa atau sepenuh masa atau adakah waktu bekerja itu pada siang hari atau malam?

Kekurangan tenaga pengajar yang mempunyai kemahiran teknikal begitu berkurangan pada masa kini. Keperluan kepada guna tenaga tersebut begitu dikehendaki. Abd Rashid, A. R. (2005) menyatakan bahawa guru yang mempunyai kepakaran dalam pelbagai bidang lebih diperlukan daripada guru yang hanya menjurus pada sesuatu bidang yang sempit. Ini bermakna, satu sifat kepimpinan guru yang cemerlang ialah kebolehan guru mengembangkan domain kreativiti dan inovatif ialah guru yang dapat mencetuskan berbagai-bagai idea, pemikiran dan penemuan baharu yang dapat membantu pelajar mengembangkan potensi intelektual dan potensi lain melalui proses inkuiri, intuitif, 'discovery', kognitif, efektif dan psikomotor.

Kritikan yang selalu kepada peringkat tenaga pengajar teknikal daripada kalangan majikan ialah mereka kurang mengikuti perkembangan semasa dan kurang pengalaman atau pengetahuan industri yang berkaitan dan kadangkala mereka tidak biasa dengan had kemajuan teknologi dan juga cara kerja yang wujud di tempat kerja

moden. Selain itu, tenaga pendidik juga seharusnya mempunyai ilmu dan pengalaman dalam bidang yang di ajar. Selain itu, para pendidik yang mengajar di dalam bidang ini haruslah mempunyai pengalaman kerja dalam industri, mempunyai pengetahuan terkini tentang industri. Jika cabaran ini berjaya dihadapi dalam pendidikan teknik dan vokasional, hasil keluaran bidang ini adalah berkualiti seiring dengan kehendak pasaran kerja (Abu Bakar, N. N., Hamzah, R., & Udin, A ., 2011).

Cabaran utama bidang pendidikan teknik dan vokasional adalah memastikan hasil keluarannya berkualiti dan memenuhi aspirasi falsafah pendidikan negara iaitu untuk melahirkan warga negara yang seimbang dari segi jasmani, emosi, rohani, intelak, sosial dan mencapai keseimbangan dan kemakmuran diri serta dapat berbakti pada agama, bangsa dan negara. Cabaran ini merupakan suatu tugas yang berat bagi pendidik dalam bidang pendidikan teknik dan vokasional. Ini kerana, seperti yang diketahui umum, pendidikan teknik dan vokasional merupakan pendidikan yang menekankan amali (Abu Bakar, N. N., Hamzah, R., & Udin, A., 2011). Oleh itu, adalah menjadi tanggungjawab pendidik bagi menyampaikan pengajaran secara kreatif bagi memastikan matlamat falsafah pendidikan kebangsaan tercapai. Jadi, pengalaman dalam bidang industri merupakan aspek penting kepada pengajar dalam melaksanakan proses pembelajaran yang lebih berkesan dan tidak hanya bergantung kepada buku teks.

1.3 Pernyataan masalah

Peranan pengajar adalah penting dalam usaha menyediakan generasi yang seimbang perkembangannya. Mereka yang memilih profesion pendidik seharusnya mempunyai sikap yang positif dan peka terhadap perkembangan sekitar mereka. Di samping mempunyai sikap yang baik dan optimistik terhadap profesion ini, bakal pengajar seharusnya dapat membuat jangkaan yang tepat dan melihat profesion pendidik dengan persepsi yang betul. Profesion pendidik tidak seharusnya dijadikan sebagai kerjaya terakhir dalam pencarian kerja.

Pengalaman dan pengetahuan tenaga pengajar di institusi latihan teknikal dan vokasional merupakan faktor yang mempengaruhi kualiti lulusan yang dikeluarkan. Hassan, S. M. & Mohd Salleh, N. A. (1995) mengatakan bahawa tenaga pengajar yang

berkelayakan juga menjadi masalah utama. Mereka diambil terus dari universiti tempatan dan Maktab Khas untuk latihan teknik atau vokasional. Kebanyakan tenaga pengajar tiada pengalaman perindustrian dan kerja. Fenomena tersebut wajar diambil perhatian kerana tenaga pengajar yang hanya mempunyai kelayakan akademik tanpa memiliki pengalaman industri dan kerja akan menjadikan pelaksanaan program latihan atau pendidikan teknik dan vokasional lebih bercorak teori sahaja. Ini akan melahirkan lepasan institusi vokasional yang kurang terlatih bagi memenuhi tuntutan yang diperlukan oleh bakal majikan mereka kelak. Oleh itu, kajian ini cuba mengenal pasti masalah yang berkaitan dengan faktor-faktor yang menyumbang ke arah alihan kerjaya terhadap tenaga pengajar di MTUN dari aspek kerjaya pendidik, skim perkhidmatan, dorongan dan permasalahan di tempat kerja lama.

Menerusi kajian ini, permasalahan yang diketengahkan ialah dari segi faktor alihan kerjaya dari bidang teknikal kepada bidang pendidikan dalam kalangan pengajar di MTUN. Bidang pendidikan di sini menjurus kepada pendidikan teknik dan vokasional. Golongan yang meninggalkan bidang teknikal ini lazimnya mempunyai kelulusan dan kemahiran yang bersesuaian dan seharusnya dapat meneruskan kerjaya dalam bidang berkenaan. Namun, sebaliknya mereka mengambil keputusan untuk menjadi tenaga pengajar di institusi-institusi pendidikan seperti Universiti Teknikal, Politeknik, Sekolah Menengah Teknik dan Vokasional. Untuk itu, adalah wajar untuk kita mengetahui faktor sebenar yang mempengaruhi alihan kerjaya. Selaras dengan pendapat Holland, J. L. (1973) yang menyatakan bahawa setiap individu akan berusaha mencari pekerjaan yang dirasakan sesuai dan dapat memberi kepuasan kepada dirinya.

1.4 Tujuan kajian

Kajian ini dibuat adalah bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mendorong alihan kerjaya dari bidang teknikal kepada bidang pendidikan dalam kalangan tenaga pengajar. Penyelidik ingin melihat faktor peralihan ini terhadap pengajar yang mempunyai pengalaman dalam bidang teknikal dari empat aspek penting iaitu profesion pendidik, skim perkhidmatan, dorongan dan permasalahan di tempat kerja lama. Penyelidik juga ingin mengenalpasti sama ada profesion pendidik

merupakan aspek penting dalam mendorong alihan kerjaya dari bidang teknikal kepada bidang pendidikan. Selain dari itu, dalam ciri kedua pula iaitu aspek skim perkhidmatan, penyelidik ingin mengetahui sama ada skim perkhidmatan yang bakal diterima dalam bidang pendidik mendorong sebab alihan kerjaya ini berlaku. Manakala aspek dorongan pula, penyelidik ingin mengkaji sejauh mana dorongan dari keluarga, rakan terdekat dan guru memainkan peranan dalam alihan kerjaya ini. Aspek terakhir ialah aspek bebanan tugas, penyelidik ingin mengkaji sama ada bebanan tugas dalam bidang teknikal menyumbang kepada peralihan kerjaya dan memilih profesion pendidik sebagai kerjaya baru. Keempat-empat aspek inilah yang menjadi indikator untuk mengenalpasti sebab alihan kerjaya dari bidang teknikal kepada bidang pendidikan dalam kalangan pengajar di MTUN.

