

# Kesediaan Menceburi Kerjaya Perguruan: Satu Kajian Kes Di Kalangan Pelajar-Pelajar IPT Aliran Pendidikan Teknik Dan Vokasional

Oleh

Mohd Yusop bin Ab.Hadi

Jabatan Pendidikan Teknik dan Vokasional

Fakulti Teknologi Kejuruteraan,

Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn,

86400 Parit Raja, Batu Pahat, Johor

## ABSTRAK

Merancang perkembangan kerjaya amat penting dalam kehidupan seseorang individu. Perancangan kerjaya yang rapi dan tepat dapat menyumbang kepada melahirkan individu pekerja yang memberi faedah maksima kepada organisasi pekerjaan. Mengikut James C. Hansen, Robert H. Rossberg dan Stanley H. Cramer (1994) perkembangan kerjaya yang lengkap akan melalui empat peringkat perkembangan iaitu peringkat: pertumbuhan (growth), penerokaan (exploration), pembentukan (establishment), penyelenggaraan (maintenance), dan penurunan (decline). Peringkat pertumbuhan, penerokaan, dan pembentukan seharusnya dikuasai dengan baik oleh individu pekerja sebelum mereka diterima bekerja. Ianya merupakan sebahagian besar daripada kriteria kesediaan individu menceburi kerjaya. Kesediaan yang sempurna akan memudahkan berlakunya proses penyelenggaraan dan proses penurunan yang tidak merugikan organisasi pekerjaan. Kajian ini dijalankan ke atas pelajar-pelajar Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional di sebuah institusi pendidikan tinggi awam. Untuk melihat kesediaan mereka untuk menceburi bidang perguruan. Dapatan kajian menunjukkan kesediaan menceburi bidang kerjaya ini masih berada di tahap sederhana tetapi mempunyai potensi untuk dipertingkatkan lagi. Berdasarkan dapatan kajian beberapa cadangan dibuat untuk mempertingkatkan kesediaan mereka menceburi kerjaya perguruan.

### 1.0 Pendahuluan

Merancang perkembangan kerjaya amat penting dalam kehidupan seseorang individu. Perancangan kerjaya yang rapi dan tepat dapat menyumbang kepada melahirkan individu pekerja yang memberi faedah maksima kepada organisasi pekerjaan. Mengikut White.J (1997) walaupun kerjaya adalah heteronomous dan pelbagai format serta bentuk, tetapi pada hakikatnya kerja yang dilakukan adalah berbayar atau diperolehi ganjaran hasil daripada melakukan pekerjaan. Pembayaran dilakukan oleh majikan sebagai upah kerja yang dilakukan oleh pekerja. Dengan ini pihak majikan sentiasa berhati-hati dalam pemilihan individu yang mampu memberi komitmen yang tinggi kepada kerjaya. Di pihak individu pula mereka seharusnya melengkapkan diri dengan spesifikasi kerjaya yang diperlukan oleh pihak majikan.

James C. Hansen, Robert H. Rossberg dan Stanley H. Cramer (1994) telah membahagikan perkembangan kerjaya seseorang individu kepada peringkat berikut: Pertumbuhan (growth), penerokaan (exploration), pembentukan/penuhuan (establishment), penyelenggaraan (maintenance), dan penurunan (decline)

Peringkat pertumbuhan perkembangan kerjaya bermula dalam diri seseorang kira-kira pada usia 4 tahun. Pertumbuhan ini dijangkakan terus berkembang sehingga ke usia dalam lingkungan 14 tahun. Di peringkat pertumbuhan ini akan berlaku pertambahan mastery/kebijaksanaan dalam konteks kerjaya yang diminati. Di peringkat ini individu akan memperolehi gambaran umum mengenai kerjaya dan kesesuaiannya dengan konsep sendiri. Di peringkat ini juga menyedarkan individu akan perubahan-perubahan sendiri yang seharusnya dilakukan sekiranya ia berminat untuk terus menceburi kerjaya ini serta berusaha untuk memahami kepentingan kerjaya kepada kehidupan manusia.

