

PROFIL DAN KESELARASAN KERJAYA DI DALAM DUNIA PEKERJAAN MASKULIN DAN FEMININ DI DAERAH PETALING

NORAINI ISMAIL¹ & SIDEK MOHD NOAH²

Abstrak. Kajian deskriptif dan *ex-post facto* ini dijalankan untuk mengenal pasti profil dan keselarasan kerjaya guru dan polis yang bekerja di daerah Petaling. Kajian ini dijalankan di dua buah organisasi iaitu Jabatan Polis yang mewakili dunia pekerjaan maskulin dan sekolah yang mewakili dunia pekerjaan feminin. Subjek kajian terdiri daripada 100 orang pegawai polis dan 155 orang guru yang dipilih secara rawak mudah. Alat kajian yang digunakan ialah *Vocational Preference Inventory* (VPI) yang telah diterjemahkan oleh Sidek Mohd Noah (1996) menggunakan kaedah *back translation*. Data daripada kajian kemudiannya dianalisis menggunakan statistik deskriptif (min, kekerapan, peratusan, pangkatan) dan statistik inferensi iaitu Pekali Keselarasan Kendall's (*W*). Indeks keselarasan (IK) pula digunakan untuk mengukur darjah keselarasan antara personaliti dan persekitaran kerja. Keputusan kajian menunjukkan 87.75% mereka yang terlibat dalam kerjaya guru mempunyai ciri-ciri feminin dan 12.25% mempunyai ciri-ciri maskulin. Bagi kerjaya polis pula, hanya 30.1% daripada mereka memiliki ciri-ciri maskulin sementara 69.1% memiliki ciri-ciri feminin. Keputusan kajian juga menunjukkan bahawa terdapat keselarasan yang signifikan antara personaliti dan persekitaran di kalangan guru dan polis. Sehubungan dengan keputusan yang diperoleh, beberapa implikasi dan cadangan telah dikemukakan.

Kata kunci: Keselarasan, dunia pekerjaan, maskulin, feminin

Abstract. This descriptive and ex-post facto study was conducted to identify the profile and career congruence of the teachers and police officers who are working in the district of Petaling. This study was conducted at two organizations, a police department that represented the masculine world of work and schools that represented the feminine world of work. The subjects of this study were 100 police officers and 155 teachers who were selected using the simple random sampling. The instrument used in this study was the Vocational Preference Inventory (VPI), which was translated by Sidek Mohd Noah (1996) using the back translation technique. The data was then analysed using descriptive statistics (mean, frequency, percentage, ranking) and inferential statistic namely Kendall's Coefficient of Concordance (*W*). Compatibility Index (CI) was used to measure the degree of congruency between the personality and work environment. The findings show that 87.75% of those who are in teaching line are feminine and 12.25% are masculine. As for the police, officers only 30.1% of them have masculine characteristics, while 69.1% of them show feminine characteristics. The findings also show that there is a significant congruence between personality and working environments among teachers and police officers. Based on the research findings, several implications and recommendations were put forward.

Keywords: Congruence, world of work, masculine, feminine

^{1&2} Jabatan Pendidikan Kaunselor & Psikologi Kaunseling, Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia, 43400 UPM Serdang, Selangor, Malaysia

1.0 LATAR BELAKANG KAJIAN

Pengkajian mengenai 'keselarasan' atau 'kesesuaian' antara individu-persekitaran kerja telah bermula sejak lebih dari 2000 tahun dahulu. Ia mula ditegaskan oleh Plato iaitu seorang tokoh falsafah Yunani purba yang hidup di antara tahun 428 hingga 348 sebelum masihi. Kenyataannya berhubung dengan 'keselarasan kerjaya' ini terkandung dalam bukunya *The Republic* (Sidek Mohd Noah, 2002).

Di dalam buku tersebut, Plato telah membuat satu kenyataan bahawa tiada dua manusia yang dilahirkan serupa. Menurut beliau, setiap individu adalah unik dan kerana sifat-sifat inilah menyebabkan seseorang itu sesuai dengan sesuatu pekerjaan, sementara yang seorang lagi sesuai dengan pekerjaan yang lain. Kenyataan asal beliau (Kelly, 1967 dlm. Sidek Mohd Noah, 2002) adalah seperti berikut:

'Petama-tamanya, tiada dua manusia yang dilahirkan serupa, setiap satunya berbeza antara satu sama lain daripada segi pembawaan semulajadinya; seorang sesuai untuk sesuatu pekerjaan, sementara yang seorang lagi sesuai untuk pekerjaan yang lain'

Holland (1985, 1997) yang memperkenalkan teori Tipologi Holland berpendapat bahawa pemilihan kerjaya mestilah selaras dengan ciri-ciri individu. Pemilihan kerjaya yang selaras akan dapat mengurangkan dan mengelak daripada berlakunya pertukaran kerja. Implikasi daripada kenyataan ini ialah perlunya mendapatkan 'individu yang betul untuk pekerjaan yang betul' supaya guna tenaga dapat dipertingkatkan ke tahap yang semaksima mungkin. Beliau juga menegaskan bahawa apabila wujud keselarasan antara jenis personaliti dengan jenis persekitaran, maka individu dikatakan berada dalam kerjaya yang selaras atau sesuai. Keselarasan ini seterusnya akan dipamirkan melalui kesungguhan dan keterampilan individu dalam kerjayanya.