1 . 5 Objektif kajian

Objektif kajian ini dijalankan adalah seperti berikut :

- (i) Menentukan sama ada aspek profesion pendidik sebagai faktor pendorong ke arah alihan kerjaya dalam kalangan pengajar MTUN.
- (ii) Menentukan sama ada aspek skim perkhidmatan sebagai faktor pendorong ke arah alihan kerjaya dalam kalangan pengajar MTUN.
- (iii) Menentukan sama ada aspek dorongan orang tertentu sebagai faktor pendorong ke arah alihan kerjaya dalam kalangan pengajar MTUN.
- (iv) Menentukan sama ada aspek permasalahan di tempat kerja lama sebagai faktor alihan kerjaya dalam kalangan pengajar MTUN.
- (v) Meninjau hubungan antara jantina dan faktor-faktor yang dikaji terhadap tenaga pengajar bidang teknikal.

1.6 Soalan kajian

Kajian ini cuba menjawab beberapa persoalan pokok iaitu seperti berikut :

- (i) Sejauh manakah aspek profesion pendidik mendorong peralihan kerjaya dalam kalangan pengajar MTUN?
- (ii) Sejauh manakah aspek skim perkhidmatan mendorong peralihan kerjaya dalam kalangan pengajar MTUN?
- (iii) Sejauh manakah aspek dorongan orang tertentu mendorong peralihan kerjaya dalam kalangan pengajar MTUN?
- (iv) Sejauh manakah aspek permasalahan di tempat kerja lama mendorong peralihan kerjaya dalam kalangan pengajar MTUN?
- (v) Sejauh manakah hubungan antara jantina dan faktor-faktor yang dikaji terhadap tenaga pengajar bidang teknikal?

1.7 Hipotesis kajian

Satu hipotesis kajian telah dirangka bagi menjawab soalan kajian yang keempat iaitu seperti :

Hipotesis Nul: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara min faktor-faktor yang dikaji di antara responden lelaki dan perempuan.

$H_0: \mu \text{ Lelaki} = \mu \text{ Perempuan}$

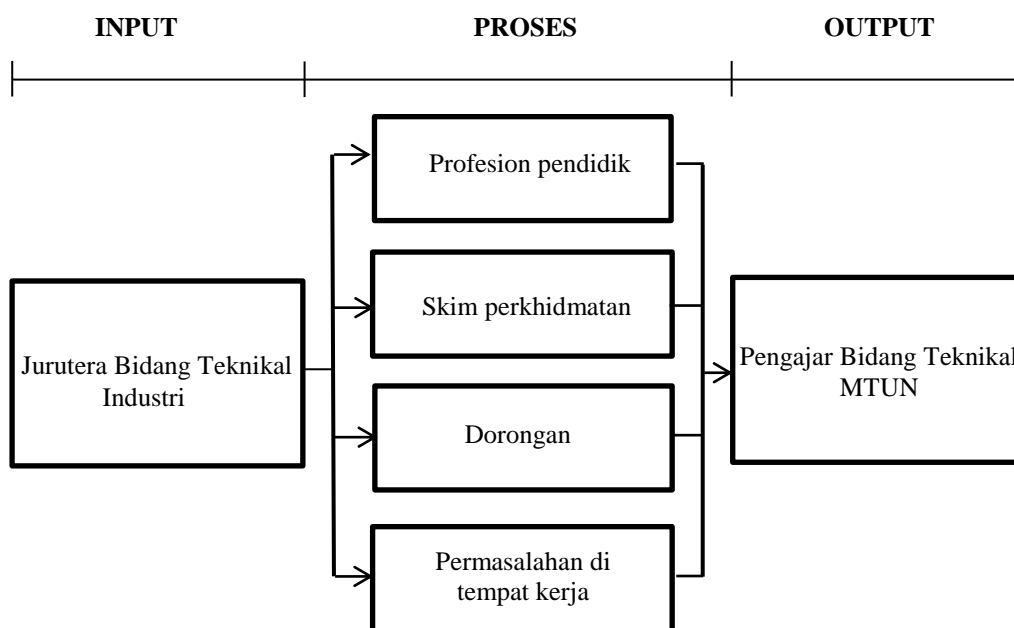
Hipotesis Alternatif: Terdapat perbezaan yang signifikan di antara min faktor-faktor yang dikaji di antara responden lelaki dan wanita.

$H_a: H_0: \mu \text{ Lelaki} \neq \mu \text{ Perempuan}$

Aras signifikan 2-tailed iaitu dua arah yang digunakan, $\alpha = 0.05$.

1.8 Kerangka konsep kajian

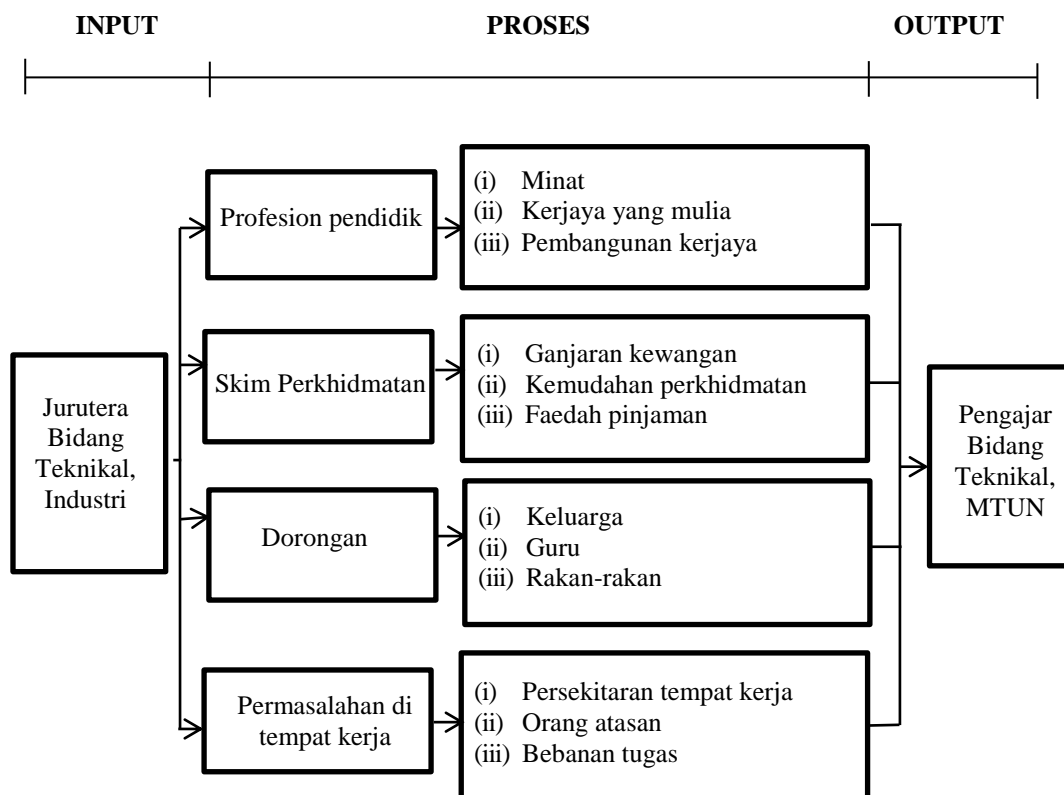
Kerangka konsep kajian ini mempunyai tiga komponen utama iaitu, input, proses dan output. Input dalam kajian ini ialah Jurutera dalam bidang teknikal yang bekerja di Industri, diikuti dengan proses yang merupakan faktor penyebab kepada alihan kerjaya dari bidang teknikal kepada pendidikan yang terdiri daripada profesion pendidik, skim perkhidmatan, dorongan dan permasalahan di tempat kerja. Komponen yang ketiga ialah output yang mengandungi pengajar dalam bidang teknikal di mana, mereka ini merupakan tenaga pengajar yang berpengalaman dalam bidang teknikal. kerangka konsep kajian penyelidik telah diubahsuai mengikut kesesuaian kajian merujuk kepada kerangka konsep kajian yang dipetik daripada Nik Pa, N. H. (2001). Kerangka konsep kajian dapat dilihat dalam Rajah 1.1.