Hansen (1994) membahagikan peringkat pertumbuhan kerjaya kepada tiga sub peringkat iaitu peringkat *fantasi*, peringkat *minat/interest*, dan peringkat *kebolehan/abilities*. Peringkat *fantasi*, terbentuk pada usia kira-kira pada usia 4 hingga 10 tahun. Ini bermakna peringkat pencapaian *fantasi* mungkin berbeza di antara individu dan kemungkinan juga terdapat individu yang tidak mencapai pertumbuhan dalam lingkungan usia 4 hingga 10 tahun.

Di peringkat *fantasi* ini kanak-kanak hanya membayangkan diri mereka memainkan peranan melaksanakan tugas-tugas kerjaya yang mudah dan menyeronokan. Biasanya mereka menekankan kepada ciri-ciri kecantikan dan keriangian dan agak kurang menggunakan kemahiran kognisi semasa berfantasi melaksanakan tugas kerjaya.

Pada usia 11 hingga 12 tahun kanak-kanak mampu mengembangkan peringkat *fantasi* ke peringkat *minat*. Di peringkat ini kecenderungan minat kepada kerjaya semakin menjadi dominan. Mereka berusaha untuk menyelesaikan aspirasi kerjaya dan aktiviti-aktiviti kerjaya yang masih kabur. Peringkat pertumbuhan ini seterusnya akan memasuki sub peringkat *kebolehan*. Ia merupakan peringkat akhir dalam peringkat pertumbuhan dan berlaku pada usia individu daripada 13 hingga 14 tahun. Peringkat *kebolehan* merupakan peringkat individu menggunakan kemampuan yang ada untuk membina beberapa kebolehan untuk melaksanakan tugas-tugas kerjaya.

Secara keseluruhannya dalam peringkat pertumbuhan, persepaduan di antara diri dengan kerjaya akan berlaku apabila individu berjaya membentuk konsep sendiri yang positif terhadap kerjaya, mengenali peringkat dan aspek-aspek yang berkaitan dengan disiplin bekerja, menambah pengetahuan mengenai kerjaya, membina kemahiran-kemahiran interpersonal, cara berperawakan yang sesuai, dan menghormati pekerjaan yang menjadi pilihan individu lain.

Peringkat penerokaan merupakan peringkat kedua perkembangan kerjaya seseorang. Ia berkembang di antara usia 15 hingga 24 tahun. Ia bermula secara tipikal dengan sub peringkat *tentatif* pada usia di antara 15 hingga 17 tahun. Pemilihan ini berlaku secara agak umum dan tidak khusus kepada semua aspek kerjaya.

Peringkat pembentukan (*establishment*) akan berlaku setelah seseorang individu menghayati secara matang aspek-aspek kerjaya yang diperolehi dalam peringkat penerokaan. Namun demikian individu seharusnya terlebih dahulu

melengkapkan diri dengan segala spesifikasi kerjaya yang diperlukan oleh pihak majikan sebelum dibenarkan mula menjalankan tugas kerjaya. Pembentukan kerjaya seseorang akan bermula dengan individu mendekati dan seterusnya melamar kerjaya yang diminati. Sekiranya layak pihak majikan akan menawarkan kerjaya tersebut kepada pemohon untuk memulakan proses bekerja.

Individu yang berpuas hati dengan kerjaya yang dijawab akan terus menyelenggara kerjaya ini sehingga ke satu peringkat usia dan keadaan fizikal serta mental yang memerlukan individu meninggalkan kerjaya yang dijawabnya.

Teori perkembangan kerjaya amat menekankan kepentingan persediaan awal dilakukan oleh seseorang sebelum mereka melibatkan diri sepenuhnya dalam kerjaya yang dipilih. Suradi Salim (1996) mengatakan bahawa pada peringkat sekolah rendah matlamat maklumat kerjaya ialah untuk memberi murid-murid pendidikan umum mengenai kerjaya, bukannya pemilihan kerjaya. Namun demikian lebih awal murid-murid mengaitkan kerja sekolahnya dengan pekerjaan lebih cepat ia memahami peranan yang dimainkan oleh sekolah dalam kehidupan kerjayanya. Pada peringkat ini pengetahuan tentang apa yang orang lakukan dalam masyarakat mungkin boleh dikaitkan dengan pekerjaan. Ini akan merangsang satu kesedaran akan kedudukan kanak-kanak dalam dunia pekerjaan.