Kajian oleh Norwati Mohd. Jab (1982), Che Zahara Che Mat (1992), Rohany Nasir (1981), dan Habibah Md. So'ad (1991) telah membuktikan bahawa individu yang melakukan kerja-kerja yang sesuai dengan personalitinya lebih kekal dalam pekerjaan tersebut berbanding dengan mereka yang sebaliknya. Kajian lain yang telah dijalankan oleh beberapa penyelidik pula menunjukkan bahawa teori Tipologi Holland adalah sah serta sesuai digunakan di negara ini. Antaranya adalah kajian yang telah dilakukan oleh Sidek Mohd Noah (1996), Mohd Som Abd. Hamid (1996), Abdillah Sulaiman (1997), Othman Jailani (1999), dan Faridah Mohd Sopah (2001).

Teori Tipologi Holland menggambarkan tingkah laku vokasional seseorang dapat dijelaskan dengan melihat interaksi personaliti-persekitaran (Holland, 1985; 1997). Tingkah laku ini mempunyai kaitan dengan kesan interaksi antara enam jenis personaliti (Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, *Enterprising* dan *Conventional*) dengan persekitaran kerja yang dikatakan mempunyai jenis yang sama. Seseorang individu dikatakan berusaha mencari persekitaran kerja yang selaras dengan personalitinya kerana persekitaran tersebut menyediakan untuknya peluang untuk menggunakan kemahiran, menunjukkan kebolehan serta menampilkan nilai yang dipegang. Kesemuanya ini menjadi ganjaran intrinsik yang mengukuhkan ciri-ciri seorang pekerja

yang positif. Individu ini akan menunjukkan motivasi, kepuasan, pencapaian, produktiviti, dan akan kekal lama dalam pekerjaannya (Holland, 1985; 1997).

Teori Tipologi Holland juga menggambarkan bahawa kaum lelaki lebih tertumpu kepada personaliti Realistik, Investigatif, dan *Enterprising*. Mereka yang tergolong di dalam personaliti tersebut mempunyai ciri-ciri seperti agresif dan kurang sosial. Tiga jenis personaliti ini dianggap lebih menonjolkan ciri-ciri maskulin dan sesuai dalam persekitaran kerja yang kasar, liat dan mencabar. Kajian yang dijalankan oleh Koh dan Abdul Halim Othman (1996) telah membuktikan bahawa personaliti Realistik yang dianggap maskulin wujud dengan dominan di kalangan pelajar lelaki dan rendah dalam tret feminin.

Personaliti Sosial pula digambarkan dimonopoli dengan ciri-ciri feminin. Mereka yang tergolong dalam personaliti ini mempunyai ciri-ciri seperti suka berinteraksi dengan individu lain, bertanggungjawab, mempunyai sifat kewanitaan yang tinggi, dan memerlukan perhatian daripada orang lain. Mereka juga akan cuba mengelakkan penyelesaian jenis intelektual. Guru adalah contoh pekerjaan yang dikatakan sesuai dengan personaliti Sosial. Secara umumnya, bidang perguruan mempunyai ciri gabungan yang terdiri daripada Sosial (S), *Enterprising* (E), dan Artistik (A) (Orzak, 1985; Koh dan Abdul Halim Othman, 1996). Rumusan kod ini boleh diperolehi secara langsung daripada *Vocational Preference Inventory* (VPI), dan *Self-Directed Search* (SDS). Bagaimanapun, terdapat beberapa variasi yang wujud dalam kategori perguruan seperti S-E-I, S-A-I, A-S-I, A-S-E, dan S-A-C (Holland, 1985; Orzak, 1985; dan Wan Hamzah Wan Daud, 1993).

Sejak tahun 1970an, taburan kaum lelaki dan wanita dalam dunia pekerjaan didapati berbeza mengikut pekerjaan (Sim, 1995). Stereotaip pekerjaan berasaskan faktor jantina wujud dengan nyata di mana terdapat bidang pekerjaan sering diklasifikasikan sebagai sesuai untuk satu kumpulan jantina dan tidak sesuai untuk jantina yang lain. Misalnya, pekerjaan seperti juruelektrik dan jurutera dikatakan sesuai untuk tret maskulin manakala pekerjaan seperti jururawat, guru, dan pakar sains pemakanan sesuai untuk tret feminin (Holland, 1997; Sidek Mohd Noah, 2002).

Harren, Kass, Tinsley, dan Moreland (1979) mendapati jantina adalah peramal yang signifikan bagi pemilihan jenis pengkhususan pengajian dan pekerjaan. Keadaan ini boleh berlaku sekiranya pelajar wanita membataskan diri kepada tingkah laku yang bersesuaian dengan peranan kejantinaan mereka sahaja. Misalnya, pelajar wanita yang berminat dalam mata pelajaran Matematik dan Sains tetapi mempunyai sikap kejantinaan yang bercorak tradisional akan percaya bahawa adalah tidak sesuai baginya mengkhusus dalam pengajian kejuruteraan. Oleh yang demikian, kecenderungan memilih bidang yang bersesuaian dengan sifat kewanitaan akan dibentuk.

Harren dan Biscardi (1980) berpandangan bahawa peranan jantina dan gaya kognitif boleh meramalkan jenis pemilihan pengkhususan pengajian. Mereka berpendapat pelajar lelaki akan memilih persekitaran yang maskulin dan pelajar perempuan akan

memilih persekitaran pengajian yang feminin. Hasilnya, kita berupaya meramal pemilihan jenis pekerjaan yang ingin mereka ceburi.

Sehingga kini tidak banyak maklumat yang boleh diperoleh untuk memahami permasalahan ini disebabkan tidak banyak kajian yang berkaitan dijalankan. Sehubungan itu adalah wajar kajian tentang keselarasan kerjaya di kalangan pekerja lelaki dan wanita dilakukan. Maklumat yang diperoleh daripada kajian ini sudah pasti membawa manfaat kepada pihak-pihak serta individu-individu yang berkepentingan. Kajian yang dijalankan ini melibatkan dua bidang kerjaya yang penting iaitu guru dan polis. Kerjaya guru mewakili kerjaya tipikal bagi wanita, sementara kerjaya polis mewakili kerjaya tipikal bagi kaum lelaki.

