

KETERLIBATAN WANITA MUSLIM DALAM KERJAYA DI SEKTOR TEKNIKAL DI MALAYSIA

PARTICIPATION OF MUSLIM WOMEN IN TECHNICAL CAREERS IN MALAYSIA

Siti Nurlaili Nasuka¹
Ahmad Rosli Mohd Nor²
Nurliyana Abd Malik³

¹ Kolej Komuniti Masjid Tanah, Melaka, Malaysia, (E-mail:lailinasuka@gmail.com)

² Universiti Teknologi Mara, Melaka, Malaysia, (E-mail:ahmadrosli@uitm.edu.my)

³ Kolej Komuniti Masjid Tanah, Melaka, Malaysia, (E-mail:nurliyanamalik83@gmail.com)

Article history

Received date : 15-3-2023

Revised date : 20-3-2023

Accepted date : 1-7-2023

Published date : 20-7-2023

To cite this document:

Nasuka, S. N., Mohd Mor, A. R., & Abd Malik, N. (2023). Keterlibatan Wanita Muslim Dalam Kerjaya Di Sektor Teknikal Di Malaysia. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development (JISED)*, 8 (54), 322 - 333.

Abstrak: *Trend penglibatan wanita muslim dalam bidang TVET dilihat semakin meningkat di mana ramai wanita muslim mula menjadikan bidang teknikal sebagai pilihan kerjaya mereka berbanding zaman dahulu. Namun begitu mereka berhadapan dengan cabaran yang lebih besar berbanding lelaki kerana faktor fizikal dan biologi mereka dalam dunia pekerjaan yang lasak ini. Kajian ini akan mengupas tahap penglibatan wanita muslim dalam sektor teknikal dan faktor peramal penglibatan lulusan wanita TVET dalam pekerjaan bidang teknikal. Kajian secara kuantitatif ini akan menggunakan kaedah tinjauan menggunakan set soalan soalselidik kepada 140 orang pelajar yang dipilih secara rawak berstrata. Kajian ini mampu mengupas persoalan keterlibatan wanita dalam kerjaya teknikal dan faktor berpengaruh dalam pemilihan kerjaya mereka. Instrumen yang digunakan diambil dari Model Pemilihan Kerjaya ROSS dan mempunyai nilai alpha 0.882. Bilangan sampel kajian dipilih berdasarkan saranan aplikasi G-Power iaitu seramai 140 orang digunakan untuk analisis melibatkan min dan Regressi Berganda (Multiple Regression). Data dikutip dengan menggunakan soal selidik secara manual dan Google Form serta dianalisis menggunakan SPSS 23.0 bagi dapatan kajian. Analisis mendapati seramai 64.3% wanita muslim tidak bekerja mengikut bidang pengajian TVET mereka. Manakala tiga faktor terbukti menjadi faktor peramal yang berpengaruh dalam pemilihan kerjaya TVET oleh wanita muslim iaitu Halangan Kerjaya ($r = .483$), Perubahan Minat ($r = .710$) dan Pulangan Gaji ($r = .672$). Hasil daripada dapatan kajian ini boleh menjadi panduan dalam pihak pengurusan untuk membantu keterlibatan wanita muslim dalam kerjaya di sektor teknikal Malaysia.*

Kata Kunci: *Kerjaya Wanita, TVET, Pemilihan Kerjaya*

Abstract: *The trend of Muslim women's involvement in the Technical and Vocational Education and Training (TVET) field is seen to be increasing, with many Muslim women now choosing technical fields as their career option compared to the past. However, they face greater challenges compared to men due to physical and biological factors in this demanding work environment. This study will delve into the level of Muslim women's involvement in the technical sector and the predicting factors for the involvement of female TVET graduates in technical field jobs. This quantitative study will utilize a survey method using a set of questionnaires distributed to 140 randomly selected stratified students. This study is capable of addressing the issue of women's involvement in technical careers and influential factors in their career choices. The instrument used is adopted from the ROSS Career Choice Model and has an alpha value of 0.882. The sample size was determined based on G-Power application suggestion, with 140 individuals used for analysis involving Mean and Multiple Regression. Data was collected using manual questionnaires and Google Form and analyzed using SPSS 23.0 for study findings. The analysis found that 64.3% of Muslim women are not working in accordance with their TVET field of study. Meanwhile, three factors were proven to be predictive and influential in the career choice of Muslim women in TVET: Career Barriers ($r = .483$), Interest Changes ($r = .710$), and Salary Returns ($r = .672$). The findings of this study can serve as a guide for management to assist in the involvement of Muslim women in technical careers in the Malaysian sector*

