

**PENGIJRAHAN PEKERJA BIDANG TEKNIKAL KE BIDANG  
PENDIDIKAN: SATU KAJIAN KES**

**NIK HASNIRA NIK PA**

**Kajian Kes ini dikemukakan sebagai memenuhi syarat penganugerahan  
Ijazah Sarjana Pendidikan (Teknikal)**

**Jabatan Pendidikan Teknik & Vokasional  
Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn**

**SEPTEMBER 2001**

*Sekalung budi buat Ayahanda dan Bunda  
Kasih sayang kalian begitu agung buat anakanda  
Hanya doa yang dapat anakanda taburkan  
Semoga kalian sentiasa dilimpahkan rahmat dari Yang Maha Esa*

*Untuk kekanda dan adinda-adinda tersayang  
Kalian adalah penawar segalanya  
Semoga kalian sentiasa dilimpahi sinar kebahagiaan*

*Untuk teman-teman seperjuangan  
Harapanku semoga kalian terus berjaya*



PTTA  
PERPUSTAKAAN TUNJUNGAN AMINAH

## PENGHARGAAN

Alhamdulillah, dengan rasa rendah diri dan penuh kesyukuran saya rafakkan ke hadrat Illahi kerana dengan izin dan limpah kurnianya, dapat saya menyiapkan kajian kes ini.

Terlebih dahulu, saya ingin merakamkan jutaan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan kepada pihak Politeknik Kota Bharu terutamanya para pensyarah Jabatan Kejuruteraan di atas segala kerjasama dalam memberi maklumat yang diperlukan.

Juga sekalung penghargaan yang tidak terhingga kepada Puan Yusmarwati Yusof selaku penyelia dan juga En. Kamarolzaman Hj. Mohd Jidi selaku penilai kerana memberi tunjuk ajar dan buah fikiran yang amat berguna.

Dan tidak lupa kepada keluarga yang tercinta dan rakan-rakan seperjuangan yang turut memberi sokongan dan galakan yang membina sepanjang kajian ini dijalankan.

Sesungguhnya segala jasa dan budi kalian tidak akan dilupakan dan sekali lagi diucapkan jutaan terima kasih. Wassalam.

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor penghijrahan pekerja bidang teknikal ke bidang pendidikan. Tumpuan kajian berdasarkan tiga faktor utama iaitu faktor kerjaya pendidik itu sendiri, faktor dorongan dan faktor ganjaran serta satu faktor sampingan iaitu permasalahan di tempat kerja lama. Faktor ini merangkumi beberapa aspek iaitu persekitaran kerja, penyeliaan, bebanan tugas, kekangan masa dan rakan sekerja. Kajian ini juga meninjau hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan keputusan memilih bidang pendidikan berdasarkan variabel jantina. Data kajian diperolehi melalui 48 item soal selidik yang diedarkan kepada 56 orang tenaga pengajar Jabatan Kejuruteraan, Politeknik Kota Bharu, Kelantan. 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. Dapatan kajian merumuskan 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 penghijrahan ke bidang pendidikan. Hasil analisis juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara faktor-faktor yang terlibat dengan variabel jantina kecuali bagi dimensi rakan sekerja.

## ABSTRACT

The purpose of this case study was to identify the transmission of workers from technical sector to educational sector. The study is mainly concerned on three major factors such as the career as a lecturer itself, support and reward, also the additional factor which are problems of previous career. This problems included several aspects such as work environment, supervision, work load, time constraint and co-workers. This study also to determine whether there were significant difference between selected factors and sex variables. The study made use of a 48 items questionnaire that distributed to 56 lecturers of Engineering Department, Politeknik Kota Bharu, Kelantan. All respondents have an experience in technical sector before involve in educational sector. The data was analyzed using SPSS (Statistical Package For The Social Science). The statistic such as frequencies, sum, percentages, means and T-Tests were used to answer the study hypothesis. The results of the study showed that the career as lecturer itself played an important factor followed by reward and support factor. Based on the findings, the problems of previous career such as time constraint and work load are the main factors which effected the technical workers resign and transfer to educational sector. The results also showed that there were no significant difference between the selected factors and sex variables except co-workers aspect.

## KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI RAJAH	x
	SENARAI JADUAL	xi
	SENARAI LAMPIRAN	xiii
<b>BAB 1</b>	<b>Pengenalan</b>	<b>1</b>
	1.1 Pendahuluan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	3
	1.3 Penyataan Masalah	6
	1.4 Persoalan Kajian	7
	1.5 Objektif Kajian	7
	1.6 Kerangka Teori	8
	1.7 Skop Kajian	11
	1.8 Batasan Kajian	11
	1.9 Kepentingan Kajian	12
	1.10 Definisi Istilah	13
	1.10.1 Penghijrahan	13
	1.10.2 Pekerja Teknikal	13
	1.10.3 Bidang Pendidikan	13

1.10.4	Faktor-Faktor Menceburi Bidang Pendidikan	14
1.10.5	Faktor Kerjaya	14
1.10.6	Faktor Dorongan	14
1.10.7	Faktor Ganjaran	15
1.10.8	Permasalahan Di Tempat Kerja	15
<b>BAB II</b>	<b>SOROTAN KAJIAN</b>	<b>16</b>
2.1	Pendahuluan	16
2.2	Faktor Kerjaya Pendidik Itu Sendiri	17
2.3	Faktor Dorongan	20
2.4	Faktor Ganjaran/ Imbuhan	21
2.5	Permasalahan Di Tempat Kerja	21
2.6	Faktor-Faktor Lain	25
2.7	Jantina Dan Hubungannya Dengan Bidang Pendidikan	26
2.8	Rumusan	27
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	<b>29</b>
3.1	Pendahuluan	29
3.2	Rekabentuk Kajian	29
3.3	Populasi Dan Persampelan	30
3.4	Pengumpulan Data	31
3.5	Kebolehpercayaan Instrumen	33
3.6	Analisis Data	34

<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS DATA DAN KEPUTUSAN</b>	36
4.1	Pendahuluan	36
4.2	Latar Belakang Responden	36
4.3	Faktor-Faktor Menceburi Bidang Pendidikan	39
4.3.1	Faktor Kerjaya Pendidik Itu Sendiri	42
4.3.2	Faktor Ganjaran/ Imbuhan	44
4.3.3	Faktor Dorongan	46
4.4	Permasalahan Di Tempat Kerja Lama	48
4.4.1	Kekangan Masa	50
4.4.2	Bebanan Tugas	51
4.4.3	Persekitaran Kerja	52
4.4.4	Penyeliaan	53
4.4.5	Rakan Sekerja	54
4.5	Jantina Dan Keputusan Menceburi Bidang Pendidikan	55
<b>BAB V</b>	<b>PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN</b>	61
5.1	Pendahuluan	61
5.2	Perbincangan	62
5.3	Rumusan	64
5.4	Cadangan	65
	<b>RUJUKAN</b>	67
	<b>LAMPIRAN</b>	
	LAMPIRAN A	72
	LAMPIRAN B	78



## SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Kerangka Teori Faktor-Faktor Penghijrahan Pekerja Bidang Teknikal Ke Bidang Pendidikan	8
4.1	Graf Taburan Min Bagi Item-Item Faktor Kerjaya Pendidik Itu Sendiri	39
4.2	Graf Taburan Min Bagi Item-Item Faktor Ganjaran	40
4.3	Graf Taburan Min Bagi Item-Item Faktor Dorongan	41
4.4	Graf Taburan Min Bagi Item-Item Dimensi Kekangan Masa	49
4.5	Graf Taburan Min Bagi Item-Item Dimensi Persekitaran Kerja Dan Bebanan Tugas	49
4.6	Graf Taburan Min Bagi Item-Item Dimensi Penyeliaan Dan Rakan Sekerja	50
5.1	Carta Peratusan Faktor-Faktor Menceburi Bidang Pendidikan	64
5.2	Carta Peratusan Aspek Permasalahan Di Tempat Kerja Lama	65

## SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Populasi Dan Bilangan Responden Mengikut Jabatan	31
3.2	Pembahagian Item Mengikut Faktor Menceburi Bidang Pendidikan	32
3.3	Pembahagian Item Mengikut Dimensi Permasalahan Di Tempat Kerja Lama	33
4.1	Bilangan Dan Peratusan Responden Mengikut Jabatan	36
4.2	Peratusan Responden Mengikut Jantina	37
4.3	Peratusan Umur Responden	37
4.4	Peratusan Taraf Perkahwinan Responden	37
4.5	Kelayakan Akademik Tertinggi Responden	38
4.6	Jangkamasa Bekerja Di Bidang Teknikal	38
4.7	Faktor-Faktor Menceburi Bidang Pendidikan Mengikut Skor Dan Peratusan	39
4.8	Maklumbalas Responden Terhadap Faktor Kerjaya Pendidik Itu Sendiri	43
4.9	Maklumbalas Responden Terhadap Faktor Ganjaran	45
4.10	Maklumbalas Responden Terhadap Faktor Dorongan	47
4.11	Dimensi Permasalahan Di Tempat Kerja Lama Mengikut Skor Dan Peratusan	48

4.12	Maklumbalas Responden Terhadap Dimensi Kekangan Masa	51
4.13	Maklumbalas Responden Terhadap Dimensi Bebanan Tugas	52
4.14	Maklumbalas Responden Terhadap Dimensi Persekitaran Kerja	53
4.15	Maklumbalas Responden Terhadap Dimensi Penyeliaan	54
4.16	Maklumbalas Responden Terhadap Dimensi Rakan Sekerja	55
4.17	Perbezaan Min Antara Responden Lelaki Dan Perempuan Bagi Faktor Kerjaya Pendidik Itu Sendiri	56
4.18	Perbezaan Min Antara Responden Lelaki Dan Perempuan Bagi Faktor Dorongan	57
4.19	Perbezaan Min Antara Responden Lelaki Dan Perempuan Bagi Faktor Ganjaran	58
4.20	Perbezaan Min Antara Responden Lelaki Dan Perempuan Bagi Dimensi Persekitaran Kerja	59
4.21	Perbezaan Min Antara Responden Lelaki Dan Perempuan Bagi Dimensi Kekangan Masa	59
4.22	Perbezaan Min Antara Responden Lelaki Dan Perempuan Bagi Dimensi Rakan Sekerja	60

## SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
LAMPIRAN A	Borang Soal Selidik	72
LAMPIRAN B	Analisis SPSS (Statistical Package For The Social Science)	78



PTTA UTHM  
PERPUSTAKAAN TUNKU TUN AMINAH

## BAB I

### Pengenalan

#### 1.1 Pendahuluan

Dalam menghadapi arus pembangunan, tumpuan negara adalah memastikan terdapatnya satu adunan yang seimbang antara golongan profesional dan separa profesional 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 kita 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 utama dalam membudayakan masyarakat supaya lebih responsif 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 berpandangan 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 abad ke-21 ini. Dengan itu, negara memerlukan pelbagai jenis dan corak latihan serta pendekatan pendidikan yang baru. Apa yang perlu dilakukan adalah mempertimbangkan pembangunan sumber tenaga manusia terutama dalam bidang teknik dan vokasional.

Dalam pada itu, bagi menambahkan 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 keluaran juruteknik dan jurutera menjelang tahun 2020 dengan menggunakan satu strategi terancang yang radikal bagi menjuruskan 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 profesional yang diperlukan oleh negara perindustrian.

Menyedari akan hakikat ini, Kementerian Pendidikan telah melaksanakan usaha untuk menambahkan 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 adalah penting dalam usaha menyediakan generasi yang seimbang perkembangannya. Mereka yang memilih untuk menceburi bidang ini seharusnya mempunyai sikap yang positif, optimistik dan dapat membuat jangkaan yang tepat dan melihat bidang pendidikan dengan persepsi yang betul (Atan Long, 1984).

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), 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 akademiknya sesuai, persoalan seterusnya ialah sama ada 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 masyarakat 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 individu terhadap dunia pekerjaan.

