



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN TUGAS DENGAN EFIKASI DIRI
DAN KEPUASAN KERJA PENSYARAH
DI KOLEJ VOKASIONAL**

ZUHAILI BINTI MOHD ARSHAD



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH SARJANA SAINS (PENDIDIKAN TEKNIKAL DAN VOKASIONAL)
MOD PENYELIDIKAN**

**FAKULTI PENDIDIKAN TEKNIKAL DAN VOKASIONAL
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2017



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengenalpasti hubungan antara beban tugas, efikasi diri dan kepuasan kerja pensyarah kolej vokasional. Kajian ini menggunakan rekabentuk korelasi. Instrumen yang digunakan adalah satu set soal selidik yang mengandungi 60 item berskala *Likert* dan enam item terbuka. Sebanyak 373 orang pensyarah vokasional daripada 11 buah kolej vokasional telah dipilih sebagai sampel kajian dengan menggunakan teknik persampelan rawak berstrata mengikut zon. Sebanyak 20 hipotesis nol telah diuji pada aras signifikan 0.05 menggunakan ujian-t, ujian ANOVA sehalu, ujian korelasi *Pearson* dan ujian regresi linear berganda. Dapatan kajian mendapati beban tugas pensyarah kolej vokasional berada pada tahap yang tinggi, efikasi diri juga berada pada tahap yang tinggi namun kepuasan kerja pensyarah pada tahap yang sederhana. Berdasarkan analisis korelasi, didapati beban tugas mempunyai hubungan yang signifikan tetapi negatif dengan efikasi diri ($r = -0.196$) dan kepuasan kerja ($r = -0.358$). Walaubagaimana pun, efikasi diri didapati mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja ($r = 0.395$). Analisis regresi mendapati dua domain beban tugas dan dua domain efikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja pensyarah. Sementara itu, satu domain beban tugas dan tiga domain kepuasan kerja didapati mempengaruhi efikasi diri pensyarah. Dapatan item terbuka mendapati faktor utama dalam peningkatan beban tugas pensyarah adalah tugas pengkeranian yang banyak dan kurangnya sumber kurikulum. Faktor utama yang mempengaruhi efikasi diri responden adalah mereka kurang jelas dengan kurikulum kolej vokasional yang baharu. Selain itu, faktor yang menyebabkan kepuasan kerja yang rendah adalah waktu kerja pensyarah kolej vokasional yang lebih panjang berbanding guru sekolah harian. Implikasi utama kajian adalah beban tugas pensyarah perlu dikurangkan bagi meningkatkan efikasi diri dan kepuasan kerja pensyarah kolej vokasional.





THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD, SELF-EFFICACY AND JOB SATISFACTION AMONG LECTURERS IN VOCATIONAL COLLEGES

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between workload, self-efficacy, and job satisfaction among vocational college lecturers. The study employed correlational research design. The instrument was a set of questionnaires that contained 60 Likert scale items and six open-ended items used in the data collection. In total, 373 vocational lecturers from 11 vocational colleges were selected as the respondents using stratified random sampling technique according to zones. In this study, 20 null hypotheses were tested at 0.05 significance level using t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation and multiple regression. The findings show that both workload and self-efficacy among lecturers in vocational colleges are high while their job satisfaction is at a medium level. The correlation analyses found that lecturers' workload has a significant but negative relationship with self-efficacy ($r = -0.196$) and job satisfaction ($r = -0.358$). However, self-efficacy was found to have a significant and positive relationship with job satisfaction ($r = 0.395$). The regression analyses found two domains of workload and two domains of self-efficacy that influenced job satisfaction. In addition, one domain in workload and three domains of job satisfaction have influenced the self-efficacy. For open-ended items, the main factors that affected the lecturers' workload are heavy clerical tasks and lack of curricular resources. The main factor influencing the respondents' self-efficacy is the ambiguity of the new vocational curriculum. Besides that, the main factor that caused low job satisfaction among the vocational college lecturers is the longer working hours as compared to the regular school teachers. The main implication of the research is that the lecturers' workload should be reduced to enhance self-efficacy and the job satisfaction among vocational college lecturers.