Keywords: *Women's Careers, TVET, Career Choice*

Pengenalan

Latar Belakang Kajian

Penglibatan golongan wanita muslim dalam bidang pekerjaan teknikal semakin meningkat. Dahulu, penglibatan wanita muslim dalam bidang pekerjaan teknikal tidaklah begitu ramai kerana stigma masyarakat yang kurang menggalakkan. Namun kini, semakin ramai dalam kalangan wanita muslim yang memegang jawatan penting dalam bidang pekerjaan teknikal. Bahkan sumbangan kemahiran mereka terhadap masyarakat dan negara amat terserlah (Syaheera, 2017). Setiap daripada wanita muslim yang memilih kerjaya di bidang ini mempunyai alasan yang kukuh. Ianya adalah subjektif kepada seseorang individu berdasarkan apa yang difikirkan atau ingin dicapai di sebalik kehidupan mereka. Wanita semakin memainkan peranan yang penting dan berusaha untuk mempertingkatkan diri mereka dengan ilmu dan kemahiran yang telah disediakan terutamanya dalam bidang pekerjaan di bidang teknikal walau pun majoriti masyarakat masih berpendapat ia adalah bidang untuk golongan lelaki. Tiada lagi halangan dan perbatasan yang wujud untuk menghalang wanita bagi mempelajari segala ilmu yang sedia ada untuk digunakan dalam pekerjaan di bidang teknikal. Pertambahan bilangan wanita dalam pekerjaan di sektor awam telah menyebabkan berlakunya saingan yang sangat sengit dalam dunia pekerjaan TVET. Justeru kajian ini bertujuan untuk mengkaji keterlibatan wanita muslim dalam kerjaya teknikal di Malaysia. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penglibatan wanita muslim di dalam kerjaya teknikal dari segi sosial, ekonomi dan psikologi juga turut dikenalpasti di dalam kajian ini.

Pernyataan Masalah

Pada masa kini ramai wanita telah berjaya melanjutkan pelajaran hingga ke menara gading. Walaubagaimanapun kaum wanita lebih sukar mendapat pekerjaan setelah bergraduasi berbanding kaum lelaki. Mengikut statistik pekerjaan dan perburuhan yang dikeluarkan oleh

Kementerian Sumber Manusia (KSM, 2022) mendapati sebanyak 9 190 600 penduduk yang bekerja adalah terdiri daripada kaum lelaki berbanding wanita yang hanya 5 873 500 sahaja. Kaum wanita dan lelaki diberikan peluang pendidikan formal yang sama tetapi didapati berlaku ketidakseimbangan dalam taburan pekerjaan mengikut jantina terutama dalam bidang bersifat kemahiran (Noor Rahamah, 2014). Menurut Komathi dan Husaina Banu (2019) menyatakan industri sentiasa membuka ruang dan peluang kepada graduan lelaki berbanding graduan wanita kerana mereka tidak yakin terhadap kepakaran dan keupayaan wanita. Ini antara halangan biasa yang dihadapi oleh graduan wanita terutama dalam sektor teknikal yang lebih bersifat fizikal.

Dari sudut pandangan Islam, Khairulnazrin (2022) menegaskan syariat mengharuskan wanita bekerja, walaupun di luar rumahnya, tetapi masih tertakluk kepada syarat-syarat yang ketat. Syarat-syarat utama yang harus dipenuhi oleh wanita yang bekerja di luar rumahnya; ialah menutup aurat (al-Ahzāb 33: 59), terpelihara daripada fitnah, mendapatkan keizinan daripada wali atau suami (al-Nisā' 4: 34 & al-Taḥrīm 66: 6), jenis pekerjaannya tidak mengatasi kaum lelaki, waktunya tidak dihabiskan untuk bekerja dan pekerjaannya tidak bercanggah dengan tabiat semula jadi. Jelas sekali Islam tidak menghalang Wanita muslim untuk terlibat dengan pekerjaan dalam bidang TVET. Tetapi kadang-kadang wujud syarat pemakaian bagi sesetengah syarikat yang meminta pekerja wanita untuk berpakaian tidak mengikut syariat Islam menyebabkan pekerja wanita Islam sukar untuk mendapatkan kerja yang diinginkan. Menurut Nor Hafizan (2015) di dalam sektor perhotelan stereotaip gender masih berterusan berlaku kerana polisi hotel dan nilai kerja yang diimplementasikan oleh pihak pengurusan hotel yang telah memberikan kesan kepada pekerja wanita terutamanya dari segi etika berpakaian. Wanita tempatan yang terpaksa bekerja untuk kelangsungan hidup terpaksa akur dengan peraturan yang ditetapkan dan bagi yang tidak dapat menerima keadaan ini sama ada mereka bertukar kerja di sektor lain atau melupakan terus niat untuk bekerja di hotel.

Walaupun majoriti lepasan graduan adalah wanita, kadar pengangguran bagi wanita lebih tinggi berbanding lelaki iaitu 3.8 peratus berbanding lelaki pada 3.5 peratus pada suku tahun ke 4 2022 (Jabatan Perangkaan Malaysia, 2023). Pelbagai faktor menjadi penyebab kepada fenomena ini antaranya adalah diskriminasi gender yang menyebabkan kurang peluang kepada golongan Wanita untuk menceburi pekerjaan di sektor teknikal. Menurut Enid dan Maniraj (2013) kewujudan penghalang kemajuan dan peningkatan seseorang wanita di tempat kerja adalah disebabkan oleh sistem sosial gender yana mana “kerja yang di bentuk oleh lelaki adalah untuk lelaki” ini menunjukkan peranan kerja berasaskan gender menyebabkan diskriminasi gender dan stereotaip berlaku. Ini merupakan satu kerugian kepada negara kerana kerajaan telah melabur jutaan ringgit untuk menyediakan peluang latihan kerjaya dalam bidang TVET untuk lelaki dan wanita tetapi terbantut perkembangannya oleh masalah gender.