## **2.0 Pernyataan masalah**

Seseorang individu perlu merancang perkembangan kerjaya mereka untuk mencapai kepuasan bekerja. Bagi merancang perkembangan kerjaya yang lengkap seseorang itu harus mengenali aspek-aspek penting kerjaya yang dipilih. Perkembangan kerjaya yang lengkap bukan sahaja mampu memberi kepuasan bekerja tetapi juga menyumbang kepada melahirkan individu pekerja yang dapat memberi faedah maksima kepada organisasi pekerjaan. Mengikut James C. Hansen, Robert H. Rossberg dan Stanley H. Cramer (1994) perkembangan kerjaya yang lengkap akan melalui empat peringkat perkembangan iaitu peringkat: pertumbuhan (growth), penerokaan (exploration), pembentukan (establishment), penyelenggaraan (maintenance), dan penurunan (decline). Peringkat pertumbuhan, penerokaan, dan awal pembentukan kerjaya seharusnya dikuasai dengan baik oleh individu pekerja sebelum mereka diterima bekerja. Ianya merupakan sebahagian besar daripada kriteria kesediaan individu menceburi kerjaya. Kesediaan yang sempurna akan memudahkan berlakunya proses penyelenggaraan kerjaya dan proses penurunan kerjaya yang tidak merugikan organisasi pekerjaan.

Jawatan pensyarah politeknik adalah setaraf dengan jawatan guru siswazah. Ia adalah kerjaya perguruan dalam sistem pendidikan Kementerian Pendidikan Malaysia. Laluan untuk menjawat jawatan pensyarah politeknik di Malaysia ialah pemegang ijazah pertama terlebih dahulu dikehendaki memperolehi ijazah Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional. Di peringkat ini pelajar-pelajar diberi pengetahuan professional dalam bidang keguruan yang bernilai sarjana. Apabila lulus dengan menepati syarat-syarat universiti pelajar-pelajar akan ditempatkan di politeknik-politeknik di seluruh Malaysia. Penempatan mereka adalah tertakluk kepada keperluan dan kekosongan jawatan pensyarah bagi setiap

politeknik. Apabila mereka mendaftar diri sebagai pensyarah politeknik di sesebuah politeknik, maka bermulalah laluan perkembangan kerjaya pensyarah politeknik. Daripada perspektif perkembangan kerjaya mengikut James C. Hansen, Robert H. Rossberg dan Stanley H. Cramer (1994) mereka akan melalui tiga peringkat lagi perkembangan kerjaya iaitu peringkat pemantapan pembentukan, penyelenggaraan, dan penurunan kerjaya.

Kepuasan dan kejayaan terhadap kerjaya pensyarah politeknik mempunyai kaitan yang kukuh dengan penguasaan mereka di peringkat pertumbuhan dan peringkat penerokaan. Sementara peringkat pembentukan banyak berlaku semasa mereka mengikut pengajian ijazah Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional. Sehubungan dengan ini adalah perlu dijalankan kajian untuk melihat kesediaan menceburi kerjaya perguruan di kalangan pelajar-pelajar Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional.

### **3.0 Skop kajian**

*Kajian ini bertujuan untuk melihat kesediaan pelajar-pelajar Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional menceburi kerjaya pensyarah politeknik. Skop kajian ini ialah untuk melihat;*

1. Kesungguhan pelajar-pelajar untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik.
2. Faktor-faktor yang menarik pelajar untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik.
3. Proses pemilihan profesion pensyarah politeknik.
4. Pengetahuan asas mengenai kerjaya pensyarah politeknik.

### **4.0 Objektif kajian**

Objektif kepada kajian ini ialah untuk melihat kesediaan menceburi kerjaya pensyarah politeknik di kalangan pelajar-pelajar institut pendidikan tinggi yang mengikuti pengajian peringkat sarjana dalam bidang Pendidikan Teknik dan Vokasional.

### **5.0 Persoalan kajian**

*Kajian ini akan menjawab persoalan-persoalan berikut;*

1. *Adakah pelajar-pelajar bersungguh-sungguh untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik?*
2. *Apakah faktor-faktor yang menarik pelajar untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik?*
3. *Bagaimanakah proses pemilihan kerjaya pensyarah politeknik di kalangan pelajar?*

4. Apakah pengetahuan asas mengenai kerjaya pensyarah politeknik di kalangan pelajar?

## 6.0 Metodologi Kajian

### 6.1 Instrumen kajian

Kajian ini menggunakan instrumen jenis soal selidik. Soal selidik mengandungi item- item soalan yang berkaitan dengan kesediaan pelajar-pelajar untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik. Soalan-soalan tersebut dibahagikan kepada empat komponen iaitu:

1. Kesungguhan pelajar-pelajar untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik.
2. Faktor-faktor yang menarik pelajar untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik.
3. Proses pemilihan profesion pensyarah politeknik.
4. Pengetahuan asas mengenai kerjaya pensyarah politeknik.