**KANDUNGAN****Muka Surat**

PENGAKUAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xviii
SENARAI SINGKATAN	xix

SENARAI LAMPIRAN

xx

**BAB I****PENDAHULUAN**

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	7
1.3	Pernyataan Masalah	10
1.4	Kerangka Konseptual Kajian	13
1.5	Tujuan dan Objektif Kajian	17
1.6	Persoalan Kajian	18
1.7	Hipotesis Kajian	19
1.8	Kepentingan Kajian	22
1.9	Batasan Kajian	23
1.10	Definisi Operational	24
1.11	Rumusan	27





BAB II TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	28
2.2	Beban Tugas Guru	
2.2.1	Teori Beban Tugas Guru	
2.2.1.1	Teori Intensifikasi	28
2.2.1.2	Model Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan Malaysia (NUTP)	30
2.3	Efikasi diri	
2.3.1	Teori Efikasi Diri	
2.3.1.1	Teori Kognitif Sosial Bandura	32
2.3.1.2	Model Gibson	37
2.4	Teori Kepuasan Kerja Guru	
2.4.1	Konsep Kepuasan Kerja	39
2.4.2	Teori Kepuasan Kerja	
2.4.2.1	Teori Keadilan	40
2.4.2.2	Teori Penyesuaian Kerja	43
2.4.2.3	Teori Dua Faktor	45
2.4.3	Instrumen Kepuasan Kerja	48
2.5	Sorotan Kajian Lepas	
2.5.1	Beban Tugas Guru	51
2.5.2	Efikasi Diri Guru	55
2.5.3	Kepuasan Kerja Guru	63
2.6	Rumusan	65



**BAB III METODOLOGI KAJIAN**

3.1	Pengenalan	67
3.2	Rekabentuk Kajian	68
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	68
3.4	Instrumen Kajian	72
3.5	Rekabentuk Instrumen Kajian	73
3.6	Kajian Rintis	77
3.7	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	79
3.8	Proses Mengedarkan Soal Selidik dan Pengumpulan Data	81
3.9	Analisis Data Kajian	
3.9.1	Analisis Data Soal Selidik (Skala Likert)	82
3.9.2	Analisis Data Item Terbuka	84
3.9.3	Ringkasan Persoalan Kajian dan Analisis Data Kuantitatif	85
3.10	Rumusan	87

BAB IV DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	88
4.2	Kadar Respon Sampel Kajian	89
4.3	Ujian Kebolehpercayaan <i>Cronbach's Alpha</i>	90
4.4	Analisis Deskriptif	
4.4.1	Profil Responden Kajian	
4.4.1.1	Taburan Responden Berdasarkan Jantina	91
4.4.1.2	Taburan Responden Berdasarkan Etnik	92
4.4.1.3	Taburan Responden Berdasarkan Agama	92
4.4.1.4	Taburan Responden Berdasarkan Umur	93





4.4.1.5	Taburan Responden Berdasarkan Status Perkahwinan	94
4.4.1.6	Taburan Responden Berdasarkan Kelulusan Akademik	94
4.4.1.7	Taburan Responden Berdasarkan Kelulusan Ikhtisas	95
4.4.1.8	Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	96
4.4.1.9	Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Di Kolej Vokasional	97
4.4.1.10	Taburan Responden Berdasarkan Bidang Pengkhususan	98
4.4.2	Analisis Beban Tugas Pensyarah Kolej Vokasional	99
4.4.2.1	Domain Beban Tugas Berkaitan Urusan Pentadbiran	100
4.4.2.2	Domain Beban Tugas Berkaitan Kurikulum	102
4.4.2.3	Domain Beban Tugas Berkaitan Kokurikulum	103
4.4.2.4	Domain Beban Tugas Berkaitan Hal Ehwal Pelajar (HEP)	104
4.4.2.5	Domain Beban Tugas Berkaitan Tugas-tugas Sampingan	106
4.4.3	Analisis Tahap Efikasi Diri Pensyarah Kolej Vokasional	107
4.4.3.1	Domain Efikasi Diri Berkaitan Penglibatan Pelajar	108
4.4.3.2	Domain Efikasi Diri Berkaitan Pengurusan Kelas	109
4.4.3.3	Domain Efikasi Diri Berkaitan Strategi Pengajaran	111