Justeru itu, satu penyelidikan tentang penglibatan lulusan TVET wanita muslim dalam pemilihan kerjaya TVET di Malaysia. Kajian ini dibangunkan bagi melihat tahap keterlibatan wanita muslim di dalam bidang sektor teknikal serta mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi penglibatan wanita muslim dalam pemilihan kerjaya di sektor teknikal di Malaysia. Objektif kajian ini adalah untuk:

1. Menganalisis keterlibatan wanita muslim di dalam kerjaya sektor teknikal.
2. Mengenalpasti faktor peramal di dalam keterlibatan wanita muslim di sektor teknikal.

Kajian Literatur

Wanita yang produktif mampu menjadi tonggak penting bukan sahaja kepada keluarga bahkan kepada negara. Usaha untuk memperkasakan Wanita dalam sektor teknikal perlu dilakukan secara konsisten dan menyeluruh bagi mengekalkan keterlibatan mereka (Sarimah et al. 2020). Wanita muslim berhadapan dengan cabaran yang besar dan getir berbanding Wanita bukan muslim dalam bidang teknikal seperti batas aurat dan pergaulan dengan pekerja lelaki. Mereka juga perlu memelihara kesopanan dalam perlakuan mereka bagi mengelakkan fitnah terhadap diri.

Demi mencapai impian untuk meningkatkan ekonomi dalam rantaian nilai untuk menjadi ekonomi berpendapatan tinggi, Malaysia mesti menambahbaik sistem pendidikan terutama yang melibatkan bidang Latihan dan Pendidikan Teknikal dan Vokasional atau Technical and Vocational Education Training (TVET). Pengambilan pelajar perlu dipertingkatkan terutama sekali pelajar perempuan yang sering menganggap bidang TVET sebagai leceh, berat dan tidak mampu digalas oleh pelajar perempuan terutama yang muslim. Transformasi TVET ini sangat perlu untuk meningkatkan nilai pasaran kerja graduan TVET dan menjadikan TVET Malaysia setaraf dengan negara maju. TVET di Malaysia juga perlu berani berubah dengan segera kerana dikhuatiri insituisi TVET menjadi tidak kompeten di peringkat global dan akan terus ketinggalan. Oleh yang demikian, kerajaan mempunyai sebab konkrit dalam meningkatkan bidang TVET supaya dilihat sebagai satu bidang pendidikan utama negara dan menjadikan TVET pilihan untuk semua dan bukan hanya pilihan pelajar lelaki sahaja.

Kerangka Konseptual Kajian

Secara umumnya kajian ini bersandarkan kepada Model laluan Perkembangan Kerjaya Pelajar TVET atau dikenali sebagai model kerjaya ROSS yang telah dibangunkan oleh Ahmad Rosli Mohd nor (2016). Model ini pula dibangunkan berasaskan Teori Perkembangan Kerjaya Super (1971) dan Teori Asperasi kerjaya Gottfredson (1981) yang dikembangkan menjadi model laluan kerjaya untuk pelajar TVET.



Rajah 1: Kerangka Konseptual Kajian

Metodologi

Kajian secara kuantitatif ini telah menetapkan bilangan responden seramai 140 orang sebagai saiz sampel. Pemilihan saiz sampel menggunakan aplikasi pemilihan sampel *G-Power* yang merupakan aplikasi percuma yang boleh mencadangkan saiz sampel berdasarkan kesan saiz dan kekuatan sampel bersesuaian dengan jenis analisis yang ingin digunakan (Wan Muhammad

Amir, et. al., 2018). Bagi kajian yang memerlukan analisis Regresi Pelbagai (effect size: 0.8 dan α : 0.05), sampel minimum yang dicadangkan ialah 49 orang (Faul, Erdfelder, Buchner dan Lang 2009). Instrumen kajian diagihkan kepada mereka setelah saiz sampel ditentukan dan responden dipilih secara rawak berstrata. Instrumen kajian dikumpul semula selepas responden selesai menjawab kesemua item yang dikemukakan penyelidik kepada mereka. Instrumen kajian digunakan untuk mengukur dan mengumpul data yang diperlukan. Instrumen atau borang soal selidik yang digunakan dalam kajian ini mengandungi dua bahagian. Bahagian A mengandungi maklumat demografi wanita muslim TVET. Bahagian B mengandungi maklumat tentang wanita muslim TVET yang bekerja mengikut bidang dan faktor-faktor peramal yang mempengaruhi kecenderungan wanita muslim TVET dalam pemilihan kerjaya. Instrumen yang digunakan diambil dari kajian Ahmad Rosli (2016) yang telah disahkan oleh tiga orang pakar kaunseling dan mempunyai nilai alpha 0.882.

