

Dr. Kamal Bin Ab Hamid
Department of Labour, Peninsular Malaysia

Dr Shahimi Mohtar
Dr Zulkifli Mohammed Udin
Abdul Aziz Othman
Northern University of Malaysia (UUM)

KAJIAN SIKAP PENCARI-PENCARI KERJA TERHADAP KERJA YANG MENCABAR, KREATIF DAN FLEKSIBEL DI SEMENANJUNG MALAYSIA

PENGENALAN

Banyak kejayaan yang telah dicapai dalam pembangunan insan yang menggambarkan bahawa destinasi Wawasan 2020 bukanlah sesuatu yang luar biasa. Justeru itu, kerajaan Malaysia begitu komited dalam usahanya membantu pencari-pencari kerja supaya mendapat pekerjaan yang sesuai bagi mengimbangi perubahan taraf kehidupan masa kini. Bagi membantu pencari-pencari kerja, kerajaan melalui Kementerian Sumber Manusia Malaysia, telah memperkenalkan berbagai program yang sistematik seperti latihan, penyelidikan serta karnival-karnival kerjaya. Untuk itu, Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (sebuah jabatan di bawah Kementerian Sumber Manusia) telah bergerak secara agresif untuk membantu kerajaan mencapai hasrat murni ini. Bagi memenuhi hasrat ini, Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) telah mengambil inisiatif untuk memikul teraju utama bagi membantu pencari-pencari kerja di dalam mendapat penempatan yang sesuai di dalam arena pekerjaan.

LATARBELAKANG KAJIAN

Kajian ini dibuat bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi sikap pencari-pencari kerja terhadap pekerjaan. Kajian ini dilaksanakan di seluruh Semenanjung Malaysia dengan kerjasama Universiti Utara Malaysia (UUM) dan ianya merupakan salah satu inisiatif yang penting yang diambil oleh JTKSM untuk membantu kerajaan mencapai hasrat Wawasan 2020. Sehubungan dengan itu, kajian ini dilaksanakan bagi mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi sikap pencari-pencari kerja terhadap pekerjaan yang melibatkan pencari-pencari kerja di Semenanjung Malaysia.

OBJEKTIF KAJIAN

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi sikap pencari-pencari kerja terhadap pekerjaan yang melibatkan pencari-pencari kerja di Semenanjung Malaysia.

Secara umumnya, objektif kajian ini adalah:

- i. Untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi sikap pencari pencari kerja terhadap pekerjaan yang melibatkan pencari-pencari kerja di Semenanjung Malaysia;
- ii. Untuk mengukur sikap pencari-pencari kerja terhadap pekerjaan; dan
- iii. Untuk mengenalpasti hubungkait antara faktor-faktor yang mempengaruhi sikap pencari-pencari kerja dengan dimensi-dimensi sikap pencari-pencari kerja.

Konsep Sikap

Pekerjaan merupakan satu perkara yang penting dalam kehidupan manusia dan kejayaan sesebuah organisasi. Sejak tahun 80an, nilai dan sikap terhadap pekerjaan semakin berubah. Perubahan ini wujud akibat daripada perubahan yang pesat dalam teknologi, cara hidup dan nilai manusia. Perubahan sikap terhadap pekerjaan menjadikan majikan begitu berhati-hati (*concern*) terhadap sikap bakal pekerja-pekerja mereka kerana ianya mempunyai impak yang besar ke atas kemampuan organisasi berfungsi dengan berkesan. Perubahan sikap pencari-pencari kerja terhadap pekerjaan juga mempunyai impak yang besar ke atas kejayaan polisi-polisi kerajaan berkaitan dengannya.

Pengertian Sikap

Sikap boleh didefinisikan sebagai:

“An organized predisposition to respond in a favorable or unfavorable manner towards specified class of objects” (Shaver, 1977)

“Position on a bipolar affective or evaluative dimension”
(Fishbein and Ajzen, 1975)

“Networks of interrelated believes that reside in long-term memory and are activated when the attitude object or issue is encountered”
(Tourangeau and Rasinski, 1988)

Menyemak huraian sikap di atas dapat difahami bahawa sikap merupakan suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan terhadap sesuatu objek. Sikap seseorang terhadap sesuatu objek dapat diketahui dari evaluasi perasaannya terhadap objek tersebut. Evaluasi perasaan ini dapat ditafsirkan sebagai perasaan senang-tidak senang, memihak-tidak memihak, suka-tidak suka dan positif-negatif.

Komponen-komponen Sikap

Sikap mengandung tiga komponen yang membentuk struktur sikap (Fishbein, 1975). Ketiga-tiga komponen itu adalah komponen kognitif, afektif dan konatif dengan huraian sebagai berikut:

1) ***Komponen Kognitif (komponen perseptual)***

Komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, iaitu hal-hal yang berhubung dengan bagaimana persepsi seseorang terhadap objek sikap.

2) ***Komponen Afektif (komponen emosional)***

Komponen yang berhubung dengan rasa senang atau tidak senang terhadap objek sikap. Rasa senang merupakan hal yang positif, manakala rasa tidak senang adalah hal negatif.

3) ***Komponen Konatif (komponen perilaku)***

Komponen yang berhubung dengan kecenderungan bertindak atau berperilaku terhadap objek sikap.