2.0 PERNYATAAN MASALAH

Persoalan, 'Adakah saya sesuai dengan bidang kerja yang saya pilih?', mungkin timbul apabila seseorang mendapati dirinya berhadapan dengan masalah mengenai tugasnya sebagai seorang pekerja. Justeru itu, adalah penting keselarasan daripada segi personaliti dengan bidang kerjaya yang diceburi oleh setiap individu dikaji kerana ia adalah penentu kepada kejayaan seseorang di dalam sesuatu pekerjaan.

Amir Awang (1983) menyatakan pemilihan pekerjaan merupakan penentu penting bagi taraf atau kedudukan seseorang dalam masyarakat. Taraf ini pula memberi kesan ke atas nilai hidup, sikap, dan gaya hidup seseorang. Keselarasan kerjaya dikatakan dapat membantu menangani sebarang masalah dan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini selaras dengan kenyataan Atan Long (1982) yang menyatakan bahawa pilihan kerja mesti selaras dengan kehendak individu untuk mengelakkan daripada berlakunya pertukaran pekerjaan dalam masa yang singkat.

Penglibatan wanita dan lelaki di dalam bidang kerjaya yang diklasifikasikan sebagai maskulin dan feminin di negara ini sekarang adalah sesuatu yang biasa. Kebebasan menimba ilmu dan memilih bidang kerjaya sesuai dengan minat telah memberi kesempatan kepada kedua-dua golongan tersebut menyertai apa jua bidang yang mereka sukai. Kaum lelaki dan wanita pada hari ini bersama-sama menyumbang dalam proses pembangunan negara. Negara memerlukan keseimbangan tenaga kerja lelaki dan wanita dalam menjana kemajuan negara.

Dengan kemajuan yang dinikmati oleh kaum wanita hari ini, disokong pula oleh dasar kesaksamaan jantina yang diamalkan oleh kerajaan dalam segala hal termasuk perkara yang berkaitan dengan pekerjaan, beberapa persoalan telah ditimbulkan. Antaranya, adakah kaum wanita masih lagi selesa mendominasi diri mereka dalam sesuatu bidang kerjaya sahaja? Dapatkah mereka menyesuaikan diri dalam bidang kerjaya yang selama ini didominasi oleh kaum lelaki?

Begitu juga dengan kaum lelaki yang bekerja dalam dunia pekerjaan yang didominasi kaum wanita dan terpaksa menghadapi persaingan sengit seiring dengan

kemajuan yang dialami oleh kaum wanita. Bersediakah mereka menerokai dunia pekerjaan ini dan mampukah mereka bersaing dengan kaum wanita?

Sehubungan perbincangan di atas, kajian ini mengemukakan beberapa persoalan kajian untuk dikaji: (1) Adakah wujud bentuk profil tertentu ciri-ciri maskulin dan feminin di kalangan individu yang terlibat dalam kerjaya guru dan polis?, (2) Apakah tahap darjah keselarasan individu-persekitaran individu yang terlibat dalam kerjaya guru dan polis?, dan (3) Adakah wujud keselarasan antara jenis personaliti dan jenis persekitaran dalam kerjaya guru dan polis?. Dalam konteks kajian ini, kerjaya guru mewakili pekerjaan feminin dan kerjaya polis mewakili pekerjaan maskulin. Kod tiga-mata Holland (Holland, 1989) untuk kerjaya polis ialah Sosial-Realistik-*Enterprising* (S-R-E) dan kerjaya guru ialah Sosial-*Enterprising*-Artistik (S-E-A).

3.0 TUJUAN KAJIAN

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti profil dan keselarasan kerjaya guru dan polis di daerah Petaling. Secara khusus kajian ini adalah untuk:

- (i) Mengetahui sama ada wujud bentuk profil tertentu ciri-ciri maskulin dan feminin di kalangan individu yang terlibat dalam kerjaya guru dan polis.
- (ii) Mengetahui tahap keselarasan antara jenis personaliti dengan jenis persekitaran kerja bagi guru dan polis.
- (iii) Menentukan sama ada wujud keselarasan antara jenis personaliti dan persekitaran kerja guru dan polis.

4.0 KAEDAH KAJIAN

4.1 Reka Bentuk Kajian

Kajian yang dijalankan ini adalah kombinasi kajian deskriptif dan kajian *ex-post facto* jenis korelasi (Tuckman, 1988). Kajian deskriptif adalah sejenis kajian yang bermatlamat untuk menerangkan keadaan semasa sesuatu fenomena yang sedang berlaku, mendapatkan penjelasan dengan sempurna serta meneroka bidang yang belum dikaji untuk mendapatkan maklumat yang tepat. Menurut Ary, Jacobs dan Razavieh (1990), kajian deskriptif adalah bertujuan untuk menentukan keadaan sebenar yang berlaku semasa sesuatu kajian itu dijalankan. Kajian korelasi pula melibatkan pengumpulan dua atau lebih set data daripada sekumpulan subjek dengan tujuan untuk menentukan hubungan antara data-data tersebut (Tuckman, 1988). Kajian korelasi umumnya dijalankan untuk melihat keteguhan pertalian atau hubungan antara pembolehubah-pembolehubah dan tidak dapat menentukan sama ada A menyebabkan B, di mana A dan B adalah pembolehubah. Menurut Tuckman (1988), korelasi tidak semestinya berimplikasikan sebab musabab.