Rajah 1.1: Kerangka konsep kajian (Sumber: Nik Pa, N. P., 2001)

Komponen utama kerangka konsep kajian ialah tenaga pengajar yang telah beralih kerjaya daripada seorang jurutera kepada seorang pendidik. Komponen kedua merupakan faktor penyebab peralihan kerjaya ini berlaku dari empat aspek utama iaitu profesion pendidik, skim perkhidmatan, dorongan dan permasalahan di tempat kerja. Profesion pendidik dilihat dari aspek minat untuk menjadi pendidik yang ada dalam

diri setiap tenaga pengajar selain kerjayanya yang mulia dan sebagai pembangunan kerjaya. Ciri yang kedua iaitu skim perkhidmatan dilihat dari tiga aspek iaitu ganjaran kewangan, kemudahan perkhidmatan dan faedah pinjaman. Manakala ciri yang ketiga iaitu permasalahan di tempat kerja lama, juga terbahagi kepada tiga aspek iaitu persekitaran tempat kerja, orang atasan dan bebanan tugas. Aspek rakan sekerja dikategorikan dalam persekitaran kerja kerana rakan memainkan peranan penting dalam menyumbang kepada persekitaran kerja yang baik. Manakala aspek waktu kerja dikategorikan dalam bebanan tugas kerana waktu kerja yang membebakan menyumbang kepada faktor tekanan. Penerangan kerangka konsep kajian penyelidikan telah diubahsuai mengikut kesesuaian kajian merujuk kepada kerangka teori yang dipetik daripada Nik Pa, N. H. (2001). Penerangan kerangka konsep kajian boleh dirujuk dalam Rajah 1.2.



Rajah 1.2: Penerangan kerangka konsep kajian (Sumber: Nik Pa, N. P., 2001)

Secara umumnya, faktor-faktor yang mendorong kepada alihan kerjaya bidang teknikal kepada bidang pendidikan di MTUN dapat digolongkan ke dalam tiga faktor utama, iaitu faktor profesion pendidik, faktor skim perkhidmatan dan faktor dorongan.

Manakala faktor sampingan yang mendorong pekerja teknikal meninggalkan jawatan lama dan seterusnya memasuki bidang pendidikan adalah berkaitan dengan permasalahan di tempat kerja seperti bebanan tugas.

Faktor profesion pendidik melibatkan aspek-aspek seperti kesesuaian dengan bakat dan kebolehan yang ada, kerjaya yang mulia, berkhidmat untuk masyarakat, bangsa dan negara, peluang meningkatkan kreativiti dan jaminan pekerjaan. Yaakub, N. F. (1990) menjelaskan bahawa terdapat beberapa faktor kerjaya yang mempengaruhi seseorang itu memilih bidang pendidikan. Kajiannya menunjukkan sebahagian besar respondennya bersetuju bahawa mengajar sesuai dengan watak dan kebolehan mereka dan kerjaya sebagai pendidik sememangnya menjadi cita-cita mereka. Ini disokong oleh kajian Karthigesu, S. (1987) yang mendapati bahawa pemilihan bidang pendidikan didorong oleh minat terhadap pekerjaan itu sendiri.

Dalip, A. R. (1989) mendapati 30.5% daripada mereka yang memilih pendidikan sebagai kerjaya kerana faktor minat atau motif intrinsik berbanding 1.2% intrinsik ini merupakan aspek dalaman yang melibatkan rasa suka atau tidak terhadap sesuatu kerjaya dan peluang peningkatan diri. Beliau juga mengemukakan satu lagi faktor yang sering menarik individu menjadi pendidik iaitu faktor kemanusiaan. Antara faktor-faktor kemanusiaan ini termasuklah untuk meningkatkan mutu pendidikan dan untuk berkhidmat kepada masyarakat.

Faktor ganjaran atau imbuhan pula merangkumi gaji yang tetap dan berpatutan, masa kerja yang pendek, kemudahan cuti rehat yang panjang, faedah persaraan kemudahan pinjaman dan perubatan. Ribak, R. N. (1994), berdasarkan kajiannya ke atas penuntut lepasan ijazah dengan tujuan mengetahui faktor individu memilih kerjaya pentadbir sekolah, kaunselor sekolah dan guru, mendapati bahawa pekerjaan yang terjamin, jadual kerja yang tersusun dan sistematik dan kadar cuti yang mencukupi merupakan faktor yang paling utama.

Manakala faktor dorongan melibatkan dorongan atau pengaruh dari orang terdekat seperti ibu bapa, suami atau isteri, ahli keluarga, saudara-mara, guru dan rakan. Dorongan ini sedikit sebanyak memberi kesan terhadap pemilihan sesuatu kerjaya. memilih bidang ini kerana didorong oleh faktor kesesuaian kelayakan. Morrison, A. dan McIntyre, D. (1970) merumuskan bahawa ibu bapa yang bekerja sebagai guru secara tidak langsung boleh mempengaruhi anak-anak mereka untuk memilih bidang kerjaya yang sama. Di samping ibu bapa, pengaruh guru juga memainkan peranan yang tidak kurang pentingnya kerana seseorang individu itu juga

membesar dalam persekitaran persekolahan. Kenyataan ini disokong oleh Jantzen, J. M. (1981) yang menunjukkan adanya pengaruh guru dalam pemilihan pekerjaan.

Secara teori, mereka yang menghadapi permasalahan di tempat kerja bercadang untuk bertukar pekerjaan sekiranya ada peluang berbuat demikian. Antara punca utama ialah bebanan tugas iaitu tanggungjawab kepada pengurusan (min = 3.857) diikuti pula oleh faktor lebihan bebanan kerja (min = 3.778) dan kekurangan peruntukan sumber (min = 3.429). Menurut Falconer, C. (1991), di antara faktor yang mendorong sampelnya meninggalkan jawatan di dalam bidang perindustrian dan memasuki bidang pendidikan ialah persekitaran tempat kerja yang sibuk justeru menjadi pendorong kepada pertukaran pekerjaan.