Noran Fauziah Yaakub (1990), menerusi kajiannya yang bertajuk “Mengenalpasti Motif Memilih Profesion Perguruan Di Kalangan Mahasiswa Universiti Pertanian Malaysia”, telah membahagikan motif memilih bidang pendidikan kepada lima faktor utama iaitu faktor altruistik, faktor minat dengan keadaan pekerjaan yang memuaskan, faktor pertimbangan peribadi, faktor pengaruh dan faktor praktikal. Huraian kajiannya dibincang menurut teori pemilihan pekerjaan oleh Ginzberg.

Dalam kajian Noran Fauziah Yaakub, 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 altruistik atau 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 Noran Fauziah Yaakub 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 oleh seseorang 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 ganjaran atau imbuhan. Di antaranya ialah faktor kewangan iaitu tentang gaji yang akan diterima. Apakah pula faedah sampingan yang diperolehi daripada pekerjaan tersebut? Jangka masa bekerja juga merupakan salah satu faktor dalam pemilihan pekerjaan iaitu sama ada kerja itu separuh hari atau sepenuh masa atau adakah waktu bekerja itu pada siang hari atau malam?

Menyentuh tentang faktor-faktor yang mendorong penghijrahan pekerja bidang teknikal ke bidang pendidikan, timbul beberapa persoalan. Adakah pekerja-pekerja ini merasakan pekerjaan lama mereka tidak kongruens dengan personaliti mereka atau disebabkan permasalahan dan tekanan kerja, maka mereka bertindak meninggalkan jawatan tersebut? Seterusnya adakah mereka merasakan bidang pendidikan lebih sesuai dengan personaliti mereka, lantas mengambil keputusan menceburinya? Ini selaras dengan pendapat Holland (1973) yang menyatakan bahawa setiap individu akan berusaha mencari pekerjaan yang dirasakan sesuai dan dapat memberi kepuasan kepada dirinya.

Lazimnya, bidang pendidikan ini adalah dipelopori oleh kaum wanita. Ini dapat dilihat menerusi peratusan wanita di dalam bidang-bidang profesional, teknikal dan bidang-bidang yang berkaitan yang lebih tinggi daripada kaum lelaki hanya kerana terdapat ramai wanita yang menjadi guru atau pendidik. Ini diakui sendiri oleh Pengarah Bahagian Pendidikan Guru (BGP), Abdul Rafie Mahat (1999) bahawa wujudnya jurang ketidakseimbangan antara guru lelaki dan wanita dengan nisbah purata kira-kira 62:38. Sehingga tahun 1999, seramai 4,690 pemohon ditawarkan tempat di maktab perguruan seluruh negara untuk mengikuti program Diploma Perguruan Malaysia (DPM) atau kursus Perguruan Lepas Diploma dan

Ijazah dan didapati lebih 60% daripadanya adalah wanita (Mohd Ferozabu dan Noorazlina, 1999). Di sini, timbulnya persoalan adakah wanita lebih cenderung dalam bidang pendidikan atau mungkin wujud faktor-faktor lain yang kemungkinan berbeza dengan lelaki?

### 1.3 Pernyataan Masalah

Menerusi kajian ini, masalah yang diketengahkan ialah dari segi faktor penghijrahan pekerja bidang teknikal ke bidang pendidikan. 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 politeknik, sekolah menengah teknik dan vokasional. Untuk itu, adalah wajar untuk kita mengetahui faktor sebenar yang mempengaruhi penghijrahan ini.

Faktor-faktor yang cuba difokuskan termasuklah: (i) faktor kerjaya pendidik itu sendiri; (ii) faktor dorongan; (iii) faktor ganjaran/ imbuhan; (iv) permasalahan di tempat kerja lama dan (v) hubungan jantina dengan keputusan memilih bidang pendidikan. Permasalahan terhadap faktor-faktor ini mendorong kajian dijalankan terhadap pensyarah atau tenaga pengajar di politeknik.

