

KEMAJUAN MEMBANGUNKAN DIRI
DI KALANGAN TENAGA PENGAJAR VOKASIONAL
INSTITUT KEMAHIRAN M.A.R.A. PEKAN

MOHD KHAZZERI BIN MOHD DAUD

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA



105011

105011

ABSTRAK

Kajian ini merupakan kajian tinjauan mengenai kemahuan membangunkan diri di tempat kerja di kalangan tenaga pengajar di Institut Kemahiran M.A.R.A. Pekan, Pahang. Objektif utama kajian ini ialah untuk mengenal pasti tahap kemahuan membangunkan diri dan proses pembangunan diri dalam organisasi. Kajian ini juga ingin mengetahui hubungan antara kemahuan membangunkan diri dengan proses pembangunan diri di kalangan responden. Kajian melibatkan 88 orang daripada 97 orang responden yang terdiri daripada pembantu dan penolong pegawai latihan vokasional yang menjadi tenaga pengajar sahaja. Data dikumpul menggunakan soal selidik berdasarkan tiga dimensi kemahuan membangunkan diri. Data dianalisis secara deskriptif menggunakan peratusan, median, mod dan nilai julat antara kuartil. Selain daripada itu, hubungan antara kemahuan membangunkan diri dengan proses pembangunan diri dilihat dengan menggunakan pekali korelasi spearman. Hasil kajian ini mendapati bahawa tahap kemahuan membangunkan diri di kalangan tenaga pengajar pada tahap sederhana ($r_s = 0.589$). Dimensi kesanggupan menghadapi cabaran ($r_s = 0.497$), kemahuan membaiki diri ($r_s = 0.432$), dan kemahuan belajar ($r_s = 0.499$) didapati mempunyai hubungan yang positif dan signifikan pada aras 0.01. Hasil regresi pelbagai antara tiga dimensi pembolehubah tidak bersandar kemahuan membangunkan diri dengan pembolehubah bersandar proses pembangunan diri mendapati hanya dimensi kesanggupan menghadapi cabaran yang signifikan pada aras 0.01 dan menyumbangkan 34.5% varians dalam pembolehubah proses pembangunan diri.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Setiap individu yang bekerja dalam sesebuah organisasi mempunyai matlamat diri untuk dicapai di samping memenuhi matlamat organisasi. Pemilihan individu untuk berkhidmat dalam sesebuah organisasi berlaku apabila organisasi mendapati individu mampu memenuhi kehendak organisasi

Tanggungjawab organisasi ialah memastikan pekerjaanya sentiasa dapat menjalankan tugas dengan baik. Ini dilakukan dengan memberi ganjaran yang sesuai dengan bidang tugas, menyediakan kemudahan di tempat kerja, mewujudkan persekitaran kerja yang sihat, dan merancang program pembangunan para pekerjaanya. Matlamat utama usaha sedemikian ialah untuk memastikan pekerja terus memberi manfaat dalam organisasi untuk mencapai matlamatnya.

Pekerja pula sering berusaha menurut segala perancangan yang ditetapkan oleh organisasi. Begitu kurang sekali pekerja menunjukkan reaksi positif atau negatif terhadap apa yang diberikan oleh organisasi kerana setiap pekerja mempunyai pandangan tersendiri berdasarkan pengalaman masing-masing (Collin, 1996). Mereka merupakan aset penting dalam organisasi. Segala tindak-tanduk

pekerja dalam organisasi akan memberi kesan secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi.

Proses pembangunan negara yang melibatkan semua bidang menyebabkan sesebuah organisasi turut melakukan beberapa perubahan dari segi struktur dan matlamatnya demi mengekalkan kewujudannya sesuai dengan perkembangan semasa. Sehubungan dengan itu, tugas dan tanggungjawab pekerja juga mengalami perubahan dan pekerja perlu menanganinya agar matlamat untuk membangunkan diri di tempat kerja dapat dikekalkan.

Banyak aspek pembangunan diri pekerja yang perlu diberi perhatian kerana ia merupakan satu usaha ke arah sekuriti pekerjaan dan penentu kejayaan masa depan mereka dalam sesebuah organisasi. Peluang peningkatan yang disediakan oleh organisasi adalah sebahagian dari pembangunan pekerja. Faktor persaingan individu hendaklah dilihat secara sihat. Kemudahan, persekitaran dan ahli-ahli yang sedia ada dalam organisasi hendaklah dijadikan sebagai sumber untuk membangunkan diri. Apa yang perlu ialah mengambil kesempatan menjadikannya sebagai peluang membuka laluan bagi memenuhi matlamat yang ingin dicapai. Seseorang pekerja yang bersedia untuk membangunkan diri di dalam sesebuah organisasi akan bekerja tanpa memikirkan kemungkinan untuk bertukar atau berhenti kerja, walaupun menghadapi persaingan.

1.1 Latarbelakang Masalah Kajian

Institut Kemahiran MARA (IKM) Pekan, Pahang adalah salah satu dari sebelas buah cawangan intitusi latihan yang dibina oleh Majlis Amanah Rakyat (MARA) di- seluruh negara. Segala urusan dan masalah IKM ditadbir secara langsung dari ibu pejabat MARA di Kuala Lumpur. Ini termasuk urusan penawaran, pemilihan dan pengambilan pelatih untuk di tempatkan di seluruh cawangan IKM.

Fungsi utama IKM ialah untuk melahirkan seberapa banyak tenaga mahir di kalangan belia dalam pelbagai bidang kemahiran teknikal bagi keperluan sektor perkilangan dan perindustrian negara. Latihan formal dikendalikan oleh pegawai latihan vokasional secara jangka panjang di antara dua hingga tiga tahun mengikut jenis kursus. Kandungan program latihan yang dilaksanakan adalah berorientasikan latihan secara teori (40%) dan amali (60%) di kelas dan di bengkel.

Majoriti tenaga pengajar IKM adalah terdiri daripada bekas pelatih yang dirikrut setelah mengikuti program latihan luar institusi dalam mahupun di luar negara. Mereka mempunyai pelbagai latar belakang dari segi pengetahuan dan kemahiran teknikal dalam bidang masing-masing.

MARA kini sedang menambah bilangan cawangan IKM sekurang-kurangnya sebuah cawangan di setiap buah negeri. Terdapat beberapa cawangan IKM yang telah dikenal pasti sebagai IKM yang memberi latihan kemahiran bertaraf tinggi sesuai dengan jumlah tenaga pelatih profesional yang diperlukan negara dalam bidang perindustrian. Permintaan terhadap kepada tenaga pengajar yang berpengalaman dan berpengetahuan dalam bidang vokasional sama ada dari dalam atau luar organisasi adalah semakin tinggi. Hal ini menjadi satu cabaran kepada setiap tenaga pengajar cawangan IKM untuk mengambil peluang meningkatkan diri mereka. Mereka perlu melengkapkan diri dengan kemahiran dan pengetahuan yang setaraf dengan perkembangan teknologi semasa.

MARA juga telah menggalakkan setiap cawangan IKM agar berusaha untuk mendapatkan pengiktirafan bagi setiap bidang kemahiran dan juga ISO 9002 daripada institusi piawaian kerajaan. Semua perkembangan dan perubahan yang berlaku tidak hanya bergantung kepada peruntukan kewangan dan ekonomi negara tetapi juga terletak kepada tenaga pengajar vokasional IKM yang akan menjanakan matlamat tersebut supaya menjadi suatu realiti.