1.9 Kepentingan kajian

Walaupun terdapat banyak kajian yang telah dibuat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang menceburi bidang pendidikan, namun faktor-faktor ini sering berubah mengikut peredaran masa dan tempat. Adalah diharapkan kajian ini dapat memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang mendorong seseorang atau khususnya pekerja-pekerja teknikal menceburi bidang pendidikan. Dapatan hasil kajian ini juga diharapkan dapat memberi gambaran yang jelas tentang faktor yang mendorong seseorang memasuki bidang pendidikan. Ini penting untuk membantu pihak-pihak tertentu khususnya Kementerian Pengajian Tinggi (KPT) dalam menentukan kriteria-kriteria pemilihan calon guru dan pendidik. Dengan itu, diharapkan golongan yang membabitkan diri dalam bidang ini adalah terdiri daripada mereka benar-benar berminat dan berjiwa pendidik. Hasil kajian ini seterusnya dapat membantu guru, pensyarah atau pendidik membuat penilaian sendiri dan menilai semula keputusan yang telah mereka ambil, seterusnya meyakinkan mereka bahawa mereka telah membuat tindakan yang betul dengan meninggalkan jawatan lama dan memasuki bidang pendidikan. Selain itu, pendidik yang berpengalaman dalam bidang industri dapat bertukar-tukar pengalaman kepada pendidik yang sedia ada dalam memperolehi pengetahuan tentang perubahan industri semasa, pendidik juga dapat menyediakan diri dengan perubahan – perubahan dan pembaharuan yang bakal berlaku dalam kurikulum. Selaras dengan saranan kerajaan di dalam Rancangan

Malaysia Kesepuluh (RMK-10) yang mana ia menekankan tentang personel industri yang berpengalaman tinggi dan mempunyai kemahiran praktikal di tempat kerja akan digalakkan untuk menjadi tenaga pengajar di institusi *Technical & Vocational Education Training* (TEVT). Ia juga dapat meningkatkan kapasiti latihan dan membantu untuk memastikan tenaga pengajar mempunyai pengalaman di tempat kerja. Tenaga pengajar yang memiliki pengetahuan terkini tentang teknologi dan perkembangan industri akan memberi latihan yang paling relevan dan seterusnya meningkatkan kebolehpasaran pelatih.

1.10 Skop kajian

Kajian ini melibatkan kumpulan pensyarah atau tenaga pengajar seramai 179 orang di MTUN (Malaysia Technical University Network). Di mana ia dianggotai oleh empat buah Universiti Teknikal iaitu Universiti Malaysia Pahang (UMP), Universiti Malaysia Perlis (UniMap), Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM) dan Universiti Tun Hussein Onn (UTHM). Tenaga Pengajar yang dipilih adalah terdiri dari mereka yang pernah bekerja di bidang teknikal sahaja sebelum menceburi bidang pendidikan. Tenaga pengajar yang tidak mempunyai pengalaman bekerja dalam bidang teknikal tidak diambil kira di dalam kajian ini.

1.11 Batasan kajian

Penyelidik memilih UTHM, Johor sebagai batasan universiti untuk menjalankan kajian. Terdapat enam fakulti yang terlibat di dalam kajian ini. Fakulti tersebut ialah Fakulti Kejuruteraan Awam dan Kejuruteraan Alam Sekitar, Fakulti kejuruteraan Elektrik dan Elektronik, Fakulti Kejuruteraan Mekanikal dan Kejuruteraan Pembuatan, Fakulti Pengurusan Teknologi, Fakulti Sains Komputer dan Teknologi Maklumat, dan Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional. Penyelidik turut membataskan kajian dengan hanya mengambil data dari pengajar yang mempunyai pengalaman bekerja dalam bidang teknikal sebagai sampel iaitu seramai 123 orang

daripada 179 orang populasi. Fokus kajian adalah terhadap aspek alihan kerjaya dari bidang teknikal kepada bidang pendidikan dalam kalangan pengajar dan ini dilihat dari aspek tertentu seperti faktor pendorong dan faktor kerja lama. Faktor pendorong merangkumi sudut kerjaya sebagai pendidik itu sendiri, dorongan dan skim perkhidmatan. Faktor kerja lama merangkumi aspek tekanan dan permasalahan yang timbul. Ini telah dinyatakan oleh responden secara imbas kembali terhadap pekerjaan lama. Kajian ini juga hanya membataskan pengalaman tenaga pengajar di industri adalah melebihi setahun.

Memandangkan kajian ini mempunyai batasan dan skop yang tertentu, maka hasil dari kajian ini hanya menjelaskan pandangan segelintir tenaga pengajar yang terbabit sahaja. Keputusan yang diterima tidak mewakili kesemua pandangan pekerja teknikal yang membabitkan di dalam bidang pendidikan secara keseluruhan. Namun begitu, diharapkan hasil kajian ini sedikit sebanyak dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak tertentu untuk memartabatkan lagi bidang pendidikan. Penyelidik membataskan reka bentuk kajian kuantitatif secara tinjauan dan alat ukur statistik yang digunakan dalam kajian ini adalah borang soal selidik untuk mengukur sejauh mana aspek profesion pendidik, ganjaran, dorongan dan bebanan tugas mempengaruhi sebab alihan kerjaya dari bidang teknikal kepada bidang pendidikan dalam kalangan pengajar MTUN. Walaupun begitu, kajian ini turut dibataskan dengan pemboleh ubah yang tidak dapat dikawal oleh penyelidik iaitu melalui alat ukur yang digunakan, di mana penyelidik perlu mengambil kira kefahaman, penafsiran dan kejujuran responden.

1.12 Definisi Istilah dan pengoperasian

Penyelidik telah mendefinisikan beberapa istilah mengikut konteks kajian yang dijalankan yang melibatkan definisi istilah. Ini adalah seperti yang dinyatakan Sabhita, M. (2005) di mana definisi operasi menghubungkan konsep kepada sesuatu yang boleh diperhatikan dan dinyatakan dalam bentuk yang boleh diukur atau dimanipulasikan. Senarai definisi istilah mengikut konteks kajian adalah seperti berikut :

(i) Alihan

Alihan menurut Kamus Dewan Edisi Baru (2005) merupakan perpindahan atau penukaran. Dalam konteks kajian. Alihan ini melibatkan penukaran kerjaya daripada bidang teknikal kepada bidang pendidikan.

(ii) Pekerja teknikal

Merujuk kepada Kamus Dewan (2005), pekerja merupakan orang yang bekerja atau memegang sesuatu jawatan dalam perkhidmatan awam atau swasta. Manakala teknikal ditakrifkan sebagai perkara yang berkaitan dengan pelaksanaan sesuatu kerja atau bidang pengetahuan. Dalam kajian, pengajar merujuk kepada individu yang memegang jawatan di bidang-bidang teknikal seperti kejuruteraan. Di dalam kajian ini, tenaga pengajar serta tutor juga dikategorikan sebagai pensyarah.

(iii) Bidang pendidikan

Pendidikan merupakan satu cabang kerjaya yang dihormati dan mempunyai reputasi yang baik disebabkan oleh sumbangannya kepada masyarakat. Manakala bidang ditakrifkan sebagai jurusan atau lapangan mengenai kegiatan yang diceburi (Kamus Dewan, 2005). Dengan itu, bidang pendidikan adalah merujuk kepada lapangan kerjaya sebagai pendidik yang memerlukan kelayakan dan kepakaran tertentu dalam memberi sumbangan kepada masyarakat bangsa dan negara.

(iv) Program rangkaian universiti teknikal malaysia (MTUN)

MTUN diwakili oleh empat Universiti Teknikal iaitu Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM), Universiti Teknikal Malaysia Melaka (UTeM), Universiti Malaysia Pahang (UMP) dan Universiti Malaysia Perlis (UniMAP). Keempat-empat Universiti ini memang menjurus kepada pengajian teknikal.

(v) Faktor kerjaya

Kerjaya dalam konteks kajian merujuk kepada jawatan sebagai guru, pensyarah atau tenaga pengajar di MTUN. Faktor-faktor kerjaya meliputi perkara yang berkaitan dengan kerjaya yang dinyatakan.

(vi) Faktor dorongan

Dorongan di sini bermaksud dorongan atau pengaruh daripada orang-orang tertentu termasuklah ibu bapa, keluarga, suami atau isteri, saudara mara, guru dan rakan dalam membuat keputusan menceburi bidang pendidikan.