#### 1.4 Persoalan Kajian

Kajian ini cuba menjawab beberapa soalan pokok iaitu:

- (i) Adakah faktor kerjaya pendidik itu sendiri mendorong penghijrahan pekerja bidang teknikal ke bidang pendidikan?
- (ii) Adakah faktor dorongan orang tertentu mendorong penghijrahan pekerja bidang teknikal ke bidang pendidikan?
- (iii) Adakah faktor ganjaran/ imbuhan mendorong penghijrahan pekerja bidang teknikal ke bidang pendidikan?
- (iv) Adakah permasalahan di tempat kerja lama mendorong penghijrahan pekerja bidang teknikal ke bidang pendidikan?
- (v) Adakah faktor jantina mempengaruhi keputusan memilih bidang pendidikan?

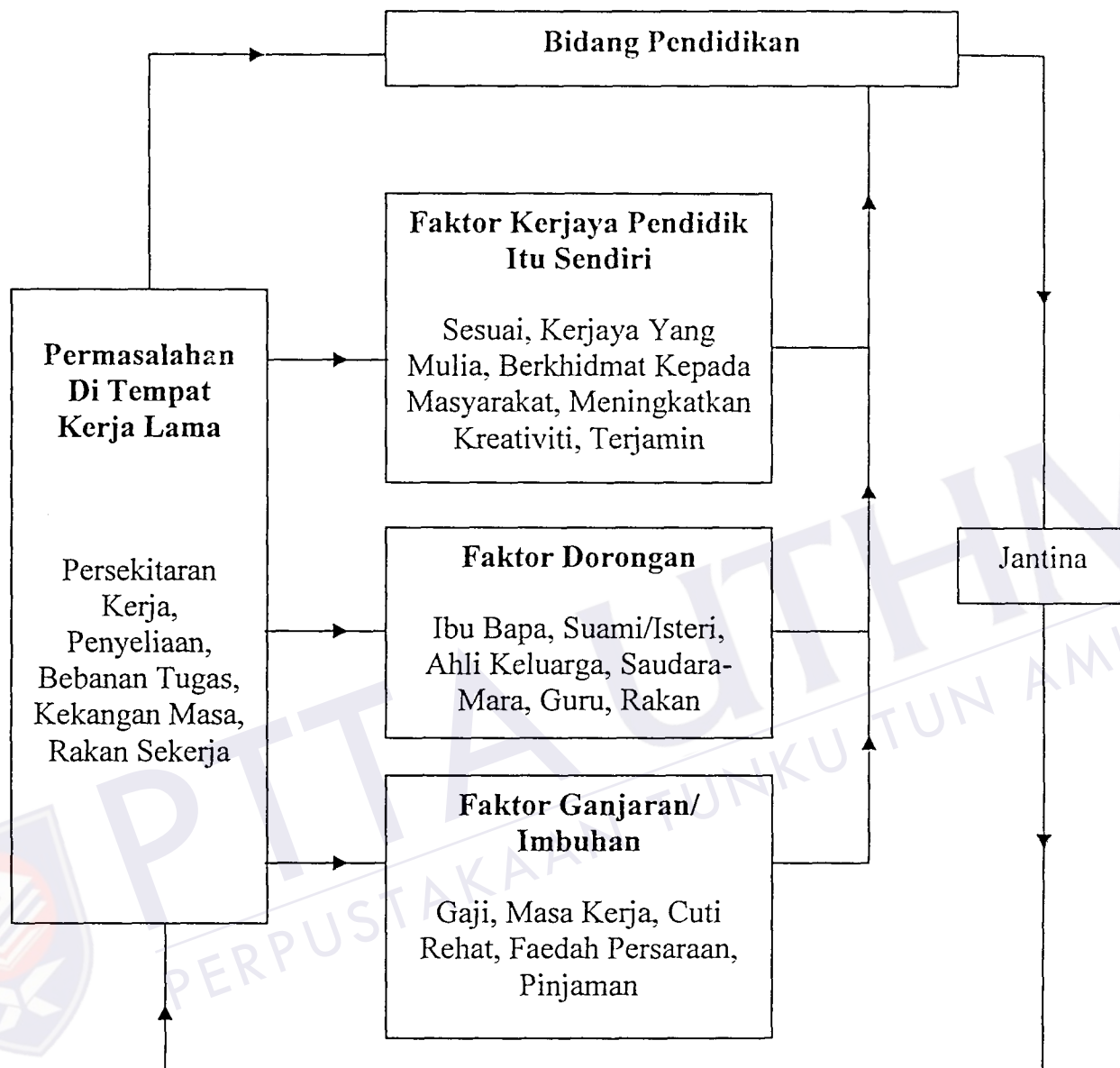
#### 1.5 Objektif Kajian

Keputusan individu untuk menceburi bidang pendidikan ini adalah atas sebab-sebab dan faktor-faktor tertentu dan ini telah ditinjau menerusi kajian ini.

Secara khususnya, kajian ini bertujuan untuk:

- (i) Mengenalpasti faktor utama yang mendorong penghijrahan pekerja bidang teknikal ke bidang pendidikan: faktor kerjaya pendidik itu sendiri, dorongan dan ganjaran/ imbuhan.
- (ii) Mengenalpasti permasalahan yang timbul di tempat kerja lama.
- (iii) Mengkaji sama ada faktor jantina mempengaruhi keputusan memilih bidang pendidikan.

## 1.6 Kerangka Teori



**Rajah 1.1: Kerangka Teori Faktor-Faktor Penghijrahan Pekerja Bidang Teknikal Ke Bidang Pendidikan**

Secara umumnya, faktor-faktor yang mendorong penghijrahan pekerja bidang teknikal ke bidang pendidikan dapat digolongkan ke dalam tiga faktor utama, iaitu faktor kerjaya pendidik itu sendiri, faktor dorongan dan faktor ganjaran/ imbuhan. Manakala faktor sampingan yang mendorong pekerja teknikal meninggalkan jawatan lama dan seterusnya memasuki bidang pendidikan adalah berkaitan dengan permasalahan di tempat kerja.

Berdasarkan dapatan kajian lepas, ketidakseimbangan antara lelaki dan wanita dalam kerjaya perguruan boleh diandaikan bahawa terdapatnya pengaruh jantina dalam pemilihan kerjaya seseorang.