Pelajar diberi lima pilihan untuk menentukan kesungguhan mereka menceburi kerjaya pensyarah politeknik, faktor-faktor yang menarik mereka untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik dan pengetahuan asas mengenai kerjaya pensyarah politeknik iaitu;

Pilihan	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
Mata	5	4	3	2	1

Soal selidik mengenai proses pemilihan kerjaya pensyarah politeknik dibentuk berasaskan laluan perkembangan kerjaya yang dikemukakan oleh James C. Hansen, Robert H. Rossberg dan Stanley H. Cramer (1994) iaitu peringkat pertumbuhan (growth), penerokaan (exploration), pembentukan/penubuhan (establishment), penyelenggaraan (maintenance), dan penurunan (decline). Soal selidik ini dihadkan kepada peringkat pertumbuhan dan penerokaan sahaja kerana pada waktu ini pelajar-pelajar sedang mengikuti pengajian untuk mempersiapkan diri untuk menjadi pensyarah politeknik. Pelajar-pelajar diberi pilihan-pilihan berikut untuk mengenalpasti peringkat usia mereka melalui proses pemilihan kerjaya pensyarah politeknik;

Kod	Peringkat umur
1	1 hingga 4 tahun
2	5 hingga 6 tahun
3	7 hingga 12 tahun
4	13 hingga 15 tahun
5	16 hingga 18 tahun
6	19 hingga 20 tahun
7	21 tahun ke atas

8	Tidak setuju dengan pernyataan yang diberi
---	--

## 6.2 Analisis data

Data dianalisis menggunakan statistik peratusan, min dan sisihan piawai. Kesimpulan mengenai kesediaan menceburi kerjaya pensyarah politeknik di kalangan pelajar-pelajar dikategorikan seperti berikut;

Julat min	Tahap kesungguhan
> 3.5	Tinggi
> 2.5 ≤ 3.5	Sederhana
≤ 2.5	Rendah

## 6.3 Sampel kajian

*Sampel kajian terdiri daripada terdiri daripada 98 pelajar-pelajar Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional Semester 1, di sebuah institusi pendidikan tinggi awam (IPTA).*

## 7.0 Dapatan kajian dan tafsiran dapatan kajian

### 7.1 Kesungguhan pelajar-pelajar untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik

Dapatan kajian mengenai kesungguhan pelajar-pelajar untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik ditunjukkan dalam Jadual 1. Didapati min keseluruhan kesungguhan pelajar-pelajar untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik adalah 3.3633. Min 3.3633 adalah terletak dalam lingkungan julat min di antara  $> 2.5 \leq 3.5$ . Ini menunjukkan tahap kesungguhan pelajar-pelajar untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik adalah **sederhana**.

*Walaupun bagaimanapun adalah sesuatu yang membanggakan apabila didapati pelajar-pelajar secara sukarela memilih kerjaya politeknik, tidak dipengaruhi oleh mana-mana pihak (minnya ialah 3.8367 dan 3.8061), dan merasakan bahawa kerjaya pensyarah politeknik sesuai dengan jiwa (min 3.6667). Ketiga-tiga min ini terletak dalam julat min  $> 3.5$ . Ini menunjukkan bahawa tahap kesungguhan memilih kerjaya ini adalah **tinggi**.*