(vii) Faktor skim perkhidmatan

Skim perkhidmatan boleh didefinisikan sebagai hasil yang diperolehi apabila seseorang individu melakukan sesuatu pekerjaan. Hasil ini sama ada berbentuk kewangan dan kepuasan seperti gaji dan faedah persaraan pinjaman dan juga cuti rehat yang panjang.

(viii) Permasalahan di tempat kerja

Permasalahan ditakrifkan sebagai perkara yang menimbulkan kesukaran atau kesulitan yang memerlukan penyelesaian-penyelesaian tertentu. Dalam kajian, permasalahan ini merujuk kepada kesukaran atau kesulitan yang dialami oleh pensyarah atau tenaga pengajar semasa berada di bidang teknikal.

1.13 Rumusan

Di dalam Bab satu menerangkan tentang pengenalan mengenai apa yang akan dijalankan oleh penyelidik. Dalam bab ini, penyelidik menerangkan secara terperinci mengenai faktor-faktor yang menyumbang kepada alihan kerjaya dari bidang teknikal kepada bidang pendidikan dalam kalangan pengajar di MTUN. Penyelidik telah memilih Universiti Tun Hussein Onn, Johor sebagai lokasi kajian di mana ujian akan dilaksanakan. Dalam bab ini juga, penyelidik telah membuat huraian mengenai masalah yang akan wujud seperti di dalam batasan kajian. Di mana, hanya pendidik yang mempunyai pengalaman dalam bidang teknikal sahaja boleh dijadikan responden. Objektif kajian dan soalan kajian turut sama diterangkan di dalam bab ini agar pembaca dapat mengetahui tujuan sebenar kajian ini dilaksanakan oleh penyelidik. Penyelidik juga turut meletakkan definisi istilah agar pembaca tidak keliru dengan istilah-istilah yang akan digunakan di dalam bab satu ini. Penerangan dalam bab ini akan dikembangkan lagi pada bab yang seterusnya.

BAB 2

KAJIAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Kajian literatur merupakan salah satu bab yang penting kepada seseorang penyelidik untuk menjalankan penyelidikan. Bab ini dapat menentukan sejauh mana signifikan kajian yang telah mendorong penyelidik untuk menjalankan kajian ini. Menerusi bab ini, akan dibincangkan kajian-kajian terdahulu yang bersabit dengan faktor-faktor yang mendorong individu memasuki bidang pendidikan. Faktor-faktor ini merangkumi beberapa perkara utama termasuklah faktor kerjaya pendidik itu sendiri, ganjaran, dorongan dan bebanan tugas. Pemilihan kerjaya adalah kesan daripada interaksi pelbagai motif atau dorongan di antara minat terhadap kerjaya itu sendiri, dorongan, skim perkhidmatan yang diterima dan kongruens di antara personaliti dengan persekitaran kerja. Bagaimanapun terdapat kajian-kajian lain yang menunjukkan bahawa ada faktor lain yang juga menjadi pendorong individu menceburi bidang pendidikan. Setiap topik yang berkaitan akan diujahkan dengan kajian-kajian yang telah lalu melalui konsep dan dapatan kajian yang dapat memantapkan lagi kajian ini.

2.2 Faktor profesion pendidik

Dalam beberapa kajian terdahulu faktor sukakan kanak-kanak dan faktor suka bergaul dengan remaja sering menunjukkan ada hubungan yang signifikan dengan keputusan seseorang menceburi bidang pendidikan. Kajian Brown, N. et al (2008) mengatakan bahawa bidang ini sebenarnya menyediakan banyak peluang untuk berinteraksi dengan kanak-kanak dan seterusnya dapat memahami mereka dengan lebih baik. Oleh yang demikian, ia memerlukan mereka yang benar-benar menyukai kanak-kanak kerana jika seseorang guru atau pendidik itu sukakan kanak-kanak maka akan wujudlah pengajaran yang berkesan.

Kementerian Pendidikan (2002) telah menjalankan satu kajian mengenai sebab-sebab pelajar memasuki bidang pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahawa di antara motif intrinsik yang mendorong individu menjadi guru ialah minat terhadap kanak-kanak dan remaja. Bagaimanapun, terdapat juga kajian yang tidak menyokong dapatan Goodlad, J. I. (1984) yang telah membuat kajian ke atas 1.359 sampel guru mendapati hanya 15% sahaja guru yang menyatakan bahawa mereka memilih profesion perguruan kerana sukakan kanak-kanak. Justeru itu. Beliau merumuskan bahawa faktor sukakan kanak-kanak bagi kebanyakan guru bukanlah pendorong utama mereka memasuki bidang pendidikan.

Seterusnya, dapatan yang sama diperolehi oleh Jantzen, J. M. (1981) & Lortie, D. C. (1975) dan memetik fakta dari dapatan Yaakub, N. F. (1988) yang menyatakan bahawa kajian yang dijalankan oleh Persatuan Pendidikan Kebangsaan Amerika Syarikat (NEA) dalam tahun 1967 menunjukkan 34% daripada 2,316 orang guru yang menjadi responden menyatakan bahawa mereka menceburi bidang pendidikan kerana ingin bekerja dengan golongan muda.

Hayes, S. (1990) telah menjalankan satu kajian ke atas mahasiswa pendidikan di sebuah universiti mengenai sebab-sebab mereka memilih bidang pendidikan. Hasil kajiannya menunjukkan kebanyakan penuntut memasuki bidang ini kerana ingin mengubah kehidupan kanak-kanak ke arah yang lebih positif diikuti oleh peluang untuk meluahkan daya kreatif, seterusnya sebab sukakan kanak-kanak di samping dapat menanamkan sikap tanggungjawab terhadap diri.

Kajian oleh Yaakub, N. F. (1990) menjelaskan bahawa terdapat sebab-sebab lain yang boleh dikategorikan sebagai pertimbangan peribadi yang juga

mempengaruhi seseorang menceburi bidang pendidikan. Dapatan kajiannya menunjukkan 80% respondennya bersetuju bahawa mengajar sesuai dengan watak dan kebolehan mereka dan 70% menyatakan kerjaya sebagai pendidik sememangnya menjadi cita-cita mereka.

Ini disokong oleh kajian Karthigesu, S. (1987) yang mendapati 67% sampelnya memasuki bidang perguruan didorong oleh minat terhadap pekerjaan itu sendiri dan 48.3% memilih guru berdasarkan cita-cita. Abdul Raof Dalip (1989) dalam kajian yang dijalankan ke atas 1.760 calon Diploma Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia mendapati 30.5% daripada mereka yang memilih pendidik sebagai kerjaya kerana faktor minat atau motif intrinsik berbanding 1.2% memilih profesion ini kerana didorong oleh faktor kesesuaian kelayakan. Faktor intrinsik ini termasuklah rasa suka atau tidak terhadap sesuatu kerjaya (Quek, A. H. , 1982). peluang peningkatan diri dan peluang belajar hidup dengan lebih progresif (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2002).

Satu lagi faktor yang sering menarik individu menjadi guru ialah faktor kemanusiaan. Kajian oleh Dahlib, A. R. (1989) menunjukkan 9.1% daripada sampelnya memilih guru untuk menjadi contoh kepada pelajar. 6.9% menjadi guru untuk meningkatkan taraf pendidikan dan 6.3% untuk berkhidmat kepada masyarakat. Dapatan kajian Daisy, E. (1974) yang menyentuh tentang sebab guru pelatih memilih bidang pendidikan menunjukkan bahawa seramai 73.5% daripada 2046, orang guru pelatih di lima buah maktab perguruan menganggap bidang pendidikan merupakan bidang yang dihormati di samping memberi peluang berkhidmat kepada masyarakat.