Sikap adalah faktor yang ada dalam diri manusia yang dapat mendorong atau menimbulkan perilaku tertentu. Perilaku yang nampak terhadap suatu objek tertentu setidak-tidaknya boleh diramalkan melalui sikap yang diterjemahkan oleh seseorang. Dalam ertikata lain, sikap seseorang boleh menentukan tindakan dan perilakunya. Menurut Baltus (1983), sikap kadang-kadang diterjemahkan secara terbuka melalui berbagai wacana atau percakapan, walaubagaimanapun adakalanya sikap menjadi sesuatu yang amat tersembunyi. Sikap selalunya muncul sebelum perilaku tetapi adakalanya ia juga merupakan akibat dari perilaku sebelumnya. Namun demikian, ada juga penelitian yang menemukan bahawa tidak ada hubungan yang signifikan antara sikap dan

perilaku. Atau dengan kata lain, sikap tidak selamanya menentukan perilaku yang timbul. Sehingga saat ini belum ada kesepakatan yang jelas yang menghubungkan antara sikap dan perilaku. Sementara itu Rokeah (1976) menyatakan bahawa perilaku sosial tidak hanya ditentukan oleh sikap tetapi juga situasi.

Huraian tentang komponen-komponen sikap tersebut menunjukkan bahawa sikap seseorang terhadap pekerjaan dicerminkan oleh kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang ditampilkan. Seorang yang memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan sudah tentu menampilkan suatu kepercayaan, kepuasan dan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya.

Pengukuran Sikap

Secara umumnya, kaedah yang boleh digunakan untuk mengukur sikap ialah:

1) ***Kaedah Langsung***

Kaedah di mana seseorang secara langsung diminta pendapat atau tanggapannya mengenai objek tertentu. Kaedah ini biasanya disampaikan secara lisan pada waktu wawancara.

2) ***Kaedah Tidak Langsung***

Kaedah di mana seseorang diminta supaya menyatakan pendapatnya mengenai objek sikap yang diselidiki, tetapi dilakukan secara tidak langsung, misalnya dengan menggunakan kaedah ujian psikologi.

3) ***Kaedah Ujian Tersusun***

Kaedah pengukuran yang menggunakan skala sikap yang dikonstruksikan terlebih dahulu menurut prinsip-prinsip tertentu, seperti kaedah Likert, Thurstone atau Guttman melalui skala sikap (*attitude scale*).

Sesuai skala sikap merupakan kumpulan pernyataan sikap yang berkenaan dengan objek sikap. Pernyataan sikap adalah rangkaian kalimat yang mengatakan sesuatu mengenai objek sikap yang diukur. Dalam menyusun butir pertanyaan yang dipakai dalam skala sikap harus mampu membezakan seseorang atau individu-individu yang lainnya dengan sikap yang berbeza. Individu dengan sikap yang berbeza harus dapat dipastikan akan memberikan jawapan yang berbeza secara sistematik terhadap butir pertanyaan yang bersangkutan. Dengan demikian individu yang sangat suka terhadap objek pertanyaan tersebut akan memberikan jawapan yang berbeza dengan individu yang agak suka ataupun tidak suka. Dalam mencipta alat ukur Likert menggunakan pernyataan-pernyataan, dengan menggunakan alternatif jawapan atau tanggapan atas pernyataan-pernyataan tersebut. Penentuan dari pernyataan-pernyataan tersebut diambil dari banyak pernyataan yang disaring melalui proses pembentukan pernyataan yang sistematik berdasarkan kaedah-kaedah tertentu. Antara kaedah yang boleh digunakan ialah kaedah perbincangan fokus. Pernyataan mengenai sikap ini dibentuk berdasarkan kepada tiga komponen sikap seperti perbincangan di atas iaitu komponen kognitif, komponen afektif dan komponen konatif.

KEPENTINGAN KAJIAN

Kajian ini adalah penting kerana pengambilan tenaga kerja di kalangan pekerja tempatan mempunyai kesan yang sangat besar terhadap ekonomi Malaysia. Pada masa yang sama, isu penempatan tenaga kerja tempatan merupakan agenda utama negara dalam mencapai wawasan negara maju. Kerajaan Malaysia di bawah pimpinan YAB Dato' Seri Abdullah Ahmad Badawi juga semasa pembentangan Rancangan Malaysia ke Sembilan telah memberikan penekanan khusus dalam memajukan modal insan. Oleh itu, kajian ini adalah penting dalam memberi input ke arah pembangunan modal insan ini.

ANDAIAN DAN BATASAN KAJIAN

Berikut disenaraikan andaian serta batasan yang telah dikenalpasti dalam kajian ini :

- i. Kajian ini hanya melibatkan pencari-pencari kerja di Semenanjung Malaysia sahaja.
- ii. Tema dan instrumen kajian telah dihasilkan mengikut keperluan semasa yang melibatkan isu-isu yang mempengaruhi sikap pencari-pencari kerja terhadap pekerjaan di Semenanjung Malaysia sahaja.
- iii. Hasil dapatan kajian ini adalah berasaskan kepada sikap pencari-pencari kerja sahaja.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan lapangan untuk mengukur sikap pencari-pencari kerja terhadap pekerjaan di Semenanjung Malaysia. Kajian ini juga dijalankan dengan menumpukan perhatian hubungkait di antara faktor-faktor demografik dan dimensi-dimensi sikap pencari-pencari kerja terhadap pekerjaan.

Populasi dan Sampel Kajian

Populasi kajian melibatkan pencari-pencari kerja yang berdaftar dengan JTKSM dan menghadiri Karnival-Karnival Pekerjaan anjuran JTKSM.