4.4.3.4	Domain Efikasi Diri Berkaitan Membuat Keputusan	112
4.4.3.5	Domain Efikasi Diri Berkaitan Iklim di Kolej Vokasional	113
4.4.4	Analisis Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah Kolej Vokasional	115
4.4.4.1	Domain Kepuasan Kerja Berkaitan Suasana Pekerjaan	116
4.4.4.2	Domain Kepuasan Kerja Berkaitan Gaji dan Imbuhan	117
4.4.4.3	Domain Kepuasan Kerja Berkaitan Peluang Kenaikan Pangkat	118
4.4.4.4	Domain Kepuasan Kerja Berkaitan Hubungan Dengan Pentadbir	120
4.4.4.5	Domain Kepuasan Kerja Berkaitan Hubungan Interpersonal	121
4.5	Andaian Sebelum Menjalankan Analisis Korelasi Dan Regresi	123
4.5.1	Kenormalan Data	123
4.5.2	Data Terpencil (<i>Outlier</i>)	124
4.5.3	Kelinieran dan multikolineriti	125
4.6	Analisis Inferensi	127
4.6.1	Perbezaan Beban Tugas Berdasarkan Faktor Demografi	128
4.6.1.1	Perbezaan Beban Tugas Berdasarkan Jantina	128
4.6.1.2	Perbezaan Beban Tugas Berdasarkan Umur	129
4.6.1.3	Perbezaan Beban Tugas Berdasarkan Status Perkahwinan	130
4.6.1.4	Perbezaan Beban Tugas Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	131



4.6.1.5	Perbezaan Beban Tugas Berdasarkan Bidang Pengkhususan	133
4.6.2	Perbezaan Efikasi Diri Berdasarkan Faktor Demografi	135
4.6.2.1	Perbezaan Efikasi Diri Berdasarkan Jantina	135
4.6.2.2	Perbezaan Efikasi Diri Berdasarkan Umur	136
4.6.2.3	Perbezaan Efikasi Diri Berdasarkan Status Perkahwinan	138
4.6.2.4	Perbezaan Efikasi Diri Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	139
4.6.2.5	Perbezaan Efikasi Diri Berdasarkan Bidang Pengkhususan	141
4.6.3	Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor Demografi	143
4.6.3.1	Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina	144
4.6.3.2	Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Umur	145
4.6.3.3	Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Perkahwinan	148
4.6.3.4	Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	149
4.6.3.5	Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Bidang Pengkhususan	151
4.6.4	Hubungan Domain-Domain Beban Tugas Dengan Efikasi Diri	153
4.6.5	Hubungan Domain-Domain Beban Tugas Dengan Kepuasan Kerja	156
4.6.6	Hubungan Domain-Domain Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja	159





4.6.7	Pengaruh Beban Tugas dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja	162
4.6.8	Pengaruh Beban Tugas dan Kepuasan Kerja Terhadap Efikasi Diri	165
4.7	Dapatan Kualitatif	169
4.7.1	Analisis Item Terbuka Berkaitan Beban Tugas	169
4.7.1.1	Analisis Item Terbuka Mengenai Faktor Peningkatan Beban Tugas	169
4.7.1.2	Analisis Item Terbuka Mengenai Cadangan Menangani Peningkatan Beban Tugas	171
4.7.2	Analisis Item Terbuka Berkaitan Efikasi Diri	173
4.7.2.1	Analisis Item Terbuka Mengenai Faktor Efikasi Diri yang Rendah	173
4.7.2.2	Analisis Item Terbuka Mengenai Cadangan Meningkatkan Efikasi Diri	174
4.7.3	Analisis Item Terbuka Berkaitan Kepuasan Kerja	176
4.7.3.1	Analisis Item Terbuka Mengenai Faktor Kepuasan Kerja yang Rendah	176
4.7.3.2	Analisis Item Terbuka Mengenai Cadangan Meningkatkan Kepuasan Kerja	178
4.7.4	Rumusan Dapatan Analisis Item Terbuka	179