**Jadual 1: Kesungguhan pelajar-pelajar untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik**

ITEM	MAKLUMAT	MIN	SISIHAN PIAWAI
7	Memilih kerjaya pensyarah politeknik secara sukarela	3.8367	0.9812
6	Tidak dipengaruhi oleh mana-mana pihak untuk memilih kerjaya pensyarah politeknik	3.8061	0.9488
5	Merasakan kerjaya pensyarah politeknik sesuai dengan jiwa	3.6667	0.8543
3	Tidak bercita-cita untuk menukar daripada kerjaya pensyarah politeknik kepada kerjaya lain	3.3265	1.0627
9	Telah ada maklumat mengenai kerjaya pensyarah politeknik sebelum memohon untuk mengikuti pengajian dalam bidang Pendidikan Teknik dan Vokasional	3.2041	1.0932
2	Memang bercita-cita untuk menjadi pensyarah politeknik	3.1327	1.0516
8	Berusaha mencari maklumat mengenai kerjaya pensyarah politeknik sebelum melibatkan diri dengan kerjaya ini	3.0306	1.0300
1	Tidak pernah memohon kerjaya lain selain daripada kerjaya pensyarah politeknik	2.8776	1.6199
	MIN KESELURUHAN	3.3633	0.6698

Tahap kesungguhan untuk memilih kerjaya pensyarah politeknik pada keseluruhannya adalah **sederhana**. Ini dibuktikan melalui dapatan-dapatan kajian yang menunjukkan skor min itemnya berada di tahap **sederhana** (dalam lingkungan julat min  $> 2.5 \leq 3.5$ ). Item-item berkenaan ialah item 3 'Tidak bercita-cita untuk menukar daripada kerjaya pensyarah politeknik kepada kerjaya lain' (min 3.3265), item 9 'Telah ada maklumat mengenai kerjaya pensyarah politeknik sebelum memohon untuk mengikuti pengajian dalam bidang Pendidikan Teknik dan Vokasional' (min 3.2041), item 2 'Memang bercita-cita untuk menjadi pensyarah politeknik' (min 3.1327), item 8 'Berusaha mencari maklumat mengenai kerjaya pensyarah politeknik sebelum melibatkan diri dengan kerjaya ini' (min 3.0306) dan item 1 'Tidak pernah memohon kerjaya lain selain daripada kerjaya pensyarah politeknik' (min 2.8776).

Min yang paling rendah ialah min item 1 'Tidak pernah memohon kerjaya lain selain daripada kerjaya pensyarah politeknik' iaitu 2.8776. Ini menunjukkan bahawa pilihan kerjaya pensyarah politeknik bukanlah pilihan pertama responden. Kerjaya pensyarah politeknik ini dipilih setelah usaha untuk menjawat jawatan yang dicita-citakan tidak berhasil. Ini disokong dengan dapatan item 2 'Memang bercita-cita untuk menjadi pensyarah politeknik' minnya adalah 3.1327. Min

3.1327 adalah berada dalam kategori tahap **sedehana**. Ini bermakna kerjaya pensyarah politeknik bukanlah cita-cita utama di kalangan responden. Mereka mempunyai cita-cita selain daripada kerjaya pensyarah politeknik tetapi hasrat ini belum berjaya dicapai.

## 7.2 Faktor-faktor yang menarik pelajar untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik

Jadual 2 menunjukkan dapatan kajian mengenai faktor-faktor yang menarik responden untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik. Min keseluruhan faktor-faktor yang menjadi faktor menarik ini ialah 3.6015. Min 3.6015 adalah terletak dalam julat min > 3.5 berada pada tahap **tinggi**. Ini menunjukkan bahawa banyak faktor yang menarik pelajar-pelajar untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik, sebagai contoh dengan menjawat kerjaya pensyarah mereka akan dihormati masyarakat (min 4.0306), memiliki ijazah sarjana (min 3.9898), mempunyai peluang untuk menyambung pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi (min 3.9175), mempunyai kemahiran untuk menyampaikan maklumat (min 3.7449), waktu kerja yang selesa (min 3.7113), dan mampu melaksanakan tugas pensyarah politeknik (min 3.6327).