Analisis Deskriptif dan Inferensi

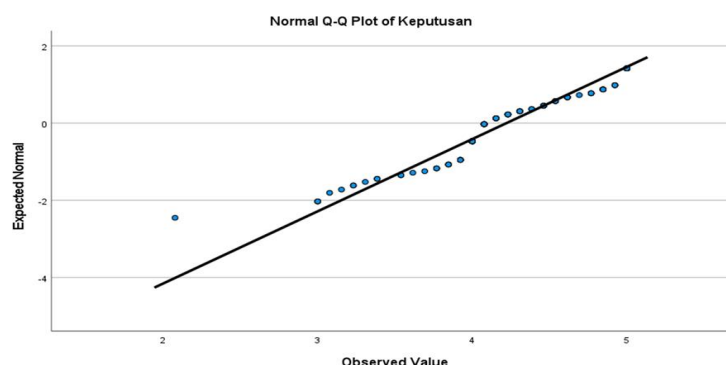
Analisis kajian dilakukan dengan menggunakan perisian SPSS 23.0 untuk mendapatkan jawapan kepada soalan kajian yang dikemukakan iaitu nilai peratus untuk persoalan kajian yang pertama iaitu penglibatan wanita muslim mengikut bidang di dalam kerjaya sektor teknikal dalam pemilihan kerjaya mengikut institusi. Bagi mengkaji hubungan faktor peramal dalam mempengaruhi pemilihan kerjaya, ujian Analisis Regresi Linear Pelbagai diguna bagi melihat faktor peramal yang menyumbang kepada pemilihan kerjaya.

Bagi maklumat bahagian A, data menunjukkan latar belakang responden yang menjawab borang soal selidik kajian ini. Latar belakang responden yang ingin diketahui ialah jumlah kekerapan mengikut institusi. Data bagi bahagian A ini dipaparkan dalam bentuk carta palang agar mudah difahami dan lebih jelas.

Bagi maklumat bahagian B, data menunjukkan jawapan responden terhadap persoalan kajian 1 dan 2. Pengukuran item soal selidik bagi bahagian B menggunakan Skala Likert. Untuk memudahkan proses menganalisa data bagi persoalan kajian 1, penyelidik telah menggunakan nilai peratus.

Ujian Kenormalan

Ujian Kenormalan Sampel Data perlu diuji untuk menentukan sama ada taburan adalah normal atau tidak. Sekiranya taburan tidak normal (atau tidak memenuhi kriteria taburan normal), ujian statistik berparameter tidak sesuai digunakan untuk data berkenaan. Beberapa ujian perlu dijalankan untuk menentukan data kajian ini bertaburan secara normal atau sebaliknya. Bentuk histogram menunjukkan frekuensi taburan data kajian ini bertaburan secara normal atau sebaliknya. Bentuk histogram menunjukkan frekuensi taburan data kajian ini bertaburan secara normal kerana bahagian tengah tinggi (kebanyakkan skor berpusat di tengah) dan kiri serta kanan rendah.



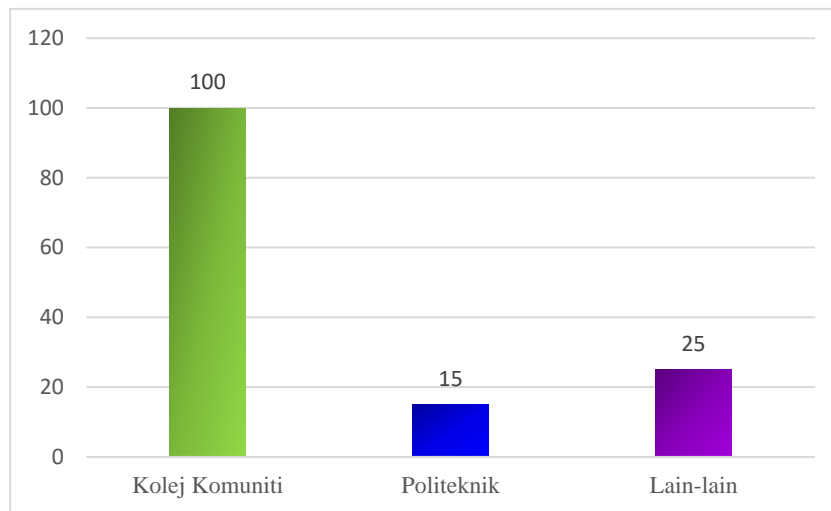
Rajah 2: Data Histogram Normal Q-Q Plot

Rajah 2 menunjukkan analisis Q-Q plot bagi faktor peramal bagi semua responden. Bentuk histogram menunjukkan taburan data secara normal dan data tertumpu di sepanjang garis lurus Q-Q plot. Menurut Pallant (2010) dan Heir, et. Al (2010) data bertaburan secara sekiranya maklumat responden yang dikumpulkan daripada instrumen berada di atas garisan lurus bersudut 45 darjah. Bentuk histogram di bahagian kiri dan kanan menunjukkan taburan rendah kerana sebahagian kecil responden mempunyai skor sangat sedikit serta terlampau banyak. Garisan lengkungan berupa loceng jika data diplot dalam bentuk graf. Menurut Rahim (2013) paparan garisan normal curve yang membentuk lengkungan seperti loceng boleh diandaikan data bertaburan normal. Plot kebarangkalian normal atau Normal Probability Plot (Normal Q-Q Plot) data kajian ini bertaburan secara normal. Semua maklumat responden yang dikumpulkan daripada instrumen bertaburan di atas garisan lurus hingga ke pepenjur. Menurut Pallant (2010) dan Hair, et. al., (2010) data bertaburan normal sekiranya semua maklumat responden yang dikumpulkan daripada instrumen berada di atas garisan lurus bersudut 45 darjah.

Hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dan bersandar kajian ini adalah berbentuk linear. Data kajian ini tersebar secara rawak dan tidak membentuk pola tertentu. Menurut Hair, et. al., (2010) data bertaburan secara normal kerana hubungan antara pembolehubah tidak bersandar dan bersandar adalah linear. Ujian yang telah dijalankan ini menunjukkan data kajian memenuhi kriteria taburan normal. Ujian ini juga menunjukkan hubungan antara pembolehubah bersandar dan tidak bersandar berbentuk secara linear. Sebagai kesimpulan, hasil ujian ini menunjukkan normaliti menggunakan analisis Q-Q plot ini menunjukkan semua data kajian adalah bertaburan secara normal.

Dapatan & Perbincangan

Seramai 140 responden wanita muslim TVET telah menjawab soal selidik ini dan daripada jumlah ini, sebanyak 100 responden terdiri daripada kalangan lulusan Kolej Komuniti, 15 responden dari kalangan lulusan Politeknik dan 25 responden dari lain-lain institusi seperti yang ditunjukkan di dalam Rajah 3.



Rajah 3: Demografi Responden Mengikut Institusi

Dapatan Kajian

Kajian ini telah berjaya menjawab persoalan kajian yang telah dikemukakan iaitu:

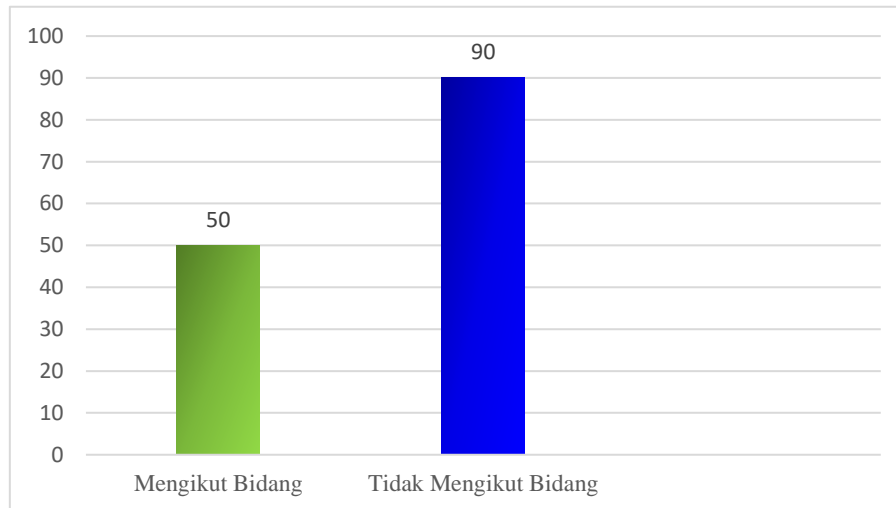
1. Melihat keterlibatan wanita muslim di dalam kerjaya sektor teknikal.

Berdasarkan kepada Rajah 4, dapatan kajian menunjukkan sebanyak 50 orang (35.7%) responden telah bekerja mengikut bidang. Manakala sebanyak 90 orang (64.3%) responden bekerja tidak mengikut bidang. Ini menunjukkan ramai lulusan yang bekerja di luar bidang pengajian mereka. Data analisis ini selari dengan dapatan kajian Che Ros et al. (2021) yang mendapati ramai lulusan wanita daripada TVET Institut Latihan Jabatan Tenaga Manusia Zon Sabah tidak bekerja mengikut bidang pengajian mereka. Begitu juga kajian Muhamad Firdaus Che Amat (2019) mendapati graduan Diploma Kejuruteraan Elektronik (Komunikasi) telah mendapat kadar 100% bagi kebolehpasaran graduan tetapi kadar lulusan bekerja di dalam bidang pengajian hanyalah sebanyak 35.3%. Begitu juga dengan kajian Ahmad Rosli et al. (2018) yang mendapati 50% graduan Sijil Teknologi Elektrik daripada tiga buah kolej komuniti telah bekerja dalam bukan bidang mereka dan kebanyakannya adalah wanita. Pelbagai halangan telah diungkapkan dalam kajian ini dan masalah gender antara yang ditekankan kenapa mereka memilih untuk tidak berada dalam kerjaya bidang teknikal.

Namun begitu bagi bidang teknikal yang berkaitan dengan dominasi wanita seperti spa, terapi kecantikan dan sebagainya didapati wanita kekal berada dalam ini selepas pengajian mereka. Ini dibuktikan oleh kajian Firdatul (2019) yang mendapati sebanyak tujuh daripada sembilan graduan kolej bagi program Sijil Terapi Kecantikan dan Spa Kolej Komuniti seluruh Malaysia bekerja mengikut bidang pengajian mereka selepas bergraduan. Ini mungkin kerana mereka merasakan bidang ini tidak wujud kekangan besar kepada mereka untuk berjaya dan ianya sesuai dengan naluri semulajadi seorang wanita.