Bagi kumpulan pertama, sampel kajian secara rawak dipilih dari Pengkalan Data *Job Clearing System (JCS)* yang disediakan oleh JTKSM. Sampel kumpulan ini dibahagikan kepada dua kategori iaitu: graduan dan bukan graduan.

Berdasarkan jadual saiz sampel yang disarankan oleh Uma Sekaran (2003), untuk jumlah populasi kajian ini, iaitu sebanyak 380 sampel. Saiz ini adalah mencukupi untuk mewakili keseluruhan populasi kajian. Pemilihan sampel kajian bagi kumpulan ini dibuat secara rawak menggunakan pengkalan data JCS. Bagi mengatasi permasalahan kadar menjawab balik (*response rate*) yang agak rendah bagi kajian lapangan melalui pos di Semenanjung Malaysia, pihak penyelidik telah memutuskan untuk menghantar soal selidik melalui pos kepada 700 pencari kerja. Soal selidik yang dihantar melalui pos turut disertakan dengan sampul surat beralamat-kendiri serta bersetem yang akan digunakan oleh responden untuk menjawabnya.

Bagi kumpulan kedua, 450 soal selidik telah diedarkan secara rawak kepada pencari-pencari kerja yang mengunjungi karnival kerjaya di dua lokasi di Semenanjung Malaysia.

Jumlah keseluruhan soal selidik yang boleh digunapakai dan berjaya dikumpulkan melalui dua kaedah ini adalah sebanyak 776. Kesemua soal selidik ini diperolehi dari bulan September sehingga November 2006.

Pengukuran dan Instrumen Kajian

Kajian ini telah dilaksanakan melalui kajian lapangan yang menggunakan instrumen berstruktur atau kaedah borang soal selidik (*structured instruments* atau *questionnaires*). Parameter bagi kajian ini telah dikategorikan kepada tiga komponen yang dapat mengukur sikap pencari-pencari kerja iaitu komponen kognitif, afektif dan konatif. Ketiga-tiga komponen ini telah diterjemahkan ke dalam bentuk soalan-soalan dalam soal selidik yang dapat mengukur dimensi-dimensi sikap pencari-pencari kerja terhadap pekerjaan.

Dimensi sikap pencari-pencari kerja terhadap pekerjaan yang mencabar, kreatif dan fleksibel ialah:

- Kerja yang sukar dan mencabar;
- Kerja yang tidak sukar dan tidak terlalu mencabar
- Kerja yang memberi ruang kepada pekerja untuk menggunakan kreativiti untuk membentuk sifat-sifat keusahawanan;
- Pekerjaan yang boleh memberi pengalaman dalam bidang keusahawanan;
- Waktu kerja yang tetap; dan
- Waktu kerja yang anjal.

Sementara itu, untuk mencapai objektif kajian, faktor-faktor demografik berikut juga dimasukkan di dalam borang soal selidik kajian:

- Jantina
- Keturunan
- Umur
- Kelulusan Akademik
- Jurusan Pengajian
- Kelulusan Akademik Bapa Responden

Sikap serta ciri-ciri demografik di atas telah ditentukan berdasarkan sorotan literatur (*literature*) serta kajian-kajian yang pernah dilakukan oleh penyelidik terdahulu. Di samping itu juga, instrumen kajian ini telah dimantapkan melalui sesi perbincangan dan percambahan fikiran yang telah diadakan sebanyak dua kali di antara pegawai-pegawai dari JTKSM dan penyelidik berkenaan.

Analisa Data

Kesemua soal selidik yang diterima telah dikodkan. Setelah kerja-kerja pengkodan dilaksanakan, maklumat-maklumat tersebut dimasukkan ke dalam

perisian SPSS (*Statistical Package for Social Sciences* versi 14). Setelah kerja-kerja memasukkan data selesai, kerja-kerja penyemakan kebolehppercayaan dan kesahihan data telah dilaksanakan. Disamping itu juga, analisa varian juga dilakukan bagi memastikan bahawa soal selidik yang diterima adalah mencukupi bagi tujuan kajian ini. Hasil dari ujian varian tersebut telah menunjukkan bahawa tidak terdapat sebarang perbezaan antara data yang dikumpul dari responden yang diperolehi melalui pangkalan data JCS dan karnival-karnival kerjaya.

Dalam kajian ini, data telah dianalisa dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisa *inferential*. Data-data ini telah dianalisa dengan menggunakan perisian SPSS. Melalui perisian ini, proses '*cross-tabulation*' telah dilakukan bagi menentukan kaitan antara parameter-parameter yang terlibat dalam kajian ini.