Faktor kerjaya pendidik itu sendiri 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. Noran Fauziah Yaakub (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 (1987) yang mendapati bahawa pemilihan bidang pendidikan didorong oleh minat terhadap pekerjaan itu sendiri.

Abdul Raof Dalip (1989) mendapati 30.5% daripada mereka yang memilih pendidikan sebagai kerjaya kerana faktor minat atau motif intrinsik berbanding 1.2% memilih bidang ini kerana didorong oleh faktor kesesuaian kelayakan. Faktor intrinsik ini merupakan aspek dalaman yang melibatkan rasa suka atau tidak terhadap sesuatu kerjaya dan peluang peningkatan diri. Abdul Raof 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 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.

Morrison dan Mc Intyre (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 (1981) yang menunjukkan adanya pengaruh guru dalam pemilihan pekerjaan.

Manakala 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 (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.

Secara teori, mereka yang menghadapi permasalahan di tempat kerja bercadang untuk bertukar pekerjaan sekiranya ada peluang berbuat demikian. Persekitaran kerja dan hubungan interpersonal dengan rakan sejawat merupakan salah satu faktor yang boleh mempengaruhi pekerja sama ada kekal atau keluar dari sesebuah organisasi pekerjaan. Menurut Falconer (1991), di antara faktor yang mendorong sampelnya meninggalkan jawatan di dalam bidang perindustrian dan memasuki bidang pendidikan ialah tidak ada peluang untuk berinteraksi dengan rakan sekerja dan persekitaran tempat kerja yang sibuk. Selain itu, aspek penyeliaan, bebanan tugas dan kekangan masa juga menjadi pendorong kepada pertukaran pekerjaan.

Dalam aspek hubungan jantina dengan pengaruh terhadap pemilihan kerjaya didapati ada beberapa kajian yang menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan dalam hal ini. Antaranya kajian Pratt (1975), Shinar (1975) dan Suchner dan Moore (1975) yang dirumuskan oleh Osipow (1983), semuanya menunjukkan adanya pengaruh jantina dalam pemilihan kerjaya seseorang.