4.2 Tempat Kajian

Kajian ini dijalankan di dua buah organisasi yang masing-masing mewakili persekitaran kerja maskulin dan feminin. Untuk persekitaran kerja maskulin, penyelidik menjalankan kajiannya di Ibu Pejabat Polis Daerah Petaling. Manakala bagi persekitaran feminin, penyelidik memilih empat buah sekolah menengah yang mempunyai latar belakang yang berlainan dan terletak di daerah Petaling. Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) Sultan Abdul Samad mewakili sekolah harian campuran, SMK (L) Bukit Bintang mewakili sekolah menengah harian untuk lelaki, SMK (P) Taman Petaling mewakili sekolah menengah harian untuk perempuan dan Sekolah Menengah Teknik (SMT) Shah Alam mewakili sekolah berasrama penuh. Pemilihan tempat kajian ini berdasarkan fakta bahawa lokasi tersebut akan dapat memenuhi segala tuntutan, keperluan, dan kehendak kajian.

4.3 Subjek Kajian

Subjek kajian adalah terdiri daripada 255 orang iaitu pegawai polis lelaki dan pegawai polis wanita mewakili persekitaran kerja maskulin seramai 100 orang manakala guru lelaki dan guru wanita sekolah menengah mewakili persekitaran kerja feminin seramai 155 orang. Guru-guru ini terdiri daripada guru-guru dari empat buah sekolah yang berlainan latar belakang. SMK Sultan Abdul Samad terdiri daripada 50 orang guru, SMK(L) Bukit Bintang terdiri daripada 40 orang guru, SMK(P) Taman Petaling terdiri daripada 40 orang guru dan SMT Shah Alam terdiri daripada 25 orang guru.

Penentuan saiz sampel untuk kajian ini mengambil kira pandangan Cohen (1971 dlm. Sidek Mohd Noah 2005), Krejcie dan Morgan (dlm. Isaac & Micheal 1984), Tuckman (1988), dan Jaccard dan Backer (1990). Dengan jumlah ini, kebarangkalian untuk terjadinya ralat jenis II ialah 0.20 dan kuasa akan mencapai tahap 0.80. Pemilihan sampel kajian ini menggunakan kaedah persampelan rawak berlapis dengan mengambil kira program pengajian serta jantina pelajar.

4.4 Alat Kajian

Alat kajian yang digunakan ialah satu set soal selidik yang mengandungi dua bahagian iaitu bahagian A dan B. Bahagian A mengandungi item-item untuk mendapatkan data peribadi responden termasuklah jantina, bangsa, umur, taraf perkahwinan, kelulusan akademik, jawatan, tempoh kerja, dan tangga gaji. Bahagian B pula ialah alat ukuran *Vocational Preference Inventory* (VPI) yang telah dibentuk oleh John L. Holland yang telah diterjemah oleh Sidek Mohd Noah menggunakan teknik penterjemahan balik seperti yang disarankan oleh Brislin (1970).

Alat ukuran ini mengandungi 160 senarai nama pekerjaan untuk mengukur minat kerjaya dan jenis personaliti seseorang. Alat ukur VPI mengandungi dua skala iaitu skala primer dan skala sekunder. Skala primer mengukur jenis personaliti Realistik

(R), Investigatif (I), Artistik (A), Sosial (S), *Enterprising* (E), dan *Conventional* (C); sementara skala sekunder mengukur *Self-Control* (SC), Maskuliniti-Feminiti (MF), Status (ST), *Infrequency* (INF), dan *Acquiescence* (AC).

Alat kajian ini diedarkan kepada subjek kajian melalui Bahagian Pengurusan, Ibu Pejabat Polis Daerah Petaling dan pengetua-pengetua sekolah yang terlibat. Subjek kajian diberikan masa selama dua minggu untuk menjawab soal selidik. Soal selidik dikutip dua minggu kemudian untuk tujuan analisis data.

4.5 Kesahan dan Kebolehpercayaan Alat Ukuran VPI

Wiggins (1980) telah membuat kajian dan mendapati skala primer yang terkandung dalam alat ukuran VPI mempunyai pekali ketekalan dalaman antara 0.69 hingga 0.89 bagi lelaki dan perempuan yang bekerja dan pekali kebolehpercayaan antara 0.57 hingga 0.84 bagi wanita dewasa.

Di Malaysia terdapat beberapa kajian yang telah dijalankan untuk menentukan kesahan dan kebolehpercayaan alat ukuran VPI, antaranya oleh Loo (1992), Rajakumari (1992), dan Sidek Mohd Noah (1996). Loo (1992) telah menguji kebolehpercayaan VPI (*7th Revision*) di dalam konteks Malaysia dan mendapati pekali kebolehpercayaan *alpha Cronbach* yang telah diperolehi adalah sangat tinggi iaitu 0.94. Loo (1992) juga mendapati bahawa semua skala yang terkandung di dalam alat ukuran VPI mempunyai kebolehpercayaan yang sederhana tinggi. Kajian yang telah dilakukan oleh Rajakumari (1992) juga telah menunjukkan bahawa alat ukuran VPI mempunyai pekali kebolehpercayaan *alpha Cronbach* yang bagi keseluruhan alat ukuran VPI adalah tinggi iaitu 0.97.

Sidek Mohd Noah (1996) telah mengukur kebolehpercayaan VPI edisi 1985 dengan bantuan analisis *reliability*, model *Alpha*. Nilai pekali kebolehpercayaan *alpha Cronbach* bagi keseluruhan alat ukuran VPI ialah 0.95 seperti dalam Jadual 1. Analisis *reliability* juga digunakan ke atas 11 faktor yang terkandung dalam alat ukuran VPI. Keputusan menunjukkan pekali kebolehpercayaan *alpha Cronbach*, min dan sisihan piawai adalah seperti dalam Jadual 2. Pekali kebolehpercayaan *alpha Cronbach* yang telah diperolehi daripada analisis *reliability* yang telah dijalankan ialah antara 0.81 hingga 0.85. Pekali *alpha Cronbach* untuk skala *Acquiescence* ialah 0.81, skala Realistik ialah 0.83 dan skala Artistik ialah 0.85.