ANALISA DAPATAN DAN PERBINCANGAN

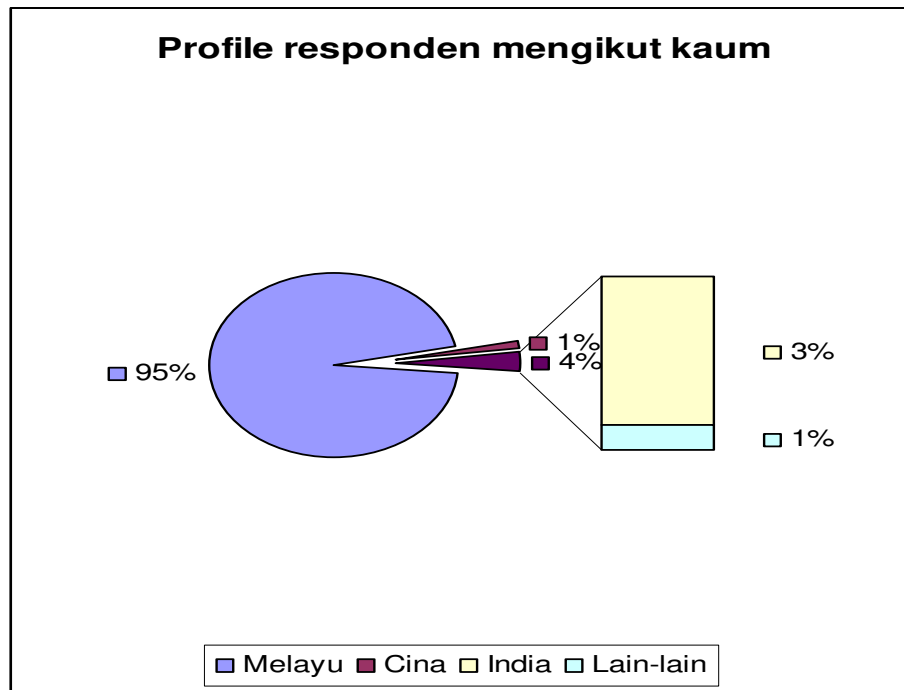
Maklumat Demografik Responden

Kajian ini melibatkan 776 responden yang merupakan pencari-pencari kerja yang berdaftar dengan JTKSM dan juga yang menghadiri karnival pekerjaan. Dari jumlah itu, terdapat seramai 249 responden adalah lelaki dan 527 adalah perempuan. (rujuk Jadual 1)

Jadual 1: Jantina Responden

JANTINA	KEKERAPAN	PERATUS (%)
Lelaki	249	32.1
Perempuan	527	67.9
Jumlah	776	100.0

Kebanyakan daripada responden adalah terdiri dari keturunan Melayu (737 responden). Daripada keseluruhan responden, hanya terdapat satu peratus (1%) keturunan Cina dan tiga persepuluh satu peratus (3.1%) keturunan India. Rajah 1 menunjukkan dengan lebih jelas demografi responden mengikut keturunan.



Rajah 1: Keturunan Responden

Berasaskan kepada dapatan kajian (Jadual 2), didapati umur responden berada di antara 16 tahun hingga 64 tahun. Dapatan kajian menunjukkan dengan jelas peratusan responden tersebut. 71.5% daripada responden berumur antara 16 tahun hingga 24 tahun. 25.5% daripada responden berumur antara 25 tahun hingga 34 tahun. 18% daripada responden berumur 35 tahun hingga 44 tahun. Selebihnya berumur lebih dari 45 tahun.

Jadual 2: Umur Responden

UMUR (TAHUN)	KEKERAPAN	PERATUS (%)
16-24	554	71.5
25-34	198	25.5
35-44	18	2.3
45-54	4	0.5
55-64	1	0.1
Jumlah	775	100.0

* Nota: Seorang responden tidak menjawab soalan mengenai umur.

Kelulusan akademik responden mengikut kelulusan adalah pelbagai. Kelulusan responden bermula dari lepasan ijazah sehinggalah tiada sebarang kelulusan akademik. Jadual 3 menunjukkan secara terperinci kelulusan akademik responden mengikut peratusan.

Jadual 3: Kelulusan Akademik Responden

KELULUSAN	KEKERAPAN	PERATUS
Tiada	1	0.1
UPSR	2	0.3
PMR	14	1.8
SPM	207	26.7
SPMV	14	1.8
STPM	65	8.4
Diploma	219	28.3
Ijazah	244	31.5
Lepasan ijazah	8	1.0
Jumlah	774	100.0

* Nota: 2 responden tidak menjawab soalan mengenai kelulusan akademik.

Berdasarkan kelulusan akademik, responden telah dikelaskan mengikut jurusan pengajian akademik. Hasil daripada dapatan kajian, pengkelasan mengikut jurusan ditunjukkan dalam Jadual 4.

Jadual 4: Jurusan Pengajian Responden

JURUSAN PENGAJIAN	KEKERAPAN	PERATUS
Perakaunan dan Kewangan	70	9.5
Pengurusan dan Perniagaan	119	16.1
Teknologi Maklumat dan Sains Komputer	78	10.5
Kejuruteraan	150	20.3
Sains Sosial	61	8.2
Sains Tulen	43	5.8
Perundangan	4	0.5
Lain-lain	215	29.1
Jumlah	740	100.0

* Nota: 36 responden tidak menjawab soalan jurusan pengajian.

Di samping itu, kajian ini telah mendapatkan maklumat berhubung kelulusan akademik bapa responden. Mengikut kajian-kajian terdahulu, faktor kelulusan akademik bapa juga memainkan peranan dalam menentukan sikap pencari-pencari kerja di dalam memilih kerja. Kelulusan akademik bapa responden dihuraikan dalam Jadual 5.

Jadual 5: Kelulusan Akademik Bapa/Penjaga Responden

KELULUSAN	KEKERAPAN	PERATUS (%)
Tiada	225	29.4
UPSR	111	14.5
PMR	88	11.5
SPM	264	34.5
SPMV	8	1.0
STPM	19	2.5
Diploma	25	3.3
Ijazah	19	2.5
Lepasan ijazah	7	0.9
Jumlah	766	100.0

* Nota: 10 responden tidak menjawab soalan mengenai kelulusan akademik bapa/penjaga.