Anucia, M. (1981) di dalam kajiannya yang juga ke atas guru pelatih menunjukkan 66.15% sampelnya memilih bidang pendidikan kerana memberi mereka peluang untuk berkhidmat kepada masyarakat. Guru-guru dalam kajian Book et.al. (1985) dan Rowse & Ley (1986) menyatakan bahawa mereka mendapat kepuasan peribadi dengan menjadi guru. Mereka mengutamakan keinginan untuk membantu orang lain dan tidak memberi pertimbangan yang berat kepada status atau gaji yang akan diterima.

Berdasarkan faktor profesion pendidik, penyelidik dapat menyimpulkan bahawa bidang pendidikan merupakan satu bidang yang mempunyai ciri-ciri yang dapat menarik seseorang untuk menceburinya. Ianya dikatakan mempunyai aspek-aspek kemanusiaan yang memberi peluang kepada seseorang untuk berkhidmat

kepada masyarakat agama dan negara dan ianya juga merupakan bidang yang terjamin dan mudah untuk mendapatkan pekerjaan di Malaysia

2.3 Faktor skim perkhidmatan

Selain daripada ciri-ciri di atas, terdapat ciri-ciri lain yang menarik seseorang itu memilih bidang pendidikan. Faktor skim perkhidmatan juga dapat diklasifikasikan sebagai faktor pendorong alihan kerjaya dari bidang teknikal ke bidang pendidikan. Di antara faktor-faktor ganjaran atau imbuhan ini termasuklah tangga gaji, masa kerja, cuti rehat, faedah persaraan elaun dan pinjaman.

Faktor-faktor ini telah ditunjukkan oleh Ribak, R. N. (1994) sewaktu menjalankan kajian ke atas penuntut lepasan ijazah bertujuan mengetahui faktor individu memilih kerjaya sebagai pentadbir sekolah, kaunselor di sekolah dan guru merupakan suatu pekerjaan yang terjamin, mempunyai jadual kerja yang tersusun dan sistematik serta kadar cuti yang mencukupi dan ini merupakan faktor yang paling utama.

Pemilihan profesion perguruan kerana bidang kerjaya ini stabil walaupun berlaku kejatuhan ekonomi adalah antara perkara yang menimbulkan minat yang tinggi di kalangan individu. Ini kerana profesion perguruan berada dalam badan kerajaan dan kebarangkalian untuk kehilangan pekerjaan lebih tipis berbanding dengan profesion lain yang berada di dalam badan swasta. Dapatan kajian ini selaras dengan kenyataan Long, A. (1982) yang menyatakan bahawa dalam keadaan tertentu faktor ekonomi mendorong individu bertindak untuk memilih pekerjaan. Beliau juga menegaskan bahawa matlamat yang digunakan bagi mencapai keperluan itu mungkin terdiri dari manusia lain, benda atau situasi.

Penyelidik berpendapat bahawa, skim perkhidmatan merupakan ganjaran terhadap perkhidmatan yang telah dilaksanakan oleh setiap pekerja. Semakin baik skim perkhidmatan yang diterima semakin lama seseorang pekerja itu bertahan. Bidang pendidikan merupakan satu bidang yang terjamin dan itu merupakan salah satu penyumbang utama mengapa alihan kerjaya berlaku kerana setiap pekerja akan memilih sesuatu yang dapat memberi keuntungan buat mereka.

2.4 Faktor dorongan

Dorongan dari orang terdekat sedikit sebanyak memberi kesan terhadap pemilihan sesuatu kerjaya. Dalam kehidupan kita, orang yang dianggap berpengaruh biasanya terdiri daripada ibu bapa, anggota keluarga, guru, rakan atau seseorang yang dipercayai. Lazimnya, ibu bapa merupakan orang yang pertama memindahkan segala warisan sosial, kebudayaan, nilai serta adat kepada anak-anak berdasarkan pengalaman yang telah dilalui. Secara tidak langsung ibu bapa turut memainkan peranan dalam membentuk minat anak-anak terhadap sesuatu perkara termasuklah soal memilih pekerjaan. Faktor ini telah ditegaskan oleh Morrison, A. & McIntyre, D. (1970) bahawa ibu bapa yang bekerja sebagai guru boleh mempengaruhi secara langsung anak-anak mereka untuk memilih bidang kerjaya yang sama dan dapatan ini menguatkan lagi kepentingan pengaruh ibu bapa terhadap anak-anak.

Di samping ibu bapa, pengaruh guru juga memainkan peranan yang tidak kurang pentingnya kerana dalam tempoh melebihi sepuluh tahun, seseorang individu itu membesar dalam persekitaran persekolahan. Kenyataan ini disokong oleh Jantzen, J. M. (1981) yang menunjukkan adanya pengaruh guru dalam pemilihan pekerjaan. Kajian di Barat menunjukkan pengaruh guru mengatasi pengaruh ibu bapa. Begitu juga dengan kajian yang dilakukan oleh Fox, R. B. (1961) menunjukkan seramai 75% daripada respondenya menyatakan mereka dipengaruhi oleh guru mereka apabila membuat keputusan untuk memilih pekerjaan.

Namun, pengaruh guru tidak begitu menonjol dalam kajian yang pernah dibuat di Malaysia. Menurut Obura, S. O. (1974), pengaruh ibu bapa mengatasi pengaruh guru. Dapatan yang sama diperolehi oleh Quek, A. H. (1991) yang mendapati bahawa ibu bapa memainkan peranan yang penting dalam mempengaruhi pilihan kerjaya di kalangan guru pelatih teknikal. Menurutnya lagi, seramai 773% daripada sampelnya menyatakan bahawa bapa merupakan ahli keluarga yang paling berpengaruh berbanding dengan 22.9% yang menyatakan ibu juga mempunyai pengaruh di dalam hal ini.

Manakala kajian yang telah dijalankan Yaakub, N. F. (1990) menunjukkan 74% daripada respondenya tidak bersetuju dengan kenyataan bahawa mereka dipengaruhi oleh guru dan hanya 23% sahaja yang menyatakan bahawa mereka mendapat bimbingan guru dalam menentukan pemilihan kerjaya.

Penyelidik berpendapat bahawa faktor dorongan merupakan faktor penting yang menyumbang kepada alihan kerjaya. Ini kerana pendorong merupakan orang yang rapat dan mampu mempengaruhi seseorang dalam membuat keputusan ke arah alihan kerjaya.

2.5 Komitmen terhadap keluarga

Keluarga perlulah menjadi suatu institusi yang kukuh seperti sebuah industri yang mengeluarkan produk yang bermutu tinggi kepada pengguna. Begitulah juga dengan ahli-ahli keluarga, mereka adalah merupakan produk yang sentiasa bergantung kepada ibu bapa sebagai pengurus untuk membentuk anak-anaknya supaya menjadi rakyat yang berguna kepada bangsa. Kasih sayang dan sokongan daripada keluarga adalah penting untuk pelajar belajar dengan cemerlang dalam peperiksaan. Seseorang sangat memerlukan kasih sayang daripada ibu bapa dan juga orang yang penting dalam kehidupannya.

Kajian Baharudin, R. (2001) yang dijalankan ke atas pelajar sekolah menengah dan rendah di empat buah negeri di Semenanjung Malaysia iaitu Selangor, Johor, Pulau Pinang dan Terengganu mendapati masalah kepincangan keluarga banyak menjejaskan pendidikan mereka. Menurut beliau, struktur dan nilai keluarga yang diamalkan dan kecekapan keluarga membabitkan pencapaian ekonomi dan bagaimana mereka berusaha meningkatkan kemajuan diri memberi kesan besar kepada pelajar.