Justeru jika sektor teknikal lain seperti industri automotif, elektrik dan lain-lain dapat ditambah baik akan menjadikan wanita rasa selesa untuk berada lebih lama di dalam bidang teknikal. Sebenarnya wanita boleh juga lebih fleksibel dengan memposisikan mereka dalam jawatan yang sesuai dengan mereka seperti dalam bidang automotif, menjadi mekanik mungkin agak sukar tetapi menjadi penasihat servis di kaunter hadapan merupakan kelebihan kepada wanita. Ini dibuktikan oleh kajian Ahmad Rosli (2016) di mana beberapa peserta kajiannya yang terdiri

daripada wanita telah membuktikan mereka mampu bertahan dalam sektor teknikal dengan cara memposisikan mereka di tempat yang betul seperti sebagai penasihat servis, pengurus bengkel dan sebagainya.



Rajah 4: Keputusan Keterlibatan Wanita Muslim Di Dalam Kerjaya Sektor Teknikal

2. Mengenalpasti faktor peramal di dalam keterlibatan wanita muslim di sektor teknikal. Elemen yang menjadi pemangkin kepada keberterusan wanita dalam sektor teknikal amat penting untuk diketahui. Ini kerana perkara inilah yang perlu diberi penekanan untuk penambahbaikan samada oleh pihak kerajaan atau pun majikan.

Jadual 2: Keputusan Faktor Peramal Pemilihan Kerjaya

Faktor Peramal	n	r	p
Kekurangan Prospek	140	.569	.000
Tidak Selaras Personaliti	140	.436	.000
Halangan*	140	.483	.000
Pulangan Gaji*	140	.672	.000
Perubahan Minat*	140	.710	.000

Predictors (constant) : Halangan, Pulangan Gaji, Perubahan

Jadual 3: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.820	.672	.665	.30955

Berdasarkan kepada Jadual 2 menunjukkan objektif kajian ini menggunakan Analisis Regresi Pelbagai kerana mempunyai lima faktor peramal pemilihan kerjaya yang dijangkakan dapat mempengaruhi keterlibatan wanita muslim dalam kerjaya di sektor teknikal di Malaysia. Menurut kajian Anwar Hidayat (2012), analisis regresi adalah satu kaedah regresi yang boleh

digunakan untuk menentukan kesan pembolehubah tidak bersandar kepada pembolehubah bersandar. Regresi Pelbagai juga sesuai digunakan bagi menentukan faktor peramal mana paling dominan memberi sumbangan kepada faktor pemilihan kerjaya ini. Antara faktor pembolehubah yang mempengaruhi pemilihan kerjaya yang dikenalpasti adalah Faktor Kekurangan Prospek, Tidak Selaras Personaliti, Halangan, Pulangan Gaji dan Perubahan Minat. Berdasarkan kepada keputusan Analisa Regresi Pelbagai pada Jadual 2, didapati daripada lima pembolehubah tidak bersandar yang diramal, hanya tiga pembolehubah sahaja yang menyumbang kepada faktor pemilihan kerjaya iaitu, Perubahan Minat, Pulangan Gaji dan Halangan. Oleh itu, Jadual 3 menunjukkan nilai pekali R sebanyak 0.672 bagi pembolehubah tidak bersandar iaitu Perubahan Minat, Pulangan Gaji dan Halangan menyumbang sebanyak 67.2% kepada penglibatan wanita muslim dalam pemilihan kerjaya.

Antara dapatan kajian Azura (2013), pulangan gaji merupakan sumber pendapatan yang penting bagi menentukan tahap kualiti hidup mereka di samping kadar gaji minima ini merupakan ukuran perkhidmatan setiap pekerjaan yang dilakukan dalam setiap organisasi. Program-program ganjaran dan pengiktirafan perkhidmatan merupakan faktor yang paling berjaya untuk menjaga harga diri pekerja yang tinggi dan dorongan kepada pekerja untuk terus bersemangat dalam memberikan penglibatan dalam kerja (Ali Usman, 2010). Hampir semua jenis pekerjaan baik sektor swasta, awam, organisasi kecil dan besar dipengaruhi oleh ganjaran (Azlinda Jaini, 2013). Selain itu kajian Fatin Noor Amirah (2019) juga membuktikan pemilihan pekerjaan yang dapat memberikan keseronokan dalam kerja penting untuk setiap individu.