Dapatan Kajian Deskriptif

Kajian yang dijalankan telah menumpukan perhatian ke atas hubungkait di antara faktor-faktor dan dimensi-dimensi sikap berikut di dalam proses pencarian kerja di kalangan pencari-pencari kerja di Semenanjung Malaysia.

Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap pencari-pencari kerja:

- Jurusan Pengajian
- Jantina
- Kelulusan akademik
- Kelulusan akademik bapa/penjaga
- Keturunan
- Kumpulan Umur

Berdasarkan kepada hasil kajian, adalah didapati bahawa terdapat fakta dan gambaran yang jelas tentang wujudnya hubungan di antara setiap faktor-faktor demografik di atas dengan dimensi-dimensi sikap yang dikenalpasti kritikal kepada proses pencarian kerja di kalangan pencari-pencari kerja di Semenanjung Malaysia.

Faktor Jurusan Pengajian

Asas kepada penentuan jurusan pengajian dibuat berdasarkan kepada pembahagian jurusan akademik mengikut ketentuan sistem pendidikan kebangsaan. Jurusan-jurusan ini meliputi:

- Perakaunan dan Kewangan
- Pengurusan dan Perniagaan
- Teknologi Maklumat dan Sains Komputer
- Kejuruteraan
- Sains Sosial
- Sains Tulen
- Perundangan

Jadual 6: Hubungkait antara Jurusan Pengajian dengan Sikap Terhadap Kerja yang Mencabar, Kreatif dan Fleksibel

Jurusan Pengajian	Sikap Terhadap Kerja yang Mencabar, Kreatif dan Fleksibel				
	Negatif	Neutral	Positif	Sangat positif	
Perakaunan dan Kewangan	Bil	2	19	42	7
	%	2.90%	27.10%	60.00%	10.00%
Pengurusan dan Perniagaan	Bil	1	32	68	18
	%	0.80%	26.90%	57.10%	15.10%
Teknologi Maklumat dan Sains Komputer	Bil	3	29	41	5
	%	3.80%	37.20%	52.60%	6.40%
Kejuruteraan	Bil	1	36	90	23
	%	0.70%	24.00%	60.00%	15.30%
Sains Sosial	Bil	1	14	33	13
	%	1.60%	23.00%	54.10%	21.30%
Sains Tulen	Bil	0	8	30	5
	%	0.00%	18.60%	69.80%	11.60%
Perundangan	Bil	0	2	2	0
	%	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%
Jumlah	Bil	8	140	306	71
	%	1.5%	26.7%	58.3%	13.5%

Merujuk kepada Jadual 6, 71.8% daripada keseluruhan responden yang memilih skala positif dan sangat positif lebih berminat kepada pekerjaan yang memberi ruang kepada mereka untuk membentuk kreativiti dan sifat-sifat keusahawanan, mementingkan fleksibiliti pekerjaan dan bekerja dalam waktu yang panjang. Mereka tidak begitu mementingkan waktu bekerja yang tetap dan bersedia untuk bekerja di luar waktu kerja biasa. Fenomena ini wujud secara jelas pada pencari-

pencari kerja dari semua jurusan pengajian. Lulusan jurusan pengajian Sains Tulen merupakan pencari-pencari kerja yang tertinggi mempunyai sikap yang positif iaitu 81.4%.

Faktor Jantina

Faktor jantina dikaji bagi melihat perbezaan perspektif pencari pekerjaan mengikut dimensi-dimensi sikap yang dipilih. Kumpulan-kumpulan jantina dibahagikan kepada kumpulan lelaki dan perempuan.

Jadual 7: Hubungkait antara Jantina dengan Sikap Terhadap Kerja yang Mencabar, Kreatif dan Fleksibel

Jantina		Sikap Terhadap Kerja yang Mencabar, Kreatif dan Fleksibel			
		Negatif	Neutral	Positif	Sangat Positif
Lelaki	Bil	3	56	154	36
	%	1.20%	22.50%	61.80%	14.50%
Perempuan	Bil	14	164	302	47
	%	2.70%	31.10%	57.30%	8.90%
Jumlah	Bil	17	220	456	83
	%	2.2%	28.4%	58.8%	10.7%

Merujuk kepada Jadual 7, sebanyak 76.3% daripada responden lelaki bersikap positif terhadap kerja yang mencabar, kreatif dan fleksibel dibandingkan dengan 66.2% responden perempuan. Ini bermakna responden tanpa mengambilkira jantina, tidak memilih bentuk (*nature*) pekerjaan tertentu dan sedia menjalankan apa jua pekerjaan serta bersedia bekerja di luar masa yang ditetapkan.

Faktor Kelulusan Akademik

Kelulusan akademik merujuk kepada tahap pengajian pencari-pencari kerja yang selari dengan kelulusan yang digariskan di bawah sistem pendidikan kebangsaan. Tahap kelulusan ini digariskan selari dengan peperiksaan-peperiksaan yang dikendalikan oleh Kementerian Pelajaran di peringkat sekolah rendah dan menengah seperti UPSR, PMR, SPM, SPMV dan STPM. Seterusnya, tahap kelulusan juga merujuk di peringkat universiti seperti Diploma, Ijazah pertama dan Lulusan Ijazah.