**Jadual 2: Faktor-faktor yang menarik pelajar untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik.**

ITEM	MAKLUMAT	MIN	SISIHAN PIAWAI
30	Kerjaya dihormati masyarakat	4.0306	0.8180
24	Kelayakan akademik untuk menjadi pensyarah polieknik	3.9898	0.8433
29	Peluang menyambung pelajaran	3.9175	0.8375
26	Kemahiran menyampaikan maklumat	3.7449	0.9003
33	Waktu bekerja yang selesa	3.7113	0.9124
25	Kaedah memberi penjelasan	3.6633	0.9410
27	Tugas pensyarah politeknik	3.6327	0.7916
31	Peluang naik pangkat	3.4742	0.8303
43	Ganjaran lain daripada gaji	3.4124	0.9869



42	Latihan dalam perkhidmatan	3.4021	0.9316
32	Tempat bertugas selesa	3.4021	0.9859
36	Personaliti pensyarah politeknik	3.3814	0.9730
34	Jumlah cuti	3.3608	1.0915
14	Skim gaji pensyarah menarik	2.4286	1.0841
	MIN KESELURUHAN	3.6015	0.5582

Namun begitu terdapat sejumlah faktor yang berkaitan dengan kerjaya pensyarah politeknik tetapi dianggap sebagai daya tarikan yang **sederhana** kepada responden. Faktor-faktor tersebut ialah item 31 `Peluang dinaikkan pangkat' (min 3.4742), item 43 `Ganjaran lain daripada gaji' (min 3.4124), item 42 `Latihan dalam perkhidmatan' (min 3.4021), item 32 `Tempat bertugas yang selesa' (min 3.4021), item 36 `Personaliti pensyarah politeknik' (min 3.3608).

Daya tarikan yang **rendah** kepada responden untuk menceburi kerjaya pensyarah politeknik ialah item 14 `Skim gaji pensyarah menarik' (min 2.4286).

### 7.3 Proses pemilihan profesion pensyarah politeknik

Proses pemilihan kerjaya pensyarah politeknik ditunjukkan dalam Jadual 3. Proses ini bermula dengan usaha responden untuk mengetahui adakah ada jawatan pensyarah (item 18), diikuti pula dengan membayangkan kerjaya pensyarah politeknik sebagai kerjaya yang menggemibirkan (item 20), seterusnya responden mula meneroka aspek-aspek yang berkaitan dengan kerjaya pensyarah politeknik (item 19), dan diikuti dengan item 21 `Usia mula mengetahui aspek-aspek kerjaya pensyarah politeknik yang sebenar'.

Apabila responden telah mengetahui aspek-aspek sebenar kerjaya pensyarah politeknik, mereka mengambil langkah untuk memohon mengikuti program Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional di IPTA.

Dapatan kajian menunjukkan sebahagian besar daripada responden mengetahui adanya jawatan pensyarah politeknik pada usia 21 tahun ke atas (40.8%), 25.5% daripada responden mengetahui adanya jawatan pensyarah politeknik pada usia 16 hingga 18 tahun dan 20.4% daripada responden mengetahui adanya jawatan pensyarah politeknik pada usia 19 hingga 20 tahun.

Begitu juga melalui Jadual 3 dapat dilihat bahawa sebahagian besar daripada responden mula membayangkan kerjaya pensyarah politeknik adalah kerjaya yang menyeronokkan pada usia 19 tahun ke atas. Seramai 57.1 % daripada responden mengatakan bahawa mereka membayangkan kerjaya pensyarah politeknik adalah kerjaya yang menggemibirkan pada usia 21 tahun ke atas dan 9.2% merasainya pada usia 19 hingga 20 tahun. Walaubagaimana pun didapati

26.5% daripada responden tidak bersetuju bahawa mereka pernah membayangkan kerjaya pensyarah politeknik adalah menyeronokan sebelum mereka memilih kerjaya ini.

**Jadual 3: Proses pemilihan profesion pensyarah politeknik**

ITEM	MAKLUMAT	Peringkat Umur							
		1	2	3	4	5	6	7	8
18	Umur mula mengetahui adanya jawatan pensyarah politeknik	0 0.00%	2 2.04%	4 4.08%	3 3.06%	25 25.5%	20 20.4%	40 40.8%	0 0.00%
20	Umur mula membayangkan kerjaya pensyarah politeknik adalah mengembirakan	0 0.00%	1 1.02%	1 1.02%	0 0.00%	4 4.08%	9 9.18%	56 57.1%	26 26.5%
19	Umur mula meneroka aspek-aspek kerjaya pensyarah politeknik	1 1.02%	1 1.02%	0 0.00%	6 6.12%	17 17.3%	27 27.6%	44 44.9%	2 2.04%
21	Usia mula mengetahui aspek-aspek kerjaya pensyarah politeknik yang sebenar	0 0.00%	0 0.00%	3 3.06%	0 0.00%	2 2.04%	7 7.14%	62 63.3%	24 24.5%