Dalam era globalisasi, kemudahan pinjaman merupakan perkara penting bagi sesebuah individu bagi memulakan kehidupan terutama sebuah kekeluargaan. Ianya penting dalam membantu proses pinjaman perumahan, memulakan perniagaan dan sebagainya. Yahaya, A. & Hasan, M. (2005) berpendapat bahawa faktor keluarga terbahagi kepada dua iaitu faktor latar belakang ibu bapa dan faktor komitmen ibu bapa. Faktor latar belakang keluarga dikategorikan dengan taraf pendidikan ibu bapa dan jumlah pendapatan keluarga manakala faktor komitmen ibu bapa dikategorikan kepada sokongan fizikal dan sokongan moral. Hasil daripada kajian terdapat lima belas pembolehubah yang mempunyai hubungan yang signifikan pada aras keertian 0.05. Tiga daripadanya mewakili faktor latar belakang ibu bapa dan dua belas

selebihnya mewakili komitmen ibu bapa. Ibu bapa juga disarankan supaya mengamalkan perkara yang mempunyai hubungan positif dengan pencapaian akademik untuk mempertingkatkan mutu pendidikan dan pencapaian mata pelajaran tersebut.

Di samping memenuhi keperluan psikologi, perkahwinan juga mestilah memenuhi keperluan ekonomi. Dengan kata lain, di samping memberi kasih sayang kepada isteri, seorang suami juga berkewajipan memberi nafkah kepada isteri dan anak-anaknya. Terdapat beberapa masalah dari aspek ekonomi yang sering mencetus tekanan rumah tangga seperti suami yang sememangnya tidak mampu menyediakan nafkah yang mencukupi, suami yang sengaja cuai menyediakan nafkah yang mencukupi, sikap isteri yang sentiasa meminta sesuatu yang sememangnya tidak dapat diadakan oleh pihak suami, sikap suami yang memeras harta isteri manakala jika kedua suami isteri sama-sama bekerja, terdapat pula sikap berkira di antara keduanya di dalam menguruskan ekonomi rumah tangga. Masalah ini juga menyebabkan berlakunya masalah tekanan keluarga (Mohd Noor, S. Z. , 2003).

Setiap pekerja adalah berhak kepada sejumlah hari cuti minimum di bawah kontrak perkhidmatannya seperti yang telah ditentukan di bawah Akta Kerja, 1995. Jenis-jenis cuti yang terdapat di dalam Akta tersebut ialah cuti rehat mingguan, cuti tahunan, cuti bersalin dan cuti sakit. Sebagai pekerja, kemudahan cuti rehat yang panjang merupakan satu bonus. Masa ini akan digunakan sebaiknya bersama keluarga untuk mengeratkan lagi hubungan kekeluargaan selain dapat mendidik anak-anak dalam pelajaran. Masa bersama keluarga perlulah dititik beratkan agar institusi kekeluargaan dapat dibentuk dengan sempurna. Keruntuhan moral adalah sebahagian daripada gambaran wajah institusi keluarga yang ada di Malaysia. Semua ini berlaku kerana kurangnya sikap tanggungjawab ibu bapa dan masa mereka bersama anak-anak. Jika mereka sentiasa sibuk, mereka tidak dapat mengawal dan memberi penekanan kepada anak-anak mereka daripada pengaruh dan gejala buruk. Anak-anak tidak menemui contoh yang terbaik di dalam keluarga dan di dalam masyarakat. Jadi, ibu bapa haruslah menjadi contoh dan ikutan yang terbaik. Jika ibu bapa baik nescaya anak-anak mereka juga baik (Yahaya, A. & Hasan, M., 2005)

Setiap pekerja haruslah memastikan pekerjaan yang dipilih adalah selamat dan mampu menjaga serta mampu melindungi tanggungan mereka. Ianya penting bagi memastikan pekerja dan keluarga mereka diberi jaminan kebajikan termasuk menerima pampasan dan bantuan jika berlaku sebarang perkara yang tidak diingini

RUJUKAN

- Abd Aziz, A. R. (2008). *Gaya-gaya Kepimpinan dalam pendidikan*. PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Abd Rahim (1999). *Kemahiran Berfikir Merentasi kurikulum*. Kuala Lumpur: Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Abd Rashid, A. R. (2005) *Career Development And Unemployment Problems In Malaysia : Crisis Of Education And Training*. Utusan Publications
- Abdullah Yusof Abdullah et al. (2009). *Semantik dan Pragmatik bahasa Melayu*. Kuala Lumpur: Pustaka Salam Sdn. Bhd.
- Abdul Ghafar, M. N. (1999). *Penyelidikan pendidikan*. Skudai: universiti teknologi Malaysia.
- Abu Bakar, N. N., Hamzah, R., & Udin, A. (2011). Cabaran-Cabaran Pendidikan Teknik Dan Vokasional Dalam Membangunkan Sumber Manusia. *Journal of Edupres*, Universiti Teknologi Malaysia.
- Abu M. S. & Tasir, Z. (2001). *Pengenalan kepada analisis data berkomputer SPSS 10.0*. Kuala Lumpur: venton publishing.
- Adam, R. (1982). *Teacher Development: A Look at Change In Teachers Perceptions Across Time*. *Journal Of Teacher Education*.

- Antonius, R. (2003). *Interpreting Quantitative Data with SPSS*. London: SAGE Publications.
- Anucia, M. (1981). *Motivational Pattern Of Teacher Trainees And Their Relationship To Teaching Performance In The Classroom*. University Malaya: M. Ed. Thesis.
- Asha' ari, N. L. (2006). Ketrampilan Sosial di Kalangan Pelajar Kolej Komuniti Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia di Negeri Melaka. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia: Tesis Sarjana.
- Atan Long. 1984. *Pendidik dan Pendidikan*. Petaling Jaya: Fajar Bakti.
- Baird, L.1986. *managing Performance*. New York: John Wiley & Son
- Benjamin, G. A. (1984). *Shift Workers-Improve The Quality Of Live For Employees Who Aren't On The 9 To 5 Routine*. Personnel Journal
- Book, C.L. & Freeman, D. J. (1985). *Differences In Entry Characteristics Of Elementary And Secondary Teacher Candidates*. Journal Of Teacher Education
- Boon, L. (1983). *Guru dan profesion pendidikan dalam pendidikan di Malaysia: arah dan cabaran*. University Malaya: penerbitan khas sempena ulang tahun ke 30 fakulti pendidikan.
- Buck, E. V. (1972). *Working under Pressure*. London: Staples Press
- Brown, N., Morehead, P. & Smith, J. B. (2008). But I Love Children : *Changing Elementary Teacher Candidates' Conceptions Of The Qualities Of Effective Teachers*. Techer Education Quarterly.