Jadual 8: Hubungkait antara Kelulusan Akademik dengan Terhadap Kerja yang Mencabar, Kreatif dan Fleksibel

Kelulusan Akademik		Sikap Terhadap Kerja yang Mencabar, Kreatif dan Fleksibel			
		Negatif	Neutral	Positif	Sangat positif
Tiada	Bil	0	0	0	1
	%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
UPSR	Bil	0	1	1	0
	%	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%
PMR	Bil	0	5	8	1
	%	0.00%	35.70%	57.10%	7.10%
SPM	Bil	5	73	117	12
	%	2.40%	35.30%	56.50%	5.80%
SPMV	Bil	1	2	9	2
	%	7.10%	14.30%	64.30%	14.30%
STPM	Bil	4	16	37	8
	%	6.20%	24.60%	56.90%	12.30%
Diploma	Bil	6	58	131	24
	%	2.70%	26.50%	59.80%	11.00%
Ijazah	Bil	1	65	145	33
	%	0.40%	26.60%	59.40%	13.50%
Lepasan Ijazah	Bil	0	0	6	2
	%	0.00%	0.00%	75.00%	25.00%
Jumlah	Bil	17	220	454	83
	%	2.2%	28.42%	58.66%	10.72%

Dari Jadual 8 di atas, bagi dimensi kerja yang mencabar, kreatif dan fleksibel kebanyakan responden dari semua tahap kelulusan melihatnya sebagai dimensi penting di dalam mencari pekerjaan. Ini dapat dilihat dari peratusan yang melebihi 50% bagi skala positif yang melibatkan semua tahap kelulusan. Hanya 2.2 % daripada responden sahaja yang tidak mementingkan dimensi ini di dalam mencari pekerjaan.

Faktor Kelulusan Akademik Bapa/Penjaga

Kelulusan akademik bapa/penjaga merujuk kepada tahap pengajian bapa/penjaga yang selari dengan kelulusan-kelulusan yang digariskan di bawah sistem pendidikan kebangsaan. Tahap kelulusan ini digariskan selari dengan peperiksaan-peperiksaan yang dikendalikan oleh Kementerian Pelajaran di peringkat sekolah rendah dan menengah seperti UPSR, PMR, SPM, SPMV dan STPM. Seterusnya, tahap kelulusan juga merujuk di peringkat universiti seperti Diploma, Ijazah pertama dan Lepasan ijazah.

Bagi dimensi kerja yang mencabar, kreatif dan fleksibel pula (Jadual 9), dapat dilihat bahawa kebanyakan responden dari semua kumpulan kelulusan bapa/penjaga mempunyai sikap yang positif terhadap dimensi ini di dalam mencari pekerjaan. Ini dapat dilihat dari peratusan yang melebihi 50% bagi skala positif di dalam semua tahap kelulusan bapa/penjaga kecuali di tahap STPM (47.4%). Hanya 2.1% daripada responden sahaja yang mementingkan dimensi ini di dalam pekerjaan yang dicari. Mereka ini terdiri daripada bapa/penjaganya yang bukan berkelulusan pengajian tinggi.

Jadual 9: Hubungkait Antara Kelulusan Akademik Bapa/Penjaga Dengan Sikap Terhadap Kerja yang Mencabar, Kreatif dan Fleksibel

			Sikap Terhadap Kerja yang Mencabar, Kreatif dan Fleksibel			
			Negatif	Neutral	Positif	Sangat positif
Kelulusan Akademik	Tiada	Bil	5	61	134	25
		%	2.20%	27.10%	59.60%	11.10%
	UPSR	Bil	0	31	71	9
		%	0.00%	27.90%	64.00%	8.10%
	PMR	Bil	1	29	48	10
		%	1.10%	33.00%	54.50%	11.40%
	SPM	Bil	9	76	148	31
		%	3.40%	28.80%	56.10%	11.70%
	SPMV	Bil	0	4	4	0
		%	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%
	STPM	Bil	1	4	9	5
		%	5.30%	21.10%	47.40%	26.30%
	Diploma	Bil	0	5	19	1
		%	0.00%	20.00%	76.00%	4.00%
	Ijazah	Bil	0	7	12	0
		%	0.00%	36.80%	63.20%	0.00%
Lepasan Ijazah	Bil	0	2	5	0	
	%	0.00%	28.60%	71.40%	0.00%	
Jumlah	Bil	16	219	450	81	
	%	2.1%	28.6%	58.7%	10.6%	

Faktor Keturunan

Faktor keturunan dikaji bagi melihat perbezaan perspektif pencari-pencari kerja mengikut dimensi-dimensi sikap yang dipilih. Kumpulan-kumpulan keturunan ini dibahagikan kepada 4 kumpulan keturunan terbesar iaitu:

- Melayu
- Cina
- India
- Lain-lain

Berdasarkan Jadual 10, majoriti responden berketurunan Melayu (68.7%), Cina (100%) dan India (75.0%) memilih skala positif dan sangat positif apabila merujuk kepada dimensi kerja yang mencabar, kreatif dan fleksibel. Ini menunjukkan bahawa responden tanpa mengira keturunan, mementingkan kerja-kerja yang mencabar, memerlukan daya kreativiti yang tinggi dan fleksibel. Hanya 2.2% sahaja dari keseluruhan responden menunjukkan sikap tidak mementingkan dimensi ini.