**Petunjuk Jadual**

Kod	Peringkat umur
1	1 hingga 4 tahun
2	5 hingga 6 tahun
3	7 hingga 12 tahun
4	13 hingga 15 tahun
5	16 hingga 18 tahun
6	19 hingga 20 tahun
7	21 tahun ke atass
8	Tidak setuju dengan pernyataan yang diberi

Daripada Jadual 3 juga didapati hanya 9.18 % daripada responden mengetahui adanya jawatan pensyarah politeknik pada usia kurang daripada 12 tahun, dan 2.04 % daripada responden membayangkan kerjaya pensyarah politeknik adalah menyeronokkan pada usia di bawah 15 tahun. Dapatan seperti ini menolak idea James C. Hansen, Robert H. Rossberg dan Stanley H. Cramer (1994) yang menyatakan bahawa peringkat pertumbuhan (growth) kerjaya bermula pada usia 4 tahun dan dijangka terus berkembang sehingga ke usia dalam lingkungan kira-kira usia 14 tahun.

Seterusnya melalui Jadual 3 dapat dilihat bahawa sebahagian besar daripada responden mula meneroka aspek-aspek kerjaya pensyarah politeknik pada usia 19 tahun ke atas. Seramai 44.9 % daripada responden mengatakan bahawa mereka mula meneroka aspek-aspek kerjaya pensyarah politeknik pada usia 21 tahun ke atas, 27.6% mula meneroka pada usia 19 hingga 20 tahun, dan 6.1% mula meneroka pada usia 13 hingga 15 tahun. Perkembangan kerjaya pensyarah politeknik di kalangan responden mempunyai persamaan dengan idea perkembangan kerjaya James C. Hansen, Robert H. Rossberg dan Stanley H. Cramer (1994) yang menyatakan bahawa peringkat penerokaan (exploration) bermula di antara usia 15 hingga 24 tahun. Dapatan yang tertinggi ialah 63.3 % daripada responden berusaha untuk mengetahui aspek-aspek kerjaya pensyarah politeknik yang sebenar pada usia 21 tahun ke atas. 7.1 % mula mengetahui aspek-aspek kerja yang sebenar pada usia 19 hingga 20 tahun. Walaubagaimana pun didapati 24.5% daripada responden tidak bersetuju bahawa mereka mengetahui aspek-aspek kerjaya politeknik yang sebenar.

#### 7.4 Pengetahuan Asas Mengenai Kerjaya Pensyarah Politeknik

**Jadual 4: Pengetahuan asas mengenai kerjaya pensyarah politeknik.**

ITEM	MAKLUMAT	MIN	SISIHAN PIAWAI
37	<i>Umur pelajar-pelajar</i>	3.7320	0.7708
38	Keadaan di tempat kerja	3.5773	0.9336
28	Pendapatan pensyarah politeknik	3.5102	0.9659
45	Latihan sebelum diterima bekerja	3.4536	0.8542
44	Batasan sosial di tempat kerja	3.4227	0.8760
43	Ganjaran lain daripada gaji	3.4124	0.9869
46	Persefahaman antara rakan sejawatan	3.3918	0.9192
41	Cara memohon jawatan pensyarah politeknik	3.3918	0.9849
35	Tekanan di tempat kerja	3.3437	0.9041

40	Karenah di tempat kerja	3.3299	1.0280
39	Bahaya di tempat kerja	3.2062	0.9568
47	Saiz badan	2.6186	0.9403
48	Kesihatan badan	2.6082	0.9635
	MIN KESELURUHAN	3.3144	0.5962

Berdasarkan kepada Jadual 4 didapati pengetahuan asas responden mengenai kerjaya pensyarah politeknik adalah di tahap **sederhana** iaitu min keseluruhannya ialah 3.3144. Min 3.3144 adalah terletak dalam julat  $min > 2.5 \leq 3.5$ . Julat  $min > 2.5 \leq 3.5$  dan dikategorikan sebagai tahap **sederhana**.

Walaubagaimana pun sesuatu yang membanggakan apabila terdapat tiga item yang diterima oleh responden sebagai **tinggi** mengenai pengetahuan asas kerjaya pensyarah politeknik. Item-item tersebut ialah item 37 'Umur pelajar-pelajar yang akan diberi pengajaran oleh pensyarah politeknik' (min 3.7320), item 38 'Keadaan di tempat kerja' (min 3.5773), dan item 28 'Pendapatan pensyarah politeknik' (min 3.5102).