BAB V PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	181
5.2	Rumusan Kajian	182
5.3	Perbincangan Berdasarkan Data Kuantitatif	184
5.3.1	Perbincangan Mengenai Data Demografi, Tahap Beban Tugas, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja	185
5.3.2	Perbincangan Mengenai Perbezaan Beban Tugas Berdasarkan Faktor Demografi	193





5.3.3	Perbincangan Mengenai Perbezaan Efikasi Diri Berdasarkan Faktor Demografi	195
5.3.4	Perbincangan Mengenai Perbezaan Kepuasan Kerja Berdasarkan Faktor Demografi	198
5.3.5	Perbincangan Mengenai Hubungan Antara Domain Beban Tugas, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja	200
5.3.6	Perbincangan Mengenai Pengaruh Beban Tugas dan Efikasi Diri ke Atas Kepuasan Kerja	205
5.3.7	Perbincangan Mengenai Pengaruh Beban Tugas dan Kepuasan Kerja ke Atas Efikasi Diri	206
5.4	Perbincangan Berdasarkan Data Kualitatif (Item Terbuka)	208
5.5	Implikasi Kajian	
5.5.1	Implikasi Kajian Terhadap Teori	212
5.5.2	Implikasi Kajian Terhadap Amalan/Praktikal	216
5.6	Cadangan	218
5.8	Kesimpulan	220
	RUJUKAN	221
	LAMPIRAN	



SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka Surat
1.1 Hipotesis Kajian	19
2.1 Kategori Bidang Tugas Guru (NUTP, 2005)	31
2.2 Kumpulan Faktor Menurut Teori Dua Faktor	47
3.1 Bilangan Pensyarah Kolej Vokasional di Malaysia Mengikut Bidang	69
3.2 Taburan Sampel Mengikut Zon, Kolej Vokasional dan Bidang Pengkhususan	71
3.3 Skala <i>Likert</i> 5 mata	74
3.4 Interpretasi Julat Min	74
3.5 Taburan Item Soal Selidik	76
3.6 Taburan Item Terbuka Soal Selidik	77
3.7 Nilai Pekali <i>Cronbach's Alpha</i> bagi Soal Selidik Kajian Rintis	79
3.8 Kekuatan Hubungan Berdasarkan Pekali Korelasi	83
3.9 Jenis Analisis Data Kuantitatif	85
4.1 Kadar Respon Sampel Kajian	89
4.2 Keputusan Ujian Kebolehpercayaan <i>Cronbach's Alpha</i>	90
4.3 Taburan Responden Berdasarkan Jantina	91
4.4 Taburan Responden Berdasarkan Etnik	92
4.5 Taburan Responden Berdasarkan Agama	93
4.6 Taburan Responden Berdasarkan Umur	93
4.7 Taburan Responden Berdasarkan Status Perkahwinan	94
4.8 Taburan Responden Berdasarkan Kelulusan Akademik	95
4.9 Taburan Responden Berdasarkan Kelulusan Ikhtisas	96

4.10	Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	97
4.11	Taburan Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan Di Kolej Vokasional	98
4.12	Taburan Responden Berdasarkan Bidang Pengkhususan	99
4.13	Taburan Min dan Sisihan Piawai Bagi Beban Tugas	100
4.14	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Sub Domain Beban Tugas Berkaitan Urusan Pentadbiran	101
4.15	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Sub Domain Beban Tugas Berkaitan Kurikulum	103
4.16	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Sub Domain Beban Tugas Kokurikulum	104
4.17	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Sub Domain Beban Tugas Hal Ehwal Pelajar (HEP)	105
4.18	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Sub Domain Beban Tugas Berkaitan Tugas-tugas Sampingan	107
4.19	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Efikasi Diri	108
4.20	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Sub Domain Penglibatan Pelajar	109
4.21	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Sub Domain Pengurusan Kelas	110
4.22	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Sub Domain Strategi Pengajaran	112
4.23	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Sub Domain Membuat Keputusan	113
4.24	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Sub Domain Iklim di Kolej Vokasional	114
4.25	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Domain Kepuasan Kerja	115
4.26	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Sub Domain Suasana Pekerjaan	117
4.27	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Sub Domain Gaji dan Imbuhan	118
4.28	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Sub Domain Peluang Kenaikan Pangkat	119
4.29	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Sub Domain Hubungan Dengan Pentadbir	121