Jadual 1 Pekali kebolehpercayaan *alpha Cronbach*, min, sisihan piawai keseluruhan VPI edisi 1985

Alat	n	<i>Alpha Cronbach</i>	Min	Sisihan piawai
VPI 1985	400	0.95	113.56	33.97

Sumber: Sidek Mohd Noah (1996)

Jadual 2 Pekali kebolehpercayaan *alpha Cronbach*, min, sisihan piawai bagi skala-skala dalam VPI edisi 1985

Skala	<i>Alpha Cronbach</i>	Min	Sisihan piawai
Realistik	0.83	5.13	3.87
Investigatif	0.83	7.62	4.50
Artistik	0.85	5.71	3.90
Sosial	0.84	9.34	4.00
<i>Enterprising</i>	0.85	7.85	3.68
<i>Conventional</i>	0.84	6.61	4.15
Kawalan diri	0.85	14.84	0.69
Maskuliniti/Feminiti	0.83	11.07	1.79
Status	0.84	11.76	1.81
<i>Infrequency</i>	0.84	12.73	2.17
<i>Acquiescence</i>	0.81	20.90	2.14

Sumber: Sidek Mohd Noah (1996)

4.6 Penganalisan Data Statistik

Data yang diperoleh daripada soal selidik kemudiannya dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensi. Statistik deskriptif yang digunakan dalam kajian ini termasuklah min, kekerapan, peratusan, dan pangkatan. Untuk menentukan tahap keselarasan antara jenis personaliti dengan jenis persekitaran atau program pengajian yang mereka ikuti, alat statistik *Kandell's Coefficient of Concordance (W)*, jenis dua hujung dengan aras keertian α 0.05 telah digunakan. Secara keseluruhannya, data yang diperoleh diproses dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* (Norusis, 1988; Norusis dan SPSS, 1993).

5.0 DAPATAN KAJIAN

5.1 Profil Personaliti Guru dan Pegawai Polis

Data-data yang diperoleh daripada soal selidik telah dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk memperoleh profil personaliti-persekitaran guru dan polis. Keputusan yang diperoleh adalah seperti Jadual 3 dan Jadual 4. Bagi guru, tiga tret personaliti yang mendapat skor min tertinggi ialah Sosial (4.60), diikuti oleh Investigatif (3.40) dan *Enterprising* (3.10). Bagi polis pula, tiga tret personaliti yang mendapat skor min tertinggi ialah Sosial (5.00), diikuti oleh *Enterprising* (4.30) dan Artistik (4.14). Ini bermakna kod personaliti-persekitaran guru ialah S-I-E, manakala polis ialah S-E-A.

Jadual 3 Profil personaliti-persekitaran guru mengikut RIASEC

Personaliti yang diuji	Min	Pangkat
Realistik	2.10	6
Investigatif	3.40	2
Artistik	3.00	4
Sosial	4.60	1
<i>Enterprising</i>	3.10	3
<i>Conventional</i>	2.50	5

Nota: Pangkat berdasarkan min tertinggi ke min terendah, kod = S-I-E

Jadual 4 Profil personaliti-persekitaran polis mengikut RIASEC

Personaliti yang diuji	Min	Pangkat
Realistik	4.10	4
Investigatif	4.03	5
Artistik	4.14	3
Sosial	5.00	1
<i>Enterprising</i>	4.30	2
<i>Conventional</i>	3.70	6

Nota: Pangkat berdasarkan min tertinggi ke min terendah, kod = S-E-A

5.2 Profil Ciri Maskulin-Feminin Guru dan Pegawai Polis

Dengan menggunakan statistik deskriptif, data-data telah diproses untuk mendapat profil feminin-maskulin guru dan polis. Keputusan yang diperolehi adalah seperti yang ditunjukkan di dalam Jadual 5 dan Jadual 6. Seramai 89% guru lelaki dan 87% guru wanita memiliki ciri feminin. Seramai 71% polis lelaki dan 69% polis wanita memiliki ciri feminin.

Jadual 5 Taburan profil personaliti guru mengikut maskulin-feminin (MF) berdasarkan jantina

Jantina	Maskulin	Feminin	Jumlah
Lelaki	4 (11.1%)	32 (88.9%)	36
Perempuan	16 (13.4%)	103 (86.6%)	119

Nota: Min ciri maskulin = 12.25%, min ciri feminin = 87.75%

Jadual 6 Taburan profil personaliti polis mengikut ciri maskulin-feminin (MF) berdasarkan jantina

Jantina	Maskulin	Feminin	Jumlah
Lelaki	16 (29.1%)	39 (70.9%)	55
Perempuan	14 (31.1%)	31 (68.9%)	45

Nota: Min ciri maskulin = 30.1%, min ciri feminin = 69.9%

5.3 Keselarasan Kerjaya Guru dan Polis

Keputusan analisis statistik yang diperoleh menggunakan *Kendall's Coefficient of Concordance (W)* bagi guru ialah [$W = 0.171$, $X^2(5) = 132.43$, $p < 0.05$] dan polis pula ialah [$W = 0.165$, $X^2(5) = 132.00$, $p < 0.05$] (Sila rujuk Jadual 7). Nilai indeks keselarasan (IK = 5) yang diperoleh untuk kedua-dua bidang kerjaya guru dan polis menunjukkan bahawa wujud keselarasan yang signifikan antara jenis personaliti dan jenis persekitaran. Peratus tahap keselarasan yang diperoleh untuk kedua-dua kerjaya guru dan polis ialah 62.50%.