## 1.7 Skop Kajian

Kajian ini melibatkan kumpulan pensyarah atau tenaga pengajar Jabatan Kejuruteraan di Politeknik Kota Bharu, Kelantan iaitu Jabatan Kejuruteraan Awam, Elektrik dan Mekanikal. 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 di bidang teknikal tidak diambilkira di dalam kajian ini.

## 1.8 Batasan Kajian

Fokus kajian adalah terhadap faktor penghijrahan pekerja bidang teknikal ke bidang pendidikan dan ini dilihat dari aspek tertentu seperti faktor pendorong dan faktor kerja lama. Faktor pendorong merangkumi sudut kerjaya sebagai pendidik itu sendiri, dorongan dan ganjaran. Faktor kerja lama merangkumi aspek tekanan dan permasalahan yang timbul. Ini telah dinyatakan oleh responden secara imbas kembali terhadap pekerjaan lama. Di samping itu, kajian ini juga melihat hubungan jantina dengan pemilihan bidang pendidikan.

Memandangkan kajian ini mempunyai batasan dan skop yang tertentu, maka dapatan kajian ini hanya menjelaskan pandangan segelintir tenaga pengajar yang terbabit sahaja. Keputusan yang diterima tidak mewakili kesemua pandangan pekerja-pekerja teknikal yang membabitkan diri dalam bidang pendidikan secara keseluruhan. Namun begitu, diharapkan hasil kajian ini sedikit sebanyak dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak tertentu untuk memartabatkan bidang pendidikan.

## 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.

Melalui kajian ini, beberapa ciri yang menarik yang terdapat di dalam bidang pendidikan tetapi tidak terdapat di dalam bidang lain telah dikenalpasti. Dengan itu, ciri-ciri yang telah dikenalpasti diharap dapat digunakan untuk membantu pihak Kementerian Pendidikan menarik lebih ramai lagi generasi akan datang memasuki bidang pendidikan dalam usaha mengatasi masalah kekurangan guru dan pendidik.

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 Pendidikan, Bahagian Perancangan Pendidikan dan Bahagian Pendidikan Guru (BPG) 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.



## RUJUKAN

- Abdul Raof Dalip (1989) . “More Women Than Men Apply To Be Teachers”. New Straits Times.
- Adam, R. (1982). “Teacher Development: A Look At Change In Teachers Perceptions Across Time. *Journal Of Teacher Education*. 23. 4, 40-43.
- Anucia, Muthucumar (1981). “Motivational Patterns Of Teacher Trainees And Their Relationship To Teaching Performance In The Classroom”.Universiti Of Malaya: M.Ed.Thesis.
- Ariffin Hj. Zainal (1981). “Kepuasan Kerja Di Kalangan Kakitangan UKM”. *Laporan Penyelidikan*. 72/79. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Atan Long (1984). *Pendidik Dan Pendidikan*. Petaling Jaya: Fajar Bakti.
- Benjamin, G.A. (1984). “Shift Workers – Improve The Quality Of Life For Employees Who Aren’t On The 9 To 5 Routine”. *Personnel Journal*. 63. 73-76.
- Book, C. L. & Freeman D.J. (1985). “Differences In Entry Characteristics Of Elementary And Secondary Teacher Candidates”. *Journal Of Teacher Education*. 37. 47-51.
- Buck, E.V. (1972). “Working Under Pressure”. London: Staples Press.
- Chartes, W.W. Jr. (1973). “The Social Composition And Social Class Background Of Teachers”. *The School And Society*. New York: Free Press.
- Chivore, B.R.S. (1986). “ From Four Pupils Of And Towards The Teaching Profession In Zimbabwe”. *Comparative Education*. 22. 233-253.