4.30	Taburan Min dan Sisihan Piawai bagi Sub Domain Hubungan Interpersonal	122
4.31	Ujian <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i>	124
4.32	Keputusan <i>Standardised Residual</i>	125
4.33	Korelasi Pearson antara pembolehubah	126
4.34	Keputusan Toleransi dan VIF	127
4.35	Ujian-t Bagi Beban Tugas Berdasarkan Jantina	129
4.36	Ujian-F (ANOVA) bagi beban tugas mengikut umur responden	130
4.37	Ujian-F (ANOVA) Bagi Beban Tugas Berdasarkan Status Perkahwinan	131
4.38	Ujian-F (ANOVA) Bagi Beban Tugas Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	132
4.39	Ujian <i>Post-Hoc Scheffe</i> Bagi Beban Tugas Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	133
4.40	Ujian-F (ANOVA) Bagi Beban Tugas Berdasarkan Bidang Pengkhususan	134
4.41	Ujian-t Bagi Efikasi Diri Berdasarkan Jantina	136
4.42	Ujian-F (ANOVA) bagi Efikasi Diri Mengikut Umur Responden	137
4.43	Ujian-F (ANOVA) Bagi Efikasi Diri Berdasarkan Status Perkahwinan	138
4.44	Ujian-F (ANOVA) Bagi Efikasi Diri Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	140
4.45	Ujian <i>Post-Hoc Scheffe</i> Bagi Efikasi Diri Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	140
4.46	Ujian-F (ANOVA) Bagi Efikasi Diri Berdasarkan Bidang Pengkhususan	142
4.47	Ujian <i>Post-Hoc Scheffe</i> Bagi Efikasi Diri Berdasarkan Bidang Pengkhususan	143
4.48	Ujian-t Bagi Kepuasan Kerja Berdasarkan Jantina	145
4.49	Ujian-F (ANOVA) Bagi Kepuasan Kerja Berdasarkan Umur Responden	146
4.50	Ujian <i>Post-Hoc Scheffe</i> Bagi Kepuasan Kerja Berdasarkan Umur	147
4.51	Ujian-F (ANOVA) Bagi Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Perkahwinan	148

4.52	Ujian-F (ANOVA) Bagi Kepuasan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	150
4.53	Ujian <i>Post-Hoc Scheffe</i> Bagi Kepuasan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	151
4.54	Ujian-F (ANOVA) Bagi Kepuasan Kerja Berdasarkan Bidang Pengkhususan	152
4.55	Keputusan Ujian Korelasi Pearson-r Antara Aspek Beban Tugas dan Efikasi Diri	155
4.56	Keputusan Ujian Korelasi Pearson-r Antara Beban Tugas dan Kepuasan Kerja	158
4.57	Keputusan Ujian Korelasi Pearson-r Antara Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja	161
4.58	Keputusan Regresi Linear Antara Domain Beban Tugas dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja	164
4.59	Keputusan Regresi Linear Antara Domain Beban Tugas dan Kepuasan Kerja Terhadap Efikasi Diri	167
4.60	Faktor Peningkatan Beban Tugas Pensyarah di Kolej Vokasional	171
4.61	Cadangan Menangani Peningkatan Beban Tugas Pensyarah di Kolej Vokasional	172
4.62	Faktor yang Menyebabkan Efikasi Diri yang Rendah Dalam Kalangan Pensyarah	174
4.63	Cadangan Bagi Meningkatkan Efikasi Diri Pensyarah	175
4.64	Faktor yang Menyebabkan Kepuasan Kerja yang Rendah Dalam Kalangan Pensyarah	177
4.65	Cadangan Bagi Meningkatkan Kepuasan Kerja Pensyarah	179