Jadual 7 Keputusan analisis keselarasan personaliti-persekitaran guru dan polis

Kerjaya	n	W	X^2	df	p	IK	Peratus (%)
Guru	155	0.171	132.43	5	0.000*	5	62.50
Polis	100	0.165	132.00	5	0.000*	5	62.50

Nota: * Signifikan pada aras keertian 0.05

6.0 PERBINCANGAN

6.1 Profil Personaliti-Persekitaran dan Ciri Feminin-Maskulin Guru dan Polis

Kajian yang dijalankan telah menunjukkan bahawa guru mempunyai pola personaliti S-I-E iaitu pola yang selaras dengan profesion perguruan. Pola ini memang terdapat dalam variasi pola-pola yang ditemui oleh pengkaji-pengkaji lain dan ciri sosial yang mendominasi gabungan ini adalah tekal dengan ciri guru yang diandaikan oleh Holland. Perolehan personaliti ini penting kerana tugas sebagai guru memerlukan mereka berinteraksi dengan pelajar, mempunyai sikap ingin membantu, memahami, dan murah hati. Oleh itu, mereka seharusnya mempunyai kod dominan jenis Sosial (Holland, 1973; 1999). Holland (1973, 1999) telah menggolongkan bidang pendidikan sebagai didominasi oleh personaliti Sosial. Kajian ini juga telah berjaya membuktikan bahawa kerjaya guru adalah di dalam persekitaran Sosial.

Keputusan kajian juga menunjukkan bahawa personaliti yang dianggap feminin wujud dengan dominan di kalangan guru. Personaliti dan persekitaran sosial yang didominasi oleh guru menjadikan mereka manusia yang suka berhubung dengan individu lain, bertanggungjawab, mempunyai sifat tradisional kewanitaan yang tinggi dan berkeperluan untuk mendapatkan perhatian daripada orang lain. Kajian ini telah mendapati bahawa ciri feminin di kalangan guru lebih tinggi daripada ciri maskulin. Dapatan ini menyokong teori Holland yang menggambarkan bahawa personaliti jenis Sosial sebagai feminin dan guru adalah contoh pekerjaan yang sesuai dengan personaliti Sosial. Hasil kajian keselarasan kerjaya guru ini menyamai hasil kajian yang telah dilakukan oleh pengkaji-pengkaji terdahulu seperti Nazmi Abdullah (dlm. Noraini Ismail, 2003), Lung Hian Li (1991), Wan Hamzah Wan Daud (1993) dan Amla Mohd Salleh (1984), di mana dapatan mereka selari dengan dapatan kajian ini mengenai keselarasan kerjaya guru.

Kajian yang dijalankan ke atas polis yang bertugas di daerah Petaling mendapati kod personaliti-persekitaran yang diperolehi di kalangan mereka adalah S-E-A. Ini menunjukkan bahawa personaliti Sosial juga wujud dengan dominan di dalam persekitaran kerja polis. Polis adalah bidang kerjaya yang jika dilihat dengan mata kasar mempunyai ciri-ciri agresif, kasar, liat, dan mencabar.

Persekitaran Sosial menurut Holland adalah dicirikan dengan persekitaran yang dapat mewujudkan permintaan dan peluang untuk memanipulasi orang lain seperti membantu, melatih, mendidik, memperkembang dan daripada segi populasi ianya didominasi oleh jenis Sosial. Permintaan, peluang dan individu Sosial ini akan membentuk suasana yang akan beroperasi untuk menghasilkan perkara-perkara seperti merangsang individu untuk melaksanakan aktiviti sosial, menggalakkan kecekapan sosial, menolong dan memahami orang lain, mudah bekerjasama dan melihat dunia secara fleksibel. Ini bertepatan dengan tugas polis yang berkhidmat untuk membantu dan menjaga keselamatan orang awam.

Teori Holland juga menggambarkan bahawa kaum lelaki lebih tertumpu kepada personaliti jenis Realistik, *Investigative*, dan *Enterprising*. Tiga jenis personaliti ini dianggap lebih maskulin kerana mempunyai ciri-ciri agresif dan tidak sosial. Namun kajian ini menyangkal pendapat Holland dan mendapati bahawa polis lelaki lebih memihak kepada personaliti Sosial, *Enterprising* dan Artistik, begitu juga kajian yang dilakukan oleh Koh dan Abdul Halim Othman (1996) yang telah membuktikan bahawa personaliti Realistik yang dianggap maskulin wujud dengan dominan di kalangan pelajar lelaki yang rendah dalam tret feminin.

Kajian ini juga mendapati bahawa ciri-ciri feminin di kalangan polis adalah lebih tinggi daripada ciri-ciri maskulin dan ini agak bertentangan dengan saranan teoritikal Holland (Holland, 1985; 1997). Ini bermakna ciri-ciri maskulin wujud dengan kadar yang lebih rendah daripada yang sepatutnya di kalangan polis. Walau bagaimanapun, ciri-ciri maskulin di kalangan polis wanita jika dibandingkan dengan guru wanita adalah agak tinggi. Ini mungkin kerana ciri-ciri wanita di dalam persekitaran kerja yang lasak lebih kepada maskulin.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa peratus keselarasan antara personaliti dan persekitaran guru dan polis adalah 62.5%. Ini bermakna tahap keselarasan kerjaya di kalangan guru dan polis yang dikaji adalah pada tahap sederhana. Ini mungkin berlaku disebabkan individu tidak secara mutlak berupaya memilih pekerjaan disebabkan bilangan kerja yang terhad di Malaysia. Disebabkan limitasi ini, ramai individu yang terpaksa memilih kerja yang lain walaupun menyedari kerjaya itu tidak sesuai dengan diri.