## 8.0 Kesimpulan dan Cadangan

Daripada penemuan dapatan dalam kajian ini menunjukkan bahawa kesediaan pelajar-pelajar IPT untuk menceburi bidang kerjaya perguruan adalah berada di tahap **sederhana**. Dalam konteks kajian ini kerjaya perguruan adalah merujuk kepada kerjaya pensyarah politeknik.

Walaupun kesediaan pelajar-pelajar ini berada di tahap **sederhana** bukan bermakna mereka tidak mampu untuk menjadi pensyarah politeknik yang berkualiti. Untuk mencapai hasrat ini mereka akan melalui kursus dalam bidang pendidikan selama tiga semester. Mereka akan menjalani program Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional dan apabila berjaya menamatkan kursus ini mereka akan ditempatkan di politeknik-politeknik sebagai pensyarah. Dalam kes-kes tertentu mereka juga boleh ditempatkan di sekolah-sekolah menengah aliran teknik atau sebagai pentadbir di organisasi pendidikan apabila diperlukan.

Kesediaan untuk menceburi bidang kerjaya perguruan bagi seseorang pelatih guru akan menjadikan seseorang itu mempunyai keistimewaan dan kelebihan yang berpotensi membentuknya menjadi guru yang cemerlang. Kerana itu pendedahan mengenai kerjaya guru haruslah dilaksanakan secara meluas dan berkesan kepada pelajar-pelajar di peringkat persekolahan. Diharapkan dengan pendedahan ini pelajar-pelajar sekolah telah mengenali kesesuaian kerjaya ini dengan keupayaan diri mereka. Bertolak dari sini mereka yang berminat dan mempunyai bakat dalam bidang perguruan akan berusaha untuk mengembangkan kerjaya ini.

Pendedahan maklumat mengenai kerjaya perguruan khususnya kerjaya pensyarah politeknik dicadangkan mempunyai tujuan berikut;

1. Membantu pelajar memperolehi kematangan dalam pemahaman kerjaya pensyarah politeknik dan membina sikap yang bersesuaian dengan pekerjaan selaras dengan permintaan sosial dan ekonomi moden yang sentiasa berubah.
2. Membantu pelajar membuat pilihan kerjaya yang realistik.

Kaedah penyebaran maklumat yang dicadangkan adalah seperti berikut:

1. Mendapatkan maklumat tentang peluang-peluang pekerjaan dari pejabat yang berkenaan dan disebarkan kepada pelajar-pelajar sekolah.
2. Maklumat mengenai kerjaya perguruan diberikan kepada pertubuhan dan agensi swasta. Pertubuhan dan agensi ini akan menyediakan perkhidmatan pemberian maklumat tentang pekerjaan ini kepada pelajar-pelajar.
3. Menerbitkan iklan yang mengandungi spesifikasi-spesifikasi penting kerjaya perguruan dalam bahan-bahan penerbitan seperti majalah kerjaya, surat khabar, dan buku kerjaya.
4. Pelajar-pelajar mengadakan lawatan ke tempat pekerjaan.
5. Memanggil penceramah secara bersemuka.
6. Pameran kerjaya .
7. Mengadakan projek penyelidikan kerjaya.

## **Rujukan**

James C.Hansen, Robert Rossberg, Stanley H (1994). **Counseling Theory and Process**. Boston: Allyn and Bacon .

Suradi Salim (1996). **Bimbingan dan Kaunseling**. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.

White.J (1997).**Education and End of Work. A New Philosophy of Work and Learning**.London: Cassell Wellington House.

Nama: Mohd Yusop bin Ab.Hadi  
Jawatan sekarang: Pensyarah  
Tempat bertugas: Jabatan Pendidikan Teknik dan Vokasional  
Fakulti Teknologi Kejuruteraan, Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn,  
86400 Parit Raja Batu Pahat, Johor.  
No.Telefon: 07-4536816 (bilik pensyarah)  
No.Fax: 07-4536060  
Alamat e-mail: [yusop@ittho.utm.my](mailto:yusop@ittho.utm.my)

---

## PROCEEDINGS