SENARAI RAJAH

No. Rajah	Muka Surat
1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Tugas Guru	11
1.2 Kerangka Konseptual Kajian	16
2.1 Proses Penentuan Salingan	34
2.2 Hubungan Jangkaan Efikasi dan Jangkaan Natijah	36
2.3 Efikasi Diri dan Natijah (Gibson et al., 1994)	38
2.4 Teori Keadilan (Adams, 1963)	42
2.5 Jangkaan Penyesuaian Kerja	45
2.6 Domain-domain Kepuasan Kerja (Cunningham, 2010)	51
5.1 Cadangan Kerangka Kajian Baharu	215



**SENARAI SINGKATAN**

aJDI	<i>Abridged Job Descriptive Index</i>
aJIG	<i>Abridged Job in General</i>
EFA	<i>Education for All</i>
FPK	Falsafah Pendidikan Kebangsaan
HEP	Hal Ehwal Pelajar
JDI	<i>Job Descriptive Index</i>
JIG	<i>Job in General</i>
JSB	<i>Job Satisfaction Blank</i>
KSKV	Kurikulum Standard Kolej Vokasional
NUTP	<i>National Union of Teaching Profession</i>
PTV	Pendidikan Teknik dan Vokasional
SPSS	<i>Statistical Packages for The Social Science</i>
TSES	<i>Teachers' Sense of Efficacy Scale</i>
UNESCO	<i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i>
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>





05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi
xx

SENARAI LAMPIRAN

- A Instrumen Kajian
- B Surat Menyurat Bagi Menjalankan Kajian
- C Borang Pengesahan Semakan Soal Selidik



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



BAB I

PENDAHULUAN



Negara yang sedang membangun memerlukan pelbagai jenis tenaga manusia, dan institusi pendidikan bertanggungjawab untuk memenuhi keperluan pembangunan dari segi sumber manusia. Pendidikan untuk semua atau *Education for All* telah menjadi komitmen global yang dipimpin oleh UNESCO bagi menyediakan pendidikan yang berkualiti untuk memenuhi keperluan belajar bagi semua peringkat umur. Dalam usaha mencapai matlamat *Education For All* (EFA) di Malaysia, setiap individu tanpa mengira perbezaan etnik, latar belakang dan status kewangan berhak mendapat akses pendidikan berkualiti untuk mengembangkan potensi diri mereka (*Malaysia's Education For All*, 2015). Sistem pendidikan yang berkualiti dapat membangunkan modal insan yang menjadi aset penting sesebuah negara. Menurut Ramlee (2013), pembangunan negara terletak pada sumber manusianya, dan kekuatan tenaga kerja





adalah bergantung kepada kualiti pendidikan dalam membangunkan sumber manusia yang inovatif dan mencorak Malaysia pada dekad akan datang. Dalam tempoh Rancangan Malaysia ke-10 (2011-2015), tenaga kerja meningkat pada kadar pertumbuhan purata 2.7 peratus iaitu daripada 12.4 juta kepada 14.2 juta orang. Walau bagaimanapun, Malaysia masih menghadapi cabaran dalam usaha mengukuhkan pasaran tenaga kerja, terutamanya bagi isu meningkatkan tenaga kerja berkemahiran tinggi dan mengatasi masalah kebergantungan kepada pekerja asing berkemahiran rendah. Sekiranya kekurangan tenaga kerja mahir dalam bidang kemahiran dan vokasional tidak diatasi, negara akan terus menghadapi masalah kebanjiran pekerja asing berkemahiran rendah yang akan menjejaskan produktiviti ekonomi negara (Unit Perancang Ekonomi, 2015).



kemahiran teknikal dan vokasional ditambah lagi dengan prospek pekerjaan yang cerah telah menyebabkan peningkatan bilangan pelajar yang berminat menceburi bidang tersebut (Siti Syahirah, 2011; Nurazimah & Yusri, 2013).