Jadual 10: Hubungkait Antara Keturunan Dengan Sikap Terhadap Kerja yang Mencabar, Kreatif dan Fleksibel

		Sikap Terhadap Kerja yang Mencabar, Kreatif dan Fleksibel				
		Negatif	Neutral	Positif	Sangat positif	
Keturunan	Melayu	Bil	16	214	430	77
		%	2.20%	29.00%	58.30%	10.40%
	Cina	Bil	0	0	7	1
		%	0.00%	0.00%	87.50%	12.50%
	India	Bil	1	5	13	5
		%	4.20%	20.80%	54.20%	20.80%
	Lain-lain	Bil	0	1	3	0
		%	0.00%	25.00%	75.00%	0.00%
Jumlah		Bil	17	220	453	83
		%	2.2%	28.5%	58.6%	10.7%

Faktor Kumpulan Umur

Asas kepada pembahagian kumpulan umur dibuat berdasarkan kepada:

- Had umur minima bagi pekerja berdasarkan undang-undang buruh
- Julat setiap 10 tahun bermula selepas lulus dari pengajian peringkat universiti mengikut sistem pendidikan kebangsaan.

Jadual 11: Hubungkait Antara Umur Dengan Sikap Terhadap Kerja yang Mencabar, Kreatif dan Fleksibel

Umur		Kerja yang Mencabar, Kreatif dan Fleksibel			
		Negatif	Neutral	Positif	Sangat positif
16-24	Bil	11	159	340	44
	%	2.00%	28.70%	61.40%	7.90%
25-34	Bil	6	54	102	36
	%	3.00%	27.30%	51.50%	18.20%
35-44	Bil	0	5	10	3
	%	0.00%	27.80%	55.60%	16.70%
45-54	Bil	0	2	2	0
	%	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%
55-64	Bil	0	0	1	0
	%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%
Jumlah	Bil	17	220	455	83
	%	2.2%	28.45%	58.7%	10.7%

Merujuk kepada Jadual 11, dimensi kerja yang mencabar, kreatif dan fleksibel menunjukkan bahawa 69.3% responden dari kumpulan umur 16-24 tahun dan 69.7% responden daripada kumpulan umur 25-34 tahun memilih sikap yang positif terhadap dimensi ini. Kecenderungan yang sama juga dapat dilihat di dalam lingkungan kumpulan umur-kumpulan umur yang lain walaupun representasi bilangan responden adalah kecil. Ini bermakna responden-responden ini lebih cenderung kepada jenis-jenis kerja yang mencabar,

memerlukan kreativiti dan tidak rutin serta boleh menjurus kepada pembentukan asas keusahawanan di dalam diri masing-masing.

PERBINCANGAN

Di dalam kajian ini, sebahagian daripada maklumat yang digunakan diperolehi dari responden-responden yang terlibat di dalam aktiviti-aktiviti yang dianjurkan oleh pihak JTKSM di seluruh negara. Antaranya ialah program karnival kerjaya dan ceramah kerjaya yang melibatkan sesi bersemuka bersama pencari-pencari kerja dan pihak JTKSM, latihan untuk jurulatih bagi ceramah kerjaya oleh unit khas ceramah kerjaya dan program menggalakkan pencari-pencari kerja untuk bekerja sendiri. Merujuk kepada dimensi-dimensi sikap positif yang dikenalpasti ada hubungkait dengan faktor-faktor demografik yang dikaji di dalam kajian ini, adalah tidak dapat dinafikan wujud kemungkinan-kemungkinan yang sebahagiannya lahir dari sumbangan-sumbangan dan keberkesanan program-program yang dinyatakan di atas.

KESIMPULAN

Kajian yang dijalankan telah menumpukan perhatian ke atas hubungkait di antara faktor-faktor demografik yang mempengaruhi sikap pencari-pencari kerja dan dimensi-dimensi sikap yang dikenalpasti sebagai kritikal di dalam proses pencarian kerja di kalangan pencari-pencari kerja di Semenanjung Malaysia. Faktor-faktor demografik tersebut dikenalpasti sebagai jurusan pengajian, jantina, kelulusan akademik, kelulusan akademik bapa/penjaga, keturunan dan kumpulan umur. Manakala dimensi sikap yang kritikal pula dirujuk sebagai kerja yang mencabar, kreatif dan fleksibel.

Dari sudut jurusan pengajian, sikap positif pencari-pencari kerja boleh disimpulkan seperti berikut

- Pencari-pencari kerja dari semua jurusan pengajian bersedia untuk bekerja di organisasi yang menyediakan peluang pekerjaan yang mencabar keupayaan dan kreativiti mereka. Mereka juga bersedia untuk bekerja di dalam waktu yang fleksibel dan tidak rutin.