7.0 IMPLIKASI KAJIAN

Daripada sudut teoritikal, kajian ini menyokong andaian teori Holland yang mengatakan bahawa personaliti Sosial mendominasi persekitaran kerja guru dengan ciri-ciri feminin yang terdapat di dalamnya. Namun bagi kerjaya polis, keputusan kajian ini mungkin agak bercanggah kerana dijangkakan kerjaya polis sebagai kerjaya yang lasak dan mencabar, dianggap Realistik dan berciri maskulin tetapi lebih memihak kepada Sosial dan berciri feminin. Ini mungkin disebabkan oleh faktor budaya masyarakat Malaysia yang bersifat peramah. Lebih-lebih lagi tugas pegawai polis memberi khidmat kepada orang ramai.

Stereotaip jantina dan diskriminasi yang membezakan antara pekerja lelaki dan wanita sepatutnya tidak berlaku lagi pada masa sekarang. Penglibatan wanita dalam bidang kerjaya polis misalnya atau kerjaya yang sebelum ini dipenuhi oleh lelaki adalah satu perkara yang perlu dipandang positif. Begitu juga penglibatan lelaki dalam kerjaya guru dan kerjaya yang sebelum ini dimonopoli oleh wanita. Golongan pekerja tanpa mengira faktor jantina perlu diberi pengiktirafan yang adil dalam semua aspek.

8.0 CADANGAN-CADANGAN

Berdasarkan dapatan kajian serta kesimpulan yang telah dibuat, antara beberapa perkara perlu dirancang dan dititikberatkan ialah:

- (i) Mengenal pasti personaliti dan minat kerjaya bakal guru dan polis sebelum diambil bekerja. Dalam hal ini, penggunaan alat ukuran VPI perlu diberikan pertimbangan sewajarnya kerana alat ini terbukti sah, boleh dipercayai, dan sesuai digunakan di dalam budaya tempatan.
- (ii) Memilih pekerja terutama kerjaya guru dan polis bukan hanya berdasarkan kepada faktor jantina tetapi perlu mengambil kira ciri-ciri maskulin-feminin seseorang. Ini adalah disebabkan kerjaya guru dikenal pasti sebagai kerjaya feminin, sementara kerjaya polis pula dikenal pasti sebagai kerjaya maskulin selaras dengan saranan teoritikal Holland.

Berdasarkan dapatan kajian yang telah diperolehi, beberapa kajian lanjutan boleh dijalankan antaranya ialah kajian mengenai hubungan keselarasan kerjaya dengan

kepuasan bekerja, hubungan keselarasan kerjaya dengan motivasi kerja, hubungan keselarasan kerjaya dengan pencapaian dan produktiviti, hubungan ciri-ciri jantina dengan kepuasan bekerja, kesan keselarasan kerjaya ke atas kepuasan hidup, serta perkembangan kerjaya bagi guru dan polis.

9.0 KESIMPULAN

Kajian yang dijalankan ini telah berjaya mencapai tujuan dan matlamatnya. Beberapa persoalan kajian yang telah ditimbulkan, sebahagian besarnya telah dapat dijawab dengan baik dan memuaskan. Dengan lain perkataan, kajian ini telah membuktikan beberapa perkara. Pertama, tiga tret personaliti yang mendapat skor min tertinggi bagi kerjaya guru ialah Sosial, diikuti oleh Investigatif dan *Enterprising* (S-I-E). Bagi kerjaya polis pula, tiga tret personaliti yang mendapat skor min tertinggi ialah Sosial, diikuti oleh *Enterprising* dan Artistik (S-E-A). Dapatan kajian umumnya memperlihatkan bahawa tret personaliti Sosial adalah tret personaliti yang dominan untuk kerjaya guru dan polis. Kedua, seramai 89% guru lelaki dan 87% guru wanita memiliki ciri feminin, sementara seramai 71% polis lelaki dan 69% polis wanita memiliki ciri feminin. Ketiga, wujud keselarasan yang signifikan antara jenis personaliti dan jenis persekitaran untuk kedua-dua kerjaya guru dan polis. Peratus tahap keselarasan yang diperoleh untuk kedua-dua kerjaya guru dan polis ialah 62.50%. Diharapkan dapatan kajian ini memberi manfaat kepada semua.

RUJUKAN

- Abd. Hamid, M. S. 1996. Keselarasan Personaliti-Persekitaran dan Hubungannya Dengan Kepuasan Belajar di Kalangan Pelajar Sekolah Menengah Teknik. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Fakulti Pengajian Pendidikan. UPM, Serdang.
- Abdullah, M. M., dan S. N. Mohd. Tamin. 1989. *Kaunseling Kerjaya: Teori dan Amalan*. Petaling Jaya: Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Ary, D., L. C. Jacobs, dan A. Razavieh. 1990. *Introduction to Research in Education*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Awang, A. 1983. Memilih Pekerjaan. *Dewan Masyarakat*. 21(12): 4-7.
- Brislin, R. W. 1970. Back Translation for Cross-cultural Research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 1: 185-216.
- Che Mat, C. Z. 1992. Hubungan di Antara Konsep Kendiri Dengan Sikap Kematangan Dalam Pembuatan Keputusan Kerjaya di Kalangan Remaja. Kajian ilmiah yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi. UKM, Bangi.
- Harren, V. A., dan L. D. Biscardi. 1980. Sex Roles and Cognitive Styles as Predictors of Holland Typologies. *Journal of Vocational Behaviour*. 17: 231-241.
- Harren, V. A., R. A. Kass, H. E. A. Tinsley, dan J. R. Moreland. 1979. Influence of Sex Roles Attitudes and Cognitive Styles on Career Decision Making. *Journal of Counseling Psychology*. 25: 390-398.
- Holland, J. L. 1973. *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Holland, J. L. 1985. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environment*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Holland, J. L. 1997. *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environment*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Isaac, S., dan W. B. Micheal. 1984. *Handbook in Research and Evaluation*. San Deigo: Edits Publishers.
- Jaccard, J., dan M. Backer. 1990. *Statistics for the Behavioral Sciences*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.