Justeru itu, Kementerian Pendidikan Malaysia mengambil beberapa tindakan yang bertujuan meningkatkan sumber tenaga mahir di Malaysia melalui bidang pendidikan, dan salah satunya adalah dengan penstrukturan semula sistem pendidikan di mana pelbagai perubahan dan paradigma baru telah dilaksanakan terutamanya dalam sistem Pendidikan Teknikal dan Vokasional (PTV) di Malaysia (Warnoh et al., 2003).





Pendidikan kolej vokasional dilaksanakan melalui pelan strategik dalam tempoh 2011 hingga 2020 melalui tiga fasa iaitu fasa lonjakan (2011 hingga 2013), fasa peningkatan (2014 hingga 2016), dan fasa pemerkasaan (2017 hingga 2020). Transformasi pendidikan vokasional memberi tumpuan khusus kepada aspek kebolehpasaran graduan (*employability skills*) dan keberhasilan usaha transformasi ini adalah pendidikan vokasional era 2020 yang berupaya memberikan sumbangan yang signifikan kepada usaha kerajaan untuk menjadikan Malaysia sebuah negara berpendapatan tinggi (Portal Rasmi Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional, 2014).

Pendedahan kemahiran vokasional kepada pelajar pada usia yang muda merupakan sebahagian langkah Program Transformasi Pendidikan Vokasional di bawah Bidang Keberhasilan Utama Negara (NKRA) bagi menstruktur semula sistem pendidikan vokasional negara untuk melahirkan 3.3 juta sumber manusia mahir untuk memenuhi permintaan industri tempatan dalam tempoh 10 tahun akan datang (Ramlee, 2013). Kandungan kurikulum yang dirangka bagi kolej vokasional yang merangkumi 30 peratus teori dan 70 peratus praktikal bagi memberi pendedahan yang meluas kepada pelajar dalam bidang kemahiran, teknikal serta latihan amali sejak dibangku sekolah supaya membolehkan pelajar menyesuaikan diri dengan mudah dalam alam pekerjaan (Nurazimah & Yusri, 2013). Pekerja yang mempunyai kemahiran teknikal dan pernah mengikuti latihan amali sangat diperlukan oleh pihak industri dan ini dapat membantu kerajaan bagi menyediakan peluang pekerjaan dan meningkatkan taraf hidup masyarakat bagi menuju ke era 2020 (Portal Rasmi Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional, 2014).





Bagi memperoleh sumber manusia berketrampilan, negara perlu melatih dan membekalkan guru secukupnya. Peranan guru dalam sistem pendidikan adalah penting kerana kecemerlangan guru dilihat sebagai kayu pengukur yang menentukan kualiti sistem pendidikan (Chughati & Perveen, 2013). Selain daripada mencukupi, pendidik ini juga hendaklah memiliki ciri-ciri yang diperlukan bagi membolehkan mereka melahirkan sumber manusia yang berpengetahuan, berketrampilan, bersahsiah, berahklak mulia, bersikap positif, dedikasi dan berdisiplin. Pendidik di setiap peringkat dalam sepanjang karier mereka perlu menguasai pengetahuan dan kefahaman baru ini agar mereka sentiasa relevan dengan tuntutan semasa dan bersifat efektif serta memberi impak tinggi terhadap pembelajaran murid (Amin Senin, 2008).

Pendidik dari aliran teknikal dan vokasional merupakan pemangkin utama dalam pendidikan berkosepokan kemahiran kerana mereka merupakan agen penggerak utama untuk menyalurkan ilmu-ilmu kemahiran melalui dasar yang digubal oleh Kementerian Pelajaran Malaysia dan menyediakan generasi muda ke arah dunia perindustrian yang mencabar (Zakiah, 2001). Untuk menjadi seorang guru yang berkesan, masa merupakan antara sumber yang paling sukar diurus, terutamanya dengan peningkatan tanggungjawab dan tugas yang diberikan (Ballet, Kelchtermans & Loughran, 2006). Guru-guru yang berjaya menguruskan masa mereka dalam situasi beban tugas yang semakin meningkat dari masa ke masa lebih cenderung untuk kekal dalam profesion perguruan berbanding mereka yang tidak dapat menguruskan masa dan tugas yang diamanahkan (Bartlett, 2004). Justeru itu, peningkatan beban tugas dalam kalangan guru dan kekangan masa telah menyebabkan ramai guru memilih laluan kerjaya yang lain (Crotwell, 2011). Ini bertekalan dengan pandangan Hargreaves (2003) yang menyatakan bahawa:





Teaching, though vital to the knowledge economy, is now a profession that more and more people want to leave, fewer and fewer want to join, and very few are interested in leading and that is a crisis of disturbing proportions. (p.2)

Kajian-kajian lepas menunjukkan bahawa antara faktor utama fenomena guru meninggalkan kerjaya adalah kerana rendahnya efikasi diri dan kepuasan kerja. Sebuah kajian dijalankan oleh Locklear (2010) ke atas 443 orang guru bagi mengenalpasti kecenderungan guru untuk meninggalkan profesion. Daripada keseluruhan responden, 60.28 % menyatakan mempunyai niat untuk meninggalkan kerjaya perguruan, dan punca utamanya adalah moral diri yang rendah dalam melaksanakan tugas. Moral diri yang rendah mempunyai kaitan yang rapat dengan kurangnya efikasi diri, lebih-lebih lagi bagi guru yang baru menceburi bidang pendidikan (Grant, 2006).

Kenyataan ini bertekalan dengan beberapa kajian lepas yang menyatakan faktor efikasi diri yang lemah menjadi punca utama bagi seseorang guru meninggalkan profesion (Grant, 2006; Johnson & Birkeland, 2003). Pajeras (2002) menyatakan bahawa seseorang individu cenderung untuk memilih tugas dan aktiviti yang mereka rasa yakin untuk melaksanakannya. Kenyataan ini menerangkan konsep efikasi diri, di mana individu membuat pertimbangan mengenai kemampuannya melakukan sesuatu tindakan untuk mencapai matlamat yang ditetapkan (Bandura, 1986). Ia dianggap sebagai keperluan individu bagi memiliki kepercayaan diri untuk terus berkhidmat dalam sesuatu profesion, dan sekiranya tiada, guru akan berasa





mereka menuju kepada kegagalan, kurang sokongan dan galakan, dan akhirnya meninggalkan profesion.

Selain efikasi diri, aspek kepuasan kerja sangat penting dititikberatkan oleh semua pihak, kerana menurut Ramlee (2009), individu yang memperoleh kepuasan kerja yang tinggi akan termotivasi dan produktif dalam membantu sedaya upaya untuk mencapai matlamat organisasi mereka. Walaubagaimanapun, wujud masalah kepuasan kerja yang rendah dalam kalangan guru vokasional yang dapat dilihat di dalam kajian Ramlee (2011) yang dijalankan bagi mengenalpasti faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru vokasional. Dapatan kajiannya mendapati sebanyak 64.40 % daripada 101 orang responden mempunyai kepuasan kerja yang rendah, dengan faktor utamanya adalah kerana keadaan pekerjaan yang tidak memuaskan, di samping beban tugas yang berat di mana mereka perlu mengendalikan kelas teori dan sesi praktikal serta pelbagai tugas yang lain.

Kepuasan kerja guru dan efikasi diri berhubung secara terus dengan keadaan kerja mereka, seterusnya menyumbang kepada keputusan samada untuk terus kekal ataupun meninggalkan profesion (Locklear, 2010). Pendidik yang berkualiti perlu menumpukan kepada kemajuan diri mereka sendiri, kerana tanpa pendidik berkualiti yang mengikut arus perkembangan semasa, kemungkinan besar kemajuan pelajar tidak akan dicapai dengan sepenuhnya. Oleh sebab itu, guru-guru di setiap institusi pendidikan perlu mempunyai efikasi diri dan kepuasan kerja yang mantap yang menjadi komponen kritikal dalam membentuk guru-guru yang berkeyakinan tinggi serta beriltizam.