Jadual 4: Keputusan Analisis Regresi

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	t	p
(Constant)	.679	.214	3.174	.002
Perubahan Minat	.344	.054	6.314	.000
Halangan	.194	.034	5.772	.000
Pulangan Gaji	.290	.050	5.771	.000

Pembolehubah Bersandar: Faktor Pemilihan Kerjaya

Persamaan Regresi:

Pemilihan Kerjaya, $y = 0.679 + 0.344 X_1 + 0.194 X_2 + 0.290 X_3$

X_1 = Perubahan Minat

X_2 = Halangan

X_3 = Pulangan Gaji

Berdasarkan Jadual 4, nilai t menunjukkan bahawa terdapat tiga pembolehubah yang mempengaruhi kepada Pemilihan Kerjaya iaitu Faktor Perubahan Minat, Pulangan Gaji dan Halangan. Ketiga-tiga faktor ini adalah berkait secara positif dan signifikan dengan pembolehubah bersandar, Pemilihan Kerjaya. Pekali regresi Faktor Perubahan Minat adalah paling tinggi, iaitu 0.344. Ini menunjukkan bahawa pekali regresi di populasi dari mana sampel diperolehi adalah positif ($t = 3.174$; $p < .05$). Analisis Regresi Pelbagai juga menunjukkan wujud sumbangan signifikan faktor-faktor peramal yang mempengaruhi pemilihan kerjaya dalam kalangan wanita muslim. Terdapat tiga (3) faktor iaitu Perubahan Minat ($\beta = 0.344$, $p >$

0.00), Pulangan Gaji ($\beta = 0.194$, $p > 0.00$) dan Halangan ($\beta = 0.290$, $p < 0.00$) merupakan peramal signifikan mempengaruhi kecenderungan pemilihan kerjaya. Kesimpulannya daripada keputusan nilai Beta menunjukkan antara tiga pembolehubah yang terlibat, Faktor Perubahan Minat merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi pemilihan kerjaya oleh wanita muslim di dalam pekerjaan terutamanya di dalam bidang TVET. Namun begitu dapatan kajian ini bertentangan dengan kajian Nurul (2020) yang menegaskan faktor minat merupakan faktor yang mempengaruhi secara negatif di dalam pemilihan kerjaya. Akan tetapi kebanyakan kajian seperti Jasmi (2013), Ahmad Rosli (2016) dan Zaidi et al. (2020) jelas menunjukkan peranan minat dalam pemilihan kerjaya. Malah Holland (1997) telah menyatakan secara jelas bahawa kompromi adalah diperlukan apabila tiada padanan antara personaliti dengan karakter pekerjaan. Inilah yang menjadikan tahap penglibatan wanita berkurang apabila ketiga faktor ini menjadi penghalang kepada padanan personaliti wanita itu dengan pekerjaan yang ingin diceburinya.

Kesimpulan

Secara keseluruhannya, kajian ini telah berjaya mencapai objektif bagi melihat faktor peramal terhadap kecenderungan dalam pemilihan kerjaya dalam kalangan wanita. Tiga faktor telah terbukti menjadi faktor peramal yang berpengaruh dalam pemilihan kerjaya TVET oleh wanita muslim iaitu Halangan Kerjaya, Perubahan Minat dan Pulangan Gaji. Majoriti graduan TVET wanita muslim bekerja tidak mengikut bidang pengajian mereka. Hasil daripada dapatan kajian ini boleh menjadi panduan dalam pihak pengurusan untuk membantu keterlibatan wanita muslim dalam kerjaya di sektor teknikal Malaysia. Namun, pihak institusi dan pihak kerajaan haruslah berganding bahu dalam menyediakan pelan-pelan yang bersesuaian dengan graduan wanita muslim serta mewujudkan lebih banyak peluang pekerjaan. Segala strategi yang dirancang perlulah mendapat tindakan menyeluruh oleh semua pihak yang terlibat bagi memastikan ianya berjaya dan memberi impak yang positif kepada graduan wanita TVET terutamanya dalam pemilihan kerjaya.

Rujukan

- Ahmad Rosli Mohd Nor. (2016). Profil, Indikator, Faktor Kritikal Dan Model Perkembangan Kerjaya Berasaskan Komuniti Berpendapatan Tinggi Dalam Kalangan Lulusan Kolej Komuniti. *Tesis PhD. Fakulti Pendidikan UKM*.
- Ahmad Rosli Mohd Nor. (2016). Profil, Indikator, Faktor Kritikal Dan Model Compromies Aspect In Career Development Among Malaysian Community College Graduates of High Income. *Vocational Education Research* (7) pp 93-96
- Ahmad Rosli Mohd Nor, Mohd Ridhuan Muhamad, Muhammad Fazli Jasli. (2018). Pengaruh PSH Dalam Kebolehpasaran Lulusan Sijil Pemasangan Elektrik Kolej Komuniti. *Politeknik & Kolej Komuniti Journal of Life Long Learning* 1,1 m.s 31-41.
- Ali Usman. (2010). Impact of Reward and Recognition On Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Business And Management, Vol. 5, NO.2, 57-64*.
- Azlinda Jaini. (2013). A Study On the Factors That Influence Employees Job Satisfaction At Scope. *International (M) Sdn. Bhd. Uitm Shah Alam: Disertasi. Sarjana*.
- Azura Abdul Rahman (2013). Impak Pelaksanaan Gaji Minima ke atas Prestasi Kerja: Kajian Terhadap Syarikat IKS di Kawasan Utara
- Che Ros, F., Syed Yusoff, S., Mohamed Yusof, M., & Nazren, A. (2021). Kebolehpasaran Graduan Wanita TVET ILJTM Zon Sabah Dalam Pemilihan Kerjaya. *International Journal of Education and Pedagogy*, 3(3), 44-57.
- Department of Statistics Malaysia. (2023). *Labour Force Survey Report, Malaysia, Forth*