- Currie, J. (1982). "The Sex Factor In Occupational Choice". *The Australian And New Zealand Journal Of Sociology*. **18**. 180-195.
- Ee, Daisy (1974). "A Study Of The Factors Influencing Teacher Trainees Choice Of The Teaching Profession In West Malaysia". University Of 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*. **24**. 311-328.
- Fox, R.B. (1961). "Factors Influencing The Career Choice Of Prospective Teachers". *Journal Of Teacher Education*. **12**. 427-432.
- Ginzberg *et al.* (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.
- 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*. **32**. 45-48.
- Kamus Dewan Edisi Baru (1992). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.

- Currie, J. (1982). "The Sex Factor In Occupational Choice". *The Australian And New Zealand Journal Of Sociology*. **18**. 180-195.
- Ee, Daisy (1974). "A Study Of The Factors Influencing Teacher Trainees Choice Of The Teaching Profession In West Malaysia". University Of 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*. **24**. 311-328.
- Fox, R.B. (1961). "Factors Influencing The Career Choice Of Prospective Teachers". *Journal Of Teacher Education*. **12**. 427-432.
- Ginzberg *et al.* (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.
- 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*. **32**. 45-48.
- Kamus Dewan Edisi Baru (1992). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.

Karthigesu, S. (1987). "Some Significant Psychological Factors In The Adjustment And Performance Of Trainee Teachers In The Specialist Teachers Training College". Universiti Malaya: Disertasi M. Ed.

Kementerian Pendidikan Malaysia (1982). "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 . (1983). "Guru Dan Profesion Pendidikan Dalam Pendidikan Di Malaysia: Arah Dan Cabaran". Universiti Malaya: Penerbitan Khas Sempena Ulang Tahun Ke 30 Fakulti Pendidikan.

Mallam, U. (1994). " A National Research Study On Factors Influencing Faculty Turnover At Selected Nigerian Colleges Of Technology / Polytechnics". *Higher Education*. 27. 229-238.

Md. Idris Mohd Noor (1995). " Asas Statistik Dan Penyelidikan Perubatan". Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.

Md.Sood Mohamad (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.

Mohamad Najib Abdul Ghafar (1999). "Penyelidikan Pendidikan". Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

- Mohd. Ferozabu & Noorazlina (1999). "Lelaki Berkelayakan Tidak Minat Guru". Berita Harian.
- Mohd Salleh Abu & Zaidatun Tasir (2001). "Pengenalan Kepada Analisis Data Berkomputer SPSS 10.0". Kuala Lumpur: Venton Publishing.
- Morrison, A. & D. McIntyre (1970). "Teachers And Teaching". Harmondsworth: Penguin Book.
- Noran Fauziah Yaakub (1988). "The Relationship Between Personality Traits, Motives For Teaching And Teacher Trainees' Attitude Towards Teaching And Their Performance". Universiti Sains Malaysia.
- Noran Fauziah Yaakub (1990). "Guru Dan Perguruan". Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Obura, Simon Ojwang (1974). "Attitude Towards And Interest In Teaching Among Trained Secondary School Teachers". University Of 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". Universiti Kebangsaan Malaysia: Kajian Ilmiah.
- Quek, A.H. (1991). "Nature, Stability And Consequences 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 Counselors And Teachers. *School Counselor*. **41**. 3, 158-164.

Richards, R. (1960). "Prospective Students' Attitudes Towards Teaching". *Journal Of Teacher Education*. **11**. 375-380.

Rizzo *et al.* (1970). "Role Conflict And Ambiguity In Complex Organizations". *Administrative Science Quarterly*. **66**. 150-163.

Rowsey, R.E. & Terry C. Ley (1986). "Perception Of Teachers' Salaries And Non-Salary Benefits". *Journal Of Teacher Education*. **70**. 313-319.

Skinner, E. (1969). "Relationship Between Leadership Behaviour Patterns And Organizational Situational Variables". *Personnel Psychology*. **22**. 489-494.

Smith *et al.* (1969). "The Measurement of Satisfaction In Work And Retirement". Chicago: Rand McNally.

Teo Hing Wan (1982). "Suasana Komunikasi Dalam Organisasi Dan Hubungannya Dengan Moral Pekerja: Satu Kajian Kes". Universiti 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*. **29**. 48-50.