- Kedua-dua jantina mempunyai sikap yang sama iaitu tidak terlalu memilih bentuk pekerjaan samada fleksibel atau tidak. Pencari-pencari kerja bersedia bekerja dalam waktu yang tidak rutin dan fleksibel serta sanggup bekerja di dalam jangkamasa yang panjang. Dalam erti kata lain, mereka tidak begitu mementingkan waktu bekerja yang tetap dan sedia untuk bekerja di luar waktu kerja biasa.
- Faktor keturunan menunjukkan polar yang agak sama. Maklumat yang diperolehi dari kajian menunjukkan bahawa wujudnya keseragaman sikap di antara semua kaum di dalam kesemua dimensi yang dikaji. Sebahagian besar pencari-pencari kerja tidak mementingkan fleksibiliti di dalam pekerjaan yang dicari. Hasil kajian menunjukkan pencari-pencari kerja berbangsa Cina lebih fleksibel terhadap dimensi ini berbanding dengan bangsa-bangsa lain.
- Daripada sudut kelulusan akademik pencari kerja pula, secara keseluruhannya hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat keseragaman di dalam hubungan di antara faktor-faktor dengan sikap-sikap yang dikaji. Kesimpulannya, fleksibiliti dapat dikategorikan sebagai kriteria yang tidak penting bagi pencari-pencari kerja.
- Secara amnya tahap kelulusan akademik bapa/penjaga tidak banyak mempengaruhi sikap pencari-pencari kerja. Hasil kajian menunjukkan bahawa perbezaan kelulusan bapa/penjaga tidak mempengaruhi sikap pencari-pencari kerja di dalam menentukan corak pekerjaan yang dikehendaki. Majoriti pencari-pencari kerja lebih tertumpu kepada pekerjaan yang fleksibel.
- Faktor terakhir yang dikaji hubungannya dengan sikap pencari-pencari kerja ialah umur. Ianya dipilih bagi melihat perbezaan pendekatan di kalangan pencari-pencari kerja mengikut kumpulan umur yang dikenalpasti. Hasil kajian memberikan bahawa pencari-pencari kerja, tidak kira peringkat umur, tidak mementingkan fleksibiliti pekerjaan

semasa memilih pekerjaan. Pencari-pencari kerja dari kumpulan usia muda (16-24 tahun) memberikan reaksi yang lebih sensitif (memberi keutamaan) terhadap pentingnya pendidikan dan pengalaman di dalam pencarian kerja berbanding dengan pencari-pencari kerja yang lebih matang.

RUJUKAN

Ajzen, I. and M. Fishbein. 1977. *"Attitude-Behavior Relations: A Theoretical Analysis and Review of Empirical Research."* Psychological Bulletin 84:888-918.

- Ajzen, I. and T.J. Madden. 1986. *"Prediction of Goal-Directed Behavior: Attitudes, Intentions, and Perceived Behavioral Control."* Journal of Experimental Social Psychology 22:453-474.
- Ajzen, I. and T.J. Madden. 1986. *"Prediction of Goal-Directed Behavior: Attitudes, Intentions, and Perceived Behavioral Control."* Journal of Experimental Social Psychology 22:453-474.
- Baltus, Rita K. 1983. *Personal Psychology for Life and Work*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Feldman, Robert S. 1987. *Understanding Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Fiedler, Fred E. and Chermers, Martin M. 1974. *Leadership and Effective Management*. Glenview Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Fishbein, M. (1967) *Attitude (Psychology)*.
- Fishbein, M. and I. Ajzen. 1975. *Beliefs, Attitudes, Intentions, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Gruyter, W. (1993) *New directions in attitude measurement / edited by Dagmar Krebs and Peter Schmidt*. Berlin.
- Hellriegel, D. and Slocum, J.W. (2004), *Organizational behavior (Tenth edition)*. New York: Thomson South-Western.
- Henerson, M.E., Morris, L.L., & Fitz-Gibbon, C.T. (1987). *How to measure attitudes. (2nd ed.)*. [Newbury Park, California: Sage.](#)
- Kasa, Z. (1995) *Factors related to the work attitudes of diploma program students at Universiti Pertanian Malaysia*. [Ann Arbor : UMI.](#)

- Maslow, A.H. (1987) *Motivation and personality*. (3rd ed.) New York : Harper and Row.
- Oppenheim, A. N. (1966) *Questionnaire design and attitude measurement*. London : Heinemann.
- Rokeah, Milton. 1976. *Beliefs Attitudes and Values*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Rosenberg, M.J. and C.I. Hovland. 1960. "*Cognitive, Affective, and Behavioral Components of Attitudes.*" In *Attitude Organization and Change: An Analysis of Consistency among Attitude Components*. Eds. M.J. Rosenberg, C.I. Hovland, W.J. McGuire, R.P. Abelson, and J.W. Brehm. New Haven, CT: Yale University.
- Schuman, H., Presser, S. (1981). *Questions and answers in attitude surveys*. New York: Academic Press.
- Schwarz, N. (1999). *Self-reports: How the questions shape the answers*. *American Psychologist*, 54, 93-105.
- Schwarz, N., & Bless, H. (1992a). *Constructing reality and its alternatives: Assimilation and contrast effects in social judgment*. In L. L. Martin & A. Tesser (Eds.), *The construction of social judgments* (pp. 217-245). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Schwarz, N., & Bless, H. (1992b). *Scandals and the public's trust in politicians: Assimilation and contrast effects*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, 574-579.

Schwarz, N., & Bohner, G. (2001). *The construction of attitudes*. In A. Tesser & N. Schwarz (Eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Intraindividual processes* (Vol. 1, pp. 436-457). Oxford, UK: Blackwell.

Sekaran, U. (2003), *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (4th Edition). New York: John Wiley & Sons Inc.

Shaver, K.G. 1987. *Principles of Social Psychology*, 3rd Ed. Cambridge, MA: Winthrop.

Tourangeau, R., & Rasinski, K.A. (1988). *Cognitive processes underlying context effects in attitude measurement*. *Psychological Bulletin*, 103, 299-314.

Tourangeau, R. (1992). *Context effects on responses to attitude questions: Attitudes as memory structures*. In N. Schwarz & S. Sudman (Eds.), *Context effects in social and psychological research* (pp. 35-47). New York: Springer-Verlag.

Tourangeau, R., Rips, L. J., & Rasinski, K. (2000). *The psychology of survey response*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Yukl, Gary A. 1981. *Leadership in Organization*. New York: Prentice-Hall Inc.