- Chartes, W. W. Jr. (1973). *The Social Composition And Social Class Background Of Teachers*. The School And The Society. New York: Free Press
- Chivore, B. R. S. (1976). *From four pupils of and towards the teaching profession in Zimbabwe*. Comparative education
- Chua, Y. P. (2006). *Asas Statistik Penyelidikan Buku 1 dan 2*. Cetakan Pertama. Serdang Selangor. McGraw-Hill.
- Cohen, L. and Manion, L. (1989). *Research Methods in Education*, 3rd Edition. London: Routledge.
- Currie, J. (1982). *The sex factor in factor in occupational choice*. The Australian and new Zealand journal of sociology
- Dalib, A. R. (1989). *More women Than Men Apply To Be Teachers*. New straits Times
- Ee, D. (1974). *A study of the factors influencing teacher trainees choice of the teaching profession in west Malaysia*. University Malaya: M. Ed. Thesis
- Falconer, C. (1991). *Transition: on becoming a community college teacher*. Brock University, Ontario, Canada: master project.
- Farris, G. F. A. (1971). *Predictive study of turnover*. Personnel psychology
- Fox, R. B. (1961). *Factors influencing the career choice of prospective teachers*. Journal of teacher education.
- Futrell, Charles M. & A. Parasuraman. (1984) *The Relationship of Satisfaction and Performance to Salesforce Turnover*, Journal of Marketing, Vol.48

Ginzberg E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. & Herma, J. L. (1951). *Occupation Choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University press.

Goodland, J. I. (1984). *A place called school: prospects for the future*. New York: McGraw-Hill.

Hayes, S. (1990). *Student's reasons for entering the educational profession*. U. S: educational research and improvement.

Hassan, S. M. & Mohd Salleh, N. A. (1995). *Kertas Kerja Bertajuk: Pendidikan Vokasional Formal dan Non-Formal Ke Arah Wawasan 2020*. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Holland, J. L. (1973). *Making Vocational choices: a theory of careers*. New Jersey: prentice-hall.

Jantzen, J. M. (1981). *Why college students choose to teach*. Journal of teacher education.

Kamus dewan edisi baru (2005). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.

Karthigesu, S. (1987). *Some significant psychological factors in the adjustment and performance of trainers teachers in the specialist teachers training college*. University Malaya: Disertasi M. Ed

Kementerian pendidikan Malaysia (2002). *Report on teacher education survey*. Kuala Lumpur: bahagian pendidikan guru.

Kementerian pendidikan Malaysia (1996). Laporan tahunan 1995.

- Kementerian Pendidikan Malaysia (1986). *Perangkaan calon bagi kursus perguruan*. Kuala Lumpur: bahagian pendidikan guru.
- Lem Boon. (1981). *Psikologi Pendidikan untuk Perguruan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.
- Likert, R. 1967. *The Human Organization*. New York: Mc Graw-Hill.
- Long, A. (1984). *Pendidik Dan Pendidikan*. Petaling Jaya: Fajar Bakti.
- Mad Shah, I. (2003). *Ganjaran intrinsik dan Ekstrinsik serta hubungan dengan komitmen terhadap organisasi:satu kajian di kalangan kakitangan pembantu tadbir di majlis perbandiran muar, Johor*: Universiti Teknologi Malaysia.
- Mallam, U. (1994). *A national research study on factors influencing faculty turnover at selected Nigerian colleges of technology/ polytechnics*.
- Marican. S. (2005). *Kaedah Penyelidikan Sains Sosial*. Petaling Jaya, Selangor : Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- McGovern, P., Hope-Hailey,V. & Stiles, P F. (1997): “*Human Resource Management on the line*”, Human Resource Management Journal,
- Mizan Adiliah Ahmad Ibrahim (1992). *Pelaksanaan Perkhidmatan Bimbingan dan Kaunseling di Sekolah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohamad, M. S. (1988). *faktor-faktor yang mempengaruhi perlakuan dan pencapaian guru pelatih dalam latihan mengajar peringkat akhir di sebuah maktab perguruan di Malaysia*. Universiti Malaya: tesis doktor falsafah.
- Mohd. Ferozabu (1999). *Ielaki berkeleyakan tidak minat guru*. Berita harian.

- Mohd Noor, M. I. (1995). *Asas statistik dan penyelidikan perubatan*. Kuala Lumpur: Dewan bahasa dan pustaka.
- Morrison, A. & McIntyre, D. (1970). *Teachers and teaching*. Harmondsworth: penguin book.
- Mottaz., C.J (1987) *The relative Important Of Instrinsic and Extrinsic Reward As Determinants of Works Satisfaction*. The Sociological Quarterly: 29
- Nik Pa. N. H. (2001). *Penghijrahan pekerja*. Batu pahat: universiti tun hussein onn Malaysia
- Noran Fauziah dan Ahmad Mahdzan. (1993). *Guru Dan Perguruan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Obura, S. O.(1974). *Attitude towards and interest in teaching among trained secondary school teachers*. Universiti Malaya: M. Ed. Dissertation.
- Quek, A. H. (1982). *Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya pelajar-pelajar di tingkatan enam atas, termasuk pelajar-pelajar perempuan dan pelajar lelaki*. University kebangsaan Malaysia: kajian ilmiah.
- Quek, A. H. (1991). *Nature, stability and consequence of career choice among technical teacher trainees and super's theory of vocational development*. University Malaya: tesis doktor falsafah
- Ribak , R. N. (1994). *Reason individuals become school administrators, school counselor and teachers*. School counselor.
- Richards, R. (1960). *Prospective students' attitudes towards teaching*. Journal of teacher education.

- Rowsey, R. E. & Terry, C. L. (1986). *Perception of teacher's salaries and non-salary benefits*. Journal of teacher education.
- Rozumah Baharudin, (2001), *Lahirkan anak pintar : interaksi positif ibu bapa dengan anak prasekolah*, Singapore : Times Media International, 2001.
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). *Role conflict and ambiguity in complex organizations*. Administrative science quarterly.
- Sabar, S. dan Khalid, M. (2005). *Kertas Konsep Faktor-Faktor Graduan Berkerjaya Memilih Kursus Perguruan Lepas Ijazah-Pengkhususan Sekolah Rendah*. Jurnal Penyelidikan MPBL. 6. 35-52.
- Schwab, Dp. (1985) *Motivation in Organisation* Bittel, L. R dan Ramsey J.E. (Eds). Encyclopedia of Professional Management. Edisi Kedua. New York: McGraw-Hill
- Shuib Dirwan & Johari Seman (2001), *Profesyen Keguruan Di Malaysia, Sejauh Manakah Martabatnya Kini?* dalam Bestari Koleksi Guru Johor, JPN Johor
- Skinner, E. (1969). *Relationship between leardership behavior pattern and organizational variables*. Personnel psychology.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: rand McNally.
- Syed Mustapa, S. I. & Miskon, A. S. (2010), *Budaya dan pembelajaran*, Universiti Teknologi Malaysia.
- Syed Mustapa, S. I. & Miskon, A. S. (2010), *budaya dan pembelajaran*, Selangor, penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.

- Teo, H. W. (1982). *Suasana komunikasi dalam organisasi dan hubungannya dengan moral pekerja: satu kajian kes*. University kebangsaan Malaysia: Latihan ilmiah.
- Wafubwa, C. N. (1991). *Mobility of science teacher from Kenyan secondary school to other employment*. Queen's university: M. Ed. Thesis.
- Wood, K. E. (1978). *What motivates students to teach?* journal of teacher education.
- Yaakub, N. F. (1990). *Guru dan perguruan*. Kuala lumpur: dewan bahasa dan pustaka.
- Yaakub, N. F. (1988). *The relationship between personality traits, motives for teaching and teacher trainees' attitude rowards teaching and their performance*.
University sains Malaysia.
- Yahaya, A. & Hasan, M. (2005) *Permasalahan Keluarga*. Universiti Teknologi Malaysia
- Zainal, A. (1981). *Kepuasan Kerja Di Kalangan Kakitangan UKM*. Laporan Penyelidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.