- Quarter 2022. Diperolehi pada 5 Januari 2023 daripada https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/cthemByCat&cat=149&bul_id=ZHFiN04rZUK1aGVtM2dnVnRtT0lWZz09&menu_id=Tm8zcnRjdVRNWWlpWjRlBmtlaDk1UT09
- Enid Kiaye, R. and Maniraj Singh, A. (2013), “The glass ceiling: a perspective of women working in Durban”, *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 28 No. 1, 28-42.
- Fatin Noor Amirah (2019). Faktor Pemilihan Pekerjaan dalam Kalangan Prasiswazah: Kajian di Fakulti Kejuruteraan Dan Alam Bina Universiti Kebangsaan Malaysia *Jurnal Wacana Sarjana Volume3(4) December 2019*: 1-18; e-ISSN 2600-9501
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, 41(4), 1149-1160.
- Firdatul Akmar Ismail (2019). Sijil Terapi Kecantikan dan Spa: Peratusan Graduan Bekerja Dalam Bidang Mengikuti Kolej Komuniti di Malaysia *Prosiding Kajian Pengesanan Graduan Tvet Politeknik Dan Kolej Komuniti 2019*
- Holland, J.L. 1973. *Making Vocational Choice: A Theory of Careers*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. 1997. *Making vocational choices: A theory of vocational personalities*
- Hanapi, Z, & Kamis.A (2017). *Analisis Perbandingan Di Antara Industri, Pensyarah dan Graduan Terhadap Kepentingan Kemahiran Teknikal dan Kemahiran Kebolehpkerjaan Yang Perlu Dikuasai Oleh Graduan Bidang Elektrik Di Kolej Komuniti*. *Humanika*, 9(1-5), 67–75.
- Jabatan Perangkaan Malaysia (2022). *Statistik Pekerjaan dan Perburuhan*. Siri 32 Bil. 2/2022 Jun. Kementerian Sumber Manusia
- Khairulnazrin, Rahim Kamarul Zaman, Muhammad Adam Abd. Azid & Abdul Azib Hussain (2022). *Etika Kerja Wanita dalam Mendepani Cabaran di Era Pandemik: Adaptasi Kisah Dua Orang Gadis Madyan*
- Nasir, K., Zaman, R. K., Azid, M. A. A., & Hussain, A. A. (2022). *Etika Kerja Wanita Dalam Mendepani Cabaran Di Era Pandemik: Adaptasi Kisah Dua Orang Gadis Madyan*. *Islamiyyat: International Journal of Islamic Studies*, 44(2).
- Komathi Chellapan, Husaina Banu Kenayathulla (2019). *Pendapatan Graduan Tvet Institusi Latihan Kementerian Belia Dan Sukan Malaysia*. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*.
- Muhamad Firdaus Bin Che Amat (2019). *Tinjauan Tahap Kebolehpkerjaan Di Dalam Bidang Pengajian Terhadap Program Yang Ditawarkan Di Politeknik* *Prosiding Kajian Pengesanan Graduan Tvet Politeknik Dan Kolej Komuniti 2019*
- Noraini Ismail & Sidek Mohd Noah *Profil Dan Keselarasan Kerjaya Di Dalam Dunia Pekerjaan Maskulin Dan Feminin Di Daerah Petaling* *Jurnal Teknologi*, 44(E) Jun 2006: 31–44© Universiti Teknologi Malaysia
- Nurul Liyana Hussin, Nurulhayah Muhamad & Haziq Mohd Hanizam (2020). *Penglibatan Kerja Dalam Kalangan Pekerja Swasta Di Melaka*. *Journal of Business Innovation Jurnal Inovasi Perniagaan Volume 5 No. 1/2020*: 63-71
- Sarimah Che Hassan, Aidah Abdul Karim, Norlizah Che Hassan (2020) *Memperkasa Usahawan Wanita Menerusi Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TVET) dan Keusahawanan di Kolej Komuniti, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia*. *Jurnal Dunia Pengurusan* 2 (3) 101-111
- Siti Nur Husna Abd Rahman, Mohd Izhar Ariff Mohd Kashim & Muhammad Adnan Pitchan. (2017). *Peranan wanita dalam institusi kekeluargaan: Perbincangan dari perspektif Islam*. *e-Bangi: Journal of Social Sciences and Humanities* Vol. 12(3): 1-16.

- Sultan, N. H. H. H. (2015). *Stereotaip gender dan pekerjaan wanita dalam sektor perhotelan di Pulau Langkawi, Kedah* (Doctoral dissertation, Universiti Sains Malaysia).
- Zaidi Othman, Ahmad Rosli Mohd Nor, & Nik Mazidah Nik Ahmad. (2020). Faktor-faktor yang signifikan dalam perancangan kerjaya lulusan kolej komuniti. *Politeknik & Kolej Komuniti Journal of Life Long Learning*, 4 (1), 1-10.