- Jailani, O. 1999. Keselarasan Personaliti Dengan Pengkhususan Program di Kalangan Pelajar Matrikulasi. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Fakulti Pengajian Pendidikan. UPM, Serdang.
- Koh, F., dan A. H. Othman. 1996. Kekongruenan Personaliti-Persekitaran Pendidikan di Kalangan Pelajar Universiti. *Jurnal Perkama*. 6: 93-119.
- Konting, M. M. 1990. *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Long, A. 1982. *Psikologi Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Loo, Y. M. 1992. Pertalian Antara Minat Kerjaya Dengan Motivasi Kerja di Kalangan Guru Sekolah Menengah Wilayah Persekutuan. Latihan ilmiah yang tidak diterbitkan. Fakulti Pengajian Pendidikan. UPM, Serdang.
- Lung, H. L. 1991. Identifikasi Jenis-jenis Personaliti dan Hubungannya Dengan Enam Bidang Pekerjaan: Satu Tinjauan Berdasarkan Teori Tipologi Holland. Latihan ilmiah yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi. UKM, Bangi.
- Maslow, A. 1970. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Md. So'ad, H. 1991. Minat Kerjaya dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja: Satu Kajian Kes. Kajian ilmiah yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi. UKM, Bangi.
- Mohd. Jab, N. 1982. Pemilihan Kerjaya di Kalangan Pelajar-pelajar Dilihat dari Aspek Masa dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya: Satu Kajian Kes. Kajian ilmiah yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi. UKM, Bangi.
- Mohd. Noah, S. 1996. Keselarasan Personaliti dan Persekitaran Latihan: Satu Kajian di Kalangan Pelajar Universiti Berdasarkan Teori Keselarasan Individu-Persekitaran Holland. Tesis Ph. D yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi. UKM, Bangi.
- Mohd. Noah, S. 2002. *Perkembangan Kerjaya: Teori dan Praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Mohd. Noah, S. 2005. *Reka Bentuk Penyelidikan: Falsafah, Teori dan Praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Mohd Salleh, A. 1984. An Investigation of the Reliability, Validity, and Translation of Holland's Self-Directed Search for Utilization by a Malaysian Population. Tesis Ed. D. Western Michigan University. Kalamazoo, Michigan.
- Mohd Sopah, F. 2001. Hubungan Antara Keselarasan Personaliti Dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Kaunselor Sekolah Menengah di Negeri Selangor. Projek Master yang tidak diterbitkan. Fakulti Pengajian Pendidikan. UPM, Serdang.
- Nasir, R. 1981. Minat Kerjaya dan Proses Perkembangan Kerjaya: Implikasi Terhadap Perkembangan Kerjaya. Kajian ilmiah yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi. UKM, Bangi.
- Ismail, N. 2003. Keselarasan Kerjaya dan Kepuasan Kerja di Dalam Dunia Pekerjaan Maskulin dan Feminin di Daerah Petaling. Projek Master yang tidak diterbitkan. Fakulti Pengajian Pendidikan. UPM, Serdang.
- Norusis, M. J. 1988. *SPSS/PC+ V2.0 Base Manual*. Chicago: SPSS Inc.
- Norusis, M. J., dan SPSS Ins. 1993. *SPSS for Windows: Base System User's Guide*. Chicago: SPSS Ins.
- Orzak, F. G. 1985. The Holland SDS, Personality Codes for Adult Basic Educators. Tesis Ph. D. yang tidak diterbitkan. East Texas State University.
- Rajagopal, R. 1992. Keselarasan dan Kepuasan Kerja di Kalangan Pekerja Perkeranian United Malayan Banking Corporation, Wilayah Persekutuan. Kertas projek yang tidak diterbitkan. Fakulti Pengajian Pendidikan. UPM, Serdang.
- Sim, E. 1995. Usahawan Wanita: Cabaran dan Prospek Masa Depan. Kajian ilmiah yang tidak diterbitkan. Jabatan Perancangan dan Pembangunan, Fakulti Ekonomi. UKM, Bangi.
- Sulaiman, A. 1997. Hubungan Antara Keselarasan Personaliti Dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Kaunselor Sekolah Menengah di Pahang. Tesis Master yang tidak diterbitkan. Fakulti Pengajian Pendidikan. UPM, Serdang.
- Tuckman, B. W. 1988. *Conducting Educational Research*. 1st Edition. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc.
- Wan Daud, W. H. 1993. Kajian Tentang Jenis Pola Personaliti dan Hubungan Antara Kongruen Pola Personaliti-Persekitaran Dengan Kepuasan Kerja Guru-guru Sekolah Rendah di Negeri Kelantan: Satu Pengujian Teori Holland. Tesis Sarjana yang tidak diterbitkan. Fakulti Pendidikan. UKM, Bangi.
- Weinrach, S. G. 1979. *Career Counseling: Theoretical and Practical Perspective*. New York: McGraw Hill.
- Wiggins, J. D. 1980. Holland's Theory and Retired Teacher. *Vocational Guidance Quarterly*. March: 236-242.
- Wiggins, J. D., dan A. Moody. 1981. *Compatibility Index Descriptor*. DE: Training Associate Limited.